



الشركة الوطنية للاتصالات المتنقلة ش.م.ك.ع

الإشارة: م.ح.إ. 2026/117/

التاريخ: 30 يونيو 2026

السادة/ شركة بورصة الكويت المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.. وبعد،،

الموضوع : تقرير الإستدامة لعام 2025 للشركة الوطنية للاتصالات المتنقلة (Ooredoo)

نرفق لكم تقرير الإستدامة لعام 2025 الخاص بالشركة الوطنية للاتصالات المتنقلة (Ooredoo).

شاكرين حسن تعاونكم معنا، وتفضلوا بقبول فائق التحية والتقدير،،،

د. فاتنة عبدالعال أحمد

مدير الحوكمة والالتزام



Ooredoo Head Office | P.O. Box 613 Safat, 13007 Kuwait | T +965 1 805 555 | F +965 2242 3369

Authorized and Paid up Capital: KD 50,403,276, C. R. 73211

الشركة الوطنية للاتصالات المتنقلة - Ooredoo | الكويت | صندوق رأسمال مسجل ومأذون: 50,403,276 دينار كويتي، رقم السجل التجاري: 73211 | هاتف: +965 1 805 555 | فاكس: +965 2242 3369

ooredoo.com.kw

ooredoo

تقرير الحوكمة
والمسؤولية
الاجتماعية والبيئية
لعام 2025

حيث يُصبح التقدم أسلوب عمل



نظرة عامة على التقرير

في مجموعة Ooredoo الكويت، تُعدّ الاتصالات أساسًا للتقدم، إذ تُمكن الشركات من النمو، والمجتمعات من التواصل، والاقتصادات من التطور. وفي جميع أنحاء الكويت والأسواق التابعة لنا، نلتزم بتوفير بنية تحتية رقمية موثوقة مع تعزيز الأثر الاجتماعي والبيئي الإيجابي.

فترة التقرير ونطاقه

يعرض هذا التقرير أداء مجموعة Ooredoo الكويت في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية خلال الفترة من 01 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025، ويغطي عملياتنا في الكويت والجزائر وتونس وفلسطين وجزر المالديف. ويسلط الضوء على التقدم المحرز عبر شركاتنا التشغيلية في تنفيذ استراتيجية الاستدامة، وتعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة، ودعم أولويات التنمية الوطنية.

أطر ومعايير إعداد التقارير

تتوافق إفصاحاتنا مع البيئة التنظيمية في دولة الكويت والإرشادات ذات الصلة الصادرة عن سوق الأوراق المالية، كما تعكس توافقنا مع رؤية الكويت الجديدة 2035 والأطر الدولية المعترف بها، مثل معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، والمعايير (S1) و(S2) لمعايير التقارير المالية الدولية، ومعايير قطاع الاتصالات الصادرة عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

ماذا يتضمن التقرير؟

رسالة رئيس مجلس الإدارة	4
رسالة الرئيس التنفيذي	6
مجموعة Ooredoo الكويت - نبذة عامة	8
الاستدامة في مجموعة Ooredoo الكويت	11
إثراء الحياة	26
الإثراء الرقمي وتنمية المجتمع	28
تطوير كوادرنّا البشرية	44
حماية بيئتنا	64
المناخ والطاقة	66
إدارة الموارد	71
الحوكمة المسؤولة	76
إيجاد فرص اقتصادية أخلاقية	78
حماية عملائنا	86
الإفصاحات التفصيلية	94
وصف تفصيلي للتأثيرات	96
بيانات الأداء	104
مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير	174

تواصل معنا:



البيانات التطلعية

يتضمن هذا التقرير بيانات تطلعية تعكس توقعات مجموعة Ooredoo الكويت ونواياها فيما يتعلق بأنشطتها وعملياتها. ويمكن التعرف على هذه البيانات من خلال مصطلحات مثل "تهدف"، و"تخطط"، و"تسعى"، و"تؤمن"، و"تواصل"، أو تعبيرات مماثلة، وكذلك من خلال الكلمات التي تشير إلى أن بعض الإجراءات أو النتائج "قد" أو "يمكن" أو "ينبغي" أو "سوف" تحدث.

وفي حين تسعى مجموعة Ooredoo الكويت إلى ضمان دقة المعلومات الواردة في هذا التقرير، فإن هذه البيانات تخضع بطبيعتها للمخاطر وحالات عدم اليقين، وقد تختلف النتائج الفعلية بصورة جوهرية نتيجة لعوامل خارجة عن سيطرة المجموعة. وعليه، لا ينبغي تفسير هذه البيانات على أنها ضمانات للأداء المستقبلي.

رسالة رئيس مجلس الإدارة

شكّل عام 2025 عامًا من التقدم الملموس لمجموعة Ooredoo الكويت، عبر أسواقنا الخمسة وعبر جميع أبعاد أجندة الاستدامة الخاصة بنا.

ولا تُعد هذه مجرد تصريحات طموحة، بل هي التزامات منظمة ومدعومة بآليات للمساءلة مدمجة على مستوى الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة.

وعبر أسواقنا المختلفة، أحرزت كل شركة تشغيلية تقدمًا يعكس في الوقت ذاته خصوصية السياق المحلي والتوجه العام للمجموعة. فمن توسيع نطاق تغطية شبكة الجيل الخامس في جزر المالديف والحفاظ على خدمات الاتصال الحيوية في فلسطين، إلى خفض كثافة استهلاك الطاقة في تونس وتحديث البنية التحتية في الكويت والجزائر، أثبتت فرق عملنا أن الأداء التشغيلي والممارسات المسؤولة يمكن وينبغي أن يسيرا جنبًا إلى جنب.

وأتقدم بالشكر إلى مجلس الإدارة، وفرق القيادة، وما يزيد عن 5,000 موظف في مختلف أنحاء المجموعة، الذين يشكل احترافهم الأساس الذي يستند إليه كل ما نعرضه في هذا التقرير. إن العمل الذي ينتظرنا كبير، والتزامنا بتنفيذه راسخ وثابت.

ناصر بن حمد بن ناصر آل ثاني
رئيس مجلس الإدارة

تخدم مجموعة Ooredoo الكويت أكثر من 27 مليون عميل في الكويت والجزائر وتونس وفلسطين وجزر المالديف. وتستند قوتنا الجماعية كمجموعة إلى التزام مشترك بالنمو المسؤول، والحوكمة الرشيدة، والإيمان بأن الاتصال الرقمي يُعدّ محركًا للتقدم الاجتماعي والاقتصادي المستدام.

وفي عام 2025، قمنا بإرساء الأسس الرسمية لمنهجنا طويل الأجل في مجال الاستدامة. فقد أطلقنا استراتيجية استدامة موحدة على مستوى المجموعة تتماشى مع 12 أولوية جوهرية في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وأرسيينا معايير حوكمة موحدة عبر جميع الشركات التشغيلية، وحددنا أهدافًا قابلة للقياس لمدة خمس سنوات تغطي كفاءة استخدام الطاقة والشمول في القوى العاملة.

رسالة الرئيس التنفيذي



يسرني أن أشارككم أداء شركة Ooredoo الكويت في مجال الاستدامة لعام 2025، وهو العام الذي أحرزنا فيه تقدماً ملموساً عبر أولوياتنا المتعلقة بالحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، مع مواصلة الاستثمار في البنية التحتية والقدرات التي تدعم التنمية المستدامة طويلة الأجل لدولة الكويت.

في عام 2025، حافظت شركة Ooredoo الكويت على أداء أعمال قوي، مما عزز مكانتها باعتبارها المزود الرائد لخدمات الاتصالات المسؤول والمتوافق مع متطلبات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في دولة الكويت. وواصلنا الاستثمار في قدرات شبكات الجيل القادم، بما في ذلك البنية التحتية المتقدمة لشبكات الجيل الخامس، وتشغيل أول مركز بيانات مدعوم بالذكاء الاصطناعي في الكويت، والذي تم تطويره بالتعاون مع شركة إنفيديا وضم منذ البداية لتلبية متطلبات الحوكمة والتمكين الخاصة بالاقتصاد الرقمي الكويتي. وتتوافق هذه الاستثمارات مع رؤية الكويت الجديدة 2035، وتضع الشركة في موقع يؤهلها لخدمة القطاعات ذات

النمو المرتفع، بما في ذلك الطاقة والتعليم الذكي والرعاية الصحية والخدمات اللوجستية. كما تعكس هذه الاستثمارات قناعتنا بأن البنية التحتية الرقمية المستدامة والتنمية الاقتصادية ترتبطان ارتباطاً وثيقاً.

وفيما يتعلق بحوكمة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، أحرزنا خطوات مهمة في ترسيخ الاستدامة ضمن أساليب إدارة الشركة وقيادتها. فقد تم دمج مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بالاستدامة ضمن أطر تقييم الأداء الخاصة بكبار المسؤولين التنفيذيين في شركة Ooredoo الكويت، بما يؤكد أن التزاماتنا في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ليست مجرد تطلعات، بل متطلبات إدارية جوهرية تخضع للمساءلة على أعلى المستويات داخل المؤسسة.

ويمتد إيماننا بقوة الاتصال إلى ما هو أبعد من شبكتنا. ففي عام 2025، استثمرت شركة Ooredoo الكويت ما يزيد على 136,920 دولاراً أمريكياً في تنمية المجتمع، ونفذت 21 مشروعاً للمسؤولية الاجتماعية للشركات في مختلف أنحاء الدولة، مما أسهم في الوصول إلى المجتمعات المحلية من خلال برامج الصحة والتعليم والرياضة والشمول الرقمي. وشملت أبرز المبادرات مبادرة الأحمدى للصحة والرياضة، التي شارك فيها ما يزيد عن 1,500 مشارك، إلى جانب الشراكات مع وزارة الإعلام من خلال التطوير المشترك لمنصة 51، التي أصبحت تصل إلى 192 دولة وتستخدم كوسيلة لنشر المحتوى الثقافي الكويتي على المستوى الدولي. كما عقدنا شراكة مع منظمة أمنية غير الربحية لجمع ما يزيد عن 500,000 كيلوغرام من النفايات البلاستيكية، مساهمين بذلك بشكل مباشر في دعم الأجندة البيئية لدولة الكويت.

ويظل موظفونا في صميم قدرتنا على الوفاء بالتزاماتنا في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. ففي عام 2025، واصلنا تعزيز تطوير القوى العاملة من خلال الاستثمار المستمر في التعلم والتقدم الوظيفي. وتغطي سياسة التنوع والشمول لدينا، التي تعمل تحت إشراف رئيس إدارة الموارد البشرية وضمن إطار حوكمة على مستوى مجلس الإدارة، التوظيف الشامل وتمكين المرأة وإتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة. كما نلتزم بزيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية بما يتماشى مع هدف مجموعتنا المتمثل في تحقيق زيادة بنسبة 5% بحلول عام 2029.

وعلى الصعيد البيئي، واصلنا تحديث البنية التحتية لشبكاتنا مع التركيز على كفاءة استخدام الطاقة، كما طورنا ممارسات المشتريات وإدارة الموارد من خلال التوريد الأخضر وتحسين أساليب التغليف ورقمنة العمليات الداخلية. ويتضمن نهج الاقتصاد الدائري في شركة Ooredoo الكويت إعادة توزيع المعدات على الشركات التشغيلية الأخرى، مما يساهم في تقليل النفايات وتعظيم قيمة الأصول على مستوى المجموعة.

وبالنظر إلى المستقبل، فإن أولوياتنا واضحة. سنواصل بناء شبكة عالية الجودة وقادرة على الصمود لتلبية الاحتياجات الرقمية المتطورة لدولة الكويت ودعم التزاماتها في مجال الاستدامة. كما سنعمل على تعزيز قدراتنا في مجال حوكمة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وإعداد التقارير ذات الصلة بما يتوافق مع الأطر الدولية، بما في ذلك معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، والمعياريين (S1) و(S2) من المعايير

الدولية لإعداد التقارير المالية، ومعايير قطاع الاتصالات الصادرة عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة. كذلك سنواصل الاستثمار في موظفينا ومجتمعاتنا وبيئتنا بطرق تخلق قيمة حقيقية ومستدامة لدولتنا الكويت الحبيبة.

وأوجه بالشكر إلى فريق شركة Ooredoo الكويت على احترافيتهم وتفانيهم طوال العام، وأتطلع إلى مواصلة تحقيق التقدم خلال الفترة المقبلة.

عبدالعزیز یعقوب الباطین
الرئيس التنفيذي - شركة Ooredoo الكويت

مجموعة OOREDOO الكويت - نبذة عامة

تُعد الشركة الوطنية للاتصالات المتنقلة ش.م.ك.ع. ("مجموعة Ooredoo الكويت") شركة مساهمة كويتية تأسست بموجب مرسوم أميري بتاريخ 10 أكتوبر 1997. وتعمل الشركة بموجب ترخيص صادر عن وزارة المواصلات في دولة الكويت، كما تحافظ، من خلال شركاتها التابعة، على حضور قوي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجزر المالديف. وتُدرج أسهم الشركة الوطنية للاتصالات المتنقلة في بورصة الكويت.

وبصفتها مزودًا دوليًا لخدمات الاتصالات، تقدم مجموعة Ooredoo الكويت مجموعة شاملة من خدمات الاتصالات المتنقلة والثابتة وخدمات النطاق العريض، المصممة لتلبية الاحتياجات المتطورة للأفراد والشركات والجهات الحكومية. وترتكز عملياتنا على توفير اتصال موثوق، وتعزيز التجارب الرقمية، وتمكين الابتكار في الأسواق التي نعمل بها.

ومن خلال شركاتنا التشغيلية الخمس (الكويت، والجزائر، وتونس، وفلسطين، وجزر المالديف)، نستفيد من حجم أعمالنا وخبراتنا التقنية ومعرفتنا بالسوق لتحقيق نمو مستدام. كما نُؤدي دورًا محوريًا في دعم التحول الرقمي، وتعزيز المشاركة الاقتصادية، وتوسيع نطاق الوصول الشامل إلى التكنولوجيا.

واسترشادًا بالتزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة، تواصل مجموعة Ooredoo الكويت دمج مبادئ الاستدامة في عملياتها، بما يضمن تحقيق التوازن بين خلق القيمة وإحداث أثر اجتماعي إيجابي والإدارة الرشيدة للبيئة في جميع الأسواق التي نعمل فيها.



رؤيتنا



في شركة Ooredoo الكويت، تتمثل رؤيتنا في أن نكون المزود الرائد لخدمات الاتصالات، من خلال الارتقاء بجودة الحياة عبر توفير اتصال سلس وحلول رقمية مبتكرة. ونسعى إلى إيجاد عالم مترابط يدفع عجلة النمو والتنمية والسعادة للجميع.

رسالتنا



في شركة Ooredoo الكويت، تتمثل رؤيتنا في أن نكون المزود الرائد لخدمات الاتصالات، من خلال الارتقاء بجودة الحياة عبر توفير اتصال سلس وحلول رقمية مبتكرة. ونسعى إلى إيجاد عالم مترابط يدفع عجلة النمو والتنمية والسعادة للجميع.

قيمنا الأساسية



التواصل، والاهتمام، والتحدي:

في شركة Ooredoo الكويت، تشكل قيمنا هويتنا المؤسسية وتوجّه كل إجراء وتفاعل وقرار نتخذه. وهي تعكس التزامنا تجاه عملائنا وموظفينا والمجتمعات التي نخدمها.



الاستدامة في مجموعة OOREDOO الكويت - نبذة عامة

ومع تطور واقع قطاع الاتصالات، نواصل التطور بدورنا. إذ تتحول شركة Ooredoo إلى منظومة رقمية متكاملة وريادية في مجال الاتصالات المدعومة بالذكاء الاصطناعي، من خلال توسيع نطاق الاتصال، وتنمية الخدمات الرقمية، والوقوف إلى جانب العملاء والشركات والمجتمعات أثناء انتقالهم إلى مستقبل أكثر اعتمادًا على التكنولوجيا الرقمية.

تُعد الاستدامة جزءًا أساسيًا من البنية التي تقوم عليها عملياتنا. فهي تعزز استراتيجيتنا، وتقوي قدرتنا على الصمود، وترسخ أسس نموها. ومن خلال جعل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية جزءًا لا يتجزأ من طريقة تفكيرنا وأسلوب عملنا، تعمل شركة Ooredoo على بناء ما يدوم:

لا تُعد الاستدامة مجرد التزام في مجموعة Ooredoo الكويت، بل إنها متجذرة في كل ما نقوم به. فمن القرارات التي نتخذها اليوم إلى الإرث الذي نتركه للأجيال القادمة، يحفزنا شعور بالمسؤولية تجاه كوكبنا وموظفينا ومجتمعاتنا. ونحن نعمل على تقليص بصمتنا البيئية، وتعزيز بيئات العمل الشاملة، وبناء مجتمع آمن ومتربط وعادل.

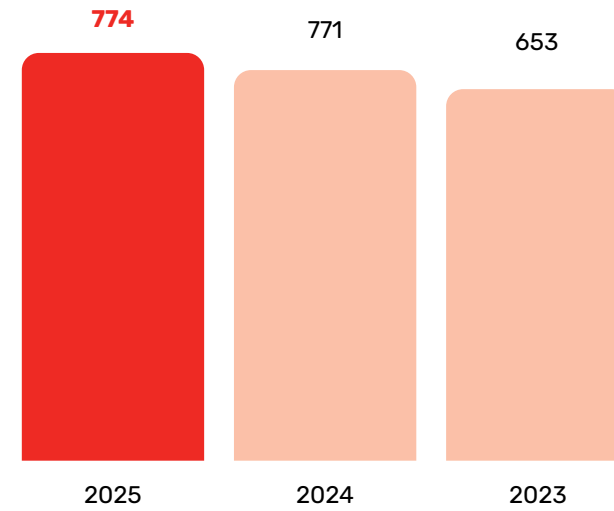
ومن خلال قوة تكنولوجيا الاتصالات المتنقلة، نُطلق الإمكانيات البشرية، ونجسر فجوات عدم المساواة، ونُسرع التحول نحو عالم أكثر استدامة. وطموحنا واضح؛ أن نكون نموذجًا يُحتذى به على المستوى الكويتي والإقليمي والدولي في مجال الاستدامة بقطاع الاتصالات، من خلال ترسيخ مبادئ الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في صميم أعمالنا وإحداث أثر يمتد إلى ما هو أبعد من الحدود الجغرافية.

عالم أكثر ترابطًا، وأكثر إنصافًا،
وأكثر قدرة على الصمود للجميع.

اطلع على سياساتنا والتزاماتنا الرامية إلى الارتقاء بحياة الجميع:

- سياسة أخلاقيات الإعلان
- سياسة حقوق الإنسان وعدم التمييز
- سياسة التنوع والشمول
- سياسة الصحة والسلامة المهنية

الإيرادات
(مليون دينار كويتي)

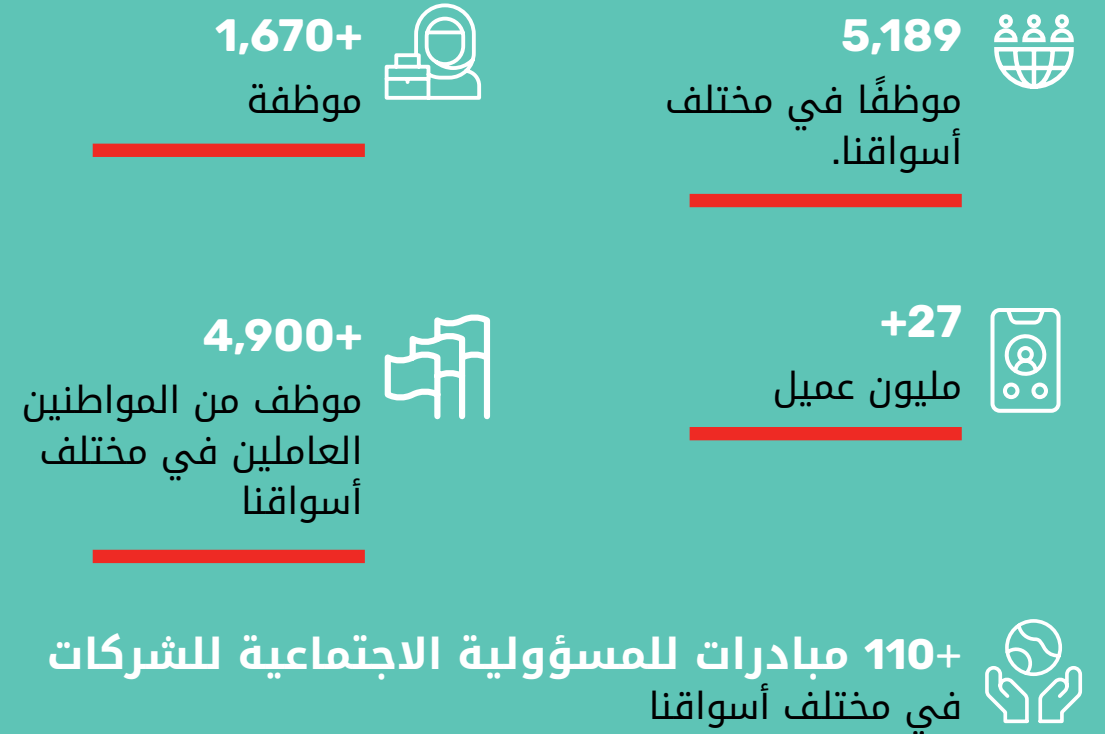


أداء الأعمال لعام 2025

في عام 2025، واصلت مجموعة Ooredoo الكويت البناء على مسار نموها، معززةً مكانتها باعتبارها مزودًا إقليميًا رائدًا لخدمات الاتصالات. ومن خلال الاستثمار المستمر في تحديث الشبكات، والابتكار الرقمي، وتقديم خدمات تتمحور حول احتياجات العملاء، عززت المجموعة ميزتها التنافسية عبر مختلف أسواقها.

وقد انعكس هذا الزخم في تحقيق أداء مالي قوي، حيث بلغت الإيرادات 774 مليون دينار كويتي، مما يعكس نموًا مستمرًا وقدرة عالية على الصمود في بيئة تشغيلية ديناميكية. ويؤكد أداء هذا العام قدرتنا على تحقيق القيمة من خلال الجمع بين التميز التشغيلي والنهج المستقبلي للتحول الرقمي وممارسات الأعمال المستدامة.

أبرز إنجازات عام 2025



رسالة المدير المالي



لا تُعد الاستدامة والأداء المالي أولويتين منفصلتين في شركة Ooredoo الكويت، بل إنهما مترابطان بشكل جوهري. ففي عام 2025، واصلنا إثبات أن تحقيق القيمة على المدى الطويل لا يعتمد فقط على المرونة المالية، بل أيضًا على مدى فاعليتنا في تعزيز الحوكمة، والاستثمار في المجتمع، وإدارة المخاطر، والتكيف مع البيئة الرقمية والتنظيمية سريعة التطور.

وطوال العام، شاركت فرق العمل لدينا في برامج تدريبية ومبادرات لبناء القدرات المتعلقة بالمعيارين (S1) و(S2) من المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، مما عزز الفهم الداخلي لمتطلبات الإفصاح المالي المتعلقة بالمناخ، وساهم في تحسين آليات إدارة بيانات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية والإفصاح عنها.

وما يمنحني الثقة ليس أي مؤشر أداء منفرد، بل الأسس المؤسسية التي نعمل على ترسيخها. فالتدريب على الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى مجلس الإدارة، ومراقبة الأداء المتكاملة، وأطر المساءلة الأكثر وضوحًا، كلها تعكس تحولًا أوسع نطاقًا؛ إذ لم تعد الاستدامة مجرد عملية إعداد تقارير مستقلة، بل أصبحت جزءًا أساسيًا من كيفية تقييمنا للمخاطر، وتخصيصنا للموارد، وتحقيقنا للقيمة المؤسسية طويلة الأجل.

ندرك تمامًا أن هناك المزيد من التقدم الذي لا يزال يتعين تحقيقه، غير أن الأسس التي أرسناها المجموعة راسخة ومتينة، والاتجاه الذي نسير فيه واضح ومحدد، فيما يظل التزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة والشفافة ثابتًا لا يتزعزع.

فادي قعوار
المدير المالي - شركة Ooredoo الكويت

في عام 2025، نفذت شركة Ooredoo الكويت استثمارات استراتيجية مهمة في البنية التحتية للجيل القادم، مما عزز موقع الشركة للاستفادة من الفرص في القطاعات عالية النمو، بما في ذلك الطاقة والموانئ والتعليم الذكي والرعاية الصحية. وتعكس هذه الاستثمارات قناعتنا بأن البنية التحتية الرقمية والتنمية المستدامة وجهان لعملة واحدة، إذ تساهم في توسيع الفرص الاقتصادية مع بناء شبكات مرنة وجاهزة للمستقبل تعتمد عليها المجتمعات والقطاعات الصناعية في دولة الكويت.

أهم المراحل الرئيسية للاستدامة في عام 2025

1

استراتيجيتنا للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

أطلقت مجموعة Ooredoo استراتيجية للاستدامة تمتد من ثلاث إلى خمس سنوات، وتتوافق مع أولوياتها الجوهرية في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وأهدافها التجارية طويلة الأجل. وقد تم تطوير هذه الاستراتيجية من خلال تقييم شامل للأهمية النسبية، وتركز على 12 موضوعًا رئيسيًا في مجال الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية تشكل أداء المجموعة في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة. وباعتبارها جزءًا لا يتجزأ من مجموعة Ooredoo، تعتمد شركة Ooredoo الكويت هذه الاستراتيجية بالكامل، وتعمل ضمن خارطة طريق منظمة تتضمن أهدافًا واضحة، وإشرافًا حوكميًا، ومبادرات موجهة عبر مجالات الأولوية، بما في ذلك العمل المناخي، والإدارة الدائرية للموارد، وسلاسل التوريد المسؤولة، وتطوير القوى العاملة، والأثر الاجتماعي، والممارسات الأخلاقية للأعمال. وتساهم هذه الجهود في تعزيز قدرة شركة Ooredoo الكويت على تحقيق قيمة مستدامة مع دعم النمو الرقمي المرن والمسؤول.

2

إطار حوكمة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

طبقت مجموعة Ooredoo سياسة موحدة للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وميثاق موحّد للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية عبر جميع الشركات التشغيلية بهدف تعزيز الحوكمة والمساءلة والاتساق في ممارسات الاستدامة. وتعمل شركة Ooredoo الكويت بشكل كامل ضمن هذا الإطار، بما يضمن توافق حوكمة الاستدامة على المستوى المحلي مع المعايير والالتزامات المعتمدة على مستوى المجموعة.

3

أهداف الاستدامة على مستوى المجموعة

وضعت مجموعة Ooredoo مجموعة من الأهداف البيئية والاجتماعية لمدة خمس سنوات للفترة من 2025 إلى 2029. وبصفتها إحدى الشركات التشغيلية الرئيسية، تلتزم شركة Ooredoo الكويت بالمساهمة في تحقيق هذه الأهداف على مستوى المجموعة، والتي تشمل تحسين كفاءة استخدام الطاقة في العمليات بنسبة 10% (يتم قياسها بالكيلوواط / ساعة لكل جيجابايت)، وتعزيز التنوع بين الجنسين من خلال زيادة نسبة تمثيل المرأة في القوى العاملة بنسبة 5%.

حوكمة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

الهيكل، بما يضمن بقاء توجهاتنا المتعلقة بالاستدامة متوافقة مع استراتيجية أعمال المجموعة وإدارة المخاطر وأولويات أصحاب المصلحة.

وعلى المستوى المحلي، أنشأت مجموعة Ooredoo الكويت فريق عمل داخليًا للحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية يتولى مسؤولية تنفيذ استراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاصة بالمجموعة، وتنسيق عمليات جمع البيانات، ودمج اعتبارات الاستدامة ضمن عمليات اتخاذ القرارات التشغيلية.

ترتكز حوكمة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في مجموعة Ooredoo الكويت على إطار حوكمة الاستدامة الشامل الخاص بمجموعة Ooredoo، بما يضمن التوافق مع الاستراتيجية المعتمدة على مستوى المجموعة، ومعايير المساءلة، ومتطلبات إعداد التقارير.

وعلى مستوى المجموعة، يتم الإشراف على الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية من خلال لجنة المكافآت والترشيدات والاستدامة التابعة لمجلس الإدارة، بينما يتولى الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والاستدامة في المجموعة قيادة وظيفة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية على مستوى جميع الشركات التشغيلية. وتعمل شركة Ooredoo الكويت ضمن هذا

المساءلة التنفيذية عن الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية

في عام 2025، عززت مجموعة Ooredoo بصورة أكبر المساءلة التنفيذية عن أداء الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية من خلال دمج مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بالاستدامة ضمن تقييم الأداء السنوي لكبار المسؤولين التنفيذيين على مستوى المجموعة والشركات التشغيلية. وتُعد مجموعة Ooredoo الكويت جزءًا من هذا الإطار الخاص بالمساءلة، حيث يتحمل كل من الرئيس التنفيذي، والمدير المالي، والرئيس التنفيذي للتكنولوجيا، ورئيس إدارة الموارد البشرية التزامات تتعلق بأداء الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، والتي تؤثر بصورة مباشرة في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

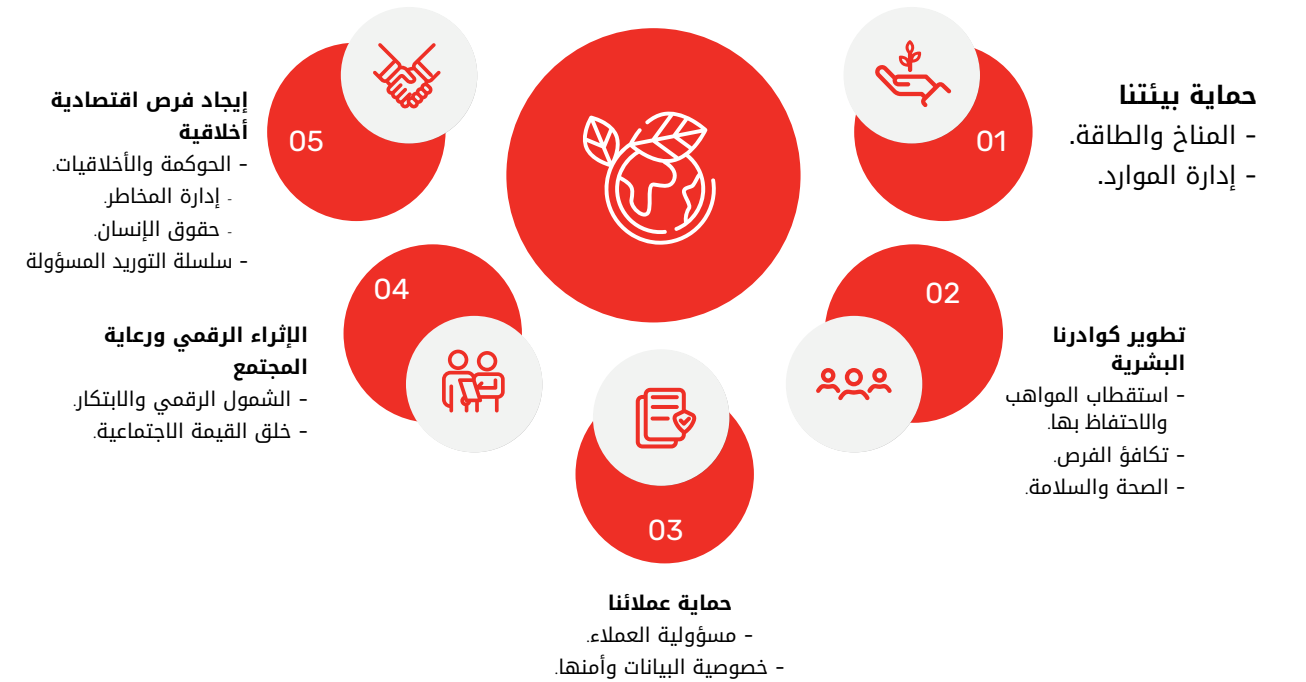


إطار الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية وتقييم الأهمية النسبية

ويستند إطارنا إلى نتائج تقييم الأهمية النسبية، الذي يحدد أكثر الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكمة أهمية بالنسبة لأعمالنا وأصحاب المصلحة لدينا. وتوجه هذه الموضوعات ذات الأولوية كيفية دمج الإدارة البيئية الرشيدة والشمول الاجتماعي والحوكمة السليمة في استراتيجيتنا وعملياتنا.

وبما يتوافق مع المعايير العالمية لإعداد التقارير ورؤية "كويت جديدة 2035"، تم تصميم هذا الإطار حول خمسة محاور رئيسية تتناول مجتمعة قضايا الاستدامة الأكثر أهمية لأصحاب المصلحة لدينا ولنجاح أعمالنا على المدى البعيد:

اكتشف المزيد عن منهجيتنا



يمكن الاطلاع على تفاصيل تقييم الأهمية النسبية والموضوعات ذات الصلة في تقرير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لعام 2024 الخاص بنا

ندرك أن بناء هيكل محلي متين وفعال لحوكمة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية يُعد مسارًا مستمرًا يتطلب التطوير الدائم. ومع تزايد طموحاتنا في مجال الاستدامة، نلتزم بتعزيز آليات الحوكمة الداخلية، ورفع مستويات المساءلة، وضمان تمثيل الاستدامة في المستويات القيادية المناسبة.

التواصل المستمر مع أصحاب المصلحة

يمتد نهجنا في التواصل مع أصحاب المصلحة إلى ما هو أبعد من عمليات تقييم الأهمية النسبية الدورية، حيث نركز على الحفاظ على حوار مستمر مع الجهات المتأثرة بعملياتنا. وُجِّدنا ذلك من تحديد ومعالجة الآثار البيئية والاجتماعية بصورة استباقية من خلال إجراءات تخفيف مستهدفة.

ولدعم الشفافية والمساءلة، نوفر آلية ميسرة لتقديم التظلمات مدمجة ضمن مدونة قواعد السلوك الخاصة

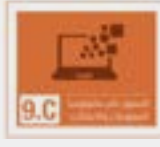
فئة أصحاب المصلحة	كيفية التواصل	الموضوعات الرئيسية
موظفونا	المنصات الداخلية، واستبيانات المشاركة (استبيانات "كير" السنوية)، والاجتماعات المفتوحة مع الإدارة، وترتيبات العمل المرنة، والبرامج التدريبية.	تطوير المواهب، والرفاه الوظيفي، والتنوع.
الجهات التنظيمية لدينا	إعداد التقارير المستمر، والتواصل المتعلق بالامتثال، والمنتجات الصناعية.	الامتثال التنظيمي، والطيف الترددي، وحماية البيانات.
مستثمرونا	إفصاحات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، والتقارير السنوية، والإحاطات الخاصة بالمستثمرين.	الأداء المالي، واستراتيجية الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، وإدارة المخاطر.
عملاؤنا	المنصات الرقمية، ومبادرات يوم العملاء التي يقودها كبار المسؤولين التنفيذيين، ومراكز الاتصال، وأدوات ملاحظات العملاء.	جودة الخدمة، وخصوصية البيانات، وإمكانية الوصول.
مجتمعاتنا المحلية	البرامج المجتمعية، والشراكات، ومبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، وبرامج الشمول الرقمي.	الشمول الرقمي، وإمكانية الوصول، والتعليم، والرعاية الصحية، والشباب.
شركاؤنا في مجال التكنولوجيا	الشراكات الاستراتيجية، والابتكار المشترك، والتعاون مع الموردين.	ابتكار الشبكات، والأمن السيبراني، والحماية، والتحول الرقمي.
موردونا ومتعاقدونا	إجراءات المشتريات، وتقييم الموردين، ومدونة قواعد السلوك.	الامتثال لمتطلبات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، والتوريد المحلي، والممارسات الأخلاقية.

المواءمة مع الأولويات الوطنية والعالمية للاستدامة

في عام 2025، عززت مجموعة Ooredoo الكويت دورها في دعم التنمية المستدامة عبر مختلف أسواقها. ومن خلال عملياتها ومبادراتها وشراكاتها الاستراتيجية، تواصل المجموعة الإسهام في الأولويات الوطنية والعالمية الرئيسية، بما في ذلك رؤية كويت جديدة 2035 وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	لمحة عن المساهمات خلال عام 2025	الموضوعات ذات الأولوية / الموضوعات الجوهرية	ركيزة إطار الاستدامة	رؤى رؤية الكويت الجديدة 2035
  	الكويت عززت رفاه المجتمع من خلال مبادرة الأحمدي للصحة والرياضة، حيث شارك أكثر من 1,500 مشارك في أنشطة ركزت على النشاط البدني والصحة الوقائية وأنماط الحياة الأكثر صحة. Ooredoo المالديف دعمت الرعاية الصحية المجتمعية من خلال التبرع بمجموعات صحية أساسية لعدة جزر، مما ساهم في تحسين الوصول إلى المعدات الطبية الأساسية في المجتمعات المحلية. Ooredoo فلسطين ساهمت في جهود الرعاية الصحية الإنسانية من خلال شراكات مع منظمات مثل جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني لدعم خدمات الرعاية الطبية الطارئة للمجتمعات الأكثر احتياجًا.	- الصحة والسلامة - الأثر الاجتماعي / المجتمع	تطوير كوادرنال البشرية	رعاية صحية عالية الجودة
  	الكويت اعتمدت رسميًا سياسة التنوع والشمول في عام 2025، والتي تغطي التوظيف الشامل، وتمكين المرأة، والاستثمار في المواهب، وإتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة. وقد حققت الشركة نسبة 30% من النساء في المناصب الإدارية العليا و34% من إجمالي القوى العاملة. Ooredoo تونس أدرجت أهداف التنوع والمساواة والشمول ضمن بطاقة الأداء المؤسسية من خلال أطر مقابلات منظمة ومراجعات لتحيزات الوصف الوظيفي.	تكافؤ الفرص والتنوع والشمول	تطوير كوادرنال البشرية	رأس المال البشري المبدع
  	في الكويت، تغطي سياسة رسمية للتنوع والمساواة والشمول، تحت إشراف الرئيس التنفيذي للموارد البشرية، التوظيف الشامل، وتمكين المرأة، وإتاحة الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، مع حوكمة على مستوى مجلس الإدارة. في الجزائر، تم دمج التزامات التنوع والمساواة والشمول ضمن سياسة منظمة تعالج المساواة بين الجنسين، ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، والقيادة الشاملة، مع متابعة ربع سنوية لمؤشرات الأداء الرئيسية على مستوى اللجنة التنفيذية.	- الأداء الاقتصادي - حوكمة الشركات وأخلاقيات الأعمال - التوظيف - حقوق الإنسان - ممارسات وعلاقات العمل - استقطاب المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها	خلق فرص اقتصادية أخلاقية	اقتصاد متنوع مستدام رأس المال البشري المبدع

ركائز رؤية الكويت الجديدة 2035	ركيزة إطار الاستدامة	الموضوعات ذات الأولوية / الموضوعات الجوهرية
بنية تحتية متطورة	• الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع • حماية عملاتنا	• إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال والمرونة المؤسسية • الابتكار والتحول الرقمي • جودة الشبكات والاستثمارات في البنية التحتية • خصوصية البيانات والأمن السيبراني • الشمول الرقمي وإمكانية الوصول
بيئة معيشية مستدامة	• حماية بيئتنا	• إدارة سلسلة التوريد • الاستخدام المسؤول للمنتجات والخدمات • التسويق والاتصالات المسؤولة • الإدارة الدائرية للموارد • إدارة النفايات • إدارة الموارد المائية • إدارة الطاقة وكفاءتها

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	لمحة عن المساهمات خلال عام 2025
  	 في جزر المالديف، وسّعت شركة Ooredoo نطاق الاتصال على مستوى الدولة، حيث وصلت تغطية شبكة الجيل الخامس (5G) إلى 80% من السكان، كما تم توسيع خدمة الإنترنت عريض النطاق SuperNet لتشمل أكثر من 95 جزيرة، مما أسهم بشكل كبير في تحسين الوصول إلى الخدمات الرقمية عالية السرعة.  في فلسطين، واصلت شركة Ooredoo تعزيز البنية التحتية الرقمية من خلال تطوير القنوات الرقمية، وتقديم حلول ذكية للعملاء، وتبني عمليات قائمة على تحليل البيانات، بما يدعم تحسين تجربة العملاء، ورفع الكفاءة التشغيلية، وتعزيز الشمول الرقمي في ظل بيئة تشغيلية تتسم بالتحديات.  في شركة Ooredoo الكويت، تم تعزيز مبادئ الاقتصاد الدائري من خلال إعادة توزيع المعدات وإعادة توظيفها لدى شركات التشغيل التابعة الأخرى، إلى جانب رقمنة عمليات المشتريات وتطبيق ممارسات التوريد الأخضر، مثل تحسين تغليف شرائح الاتصال (SIM) وتقليل استخدام الورق عبر التحول إلى العمليات غير الورقية. كما تم دعم هذه الجهود من خلال تعزيز الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لدى الموردين وتطبيق ضوابط متوافقة مع معيار ISO 14001.  في الجزائر، شملت ممارسات الاقتصاد الدائري تجديد البطاريات المنتهية العمر التشغيلي وإعادة استخدامها في مواقع محطات الإرسال والاستقبال، محققة معدل استرداد بلغ 60% من حيث الوزن. وقد استُكملت هذه الجهود بإجراءات لحماية البيئة ومبادرات استدامة أوسع نطاقاً، مثل حملات التشجير وإعادة الغطاء النباتي.  في تونس، تم تطبيق أنظمة متقدمة لإدارة النفايات وفق معيار ISO 14001، شملت إبرام عقود لإعادة تدوير النفايات الخطرة وغير الخطرة، حيث تم إعادة تدوير 70% من المواد المسترجعة. كما دعمت الشركة هذه الجهود من خلال تعزيز آليات التتبع والرقابة، وتنفيذ مبادرات لإعادة التدوير الارتقائي، وتطبيق إجراءات رسمية للتخلص الآمن من النفايات عبر مختلف العمليات التشغيلية.

ركائز رؤية الكويت الجديدة 2035	ركيزة إطار الاستدامة	الموضوعات ذات الأولوية / الموضوعات الجوهرية
 بيئة معيشية مستدامة	• حماية بيئتنا	• التغير المناخي وانبعاثات غازات الدفيئة
 اقتصاد متنوع مستدام	• الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع	• خلق القيمة الاجتماعية
 مكانة دولية متميزة		

أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	لمحة عن المساهمات خلال عام 2025
 	الكويت: نفذت شركة Ooredoo الكويت حلولاً قائمة على الذكاء الاصطناعي لتحسين استهلاك الطاقة، إلى جانب تحديثات متقدمة لمعدات الشبكة بهدف تحقيق وفورات ملموسة في الطاقة. وأسهمت خصائص الذكاء الاصطناعي والشبكات ذاتية التنظيم في تحقيق وفورات بلغت نحو 7.4% لكل موقع LTE و18% لكل موقع NR (الجيل الخامس). كما يتميز جهاز Giga Green RRU5522 بانخفاض استهلاك الطاقة بنسبة 60% مقارنةً بنماذج النشر المزدوجة أحادية النطاق، في حين أدت ترقيات طيف 2.3 جيجاهرتز إلى تحسين كفاءة استهلاك الطاقة لكل ميغاهرتز بنسبة 77%. كذلك أسهم دمج المعدات عبر 350 موقعاً ونشر أنظمة التكييف العاكسة في 294 موقعاً في تحقيق خفض إضافي بنسبة 40% في استهلاك الطاقة. البحرين: في جزر المالديف، أصبحت الطاقة الشمسية تغذي 10 مواقع اتصالات خلوية، مما ساعد على استقرار استهلاك الطاقة رغم نمو الشبكة، إلى جانب تنفيذ تحسينات في كفاءة الطاقة وتطوير عمليات النقل والخدمات اللوجستية عبر الجزر المتناثرة. تونس: حققت شركة Ooredoo مكاسب كبيرة في كفاءة الطاقة من خلال دمج الطاقة الشمسية وتحديث البنية التحتية، مما أدى إلى خفض كثافة استهلاك الطاقة من 0.11 إلى 0.09 كيلوواط ساعة لكل جيجابايت خلال عام 2025. الجزائر: نجحت شركة Ooredoo في خفض استهلاك الطاقة بنسبة 4% من خلال تحسين أنظمة التدفئة والتهوية وتكييف الهواء، وتوسيع استخدام إضاءة ليد، وتنفيذ برامج الصيانة الوقائية، وتعزيز الكفاءة التشغيلية.
   	في عام 2025، عززت شركة Ooredoo الكويت أثرها في مجال الاستدامة من خلال إقامة شراكات استراتيجية مؤثرة شملت الجهات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص. ومن أبرز هذه الشراكات رعاية قمة الكويت للاستدامة والممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2025، والمشاركة في تطوير منصة 51 بالتعاون مع وزارة الإعلام، والتي باتت تصل إلى 192 دولة حول العالم، بالإضافة إلى دمج المحتوى الثقافي الكويتي ضمن رحلات الخطوط الجوية الكويتية. كما تعاونت الشركة مع مؤسسة أمنية غير الربحية لجمع أكثر من 500 ألف كيلوغرام من النفايات البلاستيكية. وشملت الشراكات الأخرى بنك الدم الكويتي ووزارة الداخلية ومعهد سعود الناصر الصباح الدبلوماسي الكويتي، مما أسهم في توسيع الأثر الاجتماعي والمجتمعي للشركة.



الجوائز والتقدير

تعكس هذه الجوائز والتكريمات التقدم المستمر الذي تحققه مجموعة Ooredoo الكويت في تعزيز ممارسات الحوكمة، وإدارة رأس المال البشري، والاستدامة، كما تمثل تأكيداً مستقلاً على التزام المجموعة بأعلى معايير الأداء في المجالات الخاصة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. في عام 2025، حصدت شركة Ooredoo العديد من الجوائز والتكريمات الخارجية في مجالات الموارد البشرية والحوكمة والاستدامة، من أبرزها:

الكويت



- جائزة ستيفي @ الذهبية - شركة العام في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- جائزة ستيفي @ الذهبية للابتكار في تطبيقات معلومات الأعمال، ومواقع معلومات الأعمال أو التطبيقات الإلكترونية، وتطبيقات الخدمات العامة.
- جائزة ستيفي @ الذهبية - أفضل تطبيقات الخدمات العامة.
- جائزة ستيفي @ الفضية - أفضل تقنيات اتصالات مستدامة تقديراً لإنجازاتها المبتكرة في مجال الاستدامة.
- جائزة ستيفي @ الفضية - الريادة في تطوير قطاع الاتصالات في المنطقة تقديراً لتطوراتها التقنية المتقدمة في صناعة الاتصالات.
- جائزة ستيفي @ البرونزية - الابتكار التقني للعام.
- جائزة ستيفي @ البرونزية - شركة العام في تكنولوجيا الاتصالات.
- حائزاً أفضل مبادرة للموارد البشرية وشركة الاتصالات للعام ضمن جوائز آسيا للاتصالات.
- حائزاً حقة العمل المفضلة وأفضل حزمة مزايا للموظفين ضمن جوائز إدارة الموارد البشرية.
- حصدت 9 جوائز ضمن تقرير تجربة شبكات الهاتف المحمول الصادر عن أوبن سيجنال، حيث تم تصنيف شركة Ooredoo الكويت كفائز في فئتي التجربة الشاملة وتجربة الحيل الخامس (5G)، إضافة إلى الفوز المشترك في فئتي التوافر وموثوقية الشبكة.

تونس



- - جائزة أفضل خدمة عملاء للعام السادس على التوالي.
- - جائزة أفضل منتج للعام عن خدمة Fixe Jdid.
- - فاز منصور راشد الخاطر، الرئيس التنفيذي لشركة Ooredoo تونس، بثلاث جوائز ضمن جوائز ستيفي @ للشرق الأوسط وشمال أفريقيا 2025.

فلسطين



- جائزة ستيفي @ الفضية لفئة صاحب العمل للعام - قطاع الاتصالات ضمن جوائز ستيفي لأفضل جهات العمل 2025.

الجزائر



- جائزة راعي التبرعات من مؤسسة ناس الخير تقديراً لريادة الشركة في مجال المسؤولية الاجتماعية ودعمها للمجتمع المدني.
- جائزة التميز لمشغل الهاتف المحمول في المسؤولية الاجتماعية للشركات ضمن جوائز ديزاد حاضنة تك.
- جائزة الالتزام بالعمل التطوعي والخيري خلال يوم التطوع العربي 2025 الذي استضافه الاتحاد العربي للعمل التطوعي.

جزر المالديف



- جائزة ستيفي @ الذهبية للشركة الرائدة في قطاع الاتصالات في جزر المالديف ضمن جوائز آسيا والمحيط الهادئ ستيفي®.
- جائزة ستيفي @ الفضية للإنجاز المبتكر في المسؤولية الاجتماعية للشركات عن خدمة الإسعاف الجوي ضمن جوائز آسيا والمحيط الهادئ ستيفي®.
- جائزة ستيفي @ البرونزية لفئة صاحب العمل للعام - قطاع الاتصالات ضمن جوائز آسيا والمحيط الهادئ ستيفي®.

إثراء حياة الأفراد

في مجموعة Ooredoo الكويت، نؤمن بأن الاتصال يُعد محركاً أساسياً للتقدم وخلق الفرص. ومن خلال بنية تحتية رقمية متطورة، وخدمات مبتكرة، وحلول تتمحور حول احتياجات العملاء، نسعى إلى تمكين الأفراد والشركات والمجتمعات في الكويت وفي مختلف أسواقنا. ومن خلال تعزيز خدمات الاتصالات المتنقلة والإنترنت عريض النطاق الموثوقة، ندعم الشمول الرقمي، والنمو الاقتصادي، وبناء مجتمع أكثر ترابطاً ومرونة وقدرة على التكيف مع التحولات المستقبلية.

الموضوعات الجوهرية

تطوير كوادرننا البشرية

الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع

أبرز مؤشرات الأداء

أول
برنامج تدريبي في
الاستدامة موجه
لمجلس الإدارة عبر جميع
الأسواق الخمسة

100,000+
ساعة تدريبية للموظفين
عبر جميع الأسواق

1+ مليون دولار
استثمار مجتمعي
أمريكي عبر مختلف
الأسواق

34%
نسبة تمثيل المرأة على
مستوى المجموعة

التوافق مع رؤية الكويت الوطنية الجديدة 2035

رأس المال
البشري
المبدع

بنية تحتية
متطورة

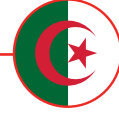
التوافق مع أهداف التنمية المستدامة

الصحة
الجيدة والرفاه

التعليم
الجيد

العمل
والنمو الاقتصادي

الصناعة والابتكار
البنية التحتية



توسيع نطاق الوصول وبناء القدرات الرقمية

في الجزائر، حققت شركة Ooredoo إنجازاً بارزاً مع الإطلاق الرسمي لشبكة الجيل الخامس (5G)، وذلك عقب النجاح في الحصول على رخصة تشغيل خدمات الجيل الخامس في وقت سابق من العام. وقد عزز هذا التطور البنية التحتية الرقمية في البلاد، ورشخ مكانة شركة Ooredoo الجزائر كشركة رائدة في مجال الاتصال من الجيل الجديد، حيث حققت الشبكة تصنيفات متقدمة ضمن مؤشرات الأداء الرئيسية في تقييمات المقارنة المستقلة.

وقد تم دعم هذه الاستثمارات عبر ضخ رؤوس أموال كبيرة في توسيع الشبكة وتحديثها، بما يعزز جودة الخدمة ويرفع جاهزية البنية التحتية لمتطلبات المستقبل.



في فلسطين، فقد ركزت شركة Ooredoo على تعزيز البنية التحتية الرقمية وتوسيع الوصول إلى الخدمات الرقمية من خلال مواصلة تطوير القنوات الرقمية، والحوّل الذكي لخدمة العملاء، والعمليات المعتمدة على البيانات. وأسهمت هذه المبادرات في تحسين تجربة العملاء ورفع الكفاءة التشغيلية، إلى جانب دعم الجهود الأوسع لتعزيز الاتصال والشمول الرقمي في بيئة تشغيلية شديدة التعقيد.

خلال عام 2025، واصلت مجموعة Ooredoo الكويت تنفيذ مبادرات تهدف إلى تعزيز إمكانية الوصول الرقمي وزيادة التفاعل مع الخدمات الرقمية، بما في ذلك الاستثمار في تحديث الشبكات، وتطوير الخدمات الرقمية المتقدمة، وإطلاق مبادرات تدعم الوعي الرقمي وتعزز المشاركة المجتمعية. ومن خلال تمكين وصول أوسع إلى التكنولوجيا والحلول الرقمية، تساهم المجموعة في بناء مجتمع أكثر شمولاً وابتكاراً وتمكيناً رقمياً.



وفي عام 2025، واصلت شركة Ooredoo الكويت توظيف المنصات الرقمية والمبادرات القائمة على الابتكار لتعزيز الشمول الرقمي والتفاعل المجتمعي. ومن خلال تعاونها في منصة 51، دعمت الشركة إتاحة وصول أوسع إلى محتوى محلي ذي صلة في مجالات التعليم والثقافة والترفيه، مما أسهم في تعزيز المشاركة الرقمية والمساهمة في تطور الاقتصاد الرقمي في دولة الكويت.

كما واصلت شركة Ooredoo الكويت تعزيز سهولة وصول العملاء وكفاءة الخدمات عبر حلول رقمية متقدمة وتطوير شبكات الجيل الجديد، بما في ذلك التقدم في قدرات تقنية الجيل الخامس المتطور (5G) وأدوات التفاعل مع العملاء المدعومة بالذكاء الاصطناعي. وتهدف هذه المبادرات إلى تحسين تجربة المستخدم، ورفع موثوقية الاتصال، وتلبية الطلب المتنامي على الخدمات الرقمية في السوق.



الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع

في مجموعة Ooredoo الكويت، ندرك أن الاتصال الهادف لا يقتصر على التكنولوجيا فحسب، بل يتمحور حول تمكين الأفراد والشركات والمجتمعات من المشاركة الكاملة في عالم رقمي متسارع التطور. ومن خلال تعزيز قدرات شبكاتنا، وتسريع وتيرة الابتكار، وتعزيز الحلول الرقمية المباشرة وسهولة الوصول، نسعى إلى خلق قيمة مستدامة للمجتمع. ومن خلال هذه الجهود، تدعم المجموعة المشهد الرقمي المتطور في الأسواق التي نعمل فيها، ونُحسن الوصول إلى الفرص والخدمات، ونُسهم في تحقيق تقدم اقتصادي مستدام وشامل للجميع.

الشمول الرقمي للجميع

في مجموعة Ooredoo الكويت، يُنظر إلى الشمول الرقمي باعتباره محركاً أساسياً للتنمية المستدامة والتقدم الاجتماعي. وتلتزم المجموعة ببناء مستقبل أكثر ترابطاً من خلال توسيع نطاق الوصول إلى خدمات اتصال موثوقة، وتسريع وتيرة الابتكار الرقمي، ودعم التقنيات التي تُحسن الحياة اليومية للأفراد والشركات في الكويت وفي مختلف أسواقها.

وخلال عام 2025، واصلت مجموعة Ooredoo الكويت تعزيز مبادراتها الرامية إلى دعم إمكانية الوصول الرقمي وزيادة التفاعل مع الخدمات الرقمية، بما في ذلك الاستثمار في تحديث وتطوير الشبكات، وتعزيز الخدمات الرقمية، وتنفيذ مبادرات تدعم الوعي الرقمي وتعزز المشاركة المجتمعية في البيئة الرقمية. ومن خلال تمكين وصول أوسع إلى التكنولوجيا والحلول الرقمية، تُساهم المجموعة في بناء مجتمع أكثر شمولاً وابتكاراً وتمكيناً رقمياً.

توسيع نطاق الوصول إلى المهارات والاتصال



رسالة من الرئيس التنفيذي للتكنولوجيا



تطويرها بالشراكة مع وزارة الإعلام، بما أتاح وصولاً أوسع إلى المحتوى الرقمي والتعليمي والثقافي للجمهور محلياً ودولياً، محققاً أكثر من 800,000 عملية تحميل و26.5 مليون مشاهدة للمحتوى.

وقد تم تكريم هذا التميز التشغيلي وروح الابتكار على المستوى العالمي، حيث حصلت Ooredoo الكويت في عام 2025 على العديد من جوائز ستيفي المرموقة، بما في ذلك الجوائز الذهبية عن شركة العام في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والابتكار في تطبيقات الخدمات العامة للأعمال، إلى جانب الجوائز البرونزية عن الابتكار التقني للعام وشركة العام في تكنولوجيا الاتصالات. كما تم تتويج شركة Ooredoo الكويت أيضاً بلقب شركة الاتصالات للعام ضمن جوائز آسيا للاتصالات. وتعكس هذه الجوائز ليس فقط ما قمنا ببنائه، بل أيضاً الطريقة التي تم بها بناء هذا الإنجاز.

في صميم كل ذلك، لم يتم تسجيل أي حوادث اختراق للبيانات خلال عام 2025، وهو ما يعكس تطبيقنا لمبادئ الأمن المبني على التصميم، وبنية الأمن السيبراني متعددة الطبقات، وترسيخ ثقافة المسؤولية الرقمية في جميع مستويات المؤسسة. ومع تطلعنا إلى المستقبل، يبقى تركيزنا منصّباً على بناء منظومات رقمية آمنة ومرنة وجاهزة للمستقبل، تدعم الابتكار، والشمول الرقمي، والنمو المستدام للمجتمعات والقطاعات التي نخدمها.

عيسى حيدر

الرئيس التنفيذي للتكنولوجيا - شركة Ooredoo الكويت

لا تخلق التكنولوجيا قيمة حقيقية إلا عندما تخدم غاية تتجاوز ذاتها. وفي عام 2025، قامت شركة Ooredoo الكويت باستثمارات كبيرة في البنية التحتية بهدف تحقيق هذا المفهوم، من خلال بناء شبكات ومنصات وقدرات تُحدث أثراً حقيقياً لعملائنا وشركائنا ووطننا.

في الكويت، استثمرنا في تقنية الجيل الخامس المتقدم، والتي تمثل نقلة نوعية في قدرات شبكات الجيل الخامس من حيث السرعة والكفاءة والتطبيقات العملية. كما قمنا بتحديث شبكة الوصول الراديوي باستخدام هوائيات مدخلات متعددة ومخرجات متعددة ضخمة، وتجهيز البنية التحتية لدعم تقنيات تقسيم الشبكة والحوسبة الطرفية، وهي قدرات ستخدم قطاعات حيوية تشمل النفط والغاز، والموانئ الذكية، وسلاسل الإمداد، والتعليم التفاعلي، وإنترنت الأشياء في المجال الطبي. وبالتوازي مع ذلك، أعلّنا عن جاهزية أول مركز بيانات في الكويت مدعوم بالذكاء الاصطناعي، تم تطويره بالتعاون مع شركة إنفيديا، وهو إنجاز محوري يضع شركة Ooredoo الكويت في طليعة البنية التحتية الذكية على مستوى المنطقة.

على الصعيد التشغيلي، أكملنا عملية الانتقال نحو عمليات مؤتمتة بالكامل وخالية من الورق من خلال ثمانين حلول رقمية تم تطويرها داخلياً، مما عزز أساليب عمل أكثر ذكاءً ومرونة عبر مختلف أقسام المؤسسة. كما قمنا بتوسيع منظومتنا الرقمية عبر منصة 51، التي تم

في جزر المالديف، تغطي شبكة الجيل الخامس (5G) التابعة لشركة Ooredoo الآن نحو 80% من السكان، ما يمثل أوسع انتشار لتقنية الجيل الخامس في البلاد. كما قامت شركة Ooredoo المالديف بتوسيع خدمة الإنترنت عريض النطاق SuperNet لتشمل أكثر من 95 جزيرة.



أما في تونس، فقد واصلت شركة Ooredoo تعزيز التحول الرقمي الآمن من خلال تطوير حوكمة الأمن السيبراني وتعزيز التعاون ضمن منظومة قطاع الاتصالات. وخلال العام، أنشأت شركة Ooredoo تونس كياناً متخصصاً لأمن المؤسسات بهدف تعزيز الرقابة، وإدارة المخاطر، وحوكمة العمليات الرقمية عبر جميع المنصات والعمليات الرقمية.



وتعكس هذه الجهود مجتمعة التزام مجموعة OOREDOO الكويت بتعزيز الوصول الرقمي الشامل، وتمكين المجتمعات من الاستفادة من اتصال موثوق، وتقنيات مبتكرة، وخدمات رقمية متطورة.

الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

الحفاظ على التراث الثقافي الكويتي عبر منصة رقمية وطنية

في عام 2025، تعاونت شركة Ooredoo الكويت، من خلال شركة فاست تلو، مع وزارة الإعلام لتطوير وتشغيل منصة 51، وهي منصة رقمية وطنية تتيح وصولاً مجانيًا إلى المحتوى الإعلامي والتراثي والثقافي والتعليمي الكويتي للجمهور في مختلف أنحاء العالم. ومن خلال نقل المحتوى الثقافي الرسمي إلى الفضاء الرقمي، تُسهم هذه المبادرة في إزالة الحواجز الجغرافية والاقتصادية التي كانت تحدّ تاريخيًا من الوصول إلى التراث الوطني.

تم تصميم المنصة لتكون شاملة وواسعة الانتشار، بما يتيح لأي شخص يمتلك هاتفًا ذكيًا أو اتصالاً بالإنترنت التفاعل مع تاريخ الكويت ولغتها وتقاليدها. ومع أكثر من 800,000 عملية تحميل للتطبيق وتوفر المحتوى في 192 دولة، أصبحت منصة 51 وسيلة فعّالة لإتاحة الثقافة الكويتية رقميًا للمجتمعات داخل الدولة وخارجها.

وقد سجلت المنصة حتى الآن أكثر من 26.5 مليون مشاهدة للمحتوى، مع كون 74% من الجمهور بين عمر 18 و44 عامًا، مما يعكس إقبالًا كبيرًا من الفئات الأكثر نشاطًا رقميًا.

ومن خلال الدمج بين المحتوى المدعوم حكوميًا والبنية التحتية الرقمية للقطاع الخاص، تعزز منصة 51 الوصول العادل إلى المعرفة الثقافية، وتدعم أجندة الكويت طويلة المدى في مجال الشمول الرقمي.

الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

تعزيز الوصول الرقمي الشامل

واصلت شركة Ooredoo المالديف في عام 2025 تعزيز الشمول الرقمي وتمكين الشباب من خلال مجموعة من المبادرات المستهدفة. فقد ساهمت برامج محو الأمية الرقمية لكبار السن، التي نُفذت عبر عدد من الجزر، في تقليص الفجوة الرقمية من خلال تزويد كبار المواطنين بالمهارات الرقمية الأساسية، وتحسين قدرتهم على الوصول إلى الخدمات والبقاء على تواصل. وبالتوازي مع ذلك، دعمت شركة Ooredoo المالديف مبادرات موجهة للشباب، شملت معسكرات رياضية، وهاكاثونات، ورعايات مجتمعية على مستوى القواعد الشعبية، بما يعزز الابتكار وتنمية المواهب واعتماد أنماط حياة صحية، ويُسهم في تعزيز المشاركة في الاقتصاد الرقمي عبر مختلف المجتمعات.

التقدير عبر المجموعة

تقدير التحول الرقمي - تونس

في عام 2025، حصلت شركة Ooredoo تونس على المركز الأول في الجوائز الوطنية للموارد البشرية في فئة الرقمنة والذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية، تقديرًا لالتزامها بتوظيف التقنيات المتقدمة لتعزيز تجربة الموظفين ورفع كفاءة الأداء المؤسسي.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

التحول الرقمي للموارد البشرية

أكملت شركة Ooredoo الكويت انتقالها الكامل إلى عمليات موارد بشرية مؤتمتة وخالية من الورق، بما أسهم في تقليل الأثر البيئي، وتعزيز الحوكمة، وتحسين تجربة الموظفين بشكل ملحوظ. وشملت العمليات التي تم أتمتتها داخليًا: إشعارات تغيير الحسابات البنكية، ومنصة ذاتية للخدمات للمزايا الوظيفية، وكشك موارد بشرية لطباعة المستندات، وأتمتة مستحقات الحوافز طويلة الأجل عبر نظام أوركل، وأتمتة منطوق العروض الوظيفية، بالإضافة إلى إرسال إشعارات الرواتب عبر الرسائل النصية. وقد أسهم هذا التحول في تقليل الأعمال اليدوية، وتحسين قابلية التدقيق والشفافية، وضمان تجربة أكثر اتساقًا وسرعة واستجابة لجميع الموظفين.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

تعزيز الثقة الرقمية في الجزائر

في عام 2025، أصبحت شركة Ooredoo الجزائر أول مشغل اتصالات في البلاد يحصل على شهادة الثقة الإلكترونية TH19A، الصادرة عن هيئة التصديق الإلكتروني تحت إشراف الهيئة الوطنية لتنظيم قطاع الاتصالات. وتؤكد هذه الشهادة التزام الشركة بالمعايير الصارمة المتعلقة بأمان المعاملات الرقمية، وسلامة البيانات، وشفافية تقديم الخدمات، بما يتماشى مع جهود الجزائر لتعزيز الثقة في الاقتصاد الرقمي.

وبالتوازي مع هذا الإنجاز، واصلت شركة Ooredoo الجزائر تطوير نشر شبكات الجيل الجديد، عقب حصولها على رخصة إنشاء وتشغيل خدمات الاتصالات المتنقلة الجيل الخامس (5G)، مما يضع الشركة في موقع يمكنها من دعم الابتكار الرقمي المستقبلي. كما ساهمت الشركة في منتدى "الجزائر المتصلة 2025"، وهو ملتقى وطني للتكنولوجيا يركز على التحول الرقمي، إلى جانب توسيع منظومتها الرقمية عبر شراكات في مجالات مثل الألعاب السحابية والترفيه، بما يعزز تنوع التجارب الرقمية لعملائها.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

الوصول إلى الرعاية الصحية

في الكويت، دعمت شركة Ooredoo رفاهية المجتمع من خلال مبادرة الأحمدى للصحة والرياضة، التي شارك فيها أكثر من 1,500 شخص في أنشطة تهدف إلى تعزيز النشاط البدني، والوقاية الصحية، وتشجيع أنماط الحياة الصحية. ومن خلال التعاون مع الجهات المنظمة المحلية، شجعت المبادرة على إحداث تغيير سلوكي طويل الأمد، مما أسهم في تعزيز التفاعل المجتمعي وتحسين نتائج الصحة العامة.

اقرأ المزيد عن مسؤوليتنا الاجتماعية

في جزر المالديف، ساهمت شركة Ooredoo في مبادرات دعم الرعاية الصحية على مستوى الدولة من خلال التبرع بجزم صحية إلى بي. فلهادو واتش إيه. ديدھو وكيه. هورا. وتضمنت كل حزمة معدات طبية أساسية مثل سماعات الطبيب، وأجهزة قياس ضغط الدم الرقمية، وأجهزة قياس نسبة الأكسجين في الدم، وأجهزة فحص الأذن، ومقاييس الحرارة الرقمية، وأجهزة الاستنشاق.

في فلسطين، تعاونت شركة Ooredoo مع مؤسسات مثل جمعية الإغاثة الطبية الفلسطينية لدعم جهود الاستجابة الإنسانية والطبية الطارئة، والإسهام في توفير الخدمات الطبية الأساسية للفئات الأكثر ضعفاً.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

الوصول إلى التعليم

في الكويت، تعاونت شركة Ooredoo مع معهد سعود الناصر الصباح الدبلوماسي لتحديث بيانات التدريب من خلال تركيب بنية تحتية للتعليم الرقمي، بما يدعم تطوير قدرات القيادات المستقبلية ويعزز الجاهزية المؤسسية الوطنية. وتعكس هذه المبادرات التزام شركة Ooredoo بتمكين الجيل القادم من خلال التعليم والابتكار وإتاحة الفرص. في الجزائر وفلسطين وتونس، دعمت شركة Ooredoo المجتمعات الأكثر احتياجاً من خلال مبادرات موجهة لتحسين الوصول إلى الخدمات الأساسية والتعليم. ففي الجزائر، شمل ذلك توزيع 10,000 حقيبة مدرسية ومستلزمات تعليمية، بما في ذلك 100 حقيبة مخصصة للأطفال ذوي الإعاقة، وذلك بالشراكة مع الكشافة الإسلامية الجزائرية وجمعية أمل وعمل. أما في فلسطين، فقد قدمت شركة Ooredoo دعماً مالياً من خلال توزيع الحقائب المدرسية في الضفة الغربية، وإنشاء خيام تعليمية في غزة، لتوفير بيئة تعلم آمنة وضمان استمرارية التعليم للأطفال في المناطق الأقل حظاً والمتأثرة بالنزاعات. وفي تونس، دعمت شركة Ooredoo 400 طفل من جمعية كافل اليتيم من خلال توفير مستلزمات مدرسية كاملة لموسم العودة إلى المدارس، إلى جانب تنظيم فعالية مخصصة للتفاعل المجتمعي وتكريم الخريجين المتفوقين، بما يعزز إتاحة التعليم ويحفز على مواصلة التفوق الأكاديمي.

خلق قيمة اجتماعية

عبر مختلف أسواقها، تواصل مجموعة Ooredoo الكويت تسخير قوة الاتصال والابتكار الرقمي لتحقيق قيمة مستدامة وطويلة الأمد للمجتمعات التي تخدمها. وفي عام 2025، واصلت المجموعة تنفيذ مجموعة متنوعة من المبادرات التي تركز على الشمول الرقمي، والمشاركة الاقتصادية، ورفاه المجتمع، والتفاعل الثقافي، بما يعكس الأولويات المحلية والتزام شركة Ooredoo الأوسع بالتنمية المستدامة والشاملة. وباعتبارها تمتد عبر خمس شركات تشغيلية، تعكس منهجية مجموعة



لمحة سريعة عن أثر المجموعة

في عام 2025، ساهمت شركات التشغيل التابعة للمجموعة بشكل جماعي في تقديم التبرعات والاستثمارات ضمن مبادرات مجتمعية، إلى جانب المساهمة بمئات ساعات العمل التطوعي، مما واصل تحقيق أثر ملموس في مختلف الأسواق التي نعمل فيها. وقد وُجّهت هذه الاستثمارات نحو تعزيز الوصول إلى الرعاية الصحية، وتمكين المرأة، ودعم ريادة الأعمال لدى الشباب، والتعليم، واستعادة البيئة، والاستجابة للأزمات، وهي مجالات أساسية لبناء مجتمعات مرنة وشاملة.



1+ مليون دولار
استثمار مجتمعي



2000+
ساعة تطوع



110+
مبادرة مسؤولية اجتماعية

شبكة من التأثير المحلي

في عام 2025، نظّمت مجموعة Ooredoo الكويت حملات للتبرع بالدم عبر جميع شركاتها التشغيلية الخمس، بمشاركة الموظفين في جهود جماعية لدعم أنظمة الرعاية الصحية الوطنية والإسهام المباشر في إنقاذ الأرواح في المجتمعات التي تخدمها. وقد نُفذت هذه الحملات في الكويت، والجزائر، وتونس، وفلسطين، وجزر المالديف، وتعكس التزامًا مشتركًا يقوده الموظفون تجاه المسؤولية الاجتماعية يتجاوز حدود المساهمات المالية.

وعبر المجموعة، سجلت هذه الحملات: 370 محاولة تبرع، 553 تبرعًا مقبولا، 228,750 مل من الدم المتبرع به إجمالاً

وقد أسهمت هذه الجهود في دعم ما يُقدّر بنحو

810 حياة

عبر مختلف الأسواق التي نعمل فيها.

الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

قمة الكويت للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة 2025

فخرت شركة Ooredoo الكويت برعاية قمة الكويت للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، التي نظمتها شركة إي إس جي سولوشنز في ديسمبر، حيث تمحورت جلسات الحوار حول موضوع: "تعزيز حلول الطاقة النظيفة من أجل منطقة خليجية مستدامة".



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

الشباب الطموح

استضافت شركة Ooredoo الكويت مشاركين من برنامج أسباير الوطني وهو مبادرة تهدف إلى تطوير قادة المستقبل من خلال تجارب تعلم عملية داخل بيئة العمل. وخلال الزيارة، تلقى المشاركون تعريفاً شاملاً بشركة Ooredoo الكويت، شمل رؤى حول عمليات قطاع الاتصالات، وقدرات الشبكات، والتطورات في الصناعة. ويعكس هذا التفاعل التزام شركة Ooredoo المستمر بتطوير الشباب، وتبادل المعرفة، وتنمية الكفاءات الوطنية.



شركة OOREDOO الجزائر

في عام 2025، وسّعت شركة Ooredoo الجزائر نطاق حضورها ليشمل أبرز الاحتياجات المجتمعية في البلاد، من خلال توفير الرعاية الصحية المجانية في المناطق النائية، وتنظيم حملات التبرع بالدم، وتزويد الأطفال الأكثر احتياجًا بوسائل التعليم، إلى جانب الاستثمار في ريادة الأعمال الشبابية واستعادة البيئة من الشمال إلى الجنوب.

حملة التبرع بالدم

دعمت شركة Ooredoo الجزائر الحملة الوطنية للتبرع بالدم عبر ثلاث مقرات رئيسية، حيث تم جمع أكثر من 259 وحدة دم استفاد منها 777 مريضًا، وذلك بالشراكة مع الوكالة الوطنية للدم، مما عزز القدرة الوطنية لمنظومة الرعاية الصحية.



مبادرة القافلة الطبية

قدمت خدمات استشارات طبية مجانية في 18 تخصصًا طبيًا، استفاد منها أكثر من 4,690 مريضًا في المناطق النائية والمحرومة، وذلك بالشراكة مع جمعية وينلاك، بما أسهم في تحسين الوصول إلى الخدمات الصحية الأساسية.



قافلة "شباب واحد، فكرة واحدة"

مبادرة وطنية لريادة الأعمال الشبابية شملت مشاركة 3,850 طالبًا عبر 7 ولايات، وأسفرت عن 180 فكرة مشروع ودعم 10 شركات ناشئة، من بينها 4 شركات حاضنة من جانب شركة Ooredoo، مما يعزز الابتكار الشبابي والمشاركة الاقتصادية.

التأثير

386,667

دولار أمريكي
استثمارات مجتمعية

10000

حقيبة مدرسية وزّعت

31

مشروعًا للمسؤولية
الاجتماعية
في عام 2025

شركة OOREDOO الكويت

في عام 2025، قدّمت شركة Ooredoo الكويت برنامجًا مجتمعيًا متنوعًا وواسع النطاق شمل الحفاظ على الثقافة، وتعليم الأطفال، والصحة العامة، والاستدامة البيئية، وتمكين الشباب، بما يعكس دورها كمؤسسة مسؤولة ملتزمة بعمق بمستقبل دولة الكويت.

الشراكة الثقافية مع الخطوط الجوية الكويتية

تم دمج المحتوى الثقافي الكويتي ضمن أنظمة الترفيه على متن الطائرات، ليصل إلى ما يُقدّر بين 1.8 إلى 2.2 مليون مسافر عبر الرحلات الدولية، مما أسهم في تعزيز الوعي الثقافي وإبراز الهوية الوطنية من خلال حضور عالمي واسع.



مسرحية زرقون - مبادرة المسرح الثقافي

تم تنفيذ 74 عرضاً مسرحياً خلال 44 يوماً، وصلت إلى أكثر من 49,000 طفل وعائلة. ومن خلال المسرح التفاعلي، عززت المبادرة القيم الأخلاقية، والتماسك الاجتماعي، والهوية الوطنية، عبر سرد قصصي هادف استهدف الأطفال وأسهم في ترسيخ الوعي الثقافي طويل الأمد.



حملة التبرع بالدم

أنفذت حملة وطنية للتبرع بالدم في مختلف مكاتب شركة Ooredoo الكويت، حيث تم جمع 36.5 لترًا من الدم، مما أسهم في إنقاذ الأرواح. وقد أقيمت الحملة بالشراكة مع الجهات الصحية الوطنية، وأسهمت في تعزيز التضامن المجتمعي ودعم منظومة الرعاية الصحية الوطنية ورفع جاهزية الاستجابة لحالات الطوارئ.



التأثير

136,920

دولار أمريكي
استثمارات مجتمعية

49,000+

مستفيد من خلال المبادرات الثقافية

21

مشروعًا للمسؤولية
الاجتماعية
في عام 2025

شركة OOREDOO تونس

في عام 2025، عززت Ooredoo تونس أثرها المجتمعي من خلال مبادرات موجهة شملت مجالات استعادة البيئة، والدعم الإنساني، والمشاركة المجتمعية، مما رسخ دورها كمؤسسة مسؤولة تسهم في تحقيق التنمية المستدامة والشاملة.

شركة OOREDOO فلسطين

في عام 2025، واصلت شركة Ooredoo فلسطين الوفاء بالتزاماتها تجاه المجتمعات التي تخدمها، من خلال الاستجابة للاحتياجات الإنسانية في غزة، ودعم حصول الأطفال على التعليم، وحشد موظفيها للمساهمة الفاعلة في إحداث أثر اجتماعي إيجابي. وفي عام شهد تحديات كبيرة للمجتمعات في مختلف أنحاء فلسطين، عكست برامج الشركة التزامها المؤسسي وروح التضامن الإنساني في آن واحد.

حملة التضامن في رمضان

تم تنفيذ حملة وطنية خلال شهر رمضان بالتعاون مع جمعيات محلية من بينها كافل اليتيم ودار الأمل، بهدف تقديم دعم موجه للأيتام والفئات الأكثر ضعفاً، مما ساهم في تعزيز التضامن الاجتماعي ورعاية المجتمع.



الحملة الوطنية لإعادة التشجير

تم تنفيذ مبادرة واسعة النطاق لإعادة التشجير، حيث تم استصلاح 100 هكتار من الأراضي المتدهورة في المناطق المتأثرة، مما ساهم في حماية التنوع البيولوجي واستعادة النظم البيئية، وقد دعمت الحملة إعادة تأهيل الموائل الطبيعية وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات المناخية على المستوى المحلي.



سباق Ooredoo الليلي 2025

جمع الإصدار الرابع من سباق Ooredoo الليلي آلاف المشاركين في تونس، بهدف تعزيز أنماط الحياة النشطة، وتشجيع المشاركة المجتمعية، وإحداث أثر اجتماعي إيجابي من خلال هذا الحدث الرياضي الجماهيري الكبير الذي أقيم في شارع الحبيب بورقيبة. وقد تم التبرع بجميع عائدات وأموال السباق إلى جمعية ديار الأمل.



التأثير

90,000

دولار أمريكي
استثمارات مجتمعية

100

هكتارات تم استصلاحها من
خلال جهود إعادة التشجير

10

مشروعاً للمسؤولية
الاجتماعية
في عام 2025

مبادرة دعم الوصول إلي التعليم

تم توزيع حقائب مدرسية ومستلزمات تعليمية متكاملة على الأطفال في الضفة الغربية، إلى جانب إنشاء خيام تعليمية في غزة لتوفير بيئة آمنة للتعلم للأطفال في المناطق المتأثرة بالنزاعات، بما يساهم في ضمان استمرارية العملية التعليمية وإتاحة الوصول إلى الموارد التعليمية الأساسية.



الاستجابة الإنسانية في غزة

تم تقديم مساعدات إنسانية شملت توزيع المياه النظيفة، وتوفير البطانيات خلال فصل الشتاء، بالإضافة إلى تقديم مساهمات مالية إلى مؤسسة التعاون والمنظمات الأهلية المحلية، وذلك بهدف تلبية الاحتياجات الإنسانية العاجلة وتحسين الظروف المعيشية للفئات والمجتمعات الأكثر احتياجاً.



برنامج Ooredoo الخير

مبادرة يقودها موظفو الشركة تجمع بين المساهمات المالية والعمل التطوعي، حيث تم تنفيذ أكثر من 660 ساعة تطوعية من خلال أنشطة متنوعة شملت التبرع بالدم بمشاركة 132 موظفاً، وحملات بيئية، والمشاركة في قطف الزيتون، وتقديم تبرعات خيرية لدعم الأيتام.



التأثير

198,176

دولار أمريكي
استثمارات مجتمعية

660

ساعة عمل تطوعي مسجلة

23

مشروعاً للمسؤولية
الاجتماعية
في عام 2025



الاعتراف عبر مجموعة OOREDOO

تقدير الأثر المجتمعي - الجزائر

في عام 2025، تم الاعتراف بمساهمات Ooredoo الجزائر في تنمية المجتمع وتحقيق الأثر الاجتماعي من خلال عدة جوائز وطنية وإقليمية. حيث حصلت الشركة على جائزة راعي التبرعات من مؤسسة نس الخير، تقديرًا لدعمها المستمر لمبادرات المجتمع المدني. كما نالت جائزة التميز في المسؤولية الاجتماعية للشركات ضمن جوائز ديزاد حضيئا تك، مما يبرز دورها في تعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة داخل قطاع الاتصالات. بالإضافة إلى ذلك، تم تكريم Ooredoo الجزائر في يوم التطوع العربي 2025 من قبل الاتحاد العربي للعمل التطوعي، تقديرًا لالتزامها بالعمل التطوعي والمشاركة الخيرية.



شركة OOREDOO المالديف

في عام 2025، قدمت Ooredoo المالديف مجموعة واسعة من المبادرات المجتمعية التي ركزت على الشمول الرقمي، ورفاهية المجتمع، والتوعية البيئية، مما يعكس التزامها بدعم الفئات الأكثر ضعفًا، وتمكين الشباب، وتحقيق أثر ملموس في مختلف مجتمعات الجزر.

مباردة توفير المياه

تم تركيب أنظمة تنقية المياه في مسجد لامابايدهو، مما ساهم في تحسين الوصول إلى مياه الشرب الآمنة ودعم صحة ورفاهية المجتمع على المستوى المحلي.

سباق Ooredoo الترفيهي

تم تنظيم سباق Ooredoo الترفيهي كمبادرة رياضية على مستوى المجتمع، حيث جمع المشاركين من مختلف مجتمعات الجزر بهدف تعزيز النشاط البدني وتقوية المشاركة المجتمعية من خلال فعاليات عامة منظمة.

مبادرات دعم العمالة المهاجرة واليوم العالمي للطفولة

تم دعم جهود الإدماج الاجتماعي من خلال التعاون مع بعثة العمالة المهاجرة في المالديف خلال شهر رمضان، إلى جانب القيام بزيارات إلى دور الأيتام المحلية بمناسبة اليوم العالمي للطفولة، تعزيزًا لقيم الرحمة والتكافل الاجتماعي.



التأثير

189,410

دولار أمريكي
استثمارات مجتمعية

132+

موظفًا شاركوا في مبادرات
صحية مجتمعية

31

مشروعًا للمسؤولية
الاجتماعية
في عام 2025



رسالة من الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والخدمات الإدارية

المؤسسية، والتي تم تشكيلها بشكل مباشر بناءً على ملاحظات الموظفين، مما أسس لثقافة أقوى وأكثر شفافية. كما قمنا بتنظيم يوم التوظيف الوطني للعام الثالث على التوالي، مما يعزز التزامنا ببناء مسار مستدام للمواهب الوطنية على المدى الطويل. لا يزال الشمول يمثل محوراً أساسياً في طريقة بناء مؤسستنا. إذ تشكل النساء 29% من القوى العاملة في الكويت، ونعمل بشكل فاعل على زيادة تمثيل المرأة من خلال السياسات والبرامج وآليات المساواة على جميع المستويات. كما نفخر بأن 12% من موظفينا تقل أعمارهم عن 30 عاماً، وأن 55% من القوى العاملة كويتيون، مما يعكس استثمارنا المستمر في المواهب الشابة والتنمية الوطنية.

لا يحدث أي من ذلك ببعض الصدفة، بل هو نتيجة لخيارات مدروسة بعناية، تقوم على الاستماع إلى موظفينا من خلال استبيان العناية، واتخاذ إجراءات بناءً على ما نتلقاه من ملاحظات، ومحاسبة أنفسنا عبر أطر حوكمة تدمج أولويات الأفراد في أعلى مستويات القيادة، وأعرب عن امتناني لكل موظف من موظفي Ooredoo في الكويت الذين يساهمون في جعلها بيئة عمل نفخر بالانتماء إليها.

عمر البسام
الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والخدمات
الإدارية - Ooredoo الكويت

في Ooredoo الكويت، لا يُعدّ موظفونا مجرد العمود الفقري لعملياتنا، بل هم المحرك الأساسي لتحولنا. ومع استعراضنا لعام 2025، يسرّني أن أشارك أن التزامنا ببناء قوة عاملة مُمكنة وشاملة ومؤهلة للمستقبل قد تُرجم إلى تقدم ملموس وقابل للقياس.

هذا العام، أتمننا تحولاً كاملاً في إدارة الموارد البشرية، حيث قمنا برقمنة ثماني عمليات أساسية، والانتقال إلى نظام خالٍ من الأوراق، وإطلاق سبع مزايا جديدة ضمن منظومة التعويضات والمزايا الشاملة بما يتماشى مع اتجاهات السوق. لم تكن هذه تغييرات إدارية فحسب، بل كانت رسالة واضحة ومقصودة لموظفينا بأن تجربتهم ونموهم ورفاهيتهم تحظى بأهمية كبيرة، وقد انعكس هذا الالتزام أيضاً على المستوى الخارجي، حيث حصلت Ooredoo الكويت في عام 2025 على ثلاث جوائز مرموقة: أفضل مبادرة للموارد البشرية، وجائزة مكان العمل الملهم، وصاحب العمل المفضل، وأفضل حزمة مزايا للموظفين، إضافة إلى المركز الخامس ضمن أكثر أماكن العمل إلهاً في منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا.

قمنا بتنفيذ 2,446 ساعة تدريب، وأكملنا كلاً من استراتيجية العلامة الوظيفية للموظف وتقييم الثقافة

تطوير كوادرنّا البشرية

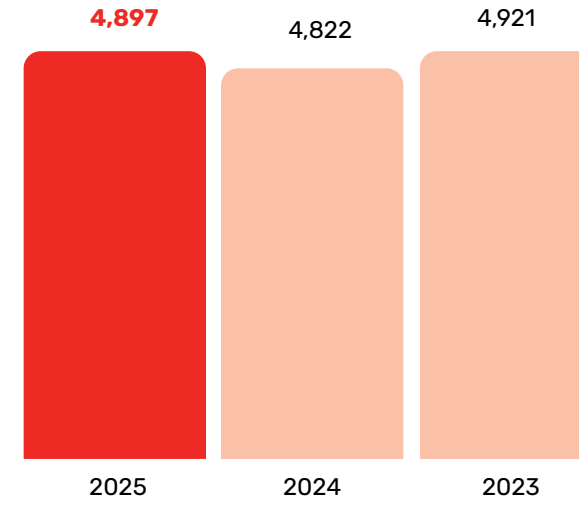
في عام 2025، واصل مجموعة Ooredoo الكويت الاستثمار في الكفاءات التي تقف خلف شبكاتها، إدراكاً بأن قوة شركاتها الخمس العاملة في الكويت والجزائر وتونس وفلسطين والمالديف تكمن في موهبة موظفيها وتفانيهم وتنوعهم. وفي منطقة تشهد تحولاً رقمياً سريعاً واحتياجات مجتمعية متطورة، عززت المجموعة التزامها ببناء بيئات عمل يشعر فيها الموظفون بالتقدير والدعم والتمكين، وتزويدهم بما يؤهلهم للنجاح.

استناداً إلى عرض القيمة الموجه للموظفين في Ooredoo: "نلهم رحلات النمو"، قامت كل شركة تشغيلية بتطوير هذا الالتزام بما يعكس سياقها المحلي، بدءاً من برامج تطوير القيادة وبناء المهارات، وصولاً إلى مبادرات الرفاهية وممارسات التوظيف الشامل. وسواء من خلال دعم مشاركة المرأة في سوق العمل في الكويت والجزائر، أو الاستثمار في مسارات تنمية المواهب الشابة في الجزائر وتونس، أو تعزيز المشاركة المجتمعية التي يقودها الموظفون في فلسطين والمالديف، فإن استراتيجية المجموعة تجاه كوادرنّا لا تقتصر على موظفيها فحسب، بل تمتد لتشمل المجتمعات التي تعمل فيها أيضاً.



استقطاب المواهب والاحتفاظ بها

إجمالي عدد الموظفين (#)



عبر أسواق مجموعة Ooredoo الكويت الخمسة، لا يُعد استقطاب المواهب المناسبة والاحتفاظ بها مجرد أولوية في مجال الموارد البشرية، بل ضرورة استراتيجية للأعمال. ففي الكويت والجزائر وتونس وفلسطين والمالديف، تتنافس كل شركة تشغيلية في سوق محلي ديناميكي خاص بها، حيث تعتمد القدرة على تقديم خدمات رقمية مبتكرة وإحداث أثر مجتمعي ملموس بشكل مباشر على جودة الموظفين والتزامهم وكفاءاتهم.

في عام 2025، بلغ إجمالي عدد موظفي مجموعة Ooredoo الكويت عبر أسواقها 4,897 موظفًا، وتظل قوة العمل في المجموعة مستقرة بشكل عام، مما يعكس نهجًا متوازنًا في إدارة المواهب، مع استمرار التوظيف والتطوير بما يتماشى مع الاحتياجات التشغيلية. ويدعم ذلك معدل دوران وظيفي يبلغ 11%، مما يشير إلى استمرار استقرار القوى العاملة إلى جانب التجديد المستهدف.



عبر شركات التشغيل الخمس التابعة لمجموعة Ooredoo الكويت، شكّل جذب المواهب والاحتفاظ بها في عام 2025 قناعة مشتركة مفادها أن قوة العمل المزدهرة تُبنى من خلال استثمار مستمر في الأفراد، وليس في السياسات فقط. وقد ترجمت كل شركة تشغيلية ذلك إلى إجراءات خاصة بكل سوق، من خلال تحديث أنظمة الموارد البشرية، وتعميق مشاركة الموظفين، وتوسيع المزايا، وخلق بيئات عمل يفخر الموظفون حقًا بالانتماء إليها.

ويُعزّز الاحتفاظ بالموظفين من خلال مجموعة من الأولويات التي تُشكّل معًا أساسًا ثابتًا عبر المجموعة، مع منح كل شركة تشغيلية المرونة اللازمة للاستجابة لواقع القوى العاملة الخاص بها.

صوت الموظف والثقافة

تم إكمال تدقيق شامل للثقافة واستراتيجية للعلامة كصاحب عمل تم تشكيلها من خلال ورش عمل الموظفين. كما ساهمت مبادرات الجزائر "سترات إن" وجلسات "أسأل الإدارة مباشرة"، إلى جانب الاجتماعات المفتوحة الفصلية وفعاليات الموارد البشرية في تونس وجزر المالديف، في الحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة عبر جميع الأسواق.

إجمالي المزايا الموسّعة

قدّمت الكويت سبع مزايا جديدة تتماشى مع اتجاهات السوق: تذاكر سفر للمواطنين، قروض بدون فوائد، زيادة بدل تعليم الأطفال، مزايا الصحة والعافية، خطوط اتصالات إضافية، العمل من المنزل، وبرامج حوافز طويلة الأجل.

رقمنة الموارد البشرية

حوّلت الكويت إدارة الموارد البشرية إلى وظيفة بلا أوراق وقائمة على الحوكمة، مع أتمتة 8 عمليات أساسية تشمل مزايا الخدمة الذاتية، إنشاء عروض التوظيف، إشعارات كشف الرواتب، وطباعة المستندات.

المواهب والتطوير الوطني

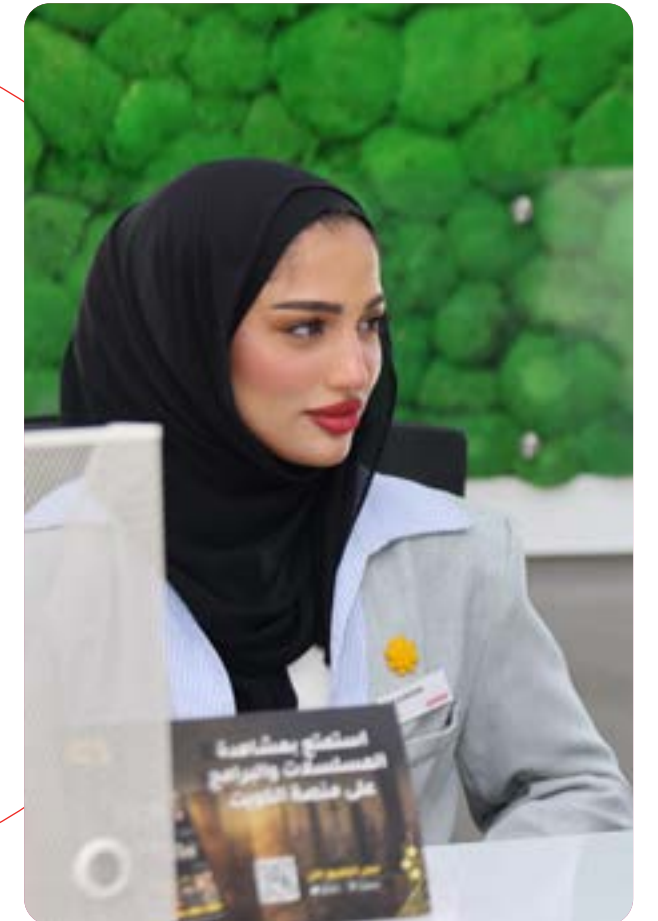
استضافت الكويت النسخة الثالثة على التوالي من يوم التوظيف الوطني ووقّعت اتفاقية جماعية. كما استثمرت جزر المالديف في تطوير قيادي منظم عبر برامج معترف بها دوليًا، بالإضافة إلى منتديات التواصل مع الموارد البشرية الفصلية.

الشمول والانتماء

نفذت الجزائر أجندة شمول متكاملة شملت: حملة اليوم العالمي للمرأة، فعالية "الركض من أجل الشمول"، حملات الشمول الرقمي، وأيام بناء فرق العمل خارج المقر. كما عززت فلسطين حزمة مزايا شاملة دعمت مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص على مختلف المستويات.



13%
من الموظفين
تقل أعمارهم عن
30 عامًا





الاعتراف عبر مجموعة OOREDOO

المواهب المحلية عبر أسواقنا

- حصلت Ooredoo الكويت على ثلاث جوائز مرموقة في عام 2025: جائزة مكان العمل الملهم، وجائزة جهة العمل المفضلة، وجائزة أفضل حزمة مزايا للموظفين.
- في تونس، حصدت Ooredoo الجائزة الأولى في الجوائز الوطنية للموارد البشرية عن الرقمنة والذكاء الاصطناعي في ممارسات الموارد البشرية.
- في فلسطين، حصلت Ooredoo على الجائزة الفضية من "ستيبي" كأفضل مكان للعمل.

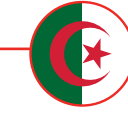


الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

المواهب المحلية عبر أسواقنا

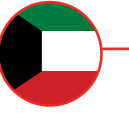
تعتبر الموارد البشرية أهم بنية تحتية في كافة الأسواق التي تعمل بها شركة Ooredoo. وتظل خطط استقطاب المواهب المحلية أولوية مثبتة، حيث وصلت معدلات التوظيف إلى 100% في فلسطين، و99% في الجزائر وتونس، وأكثر من 90% في المالديف. أما في الكويت، حيث يمثل المواطنون بالفعل أكثر من 40% من القوى العاملة، فإن البرامج المنظمة في مجالات التوظيف، والتطوير، والحفاظ على الموظفين تعمل بفاعلية على البناء على هذه القاعدة لتوسيع نطاق المشاركة المحلية بشكل أكبر

على مستوى الشركة التشغيلية، تُرجمت هذه الأولويات إلى مبادرات تعكس واقع القوى العاملة المحلي، والسياق الثقافي، والاحتياجات الخاصة بكل سوق.



شركة Ooredoo الجزائر

عززت Ooredoo الجزائر تفاعل الموظفين من خلال أجندة غنية من المبادرات - بدءاً من الاتفاقية الجماعية التي تم توقيعها في بداية العام، وصولاً إلى جلسات المواءمة الاستراتيجية، وأيام العمل خارج المقر للأقسام، وفعالية «زيارة إليك» على مستوى الشركة. كما تم تنفيذ أجندة مخصصة للدمج والشمول طوال العام، بما في ذلك حملات سرد قصص بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، وحملة رقمية للدمج، وفعالية مجتمعية «الركض من أجل الشمول».



شركة Ooredoo الكويت

في عام 2025، أكملت Ooredoo الكويت تحولاً شاملاً في إدارة الموارد البشرية، من خلال رقمنة العمليات الأساسية، وتوحيد السياسات، وإطلاق سبع مزايا جديدة ضمن منظومة إجمالي المكافآت. كما أسهم استكمال استراتيجية العلامة التجارية لصاحب العمل وتحديث الثقافة التنظيمية، وكلاهما تم تشكيله بناءً على آراء الموظفين، في ترسيخ ثقافة أقوى من الثقة والشفافية. كما استضافت الكويت يوم التوظيف الوطني الثالث على التوالي، مما عزز التزامها بتطوير المواهب الوطنية.



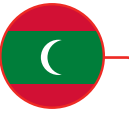
شركة Ooredoo فلسطين

حافظت Ooredoo فلسطين على إطار شامل لمزايا الموظفين يغطي التأمين الصحي وتأمين الحياة والتعويضات، إلى جانب بدلات السكن والسيارات للدرجات الإدارية، وصندوق ادخار، وباقات أسعار عائلية، بما يضمن دعم الموظفين وعائلاتهم، حتى في أحد أكثر بيئات التشغيل تحدياً ضمن المجموعة.



شركة Ooredoo تونس

حافظت Ooredoo تونس على تواصل وثيق مع الموظفين من خلال جلسات ربع سنوية شاملة، وأيام الموارد البشرية المفتوحة، واجتماع عام للشركة في نهاية العام، بما في ذلك زيارة من إدارة المجموعة. كما عززت تونس ممارسات بيئة العمل الصديقة للأسرة، بما في ذلك إقرار فترات راحة رسمية للرضاعة الطبيعية، والالتزام برافاه الأمهات العاملات.



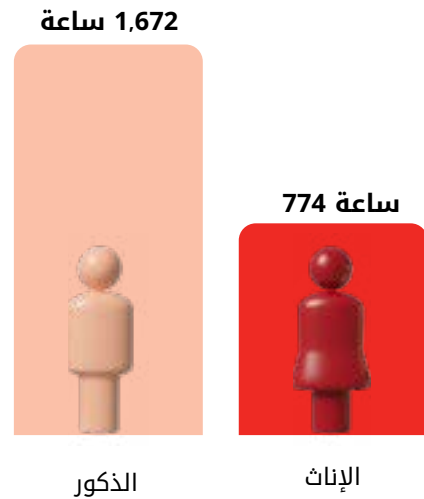
شركة Ooredoo المالديف

عززت شركة Ooredoo المالديف أهداف رأس المال البشري المرتبطة بالاستدامة في عام 2025، من خلال الاستثمار في برامج تدريبية منظمة، وبناء القدرات القيادية، واجتماعات الموارد البشرية الربع سنوية المفتوحة التي خلقت قنوات تواصل مباشرة بين الموظفين والإدارة العليا. كما عززت الأنشطة الموجهة لخدمة المجتمع، بما في ذلك سباق المرح وتحدي "بريجيد بيس" السنوي، روح العمل الجماعي، والرفاهية، والترابط بين الإدارات المختلفة.

على مستوى الشركات التشغيلية، يتم تصميم نهج التدريب والتطوير بما يتناسب مع احتياجات السوق المحلية، مع ضمان التوافق التام مع أولويات المجموعة.

20
تدريباً داخلياً للطلاب الكويتيين
في مجالات هندسة الكمبيوتر،
وتكنولوجيا المعلومات،
والمحاسبة، والمالية تحت
إشراف Ooredoo الكويت.

2,446
إجمالي ساعات التدريب في
الكويت.



في الكويت، يتم دمج التعلم والتطوير في كل مرحلة من مراحل حياة الموظف المهنية. ويُجرى تحليل سنوي لاحتياجات التدريب عبر جميع الأقسام لتحديد الفجوات في المهارات، لا سيما في المجالات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي، والأتمتة، وتعلم الآلة، مما يوجه تصميم برامج مستهدفة على جميع المستويات. وعند ظهور فجوات في الأداء، يتم تنفيذ خطط تحسين الأداء بالتنسيق مع إدارة الموارد البشرية وإدارة التعلم والمواهب، مدعومة بالتوجيه والإرشاد المتاح لجميع الموظفين والزملاء. لمن يمرون بمراحل انتقالية في أدوارهم الوظيفية. كما يحظى مديرو الإدارات بما فوق بدعم إضافي من خلال خطط التطوير الفردية السنوية، لضمان الجاهزية للمسؤوليات القيادية الحالية والمستقبلية.

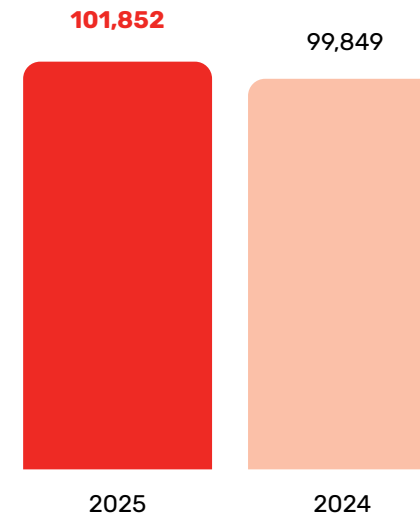
يتميز نموذج التعلم في الكويت بكونه نموذجاً مدمجاً ومقصوداً، حيث يجمع بين التعلم الإلكتروني، والجلسات التي يقودها مدربون، والتدريب أثناء العمل، ومزودين خارجيين معتمدين، لتغطية الكفاءات الرقمية، والتقنية، والسلوكية. في عام 2025، ومن إجمالي ساعات التدريب المقدمة، تم تنفيذ 2,164 ساعة من خلال جلسات يقودها مدربون، مما يعكس تركيزاً قوياً على التعلم المُيسَّر وعالي التأثير، تكمله 282 ساعة من التعلم الإلكتروني، مما يتيح تطويراً مرناً يتناسب مع سرعة تعلم كل موظف عبر القوى العاملة. وتعمل الشركة بفاعلية على تعزيز التنقل الداخلي من خلال الإعلانات المنظمة عن الوظائف الشاغرة، وبرامج تطوير القيادة متعددة المستويات، ومبادرات تمكين المرأة. كما يعمل برنامج "أبطال ورشة عمل الثقافة" على ترسيخ قيم Ooredoo الجوهرية المتمثلة في الرعاية، والتواصل، وتحدي الصعاب في السلوكيات اليومية، مما يعزز

التدريب والتطوير

إن بناء القدرات عبر الأسواق الخمسة لمجموعة Ooredoo ليس استثماراً لمرة واحدة، بل هو التزام مستمر مدمج في كيفية تنمية كل شركة تشغيلية لموظفيها. وفي منطقة تشهد تحولاً رقمياً سريعاً، تدرك المجموعة أن المهارات التي يحتاجها الموظفون

اليوم لن تكون هي نفسها المطلوبة غداً. وبناءً عليه، تتبنى كل شركة تشغيلية نهجاً واعياً واستشرافياً للتعلم، مما يضمن تعزيز العمق التقني، والطلاقة الرقمية، والقدرات القيادية بشكل مستمر على كل مستوى من مستويات المؤسسة.

إجمالي ساعات التدريب عبر المجموعة (#)



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

تدريب مجلس الإدارة على الاستدامة

في عام 2025، عززت مجموعة Ooredoo الكويت رقابة مجلس الإدارة على الاستدامة من خلال تقديم برنامج تدريبي مخصص في هذا المجال لمجالس إداراتها في الشركات الخمس التابعة لها في الكويت، والجزائر، وتونس، وفلسطين، والمالديف، وذلك بالشراكة مع الجمعية الدولية لشبكات الهاتف المحمول.

ركز البرنامج على تعميق فهم مخاطر وفرص الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والتعامل مع التوقعات التنظيمية المتطورة، ودمج الاستدامة في عملية صنع القرار الاستراتيجي على أعلى المستويات في كل مؤسسة. وقد أكمل مجلس إدارة كل شركة تشغيلية 4 ساعات تدريبية، مما يضمن ترسيخ المعرفة بمفاهيم الاستدامة ليس فقط على مستوى الحوكمة، بل عبر القيادة العليا أيضاً.

في عام 2025، قدمت مجموعة OOREDOO الكويت 101,852 ساعة تدريبية عبر شركاتها التشغيلية، بزيادة قدرها 2% عن 99,849 ساعة في عام 2024. يعكس هذا النمو المستمر التزام المجموعة الدائم ببناء قدرات القوى العاملة والاستثمار في مواردها البشرية عبر الأسواق الخمسة.



رفاهية الموظفين

في "Ooredoo"، لا تُعد رفاهية الموظفين برنامجاً مستقلاً، بل هي جزء لا يتجزأ من نسيج عمل المؤسسة. تتبنى المجموعة نهجاً شاملاً للرفاهية يغطي الصحة البدنية، والعافية النفسية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والشعور بالانتماء. وترتكز هذه الرؤية على إيمان بسيط: وهو أن الأشخاص الذين يشعرون بالدعم والتقدير والقيمة يؤدون مهامهم بشكل أفضل، ويبقون في العمل لفترات أطول، ويساهمون بشكل أكثر فاعلية في المجتمعات المحيطة بهم.

الصحة النفسية والبدنية

الكويت. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين الاستفادة من برامج التوعية الصحية ومبادرات الرفاهية التي يتم استضافتها في مقر "Ooredoo"، والتي تعزز الرعاية الوقائية، والرفاهية النفسية، وممارسات نمط الحياة الصحي. ومن خلال شراكة مع "المستشفى الدولي"، يمكن للموظفين الحصول على فحوصات طبية دورية اختيارية للكشف المبكر عن المخاطر الصحية غير المرتبطة بالعمل والوقاية منها.

إلى جانب السلامة في مكان العمل، تسهل "Ooredoo" الكويت وصول موظفيها إلى خدمات طبية ورعاية صحية شاملة. يتم تسجيل جميع الموظفين المؤهلين وعائلاتهم، ويشمل ذلك الزوج أو الزوجة وما يصل إلى أربعة من الأبناء المُعالين، في خطط تأمين صحي شاملة تغطي الاستشارات، والإقامة في المستشفيات، والتشخيصات، والأدوية الموصوفة، مع توفير تغطية للمرضى الداخليين والخارجيين داخل وخارج



صوت الموظف

ويقيس هذا الاستبيان تجربة الموظفين من خلال ثلاثة ركائز أساسية: "المشاركة"، التي تعكس شعور الموظفين بالفخر، والترابط، والالتزام تجاه المؤسسة؛ و"الطاقة"، التي تلخص دوافع الموظفين، وحماسهم، وشعورهم بالإنجاز الشخصي؛ و"التمكين"، الذي يُقيّم مدى توفر الأدوات، والموارد، والبيئة اللازمة للموظفين لأداء مهامهم بفاعلية، مع العلم أن الاستبيان يمتد ليشمل 105 أسئلة موزعة على 24 محوراً.

إن بناء ثقافة مستدامة يبدأ بقوة عاملة مُمكّنة يتم الاستماع إليها بفاعلية وإشراكها بشكل هادف. وعبر شركات مجموعة Ooredoo الكويت الخمس التشغيلية، تم دمج عملية الاستماع للموظفين في منظومة الحوكمة، والاستراتيجية، والقيادة اليومية من خلال استبيان "العناية" (وهو اختصار لـ: تواصل، أنجز، تأمل، وشارك)، والذي يُعد الإطار الأساسي للمجموعة لقياس تجربة الموظفين وتحسينها.

شركة Ooredoo الجزائر

وأنظمة الحوسبة السحابية. كما تدعم برامج القيادة والإدارة الرشيقة القدرة التنظيمية على التكيف والفعالية الإدارية. وقد ساهمت هذه الجهود المشتركة في تحقيق مستويات عالية من رضا الموظفين تجاوزت 85%، مما يعكس فاعلية منظومة التعلم.

41,154

إجمالي ساعات التدريب في الجزائر.

في الجزائر، واصلت Ooredoo تطبيق نهج منظم وموجه بالسياسات لتطوير المواهب، مسترشدة باستراتيجيات التدريب السنوية وتقييمات الاحتياجات القائمة على الكفاءة. يتم تصميم برامج التدريب بناءً على متطلبات العمل، وتقييمات أداء الموظفين، وخطط التطوير الفردية، مما يضمن التوافق مع أولويات المؤسسة وأهداف نمو الموظفين. في عام 2025، ركزت الجزائر بشكل كبير على القدرات الموجهة نحو المستقبل، بما في ذلك برامج محو أمية الذكاء الاصطناعي التي وصلت إلى أكثر من 70% من الموظفين، إلى جانب التدريب التقني المتخصص في مجالات مثل شبكات الجيل الخامس، والأمن السيبراني،

شركة Ooredoo تونس

في المالديف، واصلت Ooredoo تقديم التدريب من خلال مزيج من برامج الامتثال الإلزامية ومبادرات التطوير المستمرة. يتم تقييم الاحتياجات التدريبية وفعاليتها من خلال عمليات إدارة الأداء وخطط التطوير الفردية، مما يدعم التحسين المستمر وبناء قدرات الموظفين.

17,769

إجمالي ساعات التدريب في المالديف.

في تونس، واصلت Ooredoo تعزيز منظومة التعلم لديها من خلال محفظة متنوعة من البرامج المستهدفة التي تشمل القيادة، والقدرات الرقمية، والتقنية. وفي عام 2025، شارك الموظفون في برامج تدريبية مثل محترف إدارة المشاريع، والتدريب المتعلق بالذكاء الاصطناعي والبيانات، وتجربة العملاء، وتنوع المواهب، والذكاء الاصطناعي للموارد البشرية.

32,512

إجمالي ساعات التدريب في تونس.

شركة Ooredoo فلسطين

في فلسطين، قدمت Ooredoo مبادرات تدريبية مستهدفة تتماشى مع خطط التطوير الفردية، مما يدعم القيادة، وتطوير المهارات التقنية والرقمية.

7,971

إجمالي ساعات التدريب في فلسطين.

عبر الأسواق الخمسة كافة، يتم دعم مبادرات التدريب والتطوير بآليات تغذية راجعة منظمة – تشمل مراجعات الأداء، ومشاركة أصحاب المصلحة، وتقييمات ما بعد التدريب، مما يضمن بقاء البرامج ذات صلة ومؤثرة ومتوافقة مع احتياجات العمل المتطورة. ومع إنجاز أكثر من 101,000 ساعة تدريبية في عام 2025، تواصل مجموعة Ooredoo الكويت بناء قوة عاملة ماهرة ومتفاعلة ومستعدة لما هو قادم.

الصحة والسلامة

تلتزم مجموعة Ooredoo الكويت بتوفير بيئات عمل آمنة وصحية ومصانة الكرامة لجميع الموظفين والمقاولين والعاملين من أطراف خارجية عبر شركاتها التشغيلية الخمس. ويرتكز هذا الالتزام على الامتثال لقوانين العمل المحلية السارية، والمواءمة مع المعايير الدولية المعترف بها، بما في ذلك مبادئ الأيزو 45001، والإيمان التنظيمي المشترك بأن سلامة مكان العمل تعد التزاماً قانونياً وضرورة من ضرورات حقوق الإنسان.



إجراء تقييمات إضافية عند حدوث تغييرات تشغيلية، أو إدخال معدات أو عمليات جديدة، أو عند أنشطة المقاولين، أو في حالات الطوارئ. وتطبق المؤسسة "هرم التحكم" للقضاء على المخاطر أو تقليلها، مع إعطاء الأولوية للإزالة والاستبدال حيثما أمكن ذلك، يليها ضوابط هندسية، وضوابط إدارية، ومعدات الوقاية الشخصية عند الضرورة. يمكنكم الاطلاع على سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بنا من هنا. اقرأ سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بنا

اقرأ سياسة الصحة والسلامة المهنية الخاصة بنا

في الكويت، تلتزم "Ooredoo" الكويت بتطبيق نظام إدارة رسمي للصحة والسلامة المهنية يغطي جميع الموظفين، وعمال العقود، والزوار في كافة الأنشطة الروتينية وغير الروتينية، ويشمل ذلك المكاتب، والمناطق التشغيلية، ومرافق التخزين، والمساحات المشتركة. هذا النظام يتوافق مع مبادئ "الأيزو 45001" والمتطلبات التنظيمية المحلية، حيث يخضع 70% من القوى العاملة لهذا الإطار الرسمي لإدارة الصحة والسلامة المهنية.

يتم تحديد المخاطر المرتبطة بالعمل من خلال عملية منظمة تشمل عمليات التفتيش الدورية لمكان العمل، وتقييم المخاطر القائم على المهام، ومراجعة الحوادث، والحوادث الوشيكة، والظروف غير الآمنة. كما يتم



يغطي الاستبيان محاور متنوعة تشمل الأبعاد المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستدامة، مما يتيح توفير رؤية تفصيلية وقابلة للتنفيذ حول تجربة الموظفين على جميع مستويات المؤسسة.

وتُترجم الرؤى المستمدة من الاستبيان إلى خطط عمل مستهدفة على مستوى الشركات التشغيلية والإدارات، حيث يتم إدراجها في بطاقات قياس الأداء الخاصة بالشركة ومراقبتها على مدار العام، مما يضمن أن آراء الموظفين تؤدي إلى تغيير حقيقي وملحوس بدلاً من الاكتفاء بكونها مجرد بيانات.

في الكويت، تم تحديد مجالين كأولوية للتحسين وهما: "التمكين والثقة" بهدف الوصول إلى درجة 82، و"التدريب" بهدف الوصول إلى درجة 84، مما يعكس التزام الشركة التشغيلية بتعزيز استقلالية الموظفين وضمان أن استثماراتها المستمرة في التعلم تنعكس بشكل مؤثر وملحوس على أرض الواقع.

في تونس، تتركز مجالات الاهتمام على "المشاركة المستدامة" بهدف الوصول إلى 78، و"تنظيم العمل" بهدف 83، مما يشير إلى سعي متعمد لتعزيز الظروف التي تتيح للموظفين الشعور بالتحفيز المستمر والدعم الجيد في كيفية هيكلة عملهم.

في فلسطين، تتمحور أولويتنا التحسين حول القدرات والتطوير، وهما: "الإعداد والتدريب من أجل التنافسية المستقبلية" بهدف الوصول إلى 76، و"الوصول إلى التدريب لتحسين المهارات والمعرفة" بهدف الوصول إلى 73. وبالنظر إلى السياق التشغيلي الذي تعمل فيه Ooredoo فلسطين، تعكس هذه الأهداف التزاماً هادفاً بالاستثمار في نمو الموظفين حتى في ظل الظروف المعقدة.

في المالديف، تم وضع كلا الموضوعين ذوي الأولوية عند أهداف طموحة تبلغ 90 فما فوق، وهما "الاستراتيجية والتوجيه"، و"الجودة والتركيز على العميل"، مما يعكس بيئة عمل ذات أداء عالٍ بالفعل، حيث تتجه الشركة التشغيلية نحو التميز بدلاً من مجرد التعافي. عبر الأسواق الخمسة كافة، تدعم شبكة من "أبطال الرعاية" تنفيذ خطط العمل، مما يضمن تحويل آراء الاستبيان إلى تحسينات ملموسة ومستمرة. كما يضمن دمج أسئلة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستدامة في الإطار العملي رصد

أصوات الموظفين بشأن المسؤولية البيئية، والثقافة الأخلاقية، وأهداف الاستدامة، والاستماع إليها والعمل بمقتضاها، مما يجعل من استبيان "رعاية" ليس مجرد مقياس للمشاركة فحسب، بل محركاً لنوع المؤسسة التي تلتزم مجموعة Ooredoo الكويت بأن تصبح عليها.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

الاجتماع السنوي العام

عقدت "Ooredoo" الكويت اجتماعاً عاماً على مستوى الشركة، بهدف تعزيز التواصل الداخلي، وترسيخ الأولويات الاستراتيجية، وتحسين التوافق التنظيمي. وقد وفرت الجلسة للموظفين رؤى شفافة حول أداء الأعمال، والمبادرات القادمة، وأهداف الشركة، مع إتاحة منتدى مفتوح للحوار المباشر مع القيادة من خلال مناقشات تفاعلية وجلسات الأسئلة والأجوبة.

وقد لعب هذا الاجتماع دوراً مهماً في تعزيز الشفافية، والتعاون، والثقة، مع ترسيخ ثقافة مؤسسية موحدة تتمحور حول النمو المستمر، والمسؤولية المشتركة، والنجاح الجماعي.



مشاركة الموظفين والتشاور معهم

مشاركة الموظفين والتشاور معهم تعد مشاركة الموظفين جزءاً لا يتجزأ من عمليات تطوير وتنفيذ وتقييم الصحة والسلامة المهنية. ويشارك الموظفون بفاعلية في تحديد المخاطر من خلال تقييمات مستمرة لمخاطر الحرائق، والتي تتم مراجعتها وتحديثها كلما حدثت تغييرات في مكان العمل. كما يتم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن الظروف غير الآمنة - بما في ذلك المخارج المسدودة، أو المعدات المعطلة، أو مخاطر الحرائق - مباشرة إلى مسؤولي الطوارئ أو الأشخاص المعنيين، مما يساهم بشكل فعال في الوقاية من المخاطر.

يوجد هيكل رسمي مشترك للصحة والسلامة يضم الشخص المسؤول (كبير مسؤولي الطوارئ) الذي يمثل الإدارة، ومسؤولي إطفاء معينين يمثلون الموظفين عبر جميع الطوابق ونوبات العمل، مما يضمن عدم استثناء أي عامل من التمثيل. تجتمع هذه اللجنة سنوياً على الأقل، بالإضافة إلى اجتماعاتها بعد وقوع أي حادث أو إجراء تدريبات أو حدوث تغيير كبير في مكان العمل. وتتضمن مهام هذه اللجنة تحديد المخاطر، ومراجعة تقييم مخاطر الحرائق، والتخطيط لعمليات الإخلاء في حالات الطوارئ، وإجراء التدريبات، وتقديم التدريب على السلامة، وتنفيذ الإجراءات التصحيحية، مع منحها السلطة للتصعيد إلى الإدارة العليا عند الحاجة.

تتسم قنوات الإبلاغ بكونها متاحة وفورية؛ حيث يتم تعيين مسؤولي الإطفاء لسلامة كل طابق، وهما عضوان في مجموعة تواصل مخصصة، مما يتيح التصعيد الفوري للحالات الخطرة إلى فرق السلامة أو المرافق أو الأمن ذات الصلة. كما يمكن للموظفين طرح مخاوفهم عبر البريد الإلكتروني أو التواصل المباشر مع مسؤولي السلامة في أي وقت.

التدريب والتأهب للطوارئ

يتم تقديم التدريب في مجال الصحة والسلامة المهنية سنوياً وبشكل مستمر طوال العام، وذلك بالتنسيق مع وزارة الداخلية وقوة الإطفاء الكويتية. يغطي التدريب الوعي العام بالصحة والسلامة، والوقاية من الحرائق، والسلامة من الحوادث، وإجراءات الاستجابة للطوارئ، وتدريب الإخلاء، والتعامل مع المواقف الخطرة. يتلقى الموظفون الجدد تدريباً تعريفياً، مع إجراء جلسات تنشيطية دورية لجميع الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، يتم تدريب الموظفين على الدفاع المدني، والسلامة من الحرائق، والإسعافات الأولية لتعزيز قدرات التأهب والاستجابة.

يتم عرض خطط الإخلاء في حالات الطوارئ، ومسارات مخارج الحريق، ونقاط الإنذار، ونقاط التجمع بوضوح في جميع أنحاء المبنى، كما يتم شرحها لجميع العاملين والزوار. وتخضع إجراءات إدارة الزوار - بما في ذلك التسجيل، وإصدار بطاقات التعريف، ومسؤولية المضيف - لعمليات رسمية يتم تنفيذها في مكتب الاستقبال بجميع المرافق.



في المالديف: تم تقديم تدريب "المستجيب الأول" في الربع الثاني من عام 2025 لبناء قدرات الاستجابة للطوارئ في بيئات المكاتب والمواقع الميدانية، تلاه تدريب على "العمل على المرتفعات" و"تجهيز المعدات" للفرق الفنية في الربع الثالث - مما يعالج بشكل مباشر ملف المخاطر المرتفعة للعمليات الميدانية.

الجزائر: قدمت الجزائر تدريباً على العمل على المرتفعات، وتدريباً على السلامة الكهربائية والتصاريح، وتدريباً على مكافحة الحرائق لمسؤولي الإطفاء، إلى جانب منهج تدريبي مخصص للصحة والسلامة والبيئة لمدير الصحة والسلامة والبيئة وفريق الموارد البشرية.

فلسطين: تجري تدريباً سنوياً على الإسعافات الأولية والسلامة العامة، مع توفير حقائب الإسعافات الأولية في جميع المرافق.

تونس: أطلقت برنامجاً تدريبياً للإسعافات الأولية والسلامة من الحرائق لتعزيز التأهب للطوارئ وثقافة السلامة. تم تقديم البرنامج بواسطة مدربين معتمدين، وجمع بين الجوانب النظرية والتمارين العملية، مما زود الموظفين بمهارات أساسية في الإسعافات الأولية، والاستجابة للطوارئ، والسلامة من الحرائق.

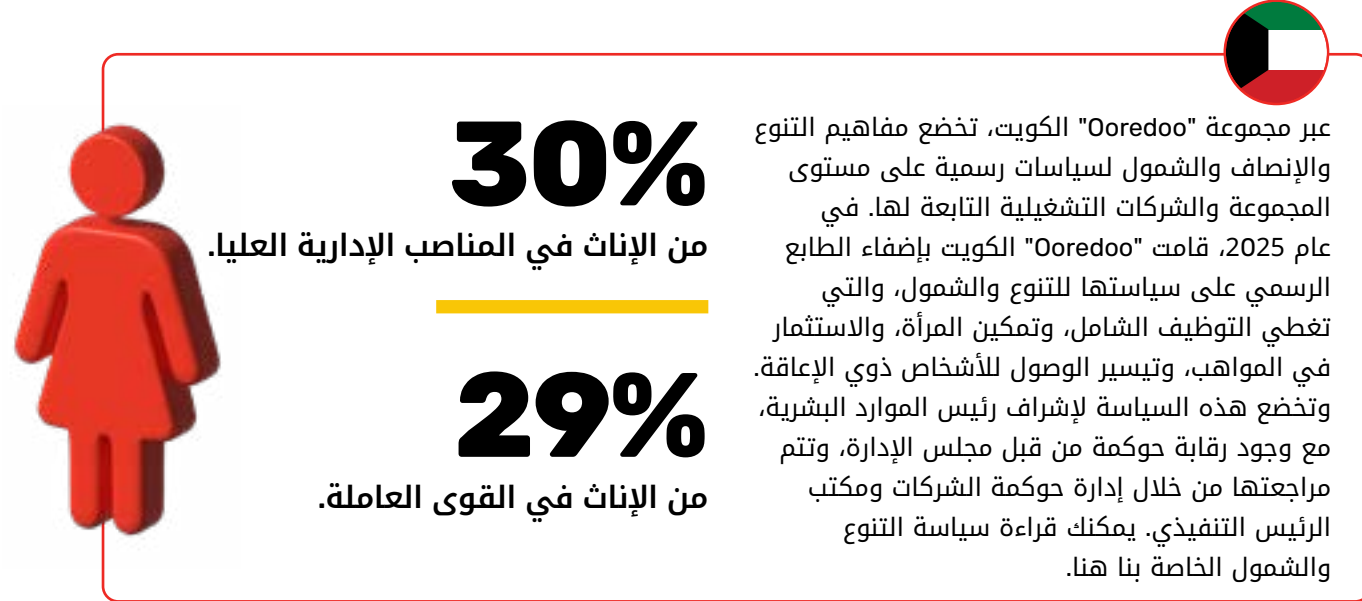


3000+

ساعة تدريبية في مجال
الصحة والسلامة تم
تقديمها عبر المجموعة
في عام 2025.

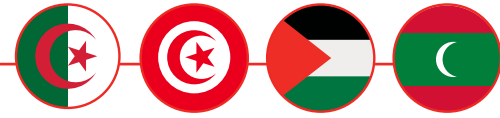
تكافؤ الفرص

تلتزم مجموعة "Ooredoo" الكويت بمبدأ تكافؤ الفرص في جميع شركاتها التشغيلية الخمس. وينعكس هذا الالتزام في كل مرحلة من مراحل رحلة الموظف، بدءاً من التوظيف والتهيئة، ووصولاً إلى التطوير والتقدم الوظيفي والتقدير. وتؤمن المجموعة بأن المؤسسات التي تتسم بالتنوع والإنصاف والشمول هي الأكثر قدرة على مواجهة التحديات، وجذب أفضل المواهب، وتحقيق نتائج أكثر استجابة واستدامة للمجتمعات التي تخدمها.



0

تسمح مع التمييز والتحرش يتم تطبيقه باستمرار عبر جميع الأسواق، مدعوماً بآليات سرية لتقديم الشكاوى، وإجراءات تحقيق رسمية، وحماية من الانتقام في جميع الشركات التشغيلية. في عام 2025، لم يتم الإبلاغ عن أي حوادث تمييز في جميع أسواقنا.



تلتزم سياسة التنوع والإنصاف والشمول في "Ooredoo" الجزائر بإجراءات ملموسة وقابلة للقياس في مجالات التوظيف، والمساواة بين الجنسين، ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، والتنوع الثقافي، والقيادة الشاملة، مع مراجعة مؤشرات الأداء الرئيسية على مستوى اللجنة التنفيذية كل ربع سنة.

في تونس، تم دمج أهداف الإنصاف والتنوع والشمول في بطاقة أداء الشركة، مع تطبيق أطر المقابلات المنظمة، ولجان المقابلات المتنوعة، ومراجعات التحيز في الوصف الوظيفي كممارسة قياسية.

في فلسطين والمالديف، يتم توصيل سياسات تكافؤ فرص العمل أثناء مرحلة التهيئة، ويتم تطبيقها باستمرار عبر جميع عمليات إدارة المواهب، مما يضمن أن العدالة ليست مجرد تطلعات بل ممارسة تشغيلية.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

الصحة الوقائية ورفاهية الموظفين

توسع "Ooredoo" نهجها ليتجاوز سلامة مكان العمل ليشمل الصحة الوقائية ورفاهية الموظفين. وعبر أسواقها، تم تصميم مبادرات لتعزيز الكشف المبكر، ورفع الوعي الصحي، ودعم رفاهية الموظفين على المدى الطويل.

في فلسطين، تدعم برامج التغطية الصحية الشاملة والتوعية الموظفين من خلال الفحوصات الوقائية، والتشخيصات، وإدارة الأمراض.

في المالديف، توفر المبادرات المستهدفة، مثل التوعية بمرض السكري وجلسات الفحص في الموقع، للموظفين تقييمات صحية تطوعية يسهل الوصول إليها خلال ساعات العمل.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

ثقافة سلامة يقودها الموظفون

عبر أسواقنا، تضمن آليات منظمة أن يكون الموظفون مشاركون فاعلين في بناء وتعزيز واستدامة ثقافة السلامة.

في الكويت، يساهم الموظفون بشكل مباشر في تطوير وتحسين أنظمة السلامة بشكل مستمر من خلال المشاركة في تقييمات المخاطر، وعمليات التفتيش، والتدريبات، ولجان السلامة المخصصة، إلى جانب محادثات السلامة الدورية ومنتديات التشاور.

في تونس، يتم إضفاء الطابع الرسمي على هذا النهج التشاركي من خلال لجنة للصحة والسلامة، والتي تجتمع بانتظام لمراجعة أداء الصحة والسلامة والبيئة وتنفيذ الإجراءات التصحيحية عقب وقوع أي حوادث.





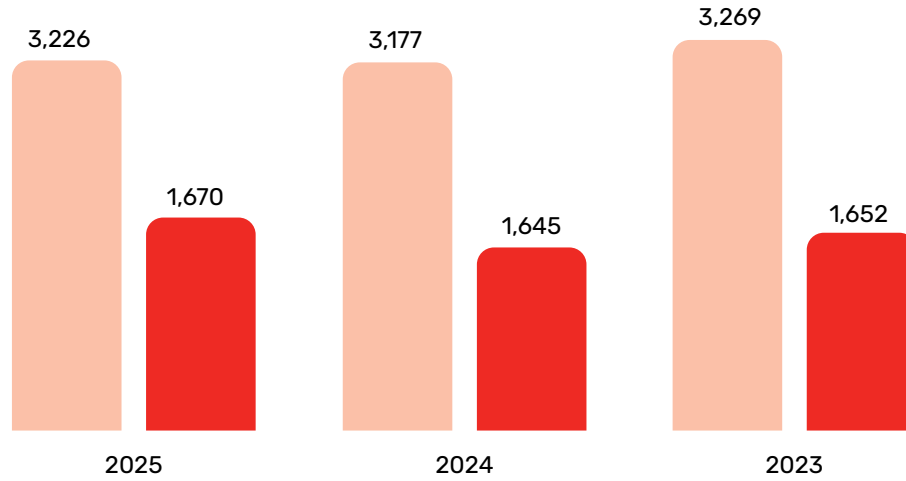
34%

نسبة إجمالي القوى العاملة من الإناث



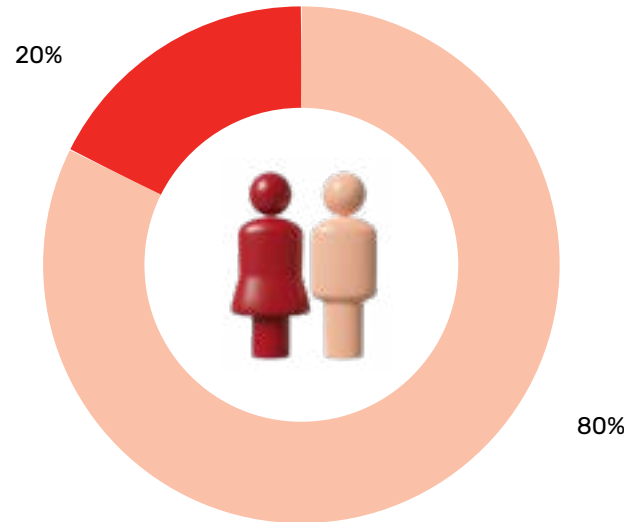
توزيع موظفي المجموعة حسب الجنس (بالعدد)

الذكور • الإناث



على مستوى مجموعة Ooredoo الكويت، ظل تمثيل المرأة في القوى العاملة قويًا ومستقرًا، حيث بلغ 30% في عام 2025، بما يعكس التزام المجموعة المستدام بالحفاظ على قوة عاملة متوازنة وشاملة.

كما بلغت نسبة تمثيل المرأة في الإدارة العليا 20% في عام 2025، بدعم من مبادرات نوعية ومسارات تطوير منظمة تهدف إلى تعزيز وصول المرأة إلى المناصب القيادية.



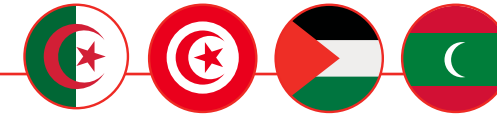
التوظيف الشفاف والقائم على الجدارة

التوظيف الشفاف والقائم على الجدارة تخضع عمليات التوظيف في جميع أنحاء المجموعة لمبادئ قائمة على الجدارة وخالية من التحيز. وفي دولة الكويت، تُكفل لجميع المتقدمين فرص متكافئة في التوظيف والترقية، حيث تستند إجراءات الاستقطاب والاختيار بصورة صريحة إلى الجدارة دون أي تحيز أو تمييز. وفي الجزائر، تُفرض عمليات موضوعية وشفافة، مع تعزيز التمثيل المتوازن في الوظائف الفنية والقيادية، واشتراط تشكيل لجان توظيف متنوعة واعتماد آليات فرز مجهلة الهوية. أما في تونس، فتُطبق أطر منظمة للمقابلات الوظيفية وتُشكّل لجان متنوعة بوصفها ممارسة معيارية. وفي جزر المالديف، تُنفذ بصورة متسقة سياسات الموارد البشرية التي تكفل تكافؤ فرص التوظيف بغض النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو الإعاقة أو العمر عبر جميع عمليات إدارة المواهب. وبعد التوظيف، يستمر نهج الشمول من خلال خطط التطوير الفردية، وبرامج القيادة الشاملة، وأطر التنقل الوظيفي الداخلي، بما يضمن امتداد مبدأ تكافؤ الفرص إلى ما بعد قرار التعيين ليشمل المسار المهني الكامل للموظف.

في الكويت،

29%

نسبة إجمالي القوى العاملة من الإناث.



في الجزائر، الحملة الثامنة التي سلطت الضوء على رائدات الأعمال الجزائريات، إلى جانب حملات داخلية لتعزيز الشمول الرقمي، وفعالية "سباق من أجل الشمول" الموجهة لتعزيز مشاركة الموظفين.

وفي تونس والمالديف، بلغت نسبة تمثيل المرأة في القوى العاملة 34%، مع تعزيز التنوع بين الجنسين بصورة فاعلة عبر جميع الإدارات والمستويات الوظيفية من خلال برامج الإرشاد المهني وفرص التطوير المنهجية.

أما في فلسطين، فتبلغ نسبة تمثيل المرأة 21%، مع مواصلة تنفيذ جهود حثيثة لتعزيز مشاركة المرأة وتقديمها المهني في مختلف أقسام المؤسسة.

المساواة بين الجنسين

يظل تعزيز تمثيل المرأة وتوليها المناصب القيادية أحد أكثر أولويات التنوع والمساواة والشمول التي تسعى إليها مجموعة Ooredoo الكويت بصورة مستمرة. وعلى مستوى الشركات التشغيلية الخمس التابعة للمجموعة، وُضع هدف رسمي يتمثل في زيادة نسبة تمثيل المرأة في القوى العاملة بنسبة 5% بحلول عام 2029، وهو التزام تسعى كل شركة جاهدة لتحقيقه من خلال مبادرات خاصة بكل سوق وخطط عمل قابلة للقياس.





الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

قوى عاملة شاملة ومتنوعة

احتفاءً باليوم العالمي للترجمة، احتفلت Ooredoo الكويت بتنوع القوى العاملة لديها من خلال حملة فيديو داخلية مبتكرة. وظهر في الفيديو موظفون من جنسيات مختلفة، حيث شارك كل منهم كلمة بلغته الأم، في تجسيد لمعاني الترابط والوحدة والثراء الثقافي داخل المؤسسة. وقد أضيفت ترجمة نصية إلى الفيديو لضمان الوضوح وسهولة الوصول لجميع المشاهدين.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

سباق من أجل الشمول - Ooredoo الجزائر

في عام 2025، حوّلت Ooredoo الجزائر التزاماتها الخاصة بالتنوع والدمج إلى واقع ملموس من خلال فعالية مشاركة الموظفين "سباق من أجل الشمول" - وهي مبادرة رياضية صُممت لتعزيز التضامن، والاحتفاء بالاختلاف، وترسيخ ثقافة انتماء مشتركة. وبالتوازي مع الحملات الرقمية الداخلية والمبادرة المنفذة في 08 مارس لتسليط الضوء على رائدات الأعمال الجزائريات، عكست هذه الفعالية الاستراتيجية الأوسع للتنوع والمساواة والشمول في الجزائر، والتي تقوم على أن الشمول لا يتحقق من خلال السياسات وحدها، بل من خلال التجارب المشتركة، والالتزام الواضح والملموس، والممارسات المتواصلة على مختلف المستويات التنظيمية.



شمول ذوي الاحتياجات الخاصة وإتاحة سبل الوصول

يمثل شمول الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة التزامًا فاعلاً ومنتامياً على مستوى مجموعة Ooredoo الكويت، حيث تضم القوى العاملة للمجموعة 8 موظفين من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، إلى جانب مواصلة الجهود الرامية إلى تعزيز إمكانية الوصول في جميع الأسواق التي تعمل فيها المجموعة.

وفي دولة الكويت، تنص سياسة التنوع والمساواة والشمول بصورة رسمية على توفير مكاتب ومرافق مهيأة لاستخدام الكراسي المتحركة، بما يتوافق مع قانون الهيئة العامة لشؤون ذوي الاحتياجات الخاصة رقم 8 لسنة 2016 والتزام دولة الكويت باتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. أما في الجزائر، فتتجاوز السياسة مجرد توفير إمكانية الوصول المادي، إذ تدمج حملات التوعية بالإعاقة ضمن فرق العمل، وتؤكد توفير التعديلات والتكييفات اللازمة في بيئة العمل بوصفها ممارسة مؤسسية معتمدة، بما يضمن امتداد الشمول إلى البيئة العملية اليومية وليس إلى الجوانب المادية فحسب.

وعبر الأسواق الخمسة كافة، تخضع عمليات التوظيف لمبادئ قائمة على الجدارة وخالية من التحيز. ففي الجزائر، يُشترط تشكيل لجان توظيف متنوعة واعتماد آليات فرز مجهّلة الهوية. وفي تونس، تُطبق أطر منظمة للمقابلات الوظيفية، ولجان تقييم متنوعة،

ومراجعات لوصف الوظائف لرصد أي تحيز محتمل، مع دمج أهداف المساواة والتنوع والشمول ضمن بطاقة الأداء المؤسسي للشركة. وفي الكويت، تُكفل لجميع المتقدمين فرص متكافئة في التوظيف والترقية، حيث تستند إجراءات الاختيار بصورة صريحة إلى الجدارة دون تحيز أو تمييز. أما في جزر المالديف، فتُعزّف سياسات تكافؤ فرص العمل، التي تشمل العرق والجنس والدين والإعاقة والعمر، للموظفين عند الالتحاق بالعمل، وتُطبق بصورة متسقة عبر جميع عمليات إدارة المواهب. وبعد التوظيف، يستمر نهج الشمول من خلال خطط التطوير الفردية، وبرامج القيادة الشاملة، وأطر التنقل الوظيفي الداخلي، بما يضمن امتداد مبدأ تكافؤ الفرص إلى ما بعد قرار التوظيف ليشمل المسار المهني الكامل للموظف.

اقرأ المزيد حول التزامنا بحقوق الإنسان وعدم التمييز.



حماية بيئتنا

يُعد توسيع نطاق الاتصال وحماية البيئة أولويتين متناقضتين، ففي مجموعة Ooredoo الكويت يُنظر إليهما باعتبارهما هدفين متكاملين يجري العمل عليهما بالتوازي. ومع مواصلة تطوير البنية التحتية الرقمية للمجموعة عبر خمسة أسواق، يجري دمج المسؤولية البيئية في مختلف جوانب بناء الشبكات وتشغيلها وتحسين أدائها، من خلال خفض الانبعاثات، وتعزيز كفاءة استخدام الطاقة، وإدارة الموارد بما يراعي صحة كوكبنا واستدامته على المدى الطويل وترسخ أسس نمونا. ومن خلال جعل الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية جزءاً لا يتجزأ من طريقة تفكيرنا وأسلوب عملنا، تعمل شركة Ooredoo على بناء ما يدوم:

الموضوعات الجوهرية

إدارة الموارد

المناخ والطاقة

أبرز مؤشرات الأداء



الالتزام بتحقيق هدف
يتمثل في خفض
استهلاك الطاقة بنسبة
10%
بحلول عام 2029



بدء قياس الانبعاثات
الناتجة عن المواقع
الإلكترونية عبر مختلف
الأسواق



خفضت Ooredoo
الكويت استهلاك
المياه بنسبة
42%

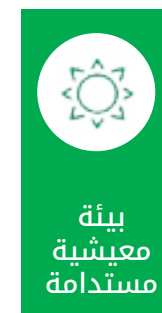


بدء احتساب انبعاثات
النطاق 3 عبر جميع
الأسواق

التوافق مع أهداف التنمية المستدامة



التوافق مع رؤية الكويت الوطنية الجديدة 2035





وفي تونس، يسهم نهج متكامل يجمع بين العمل المناخي والممارسات الدائرية في خفض الانبعاثات وتحسين أداء الطاقة عبر مواقع الشبكات ومراكز البيانات والمباني. وقد جرى نشر حلول الطاقة الشمسية في مواقع الاتصالات اللاسلكية الجديدة للحد من الاعتماد على الكهرباء الموردة من الشبكة العامة، إلى جانب إنشاء محطة طاقة شمسية في منطقة نائية لتزويد خمسة مراكز بيانات بالطاقة المتجددة. كما تنتج الألواح الكهروضوئية المثبتة على أسطح المقر الرئيسي طاقة متجددة تُستخدم في أعمال الإضاءة، مع الإسهام في خفض احتياجات التبريد خلال أشهر الصيف.

أسهمت هذه التدابير والإجراءات مجتمعة في Ooredoo تونس في خفض كثافة استهلاك الطاقة، حيث تحسن الأداء من 0.12 كيلوواط/ساعة لكل جيجابايت في عام 2024 إلى

0.10 kWh/GB
في عام 2025¹

¹ حُسِبَت استناداً إلى النطاق 1 والنطاق 2 فقط.



أما في فلسطين، فتتواصل جهود إدارة الطاقة ضمن واحدة من أكثر البيئات التشغيلية تقييداً على مستوى المجموعة. وعلى الرغم من التحديات الكبيرة التي تواجه البنية التحتية والعمليات التشغيلية، حافظ الفريق على تركيزه على كفاءة الشبكة والإدارة المسؤولة للموارد، بما يعكس التزام Ooredoo بالمسؤولية البيئية حتى في أكثر الظروف تعقيداً.



في الكويت، تُدمج تدابير كفاءة استخدام الطاقة في مختلف عمليات الشبكة من خلال مزيج من تحديثات البنية التحتية المستهدفة والممارسات التشغيلية الذكية. وخلال عام 2025، جرى تشغيل 10 وحدات مولدات ديزل مشتركة وإتمام 18 عملية تحويل من مولدات الديزل إلى الشبكة الكهربائية العامة، وقد أسهمت عمليات التحويل الأخيرة في تحقيق خفض تقديري في استهلاك الطاقة بنسبة 50% في المواقع التي شملها التحويل. كما جرى تحسين أداء 12 موقعاً مختاراً من خلال استخدام كبائن المعدات الخارجية بدلاً من الكبائن التقليدية الكاملة حيثما أمكن ذلك، مما أسهم في تقليل متطلبات التبريد وخفض استهلاك الطاقة وتقليص المساحة التشغيلية للموقع. وإلى جانب ذلك، أسهمت مجموعة من التدابير الأخرى، بما في ذلك استخدام أجهزة الراديو الموفرة للطاقة، وتفعيل خصائص توفير الطاقة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في شبكة الوصول الراديوي، وتوسعة شبكة الألياف الضوئية الأساسية، والتخزين المؤقت للمحتوى الخارجي، في خفض الطلب التشغيلي على الطاقة مع الحفاظ على موثوقية الشبكة. وعلى صعيد الطاقة المتجددة، يشهد التحول نحو الطاقة الشمسية في Ooredoo الكويت تقدماً متسارعاً. إذ تعمل حالياً 7 مواقع ضمن الشبكة باستخدام حلول الطاقة الشمسية، بينما يجري تنفيذ مشروع تجريبي بمشاركة ثلاثة موردين يشمل مرحلتين التخطيط والتنفيذ. واستناداً إلى النتائج المحققة، من المقرر تحويل نحو 4 مواقع هجينة تعمل بالطاقة الشمسية خلال عام 2026، بما يدعم التحول التدريجي من الاعتماد على مولدات الديزل إلى حلول مراكز الاتصالات المعتمدة على الطاقة الشمسية، ويعزز التزام Ooredoo الكويت ببنية تحتية للشبكات أكثر نظافة واستدامة.

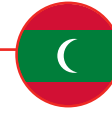
وفي الجزائر، تُدمج كفاءة استخدام الطاقة ضمن الممارسات التشغيلية وتصميم بيئة العمل على حد سواء، وذلك من خلال تحسين كفاءة أنظمة تكييف الهواء، والتحول من المكاتب المغلقة إلى المساحات المفتوحة، وتنفيذ أعمال الصيانة الوقائية للمعدات، واستبدال الأصول القديمة، والتحول إلى أنظمة الإضاءة المعتمدة على مصابيح LED، واستخدام أنظمة التحكم الآلي وحساسات استشعار التواجد. كما تسهم بيئات العمل المرنة وإدارة استهلاك الطاقة وفق معدلات التشغيل الفعلية في تعزيز مكاسب الكفاءة التشغيلية داخل المرافق.



المناخ والطاقة

في مجموعة Ooredoo الكويت، يسير النمو الرقمي والمسؤولية البيئية جنباً إلى جنب. ومع استمرار تزايد الطلب على خدمات الاتصال عبر أسواقنا الخمسة، يظل التركيز منصّباً على بناء الشبكات وتشغيلها بطريقة تدعم تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة، والحد من الأثر البيئي، واستخداماً أكثر مسؤولية للموارد. كما تُدمج اعتبارات الاستدامة بصورة متزايدة في آليات تطوير البنية التحتية وإدارة العمليات وتقديم الخدمات الرقمية لعملائنا.

وخلال عام 2025، واصلت المجموعة إعطاء الأولوية للمبادرات الرامية إلى الحد من البصمة البيئية لعملياتها، مع التركيز بصورة خاصة على كفاءة استخدام الطاقة، وتحسين أداء الشبكات، ودمج مصادر الطاقة المتجددة، وتعزيز الإدارة الذكية للموارد عبر البنية التحتية للاتصالات ومراكز البيانات. وعلى الرغم من اختلاف الظروف البيئية والتشغيلية التي تواجهها كل شركة تشغيلية، تواصل الأسواق الخمسة كافة تنفيذ مبادرات محلية تتناسب مع واقعها الخاص، بما ينسجم مع التزام المجموعة الأوسع بممارسات تشغيلية مسؤولة ومستدامة.



في المالديف، أصبح مشروع الطاقة الشمسية الذي أُطلق في عام 2023 يزوّد حالياً 10 مواقع لشبكات الاتصالات الخلوية بالطاقة، مع وجود خطط للتوسع مستقبلاً. كما أسهمت تدابير تحسين كفاءة استخدام الطاقة في العمليات الإدارية، بما في ذلك استبدال أنظمة الإضاءة بمصابيح LED واستخدام الأجهزة الموفرة للطاقة، في الحفاظ على إجمالي استهلاك الطاقة عند مستويات مماثلة بصورة عامة لمستويات عام 2023. وتعكس خطط التشغيل الخصائص الجغرافية الفريدة لجزر المالديف، حيث تتطلب الطبيعة المتناثرة للجزر إدارة دقيقة لاستهلاك الطاقة والجوانب اللوجستية المرتبطة به. وفي حين لا تزال الكهرباء الموردة عبر الشبكة العامة تمثل أحد الجوانب الرئيسية ذات الأثر البيئي، فإن التوسع في استخدام الطاقة الشمسية يُعزز أهمية مواصلة التوسع في مصادر الطاقة المتجددة للحد من الانبعاثات ضمن النطاق 2.

كفاءة استخدام الطاقة

لا يزال استهلاك الطاقة من الموضوعات البيئية الجوهرية في عمليات مجموعة Ooredoo الكويت، نظراً لارتباطه المباشر بالانبعاثات التشغيلية وأداء الشبكات. ولدعم هدف المجموعة المتمثل في خفض استهلاك الطاقة لكل جيجابايت من البيانات المنقولة بنسبة 10% بحلول عام 2029، تعمل كل شركة تشغيلية على تنفيذ مجموعة من التدابير الرامية إلى تعزيز الكفاءة عبر الشبكات والمرافق والعمليات التشغيلية.

التغير المناخي

يمثل خفض استهلاك الطاقة وتقليل انبعاثات الغازات الدفيئة أولوية محورية لدى مجموعة Ooredoo الكويت. ومع تزايد تأثير المخاطر المرتبطة بالتغير المناخي على العمليات التشغيلية والبنية التحتية والمجموعات التي نخدمها، تواصل أسواقنا الخمسة تطوير أنظمة إدارة الطاقة وتدابير تعزيز الكفاءة، من خلال تحسين أداء المباني، ونشر المعدات الموفرة للطاقة، وترسيخ ثقافة المسؤولية البيئية التي تمتد من الشبكة إلى بيئة العمل.

وخلال عام 2025، خضعت الشركات التشغيلية الخمس التابعة لمجموعة Ooredoo الكويت، وهي الكويت والجزائر وتونس وفلسطين والمالديف، لتقييمات المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية للاستدامة



وفي عام 2025، بدأت مجموعة Ooredoo قياس انبعاثات النطاق 3 والإفصاح عنها على مستوى جميع الشركات التشغيلية، بما في ذلك الأسواق الخمسة التابعة لمجموعة Ooredoo الكويت. ويمثل هذا علامة فارقة مهمة في تعزيز استراتيجيتنا المناخية الجماعية. ولهذا الغرض، جرى تطوير منهجية موحدة وتطبيقها على مستوى المجموعة بأكملها عبر جميع الأسواق لضمان الاتساق وقابلية المقارنة والتوافق، بما يتيح فهماً أكثر شمولاً للانبعاثات الناشئة عبر سلسلة القيمة، ويدعم وضع خطط أكثر فاعلية لخفض الانبعاثات الكربونية.

(S1) و(S2)، إلى جانب تنظيم جلسات متخصصة لبناء القدرات وبرامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الفهم الداخلي لمتطلبات الإفصاح المتعلقة بالمناخ. وقد أرسيت هذه التقييمات الأساس لاعتماد نهج مرن ومنخفض الكربون، من خلال تزويد فرق العمل بالمعرفة والأطر اللازمة لدمج عمليات تحديد المخاطر والفرص المناخية في صنع القرارات الاستراتيجية، والتخطيط التشغيلي، وإعداد تقارير الاستدامة المستقبلية.

50,477
طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون إجمالي انبعاثات النطاق 1

459,970
طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون إجمالي انبعاثات النطاق 2

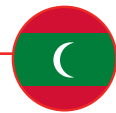
518,531
طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون إجمالي انبعاثات النطاق 3

1,028,978
طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة

² عززت Ooredoo كذلك دقة واكتمال جرد انبعاثات الغازات الدفيئة من خلال توسيع نطاق احتساب انبعاثات النطاق 1 والنطاق 2 ليشمل مجموعة أوسع من المرافق والأصول التشغيلية. ويعكس ذلك استمرار الجهود الرامية إلى تحسين جودة البيانات واتساقها ومواءمتها مع أفضل ممارسات إعداد التقارير المتطورة.



وفي الكويت، تواصل Ooredoo تعزيز جهودها في مجال العمل المناخي والكفاءة التشغيلية من خلال مزيج من تحسين استخدام الطاقة، والممارسات الدائرية، وتعزيز حوكمة الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة. وتشمل المبادرات الرئيسية إعادة نشر معدات الاتصالات، مثل أجهزة توجيه بروتوكول التبديل متعدد العلامات الخاصة بشركة سيسكو في Ooredoo فلسطين، ولوحات MBSC6900 في Ooredoo المالديف، بما يسهم في إطالة العمر التشغيلي للأصول، والحد من النفايات الإلكترونية والانبعاثات المرتبطة بها. كما تشمل تدابير كفاءة استخدام الطاقة استخدام مولدات الديزل المشتركة، وتنفيذ عمليات التحويل من المولدات الكهربائية إلى الشبكة الكهربائية العامة، واستخدام أجهزة الراديو الموفرة للطاقة، وكبائن المعدات الخارجية، وخصائص توفير الطاقة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي وشبكات الوصول الراديوي، وتوسعة شبكة الألياف الضوئية الأساسية، والتخزين المؤقت للمحتوى الخارجي، وهي إجراءات تسهم مجتمعة في خفض الطلب التشغيلي على الطاقة مع الحفاظ على موثوقية الشبكة.



وفي المالديف، تتأثر العمليات التشغيلية بالطبيعة الجغرافية المتناثرة للجزر، مما يزيد الاعتماد على وسائل النقل لأغراض صيانة الشبكات وتقديم الخدمات. ولإدارة استهلاك الوقود والانبعاثات المرتبطة به ضمن النطاق 1، تركز خطط التشغيل على تحسين كفاءة النقل والخدمات اللوجستية، بما في ذلك دمج الرحلات والاستفادة من شبكات النقل المحلية حيثما أمكن. وتسهم هذه التدابير والإجراءات في الحد من التنقلات غير الضرورية، وتقليل استهلاك الوقود، وتحسين الكفاءة التشغيلية، مع المحافظة على موثوقية الخدمات المقدمة عبر مختلف الجزر. أما انبعاثات النطاق 3 عبر سلسلة القيمة الأوسع، فلم تُقَس بصورة شاملة حتى الآن، وهو ما يمثل فجوة في البيانات جرى تحديدها باعتبارها مجالاً للتحسين مستقبلاً، بما يدعم تعزيز إدارة الانبعاثات ومواءمة الممارسات مع التوقعات المتزايدة لأصحاب المصلحة والمتطلبات التنظيمية المتطورة.



وفي تونس، أقامت Ooredoo شراكة مع شركة باكو موتورز الناشئة المحلية لدمج الحلول الرقمية في مركبة باكو بي الكهربائية، دعماً لريادة الأعمال المحلية وإبرازاً لوسائل النقل الصديقة للبيئة، بما يسهم في خفض الانبعاثات المرتبطة بوسائل النقل. كما بدأت تونس خلال عام 2025 في جمع بيانات انبعاثات النطاق 3 التي تشمل استهلاك المياه والوقود وإدارة النفايات والسلع الرأسمالية ورحلات العمل. وإلى جانب ذلك، تسهم الاستثمارات في البنية التحتية للشبكات الموفرة للطاقة والممارسات الدائرية في خفض الانبعاثات واستهلاك الموارد، دعماً لأهداف الحد من التأثيرات المناخية وتعزيز الكفاءة التشغيلية في آن واحد.

إدارة الموارد

نلتزم بإدارة موارد الطاقة والمياه والمواد والأراضي بمسؤولية في مختلف عملياتنا التشغيلية. ومن خلال الجمع بين أنظمة الإدارة المعترف بها دوليًا والممارسات التشغيلية الخاصة بكل سوق، تواصل شركاتنا التشغيلية دمج اعتبارات كفاءة استخدام الموارد ضمن أولويات المجموعة وعلى مستوى العمليات اليومية.

الحد من النفايات

على امتداد الشركات التشغيلية الخمس التابعة لمجموعة Ooredoo الكويت، تُعد ممارسات الحد من النفايات والاقتصاد الدائري جزءًا أساسيًا من منهجية إدارة الأصول وشراء المعدات وتشغيل الشبكات. وبدلاً من التعامل مع المعدات التي انتهى عمرها الافتراضي باعتبارها أصولاً يتعين التخلص منها وتحمل تكلفتها، تعمل كل شركة تشغيلية على إطالة دورة حياة الأصول بصورة فاعلة، وإعادة توظيف الموارد غير المستغلة بالشكل الأمثل بين الأسواق المختلفة، ودمج مبادئ الاقتصاد الدائري ضمن قرارات المشتريات وإدارة سلاسل التوريد.



المرونة المناخية والتخطيط المستقبلي

تعتزم Ooredoo الكويت تنفيذ تقييم شامل للمرونة المناخية يشمل شبكاتها ومراكز البيانات وأنظمة الطاقة التابعة لها، مع التركيز على التحديات المحلية مثل درجات الحرارة المرتفعة وزيادة الطلب على الكهرباء. وسيستند هذا التقييم على البيانات التشغيلية، وتحليل السيناريوهات، وأدوات الرصد التنبؤية، بهدف تحديد مواطن الضعف الرئيسية ووضع تدابير تخفيف مستهدفة، تشمل تحسين كفاءة استخدام الطاقة، وتوسيع الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة، وإجراء تعديلات على خطط التشغيل. وتهدف هذه المبادرة

إلى تعزيز موثوقية الشبكة، وترشيد استهلاك الطاقة، ورفع مستوى الجاهزية لمواجهة المخاطر المناخية على المدى القصير والمتوسط والطويل، بما يتماشى مع استراتيجية المجموعة في مجال الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة وطموحاتها المتعلقة بخفض الانبعاثات الكربونية. وعبر الأسواق الخمسة كافة، تخضع عمليات التوظيف لمبادئ قائمة على الجدارة وخالية من التحيز. ففي الجزائر، يُشترط تشكيل لجان توظيف متنوعة واعتماد آليات فرز مجهزة الهوية. وفي تونس، تُطبق أطر منظمة للمقابلات الوظيفية، ولجان تقييم متنوعة،



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

البصمة الكربونية لمواقع Ooredoo الإلكترونية

في إطار مبادرة شاملة على مستوى المجموعة، أدرجت الشركات التشغيلية التابعة لمجموعة Ooredoo الكويت ضمن أول عملية قياس للتأثير البيئي الرقمي تنفذها Ooredoo على الإطلاق. وقد أسند تنفيذ هذه المبادرة إلى شركة إندارو، وهي وكالة استشارية إعلامية مستقلة ومالكة لمنصة إيكو ميتريكس التقنية، حيث جرى احتساب الانبعاثات الكربونية الناتجة عن المواقع الإلكترونية وتقديم تقرير عنها عبر جميع الأسواق التشغيلية التابعة للمجموعة. وتمثل هذه المبادرة المرة الأولى التي تُدرج فيها انبعاثات ثاني أكسيد الكربون المكافئ الناتجة عن المواقع الإلكترونية ضمن تقارير انبعاثات النطاق 3 لدى Ooredoo.

وقد جرى تحليل الانبعاثات الناتجة عن المواقع الإلكترونية استناداً إلى ثلاثة مكونات رئيسية: استهلاك الطاقة في الخوادم، والطاقة المستهلكة في نقل البيانات عبر الشبكات، والطاقة المستهلكة في أجهزة المستخدمين، وقد حُسبت هذه العناصر وُجمعت لإنتاج إجمالي الانبعاثات الخاصة بكل سوق، بما يوفر أساساً مرجعياً شاملاً لتحسين الأداء البيئي المستقبلي للبصمة الرقمية لمجموعة Ooredoo الكويت.



³ لم تُدرج الانبعاثات الناتجة عن المواقع الإلكترونية ضمن البيانات المجمعة لانبعاثات النطاق 3 لعام 2025.

⁴ تختلف الفترات الزمنية لجمع البيانات من سوق إلى آخر، وذلك على النحو التالي:

الكويت وتونس وفلسطين: الفترة من 01 يناير إلى 31 ديسمبر 2025.

المالديف: الفترة من 14 فبراير إلى 31 ديسمبر 2025.

الجزائر: الفترة من 3 يوليو إلى 31 ديسمبر 2025.



من النفايات. وتُعاد معالجة النفايات الكهربائية الخطرة وتدويرها وفقاً للمتطلبات التنظيمية المحلية من خلال مقاولين معتمدين ومصرح لهم، وعلى وجه الخصوص الوكالة الوطنية للتصرف في النفايات، مع إمكانية التتبع الكامل لمسارات النفايات.

كما عززت Ooredoo تونس منظومة الإدارة البيئية من خلال تطبيق نظام متكامل لإدارة النفايات في مختلف المباني التابعة لها، والمشاركة في مشروع للاقتصاد الدائري بالتعاون مع المجموعة وشركة هاي كلاود تكنولوجيز، بما يدعم الحد من التلوث وتحسين كفاءة استخدام الموارد.

أعادت Ooredoo تونس تدوير 70% من المواد المستردة خلال عام 2025

تعزز Ooredoo تونس ممارسات الإدارة المسؤولة للنفايات عبر عملياتها وسلسلة القيمة الخاصة بها، وذلك بدعم من نظام الإدارة البيئية المعتمد وفق المواصفة الدولية آيزو 14001 والسياسة البيئية للشركة. وخلال عام 2025، نفذت الشركة برنامجاً لإدارة نفايات المرافق وإعادة التدوير والارتقاء بقيمة المواد المستردة، بما أسهم في تعزيز عمليات الفرز، وإمكانية التتبع، وممارسات التخلص المسؤول من النفايات. ونتيجة لذلك، أُعيد تدوير 70% من المواد المستردة. أما النفايات الخطرة، فتُدار بموجب ترتيبات تعاقدية تخضع لإشراف وزارة البيئة، مع الاستعانة بسجل رقابي يتضمن نوع النفايات وأوزانها وتواريخ التخلص منها، بما يتوافق مع اللوائح المحلية المعمول بها. وفيما يتعلق بالنفايات غير الخطرة، فقد شملت مبادرات الحد منها التحول إلى الإجراءات غير الورقية وتقليل حصص الطباعة، بما يشجع الاستخدام المسؤول للمواد والموارد.

كما تواصل Ooredoo تونس تعزيز الإدارة المسؤولة للنفايات عبر مختلف عملياتها التشغيلية بدعم من نظام الإدارة البيئية المعتمد وفق المواصفة الدولية آيزو 14001. وفي عام 2025، جرى تطبيق برنامج إدارة نفايات المرافق وإعادة التدوير والارتقاء بقيمة المواد المستردة بهدف تحسين إجراءات الفرز والتتبع والتخلص

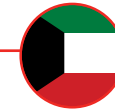


كما تمتد تدابير حماية البيئة لتشمل أنظمة السلامة الجماعية، مثل خزانات احتواء الوقود الخاصة بالمولدات الكهربائية، والتي تسهم في منع التلوث البيئي والحد من مخاطر تسرب المواد الملوثة. وإلى جانب الأنشطة التشغيلية، تدعم مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركة جهود حماية البيئة من خلال حملات التشجير والتنظيف البيئي، بما في ذلك المشاركة في مبادرة وطنية لزراعة مليون شجرة بحلول عام 2025.

شاركت Ooredoo الجزائر في مبادرة وطنية لزراعة مليون شجرة خلال عام 2025.

تُدير Ooredoo الجزائر المخاطر المتعلقة بالنفايات من خلال إجراءات مُعتمدة وشراكات مع جهات مرخصة ومتخصصة في إعادة التدوير. وتُجمع المنصات الخشبية والمواد البلاستيكية والمعادن بصورة منهجية وتُعالج عبر قنوات إعادة تدوير مرخصة، وذلك بدعم من عقد مبرم مع شركة حكومية متخصصة في إعادة التدوير تتولى جمع النفايات القابلة لإعادة التدوير من المستودعات بصورة دورية. كما يُعد الفرز الانتقائي للنفايات جزءاً أساسياً من الثقافة المؤسسية للشركة، بما يعزز ممارسات التعامل المسؤول مع النفايات في مختلف العمليات التشغيلية.

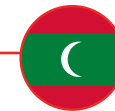
تشمل ممارسات الاقتصاد الدائري تجديد البطاريات المنتهية العمر التشغيلي وإعادة تأهيلها بما يتيح إعادة استخدامها في مواقع محطات الإرسال والاستقبال، مع تحقيق معدل استرداد بلغ 60% من إجمالي الوزن.



الدائري من خلال إعادة استخدام وإعادة توظيف أنظمة الطاقة ومعدات الاتصالات والأصول التقنية في الحد من النفايات الإلكترونية والانبعاثات الكربونية الكامنة على امتداد الشبكة.

ولا يقتصر نهج الاقتصاد الدائري في الكويت على إعادة استخدام الأصول فحسب، بل يمتد ليشمل دورة المشتريات بأكملها. فقد أسهم التحول الرقمي لعمليات المشتريات وإجراءات تسجيل الموردين من خلال منصة اس ايه بي أربيا في الاستغناء عن المعاملات الورقية والحد من استهلاك الموارد عبر عمليات سلسلة التوريد. كما أسهمت مبادرات المشتريات الصديقة للبيئة، بما في ذلك تحسين تصميم عبوات شرائح الاتصال واعتماد إجراءات طلبات الشراء الإلكترونية دون استخدام الورق، في الحد من النفايات البلاستيكية والورقية على نطاق واسع. ونظمت Ooredoo الكويت كذلك جلسة توعوية داخلية متكاملة حول الاستدامة استمرت يوماً كاملاً احتفاءً باليوم العالمي للبيئة، بهدف تعزيز الوعي البيئي وتشجيع السلوكيات الصديقة للبيئة بين الموظفين في مختلف المكاتب. كما دعمت هذه المبادرة العلامات التجارية الكويتية المستدامة والممارسات الصديقة للبيئة، وركزت على العادات العملية للاستدامة وأنماط الاستهلاك المسؤول.

في عام 2025، طُبقت Ooredoo الكويت نهجاً متكاملًا لممارسات الاقتصاد الدائري شمل إعادة استخدام الأصول، والمشتريات الصديقة للبيئة، وكفاءة الشبكات. وتمثلت إحدى المبادرات الرائدة في إعادة تخصيص أجهزة توجيه "سيسكو" بتقنية "تبديل بروتوكول التسمية متعدد البروتوكولات" إلى Ooredoo فلسطين، ولوحات الاتصالات MBSC6900 إلى Ooredoo المالديف، بما أسهم في إطالة العمر التشغيلي للمعدات التي كان من الممكن إخراجها من الخدمة، والحد من النفايات الإلكترونية، وتجنب الانبعاثات الكربونية الكامنة المرتبطة بتصنيع معدات شبكات جديدة ونقلها والتخلص منها، مع تحقيق قيمة تشغيلية للجهات المستفيدة من هذه الأصول. وعلى مستوى الشبكة، تتكامل كفاءة استخدام الطاقة مع مبادئ الاقتصاد الدائري. فقد أسهم تطبيق استخدام المولدات الكهربائية المشتركة، والتحويل من المولدات الكهربائية إلى الشبكة العامة، واستخدام معدات الاتصالات الموفرة للطاقة، وكبائن المعدات الخارجية، وخصائص توفير الطاقة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي في شبكات الوصول الراديوي، وتوسعة شبكة الألياف الضوئية الأساسية، وتخزين المحتوى الخارجي مؤقتاً، في خفض الطلب التشغيلي على الطاقة. كما أسهم اعتماد ممارسات الاقتصاد



في المالديف، تُدار النفايات وفق إجراءات تشغيلية قياسية وآليات معتمدة للتخلص من الأصول، مع استمرار الجهود الرامية إلى تحسين عمليات الفرز، وتعزيز تتبع النفايات الإلكترونية والبطاريات، وإرساء آليات أكثر تنظيماً للتعامل مع النفايات الخطرة بمرور الوقت.



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

شراكة من أجل كويت أكثر اخضراراً

أبرمت Ooredoo الكويت شراكة مع منظمة أمنية، وهي منظمة كويتية غير ربحية متخصصة في إعادة تدوير النفايات البلاستيكية، بهدف تعزيز المسؤولية البيئية خلال شهر رمضان المبارك وعلى مدار العام. وشملت هذه الشراكة: تنفيذ حملة لجمع العبوات البلاستيكية، حيث جُمع أكثر من 500 ألف كيلوغرام من المواد البلاستيكية، بدعم المبادرة من خلال توزيع حاويات إعادة التدوير في جميع طوابق المكاتب، وتنفيذ برامج توعوية في المدارس لنشر ثقافة إعادة التدوير والمحافظة على البيئة.

ترشيد استهلاك المياه

لا يُعد استهلاك المياه من الموضوعات البيئية الجوهرية بالنسبة للشركات التشغيلية التابعة لمجموعة Ooredoo الكويت، إذ تتركز أنشطة المجموعة بصورة رئيسية في المكاتب والبنية التحتية للشبكات، وليس في العمليات الصناعية كثيفة الاستهلاك للمياه. ومع ذلك، يظل الاستخدام الرشيد للمياه ومراقبة معدلات استهلاكها من الالتزامات المهمة في الأسواق الخمسة كافة، بما يضمن الامتثال للمتطلبات المحلية والحد من الأثر البيئي في المجتمعات التي نخدمها.



خفضت OOREDOO الكويت استهلاك المياه بنسبة

42%

خلال عام 2025، حيث انخفض الاستهلاك من 22,356,000 لتر في عام 2024 إلى 12,981,348 لترًا، مما يعكس تقدمًا ملموسًا في مجال الإدارة المسؤولة للموارد.

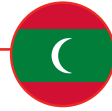
لا يُعد استهلاك المياه من الموضوعات البيئية الجوهرية بالنسبة للشركات التشغيلية التابعة لمجموعة Ooredoo الكويت، إذ تتركز أنشطة المجموعة بصورة رئيسية في المكاتب والبنية التحتية للشبكات، وليس في العمليات الصناعية كثيفة الاستهلاك للمياه. ومع ذلك، يظل الاستخدام الرشيد للمياه ومراقبة معدلات استهلاكها من الالتزامات المهمة في الأسواق الخمسة كافة، بما يضمن الامتثال للمتطلبات المحلية والحد من الأثر البيئي في المجتمعات التي نخدمها.



أما في **فلسطين**، فتُدار التأثيرات المرتبطة بالمياه بفعالية من خلال الربط بين الاستخدام المسؤول للمياه وممارسات إدارة النفايات، بهدف حماية النظم البيئية المحلية والمجتمعات المحيطة. وتشمل الإجراءات المتخذة استخدام مستشعرات موفرة للمياه، وتحسين العمليات التشغيلية، وتنفيذ مبادرات توعوية للموظفين لتشجيع الاستخدام المستدام للمياه.



في **Ooredoo الجزائر**، تشمل مبادرات ترشيد استهلاك المياه تركيب أجهزة موفرة للمياه، مثل الصنابير محدودة التدفق وأنظمة الطرد المزدوج، إلى جانب أنظمة الري الآلي وأعمال الصيانة الوقائية والتصحيحية. كما تُدعم هذه الجهود من خلال برامج التوعية والتدريب الموجهة للموظفين.



في حين لا توجد لدى **Ooredoo المالديف** سياسة رسمية خاصة بالموارد المائية العذبة أو البحرية، فإن استهلاك المياه يخضع لضوابط تشغيلية، مع توقعات بتحسين مستويات الرصد والمتابعة تدريجيًا. كما تعتمد الشركة على تجميع مياه الأمطار في مقرها الرئيسي من خلال خزان بسعة 2,000 لتر، بما يساهم في تقليل الاعتماد على مصادر المياه الخارجية.



هذا العام، طبقت **Ooredoo تونس** إجراءات لترشيد استهلاك المياه في جميع مبانيها من خلال تركيب مرشحات تدفق المياه في الصنابير، وتحسين معدلات تدفق المياه، وتعزيز وعي عمال النظافة بأفضل ممارسات ترشيد استهلاك المياه.

حققت Ooredoo تونس انخفاضًا بنسبة

34%

في استهلاك المياه.



الحوكمة المسؤولة

في مجموعة Ooredoo الكويت، تمثل الحوكمة الرشيدة الأساس الذي تُبنى عليه الثقة. وعبر شركاتنا التشغيلية الخمس، نلتزم بمعايير متسقة من الشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات الأخلاقية، بما يضمن أن تكون التزاماتنا تجاه العملاء والمجتمعات وأصحاب المصلحة مدعومة بأطر وممارسات مؤسسية قادرة على الوفاء بها وتحقيقها.

الموضوعات الجوهرية

حماية عملائنا

خلق فرص اقتصادية أخلاقية

أبرز مؤشرات الأداء



81.1

متوسط مؤشر رضا العملاء على مستوى المجموعة



صفر

حالات اختراق للبيانات أو وقائع فساد على مستوى المجموعة



6%

زيادة في عدد الموردين المحليين على مستوى المجموعة



65%

من الموردين المحليين لدى Ooredoo الكويت

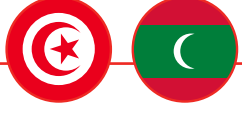
التوافق مع أهداف التنمية المستدامة



التوافق مع رؤية الكويت الوطنية الجديدة 2035



مكافحة الفساد ومكافحة الرشوة



يتواصل العمل بصورة فاعلة على تطوير السياسات على مستوى المجموعة. فقد قدمت تونس سياستها لمكافحة الفساد إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها، حيث تلقى بالفعل 100% من أعضاء مجلس الإدارة والموظفين الإحاطات والتوعية المتعلقة بهذه السياسة. أما في الجزائر وفلسطين، فتُطبق أطر راسخة لمكافحة الفساد، حيث لم تُسجل أي حوادث فساد خلال عام 2025.

تُعد Ooredoo المالديف من الموقعين على الميثاق العالمي للأمم المتحدة منذ عام 2012، حيث تمثل مكافحة الفساد أحد الركائز الأربع الأساسية لالتزاماتها بموجب هذا الميثاق. كما تُطبق سياسة مكافحة غسل الأموال لضمان وجود ضوابط فعالة لتحديد حالات غسل الأموال والجرائم المالية واكتشافها ومنعها والإبلاغ عنها.



تتبنى Ooredoo الكويت نهجًا قائمًا على عدم التسامح مطلقًا مع الرشوة والفساد بجميع أشكالهما. وقد طبقت شهادة الالتزام بسياسة مكافحة الفساد ومكافحة الرشوة منذ عام 2024، لتشمل جميع الموظفين والمقاولين الذين تتعامل معهم الشركة، مما يوسع نطاق المساءلة ليشمل ما يتجاوز حدود المؤسسة ذاتها. كما جرى إعداد سياسة مكافحة الفساد ومراجعتها، وهي حاليًا بانتظار الاعتماد النهائي من مجلس الإدارة، مما يعزز الإطار المؤسسي للحوكمة ويضيف عليه مزيدًا من الطابع الرسمي.

100%
نسبة الامتثال لمدونة الأخلاقيات



خلق فرص اقتصادية أخلاقية

عبر أسواقنا الخمسة، نرسخ مبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة في مختلف جوانب أعمالنا، وفي أساليب المنافسة واتخاذ القرارات على جميع المستويات التنظيمية. واستنادًا إلى المعايير الدولية ومدونة أخلاقيات موحدة على مستوى المجموعة ومعتمدة لدى جميع الشركات التشغيلية، نلتزم بالمنافسة العادلة، وممارسات الأعمال المسؤولة، وتحقيق قيمة مستدامة للمجتمعات والاقتصادات التي نخدمها.

الالتزام بمدونة الأخلاقيات

ونزاهة السجلات المالية. ويُعد الامتثال لهذه المتطلبات إلزاميًا دون استثناء، كما تخضع أي مخالفات لإجراءات تأديبية بغض النظر عن المستوى الوظيفي أو المنصب. وتلتزم Ooredoo الكويت التزامًا كاملاً بمتطلبات اللائحة التنفيذية لهيئة أسواق المال، مع مراجعة أطر الحوكمة وتحديثها بصورة دورية لمواكبة المتطلبات التنظيمية المتطورة.

في Ooredoo الكويت، تمثل السلوكيات الأخلاقية الأساس الذي تُبنى عليه الثقة مع الموظفين والعملاء والموردين والمساهمين والجهات التنظيمية. وتحدد مدونة الأخلاقيات ومدونة قواعد السلوك المهني توقعات واضحة للسلوك على جميع المستويات التنظيمية، وتشمل مكافحة الفساد، وتضارب المصالح، والمنافسة العادلة، والهدايا والرشوة، والاستخدام المسؤول لأصول الشركة، والمحافظة على السرية.

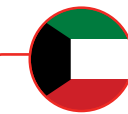


100%
نسبة الامتثال لمدونة الأخلاقيات



تضارب المصالح

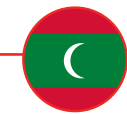
يُعد منع تضارب المصالح معيارًا حوكميًا غير قابل للتفاوض في شركة Ooredoo الكويت. ويُحظر على الموظفين في جميع المستويات الانخراط في أي نشاط تجاري يتعارض مع واجباتهم أو ينشئ مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في معاملات الشركة. وتنطبق التزامات الإفصاح سواء عند التعيين أو على أساس مستمر، مع اشتراط تقديم إقرارات سنوية في العديد من الأسواق، بما في ذلك فلسطين والمالديف والكويت.



تدير شركة Ooredoo الكويت حالات تضارب المصالح من خلال إطار رسمي متكامل يتألف من ثلاث أدوات، وهي: سياسة تضارب المصالح، وإقرار مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات العمل، وسياسة معاملات الأطراف ذات العلاقة. ويُطلب من جميع أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا التوقيع على إقرارات باعتبارها التزامًا رسميًا بهذه المعايير. وتُنفذ جميع المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة على أساس تجاري، وتخضع للمستوى نفسه من الفحص والعناية الواجبة المطبق على معاملات الأطراف الثالثة. وفي حال بلغت المعاملة بين الشركة وأي طرف ذي علاقة نسبة 5% أو أكثر من إجمالي الأصول أو كان لها تأثير جوهري على البيانات المالية للشركة، يجب تعيين خبير مستقل لتقديم تقرير إلى مجلس الإدارة قبل اعتماد المعاملة. ويجري فريق الحوكمة المؤسسية مراجعات سنوية لجميع معاملات الأطراف ذات العلاقة ويقدم نتائجها إلى لجنة التدقيق وإدارة المخاطر، بما يضمن الامتثال المستمر والشفافية.

الإبلاغ عن المخالفات

توفر شركة Ooredoo الكويت للموظفين والمتعاقدين والعملاء والموردين قناة آمنة وسرية ومحمية للإبلاغ عن أي سلوك مشتبّه في مخالفته. وتحدد سياسة الإبلاغ عن المخالفات، التي تمت مراجعتها مؤخرًا في ديسمبر 2024 وأصبحت الآن في نسختها الثالثة منذ إطلاقها في عام 2019، آليات واضحة للإبلاغ عن الحالات وتقييمها والتحقيق فيها وإغلاقها، مع معالجة جميع البلاغات حصريًا من قبل الرئيس التنفيذي للتدقيق وتحت إشراف لجنة التدقيق وإدارة المخاطر. وتتوفر عدة خيارات للإبلاغ، تشمل عناوين بريد إلكتروني مخصصة، وخطًا ساخنًا، والإبلاغ الإلكتروني عبر الموقع الإلكتروني للشركة وشبكاتها الداخلية، بالإضافة إلى عنوان فعلي في المقر الرئيسي لشركة Ooredoo



وفي جزر المالديف، تنظم سياسة معاملات الأطراف ذات العلاقة، المنشأة رسميًا، جميع المعاملات مع الأطراف ذات العلاقة، وتتطلب موافقة كتابية مسبقة وإشرافًا على مستوى مجلس الإدارة أو كبار للمعاملات التي تشمل أعضاء مجلس الإدارة أو كبار موظفي الإدارة أو الأطراف المرتبطة بهم.



وفي تونس، يُطلب من جميع الموردين التوقيع على إقرار بعدم وجود تضارب في المصالح قبل إنشاء العقد ضمن نظام المشتريات، مع إتاحة الإبلاغ العام عن حالات تضارب المصالح المحتملة مباشرة من خلال الموقع الإلكتروني للشركة.

الكويت، ويمكن الوصول إلى هذه الوسائل من قبل الموظفين الداخليين والأطراف الخارجية على حد سواء. ويتم تأكيد استلام البلاغ خلال خمسة أيام عمل، وعند الحاجة إلى إجراء تحقيق، يجوز للجنة التدقيق وإدارة المخاطر تكليف الرئيس التنفيذي للتدقيق بقيادة التحقيق أو تشكيل لجنة تحقيق مخصصة. وتظل هويات المبلغين عن المخالفات سرية بشكل صارم، كما تُضمن الحماية من أي إجراءات انتقامية، وتُعامل البلاغات المجهولة بالدرجة نفسها من الجدية والصرامة المطبقة على البلاغات المعلومة المصدر. كما تتم الإشارة إلى هذه القناة ضمن طلبات تقديم العروض، بما يضمن علم المتعاقدين والموردين بها منذ بداية تعاملهم مع الشركة.

مع توفير ضمانات مكافئة ضد الانتقام. وفي تونس، يتم إخطار الرئيس التنفيذي للتدقيق تلقائيًا بمجرد تقديم أي بلاغ من خلال بوابة الإبلاغ العامة.

إدارة المخاطر

وعبر جميع أسواق مجموعة Ooredoo الكويت، توجد آليات متسقة للإبلاغ عن المخالفات لجميع الموظفين وأصحاب المصلحة الخارجيين، حيث تحتفظ كل شركة تشغيلية بقنوات إبلاغ يسهل الوصول إليها ومحمية،

تحافظ شركة Ooredoo الكويت على إطار لإدارة المخاطر على مستوى المؤسسة بأكملها، صُمم لتحديد وتقييم وإدارة ومراقبة والإبلاغ عن المخاطر التي قد تؤثر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية والمالية والتنظيمية وأهداف الاستدامة. ويتوافق هذا الإطار مع معايير إدارة مخاطر المؤسسة لمجموعة Ooredoo والممارسات الدولية الرائدة في إدارة المخاطر، وهو مدمج في جميع وحدات الأعمال من خلال هياكل حوكمة وسياسات وآليات مساءلة محددة. ويتوافق إطار إدارة مخاطر المؤسسة في شركة Ooredoo الكويت مع مبادئ المواصفة الدولية ISO 31000، حيث تُقيّم المخاطر باستخدام منهجية موحدة تُقيّم كلاً من الأثر المحتمل واحتمالية الحدوث. ويستند القياس الكمي للمخاطر بصورة رئيسية إلى الأثر المالي، والذي يتم قياسه مقارنة بالإيرادات أو الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك أو صافي الربح، ويتم تحديد درجة الخطورة الإجمالية من خلال ضرب تصنيفات الأثر والاحتمالية. وتخضع المخاطر الرئيسية وتلك التي تتجاوز الحدود



وقد عززت شركة Ooredoo تونس نهجها في إدارة المخاطر من خلال حصولها خلال العام على شهادة:

ISO 22301:2019

والتي تغطي خدمات الاتصالات الحيوية ووظائف الأعمال الأساسية.

المقبولة لخطط تخفيف نشطة وتقارير ربع سنوية تُرفع إلى الإدارة التنفيذية ولجنة التدقيق وإدارة المخاطر ومجلس الإدارة. ويرتكز إطار إدارة المخاطر على مجموعة شاملة من السياسات، تشمل: سياسة إدارة مخاطر المؤسسة. دليل الحوكمة المؤسسية. ميثاق مجلس الإدارة. ميثاق لجنة التدقيق وإدارة المخاطر. سياسة إدارة الاحتيال. سياسة أمن المعلومات المؤسسية. سياسة معاملات الأطراف ذات العلاقة. عمليات إدارة المخاطر المالية والامتثال. سياسة إدارة استمرارية الأعمال. سياسات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

دورة إدارة المخاطر:



التحديد

التقييم

تحديد الأولويات

التخفيف

المراقبة

إعداد التقارير

سلسلة التوريد المسؤولة

امتداد المساءلة إلى ما هو أبعد من عمليات شركة Ooredoo الكويت الخاصة وصولاً إلى سلسلة القيمة الأوسع نطاقاً. ويستند نهج المشتريات المسؤولة في شركة Ooredoo الكويت إلى خمسة ركائز تضمن مجتمعةً دمج مساءلة الموردين والسلوك الأخلاقي واعتبارات الاستدامة في كل مرحلة من مراحل سلسلة التوريد.

تلتزم شركة Ooredoo الكويت ببناء سلسلة توريد مسؤولة ومرنة وأخلاقية، بحيث تعكس قرارات المشتريات ليس فقط اعتبارات التكلفة والجودة، بل أيضاً نزاهة الموردين والمسؤولية البيئية والمعايير الاجتماعية. ويتم تضمين هذا الالتزام في جميع عمليات المشتريات وإجراءات تأهيل الموردين والأطر التعاقدية، بما يضمن



في عام 2025، كان

65%

من إجمالي موردي شركة Ooredoo الكويت محليين، و وتم توجيه

91.1%

من إجمالي الإنفاق على المشتريات، باستثناء موردي الأجهزة، نحو الموردين المحليين.



حوكمة المخاطر

يتم الإشراف على إدارة المخاطر في شركة Ooredoo الكويت من خلال هياكل حوكمة محددة بوضوح تضمن دمج اعتبارات المخاطر في كل من عمليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتشغيلية



مجلس الإدارة

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية الشاملة عن فعالية إطار إدارة المخاطر، ويتم الإبلاغ بصورة فورية عن المخاطر الجوهرية ونقاط الضعف في الضوابط وقضايا الامتثال والحوادث المهمة لضمان الإشراف المناسب واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

وظيفة إدارة مخاطر المؤسسة

تقوم بتنسيق أنشطة إدارة المخاطر وتوحيد التقارير على مستوى المجموعة.

أبرز مؤشرات الأداء

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية الشاملة عن فعالية إطار إدارة المخاطر، ويتم الإبلاغ بصورة فورية عن المخاطر الجوهرية ونقاط الضعف في الضوابط وقضايا الامتثال والحوادث المهمة لضمان الإشراف المناسب واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

صلة بعمليات الشركة وسلسلة التوريد الخاصة بها. وعندما تكون قضايا الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية ذات أهمية جوهرية بالنسبة لأهداف الأعمال، يتم إدراجها في سجلات المخاطر الخاصة بالشركة وتخضع لآليات الإشراف والإبلاغ ذاتها. وخلال فترة إعداد التقرير، جرى النظر في المخاطر المرتبطة بالاستدامة ضمن إطار إدارة مخاطر المؤسسة الأوسع نطاقاً، مع تزايد دمج اعتبارات الاستدامة لدعم النمو المسؤول وتعزيز القدرة على الصمود على المدى الطويل.

وعبر الأسواق الخمسة لمجموعة Ooredoo الكويت، تختلف مستويات نضج دمج مخاطر المناخ والاستدامة. ففي عام 2025، خضعت جميع شركات التشغيل الخمس لبرامج تدريب وبناء قدرات بشأن المعيارين الدوليين لإعداد التقارير المالية للاستدامة S1 و S2، مما أرسى أساساً أكثر اتساقاً لتحديد وتقييم والإفصاح عن المخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة.

وبعكس هذا العمل التزاماً مشتركاً على مستوى المجموعة بتعزيز حوكمة المخاطر المناخية تدريجياً بما يتوافق مع المعايير الدولية والتوقعات التنظيمية.

لجنة التدقيق وإدارة المخاطر

تقوم بمراجعة المخاطر الرئيسية وخطط التخفيف وتقارير المخاطر بصورة منتظمة، مع وجود آليات تصعيد محددة للمخاطر العالية أو الحرجة.

الإدارة التنفيذية

تقوم بتنفيذ ومراقبة المخاطر عبر جميع وحدات الأعمال، مع دمج إدارة المخاطر والفرص ضمن عمليات التخطيط الاستراتيجي وتخصيص رأس المال وإدارة الأداء.

وظيفة التدقيق الداخلي والضوابط الداخلية والحوكمة المؤسسية والامتثال

توفر تأكيداً مستقلاً بشأن فعالية عمليات إدارة المخاطر، وترفع نتائجها إلى لجنة التدقيق وإدارة المخاطر لدعم التحسين المستمر وتعزيز المساءلة. تُدمج اعتبارات الاستدامة والمناخ بشكل كامل ضمن إطار إدارة مخاطر المؤسسة في شركة Ooredoo الكويت، بدلاً من إدراجها من خلال عملية منفصلة. ويتم تحديد وتقييم ومراقبة الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية، بما يشمل القدرة على التكيف مع تغير المناخ وإدارة الطاقة ورفاهية الموظفين وخصوصية العملاء والأمن السيبراني والامتثال التنظيمي، من خلال هياكل الحوكمة نفسها المطبقة على جميع المخاطر الاستراتيجية والتشغيلية والمالية. وعلى وجه الخصوص، يتم إدراج الاعتبارات المتعلقة بالمناخ، بما في ذلك التطورات التنظيمية والمخاطر المناخية المادية ومخاطر التحول والفرص المحتملة، ضمن تقييمات مخاطر المؤسسة والتخطيط الاستراتيجي متى كانت ذات



الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

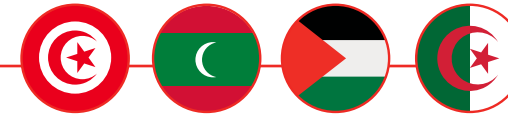
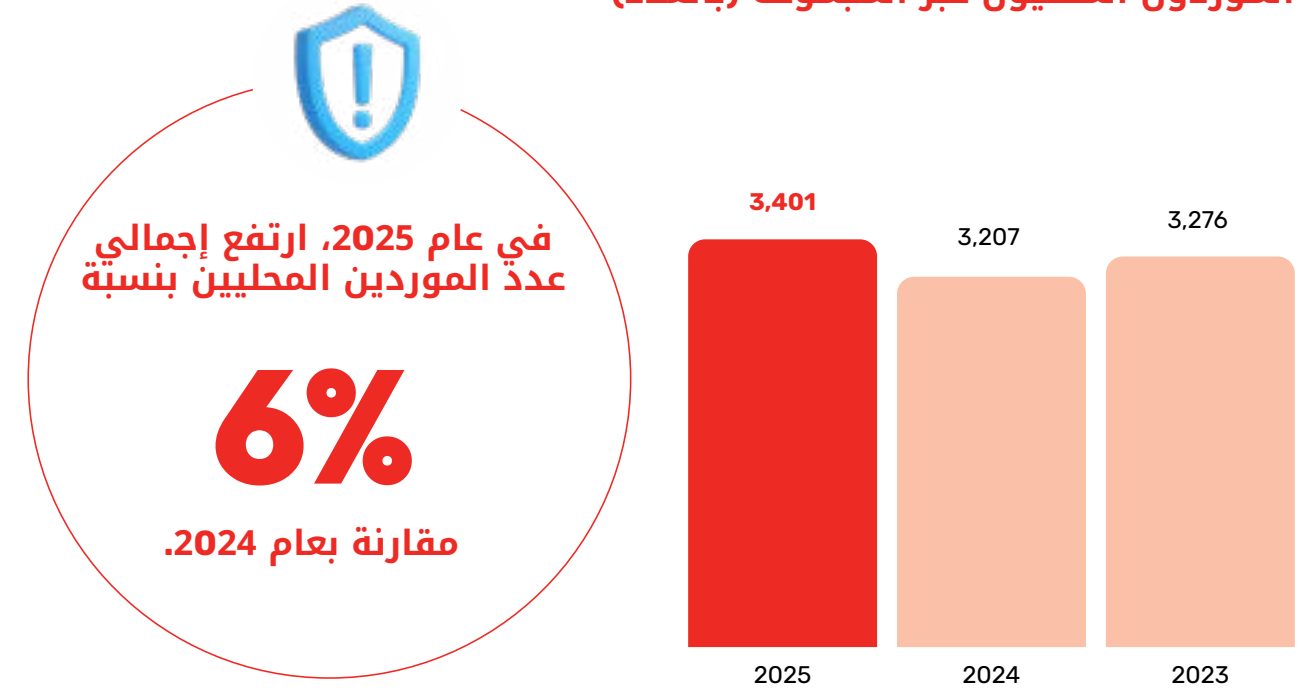
تعزيز نزاهة الموردين في مرحلة التوريد

في فلسطين، قامت شركة Ooredoo بدمج استبيان نزاهة الأطراف الثالثة رسميًا ضمن عمليات طلبات تقديم العروض ذات الصلة في عام 2025، مما عزز فحص الموردين في مرحلة التوريد وضمن إدماج اعتبارات الأخلاقيات والنزاهة والاستدامة قبل اختيار الموردين. وقد رافق ذلك مراجعة واعتماد سياسة مشتريات

محدثة والاستمرار في تطبيق مدونة سلوك الموردين المتاحة للجمهور. كما يتم دعم متطلبات الموردين من خلال بنود تعاقدية قوية تغطي مكافحة الفساد، وعمالة الأطفال، وحقوق التدقيق، والتزامات المقاولين من الباطن، والتعليق أو الإنهاء الفوري في حال عدم الامتثال.



الموردون المحليون عبر المجموعة (بالعدد)



في تونس، يجري إضفاء الطابع الرسمي بصورة متزايدة على إدارة سلسلة التوريد المسؤولة من خلال تحديثات سياسة المشتريات ودمج متطلبات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية في علاقات الموردين. وتشمل توقعات الشركة من الموردين بصورة صريحة حقوق الإنسان، ومعايير العمل، والصحة والسلامة، وحماية البيئة، والتنمية المستدامة، وأخلاقيات الأعمال.

وتشترط شركة Ooredoo تونس أيضًا على جميع الموردين الجدد توقيع كتاب بعدم وجود تضارب في المصالح قبل إنشاء حساباتهم في نظام المشتريات، كما بدأت في إيلاء اهتمام أكبر لامثال الموردين لمتطلبات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية والشفافية كجزء من خارطة طريق الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاصة بها.

وفي جزر المالديف، يُطلب من الموردين استكمال وتوقيع وثائق مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد ونزاهة الأطراف الثالثة قبل المشاركة في عمليات المشتريات. ويوفر ذلك نقطة رقابة دنيا مهمة ويدعم فحص الموردين عند تأهيلهم.

وفي فلسطين، يتم تعزيز المشتريات المسؤولة من خلال سياسة مشتريات رسمية ومدونة سلوك للموردين متاحة للجمهور.

وفي الجزائر، تم توجيه ممارسات سلسلة التوريد نحو تحسين المرونة والكفاءة، بما في ذلك تنويع الموردين، وتحسين إدارة المخزون، وإجراء تعديلات لوجستية لتقليل وتيرة النقل غير الضرورية. وقد دعمت هذه الجهود استمرارية العمليات وساهمت في الوقت نفسه في استخدام الموارد بكفاءة أكبر.

حماية عملائنا

في مجموعة Ooredoo الكويت، تشكل خصوصية عملائنا وأمنهم وثقتهم جوهر الطريقة التي نعمل بها. فعبر خمسة أسواق، نتعامل مع كميات كبيرة من البيانات الشخصية في إطار تقديم خدمات الهاتف المتنقل والإنترنت والاتصالات لملايين الأشخاص. ونُعد حماية تلك البيانات بطريقة مسؤولة متطلبًا تنظيميًا وانعكاسًا للثقة التي يضعها عملاؤنا فينا، وهي ثقة تُعد ضرورية لدورنا كممكّن رقمي في المجتمعات التي نخدمها.



التوافق مع معيار ISO 27001

يستند نظام إدارة أمن المعلومات إلى معايير: ISO 27017 | ISO 27001 | معيار أمن بيانات صناعة بطاقات الدفع، بما يضمن سرية البيانات الحساسة وسلامتها وتوافرها عبر جميع العمليات.

دليل الضوابط الأمنية المؤسسية

تم اعتماد هذا الدليل من قبل الرئيس التنفيذي والرئيس التنفيذي للتكنولوجيا، ويحدد ضوابط أمنية إلزامية مطبقة على جميع الموظفين والمتعاقدين والأطراف الثالثة، وتشمل:

سياسة الخصوصية

التزام متاح للجمهور بالمعالجة القانونية للبيانات وإدارة الموافقات وحماية البيانات الشخصية للعملاء والموظفين، ويمكن الاطلاع عليه من خلال الموقع الإلكتروني لشركة Ooredoo الكويت.

الامتثال لمتطلبات هيئة تنظيم الاتصالات وتقنية المعلومات

الالتزام الكامل بمتطلبات هيئة تنظيم الاتصالات وتقنية المعلومات في دولة الكويت المتعلقة بأمن البيانات والخصوصية، بما في ذلك سياسة تصنيف البيانات التي تنظم التعامل مع البيانات الحساسة داخل مستودع بيانات شركة Ooredoo الكويت.

التدريب على الوعي الأمني.

التعامل الآمن مع الأصول المعلوماتية. الإبلاغ الفوري عن حالات الاختراق. الالتزام بجميع المعايير الأمنية. التزامات الموردين والأطراف الثالثة.

تتضمن جميع اتفاقيات الموردين والمزودين اتفاقيات عدم إفصاح وبنودًا لحماية البيانات، مع إجراء عمليات تدقيق دورية للتحقق من الامتثال والتخفيف من المخاطر الناشئة عن العلاقات التجارية مع الأطراف الثالثة.

لم يتم تسجيل أي حوادث اختراق للبيانات عبر مجموعة Ooredoo الكويت خلال عام 2025، كما لم تقع أي حوادث تتعلق بالمعلومات الشخصية القابلة لتحديد الهوية، ولم تتلق الشركة أي شكاوى خصوصية مثبتة من أطراف خارجية أو جهات تنظيمية، ولم يتم تحديد أي حالات تسريب أو سرقة أو فقدان لبيانات العملاء.

خصوصية البيانات

عبر مجموعة Ooredoo الكويت، تخضع خصوصية البيانات لمزيج من السياسات الرسمية والامتثال التنظيمي الوطني والمعايير المعترف بها دوليًا. وتحفظ كل شركة تشغيلية بسياسة خصوصية متاحة للجمهور، ويتم جمع البيانات ومعالجتها فقط لأغراض مشروعة وقانونية، بما يتوافق مع تشريعات حماية البيانات الوطنية المعمول بها، وعند الاقتضاء، مع مبادئ اللائحة العامة لحماية البيانات، بما في ذلك: تقليل جمع البيانات إلى الحد الأدنى، تحديد الغرض من جمع البيانات، حماية حقوق أصحاب البيانات.

وفي الكويت، يستند نهج شركة Ooredoo تجاه خصوصية البيانات إلى هيكل حوكمة رسمي يدمج متطلبات الخصوصية والأمن في جميع أنحاء المؤسسة، بدءًا من تصميم الأنظمة وإدارة الموردين وصولاً إلى سلوك الموظفين والتعامل مع العملاء.



التدريب والتوعية الأمنية

لا يزال السلوك البشري يمثل أحد أهم مصادر مخاطر الأمن السيبراني، وتعالج شركة Ooredoo هذا الأمر بصورة منهجية عبر جميع الأسواق.



في **الكويت**، يضمن برنامج التوعية بالأمن السيبراني القوي أن يفهم جميع الموظفين والمتعاقدين التزاماتهم بموجب دليل الضوابط الأمنية المؤسسية. وخلال عام 2025: تم تنفيذ 12 حملة لمحاكاة التصيد الاحتيالي، أكمل 395 مستخدماً برامج التدريب. تم تقديم برامج تنشيطية للتوعية الأمنية شملت 868 موظفاً، أكمل 201 موظف جديد برامج التدريب الأمني عند الالتحاق بالعمل. كما تعزز ضوابط الوصول القائمة على الأدوار المساءلة على جميع المستويات.

ومن الجدير بالذكر أنه لم يتم الإبلاغ عن أي حوادث تصيد احتيالي خلال عام 2025، وهو ما يعكس بصورة مباشرة وجود قوة عاملة واعية بأهمية الأمن.

في **جزر المالديف**، يتم تقديم ما لا يقل عن أربع جلسات تدريبية سنوياً لجميع الموظفين بشأن خصوصية البيانات وأمن المعلومات من خلال منصة التوعية الأمنية KnowBe4.

في **الجزائر**، يتم تقديم تدريب إلزامي من خلال منصة التوعية الأمنية كاسبرسكي، مع استهداف مشاركة ما نسبته 94% من الموظفين، ويُستكمل ذلك بعمليات تدقيق وجلسات توعية مخصصة للشركاء من الأطراف الثالثة الذين يعالجون بيانات العملاء.

الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

الأمن من خلال التصميم

يتم دمج متطلبات الخصوصية والأمن ضمن إدارة التغيير وتصميم الحلول في شركة Ooredoo الكويت، حيث تُجرى مراجعات لهندسة الأمن وتقييمات أثر حماية البيانات قبل تشغيل أي نظام أو خدمة جديدة. ويؤدي نهج «الأمن من خلال التصميم» إلى تقليل التعرض لنقاط الضعف منذ المراحل الأولى، ويضمن دمج اعتبارات الخصوصية في مبادرات التحول الرقمي بدلاً من تطبيقها بأثر رجعي. وعلى المستوى التشغيلي، يقوم مركز عمليات الأمن، الذي يعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع، بمراقبة البيئة التشغيلية من خلال منصة إدارة معلومات وأحداث الأمن، مع نظام إنذارات متطور للكشف عن الاحتيال وتسريب البيانات وإساءة استخدام الامتيازات، وذلك بدعم من إجراءات تشغيل موثوقة للتصنيف السريع للحوادث والاحتواء والاستئصال والتعافي. ويجري تطبيق ضوابط «الثقة الصفريّة» تدريجياً، بما في ذلك: إمكانات بوابة الويب الآمنة. بوابة الذكاء الاصطناعي. المصادقة متعددة العوامل. نظام ويندوز هيلو للأعمال. وذلك بهدف تعزيز موثوقية الهوية على مستوى المؤسسة. وتشمل تدابير حماية الشبكات ما يلي: الحماية من هجمات حجب الخدمة الموزعة. تحديث جدران الحماية من الجيل التالي.

. تحديث جدران حماية تطبيقات الويب.
. تنفيذ برنامج التقسيم الدقيق للشبكات للحد من الحركة الجانبية في حال وقوع اختراق.
كما يتم تأمين الأجهزة الطرفية من خلال:
. تطبيق خطوط الأساس للتدعيم الأمني.
. استخدام أدوات الكشف والاستجابة للأجهزة الطرفية.
. تشفير الأجهزة.
. إجراء محاكاة دورية لهجمات التصيد الاحتيالي.
. تنفيذ برامج متجددة للتوعية الأمنية.
. وتضمن ضوابط الوصول القائمة على الأدوار والقياس الدوري للامتثال الالتزام بالسياسات الأمنية.
وعندما تكشف نتائج التدقيق عن وجود ثغرات، مثل:
. سوء استخدام منافذ يو إس بي.
. تجاوز إعدادات الخادم الوكيل.
. عدم كفاية تغطية منع تسرب البيانات.
. يتم تنفيذ إجراءات علاجية معجلة، تشمل:
. تثبيت التحديثات الأمنية.
. ضبط القواعد.
. تعديل تقسيم الشبكات.
. إعادة تدريب الموظفين المستهدفين.
. ويطلب من جميع الموظفين الالتزام رسمياً بمدونة قواعد السلوك المهني والأخلاقيات، كما تعزز برامج التوعية الدورية بأمن المعلومات التزامات الخصوصية والعواقب المترتبة على عدم الامتثال في جميع أنحاء المؤسسة.

صفر حوادث اختراق للبيانات

لم يتم تسجيل أي حوادث اختراق للبيانات عبر مجموعة Ooredoo الكويت خلال عام 2025، ولم تقع أي حوادث تتعلق بمعلومات تعريف الهوية الشخصية، كما لم يتم تلقي أي شكاوى خصوصية مثبتة من أطراف خارجية أو جهات تنظيمية، ولم يتم تحديد أي حالات تسريب أو سرقة أو فقدان لبيانات العملاء.

الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

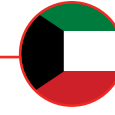
شهادات الأيزو والشهادات الأمنية

في الكويت، تتوافق أطر الأمن مع: معيار ISO 27001 معيار ISO 27017 الخاص بأمن الحوسبة السحابية. متطلبات معيار أمن بيانات صناعة بطاقات الدفع. وذلك بما يضمن سرية البيانات وسلامتها وتوافرها عبر جميع العمليات. وفي تونس، تم بنجاح تجديد شهادة ISO 27001:2022 خلال عام 2025، بينما تحتفظ الجزائر بشهادة ISO 27001:2022، مما يعزز حوكمة أمن المعلومات لديها. أما جزر المالديف وفلسطين، فتتوافق سياساتهما الداخلية مع معايير ISO 27001، بما يضمن اتساق الممارسات الأمنية على مستوى المجموعة. كما عززت تونس قدرتها التشغيلية على الصمود من خلال الحصول خلال العام على شهادة ISO 22301:2019، التي تغطي خدمات الاتصالات الحيوية ووظائف الأعمال الأساسية. وعبر الأسواق الخمسة جميعها، تم الحفاظ على شهادة ISO 9001 الخاصة بإدارة الجودة ومعالجة الشكاوى

تطوير المنتجات والتسويق المسؤول

يبدأ تطوير المنتجات والتسويق المسؤول في مجموعة Ooredoo الكويت من مبدأ بسيط يتمثل في أن العملاء يستحقون معلومات صادقة وواضحة ويسهل الوصول إليها. وفي جميع الأسواق الخمسة، يتم إيصال الأسعار والأحكام والشروط من خلال قنوات متعددة، كما تخضع المواد التسويقية لمراجعة منظمة واختبارات تسبق الإطلاق لضمان دقتها وعدالتها وألا تكون مضللة بأي حال من الأحوال.

ويُدمج الاستخدام المسؤول للبيانات ضمن تصميم المنتجات والأنشطة التسويقية. ولا تُستخدم بيانات العملاء خارج الغرض المخصص لها، كما لا يتم تنفيذ الإعلانات السلوكية إلا على أساس الحصول المسبق على موافقة المستخدم، وذلك باستخدام بيانات مجهولة الهوية أو بيانات تحمل أسماء مستعارة حيثما ينطبق ذلك. ويتم تعزيز هذا النهج من خلال أطر عمل خاصة بكل سوق.



يتماشى مع مبادئ الخصوصية حسب التصميم. وفي الكويت، يعكس التسويق المسؤول التزامات اجتماعية وثقافية أوسع إلى جانب الالتزامات التجارية. وتستخدم الحملات رسائل تتوافق مع البيئة المحلية ومؤثرين للتواصل مع جماهير متنوعة بصورة صادقة وأصيلة، مع مراقبة فعاليتها من خلال التحليلات وملاحظات العملاء في الوقت الفعلي. كما توفر منصة 51، التي تم تطويرها بالتعاون مع وزارة الإعلام، محتوى ثقافياً وتعليمياً يسهل الوصول إليه ويدعم أهداف التحول الرقمي الوطني، في حين تُظهر حملة «زارغون والمصباح السحري» التزام شركة Ooredoo بالفنون المحلية والتراث الثقافي وتعزيز مشاركة الأسرة. كما أن تواصل شركة Ooredoo الكويت بشفافية بشأن التزاماتها المتعلقة بالاستدامة، بما في ذلك مبدأ الاتصالات الخضراء وتطور شبكة الجيل الخامس والنصف 5.5G، يبرهن بصورة إضافية على أن ممارسات الأعمال المسؤولة والأداء التجاري القوي يسيران جنباً إلى جنب.

تحافظ شركة Ooredoo الكويت على التزامات واضحة تنظم كيفية استخدام بيانات العملاء في الإعلانات والتسويق. وتضع سياسة الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الخاصة بالإعلانات الأخلاقية، المعتمدة من مجلس الإدارة، معايير لجميع الأنشطة التسويقية، بما في ذلك الحملات الرقمية وحملات وسائل التواصل الاجتماعي، وتنطبق على الموظفين والوكالات الخارجية والمؤثرين. ويجب التعامل مع البيانات التي يتم جمعها لأغراض إعلانية وفقاً لسياسات الخصوصية الخاصة بشركة Ooredoo الكويت والقوانين الكويتية المعمول بها ولوائح هيئة أسواق المال، مع الحظر الصريح للممارسات الخادعة. وتُدمج مبادئ الخصوصية في جميع العمليات التسويقية من خلال الاتصالات القائمة على الموافقة، وإجراء تقييمات إلزامية لأثر حماية البيانات بالنسبة للعمليات عالية المخاطر، والحد الأدنى من جمع البيانات بما



حصلت شركة Ooredoo الكويت على العديد من الجوائز في عام 2025، بما في ذلك:

- جائزة ستيفي الذهبية لشركة العام في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- جائزة ستيفي الذهبية للابتكار في تطبيقات معلومات الأعمال، وجائزة ستيفي الذهبية المبتكرة في تطبيقات خدمات الأعمال، وتطبيقات معلومات الأعمال.
- جوائز ستيفي البرونزية في الابتكار التقني للعام وشركة العام في تكنولوجيا الاتصالات.



وفي الجزائر وتونس، تدعم السياسات والإجراءات الرسمية بصورة إضافية ممارسات التسويق المسؤول، بما في ذلك التواصل الشفاف، وتثقيف العملاء، والرصد المستمر لفعالية الحملات.

وتطبق شركة Ooredoo تونس ضوابط شاملة، تشمل المراجعات القانونية للمواد التسويقية، والتحقق من سهولة الوصول، وآليات معالجة الشكاوى، وعمليات

التواصل التصحيحي، إلى جانب إشراك أصحاب المصلحة بهدف التحسين المستمر للشفافية. وفي فلسطين، يتم ترسيخ ممارسات التسويق المسؤول من خلال الإرشادات الداخلية وعمليات الاعتماد وآليات التظلم، حيث تم تقييم 100% من الخدمات المهمة للتحقق من امتثالها لإجراءات التواصل المسؤول.

وفي مختلف أسواق مجموعة Ooredoo الكويت الخمسة، يتم توظيف الأنشطة التسويقية لدعم النتائج الاجتماعية والاقتصادية الإيجابية، من خلال تعزيز الشمول الرقمي، والاستهلاك المسؤول، والاستخدام الآمن للإنترنت. ويتم التعامل بصورة فعالة مع المخاطر المحتملة المرتبطة بالتسويق وتقديم المنتجات، بما في ذلك تحديات القدرة على تحمل التكاليف، ومخاطر خصوصية البيانات، وعدم تكافؤ فرص الوصول إلى الخدمات، من خلال

أطر حوكمة قوية، وتدابير لحماية العملاء، والتواصل المستمر مع أصحاب المصلحة.

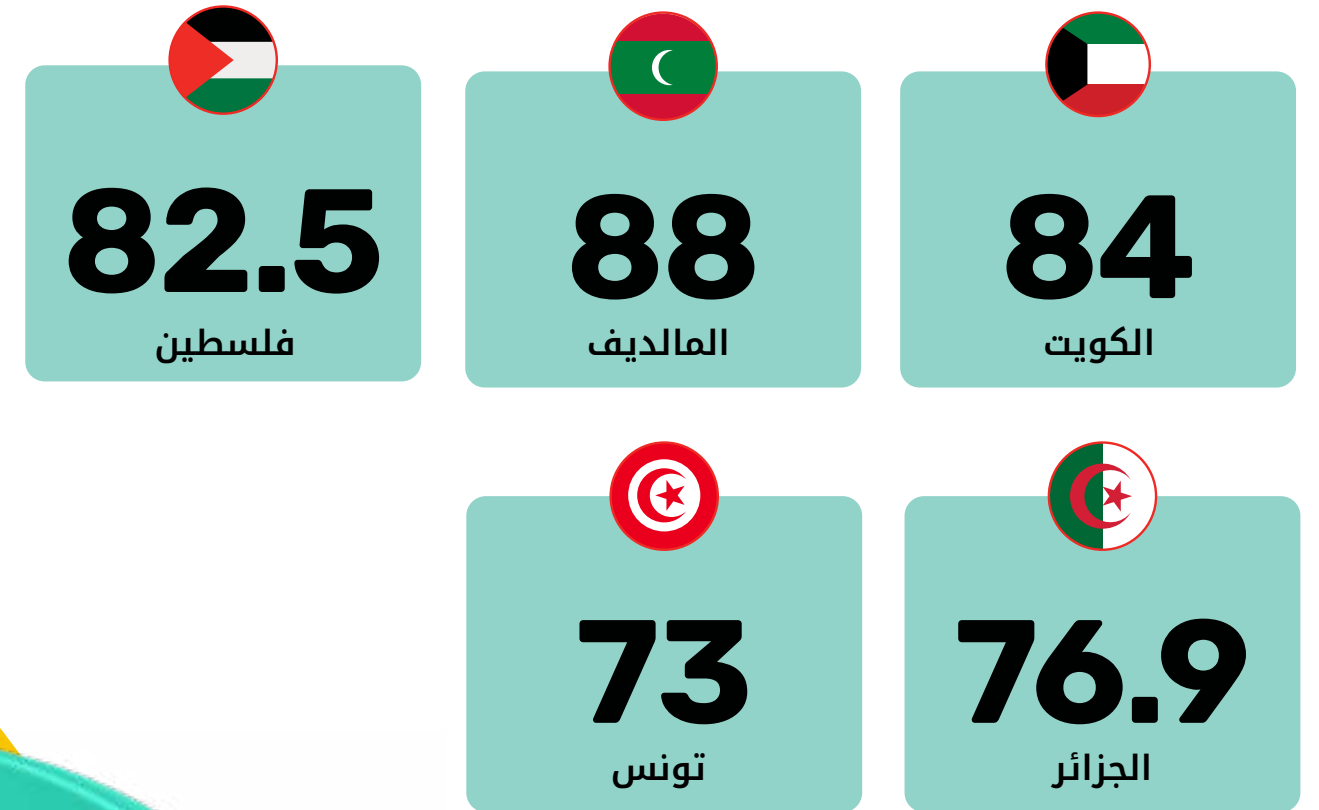
الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة قيد التنفيذ

مبادرة يوم العميل

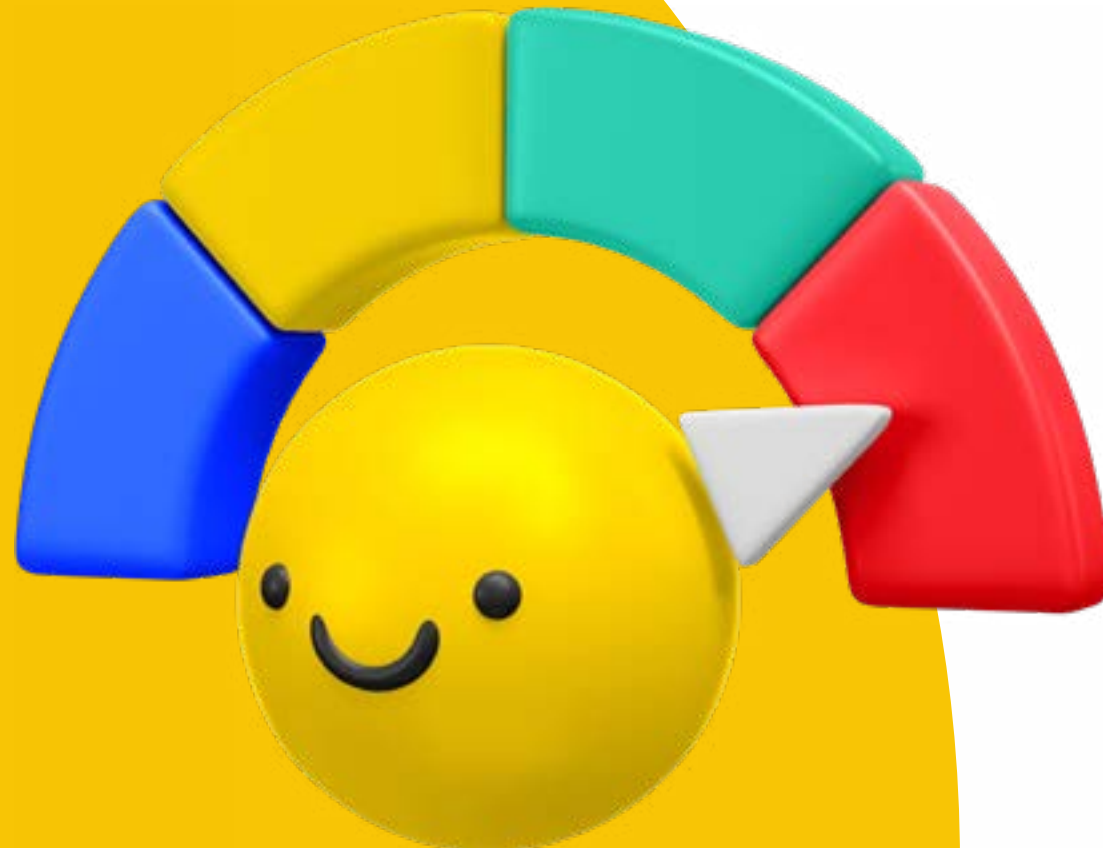
نفذت شركة Ooredoo الكويت يومين للعملاء خلال عام 2025، حيث ترك الرؤساء التنفيذيون وكبار أعضاء الإدارة مكاتبهم وقاموا بزيارة الفروع والتفاعل مباشرة مع العملاء في الخطوط الأمامية، واكتسبوا فهمًا مباشرًا لاحتياجات العملاء وتجاربهم بهدف التحسين المستمر لمستويات الرضا في جميع أنحاء المجموعة.

درجة رضا العملاء

يُعد رضا العملاء مقياسًا مباشرًا لمدى تلبية منتجات وخدمات وتفاعلات مجموعة Ooredoo الكويت لتوقعات الأشخاص الذين تخدمهم. وفي جميع الشركات الخمس العاملة، يتم تتبع رضا العملاء من خلال برامج قياس منظمة، مما يوفر رؤية متسقة للأداء ويحدد مجالات التحسين.



وبالمقارنة مع العام السابق، ارتفع متوسط درجة الرضا في المجموعة بنسبة 0.55%، مما يؤكد الأثر الإيجابي لمبادرات التحسين المستمرة. وتعكس هذه النتائج التزام المجموعة المستمر بتقديم خدمات موثوقة وعالية الجودة وتجارب عملاء ذات قيمة عبر أسواق متنوعة ومتطلبية. وتستخدم هذه الدرجات لوضع خطط تحسين مستهدفة على مستوى الشركات التشغيلية، بما يضمن ترجمة ملاحظات العملاء إلى إجراءات ملموسة.





الإفصاحات التفصيلية

يتم إعداد تقارير أداء الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية بما يتوافق مع البيئة التنظيمية في الكويت والإرشادات ذات الصلة الصادرة عن سوق الأوراق المالية، بالإضافة إلى الاستراتيجيات الوطنية بما في ذلك رؤية الكويت الجديدة 2035. وقد أعد هذا التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير وبما يتوافق مع معايير مجلس معايير المحاسبة للاستدامة الخاصة بقطاع الاتصالات.

في هذا القسم

[الوصف التفصيلي للآثار](#)[بيانات الأداء](#)[فهرس المبادرة العالمية
لإعداد التقارير](#)



الوصف التفصيلي للآثار

الفئة	الوصف	الآثار الفعلية/ المحتملة (السلبية/ الإيجابية)	أسماء الموضوعات النهائية لتقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لشركة أوريدو
البيئة	الإقرار بالآثار المرتبطة بالتغير المناخي وتقييمها وإدارتها، مع التركيز بصفة خاصة على انبعاثات غازات الدفيئة. ويشمل ذلك فهم البصمة الكربونية لشركة أوريدو، واتخاذ تدابير للحد من الانبعاثات، وتكييف الاستراتيجيات لمواجهة آثار التغير المناخي.	تشمل الآثار الإيجابية الفعلية والمحملة الجهود الرامية إلى خفض البصمة الكربونية من خلال اعتماد الطاقة المتجددة والبنية التحتية الموفرة للطاقة. وتشمل الآثار السلبية الفعلية والمحملة التي ينبغي أخذها في الاعتبار الأثر البيئي لعمليات الشبكات والاعتماد على البنية التحتية كثيفة الاستهلاك للطاقة، الأمر الذي قد يسهم في استنزاف الموارد والتلوث.	- التغير المناخي وانبعاثات غازات الدفيئة - إدارة الطاقة وكفاءتها
	التخطيط الاستراتيجي لموارد الطاقة واستهلاكها ومراقبتها وتحسينها ضمن عمليات شركة أوريدو. ويشمل ذلك تنفيذ ممارسات لتعزيز كفاءة الطاقة وتقليل الهدر، وغالبًا ما يتضمن اعتماد مصادر الطاقة المتجددة. وتسهم الإدارة الفعالة للطاقة في تحقيق وفورات في التكاليف، والاستدامة البيئية، وتعزيز مرونة الأعمال بشكل عام.	تشمل الآثار الإيجابية للإدارة الفعالة للطاقة تحقيق وفورات في التكاليف، والحد من الأثر البيئي، وتعزيز الكفاءة التشغيلية. وقد تشمل التحديات المحتملة تكاليف الاستثمار الأولية، والقيود التكنولوجية، ومتطلبات الامتثال التنظيمي.	
	النهج المنهجي لاستخدام موارد المياه والمحافظة عليها وإدارتها بكفاءة ومسؤولية ضمن عمليات ومرافق شركة أوريدو. ويشمل ذلك استراتيجيات لخفض استهلاك المياه، والتخفيف من تلوث مصادر المياه، وضمان الامتثال للوائح والمعايير ذات الصلة.	تشمل الآثار الإيجابية خفض استخدام المياه، وتقليل الأثر البيئي، وتحسين استدامة موارد المياه، وتقليل الضغط على مصادر المياه المحلية، وتعزيز السمعة المؤسسية في مجال المحافظة البيئية. وقد تشمل الآثار السلبية المحتملة تكاليف الاستثمار الأولية في تقنيات توفير المياه، وتعقيدات الامتثال التنظيمي، ومخاطر ندرة المياه في بعض المناطق.	- إدارة المياه - إدارة الطاقة وكفاءتها
	المعالجة المنهجية للنفايات الناتجة عن عمليات شركة أوريدو، بما في ذلك النفايات الإلكترونية. ويشمل ذلك استراتيجيات لتقليل توليد النفايات، وتعظيم إعادة تدوير الأجهزة والمكونات الإلكترونية وإعادة استخدامها، وتنفيذ أساليب مناسبة للتخلص من المواد الخطرة، والالتزام باللوائح البيئية وأفضل الممارسات المتعلقة بإدارة النفايات الإلكترونية.	تشمل الآثار الإيجابية للإدارة الفعالة للنفايات تقليل التلوث البيئي، والمحافظة على الموارد من خلال إعادة التدوير وإعادة الاستخدام، والامتثال للوائح البيئية. ويمكن أن تمنع الإدارة السليمة للنفايات الإلكترونية دخول المواد الضارة إلى البيئة، وتعزز استرداد الموارد من الأجهزة الإلكترونية، وتظهر التزام شركة أوريدو بالمسؤولية البيئية. ومع ذلك، قد تشمل التحديات المحتملة تعقيد التعامل مع المواد الخطرة، والحاجة إلى بنية تحتية متخصصة لإعادة التدوير، ومتطلبات الامتثال التنظيمي.	
المجتمع	ممارسة تحسين استخدام الموارد ضمن نظام مغلق الحلقة، حيث يعاد استخدام المواد أو تدويرها أو إعادة توظيفها باستمرار في نهاية دورة حياتها. ويهدف هذا النهج إلى تقليل توليد النفايات، وتعظيم كفاءة الموارد، وتقليل الأثر البيئي من خلال تعزيز تجديد المواد وإعادة استخدامها طوال دورة حياتها.	تشمل الآثار الإيجابية لإدارة الموارد الدائرية تقليل توليد النفايات، والمحافظة على الموارد، وتقليل الأثر البيئي. كما أن تطبيق ممارسات إدارة الموارد الدائرية يمكن أن يؤدي إلى تحقيق وفورات في التكاليف، وتحسين كفاءة استخدام الموارد، وتعزيز أداء الاستدامة المؤسسية. ومع ذلك، قد تشمل الآثار السلبية المحتملة الحاجة إلى الاستثمار في البنية التحتية والتكنولوجيا، والتعقيدات اللوجستية في إدارة تدفقات المواد، ومتطلبات الامتثال التنظيمي.	- إدارة النفايات - إدارة الموارد الدائرية

الوصف التفصيلي للآثار

الفئة	الوصف	الآثار الفعلية/ المحتملة (السلبية/ الإيجابية)	أسماء الموضوعات النهائية لتقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لشركة أوريدو
المجتمع	ضمان الوصول المتكافئ إلى التقنيات الرقمية والموارد المتاحة عبر الإنترنت لجميع الأفراد بغض النظر عن وضعهم الاجتماعي والاقتصادي أو قدراتهم البدنية أو مواقعهم الجغرافية. ويشمل ذلك تصميم المنصات والخدمات والمحتوى الرقمي بطريقة قابلة للاستخدام ويسهل الوصول إليها، فضلاً عن توفير إمكانية الوصول الميسورة التكلفة إلى التكنولوجيا وبرامج التدريب على المهارات الرقمية لسد الفجوة الرقمية وتعزيز الشمول الاجتماعي.	تشمل الآثار الإيجابية زيادة الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية وفرص العمل والمشاركة المدنية للمجتمعات المهمشة، مما يؤدي إلى زيادة الشمول الاجتماعي والتمكين. وإضافة إلى ذلك، فإن تحسين إمكانية الوصول إلى الخدمات الرقمية يمكن أن يعزز رضا العملاء وولاءهم وسمعة العلامة التجارية. ومع ذلك، قد تشمل الآثار السلبية المحتملة الحاجة إلى الاستثمار في البنية التحتية التكنولوجية وخصائص إمكانية الوصول، وضمان الامتثال لمعايير ولوائح إمكانية الوصول، ومعالجة فجوات الثقافة الرقمية بين الفئات المحرومة من الخدمات.	- الشمول الرقمي وإمكانية الوصول - تكافؤ الفرص والتنوع والشمول
	الالتزام بضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين. ويشمل ذلك تنفيذ سياسات وإجراءات وتدابير وبرامج تدريبية قوية للحد من مخاطر مكان العمل، ومنع الحوادث، وحماية رفاهية العاملين.	تشمل الآثار الإيجابية لمبادرات الصحة والسلامة الحد من إصابات وأمراض العمل، وتحسين الروح المعنوية والإنتاجية لدى الموظفين، وتعزيز السمعة المؤسسية بصفاتها جهة عمل مسؤولة. وقد تشمل الآثار السلبية المحتملة الحاجة إلى المراقبة والتحسين المستمرين لممارسات الصحة والسلامة، وضمان الامتثال للوائح الصحة والسلامة، والتعامل مع مخاطر الصحة والسلامة الناشئة في مكان العمل.	- الصحة والسلامة - تكافؤ الفرص والتنوع والشمول
	تهيئة بيئة عمل داعمة تحتضن وتُقدر الخصائص الفريدة لكل فرد، مع توفير فرص عادلة للنمو والنجاح. ويشمل ذلك تعزيز الشعور بالانتماء والشمول لجميع الموظفين بغض النظر عن الجنس أو الجنسية أو العمر أو العرق أو الأصل الإثني أو الإعاقة أو غيرها من السمات المميزة.	تشمل الآثار الإيجابية لمبادرات تكافؤ الفرص والتنوع والشمول تعزيز مشاركة الموظفين والإبداع والابتكار، فضلاً عن تحسين الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية. وقد تشمل الآثار السلبية المحتملة معالجة التحيزات غير الواعية، وضمان عمليات توظيف وترقية عادلة وشفافة، وتعزيز الحساسية والوعي الثقافي بين الموظفين.	- تكافؤ الفرص والتنوع والشمول - استقطاب المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها - الأثر الاجتماعي/ تنمية المجتمع
	الالتزام بخلق قوة عاملة متحفزة ومشاركة ومحقة للرضا المهني والمحافظة عليها، مع السعي إلى أن تكون المؤسسة جهة العمل المفضلة. ويشمل ذلك التواصل المستمر مع الموظفين لفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم، بالإضافة إلى تنفيذ برامج ودورات تدريبية وجلسات تطوير تهدف إلى تعزيز مهاراتهم وقدراتهم بشكل عام. كما يتطلب ذلك الالتزام بتعزيز علاقات إيجابية وشفافة ومحترمة داخل بيئة العمل مع إعطاء الأولوية لرفاهية الموظفين ورضاهم الوظيفي.	تشمل الآثار الإيجابية لمبادرات استقطاب المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها تحسين الروح المعنوية والإنتاجية والولاء لدى الموظفين، فضلاً عن تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية. وقد تشمل الآثار السلبية المحتملة الحاجة إلى الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، ومعالجة فجوات المهارات ونقص المواهب، وضمان التوافق بين تطلعات الموظفين والأهداف المؤسسية.	استقطاب المواهب والاحتفاظ بها وتطويرها
	السياسات والإجراءات والتفاعلات بين المؤسسة والقوى العاملة لديها، بما في ذلك الموظفون والمقاولون وغيرهم من أصحاب المصلحة. ويشمل ذلك ممارسات التوظيف العادلة مثل التعيين والتعويض والترقية، بالإضافة إلى تعزيز العلاقات الإيجابية مع النقابات وممثلي الموظفين.	تشمل الآثار الإيجابية لممارسات العمل والعلاقات العمالية الفعالة تحسين الروح المعنوية للموظفين ورضاهم والاحتفاظ بهم، فضلاً عن تعزيز الإنتاجية والاستقرار المؤسسي. وقد تشمل الآثار السلبية معالجة النزاعات العمالية، وضمان الامتثال لقوانين ولوائح العمل، وتحقيق التوازن بين احتياجات ومصالح مختلف أصحاب المصلحة.	- ممارسات العمل والعلاقات العمالية - حقوق الإنسان - الأثر الاجتماعي/ تنمية المجتمع



الوصف التفصيلي للآثار

الفئة	الوصف	الآثار الفعلية/ المحتملة (السلبية/ الإيجابية)	أسماء الموضوعات النهائية لتقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لشركة أوريدو
المجتمع	المسؤولية الأخلاقية المتمثلة في احترام الحقوق الأساسية والكرامة الإنسانية لجميع الأفراد المتأثرين بعملياتها وحمايتهم، بما في ذلك الموظفون والموردون والعملاء والمجتمعات. ويشمل ذلك مبادئ مثل ممارسات العمل العادلة، وعدم التمييز، وحرية تكوين الجمعيات، وحماية رفاهية العاملين.	تشمل الآثار الإيجابية للالتزام بحقوق الإنسان تعزيز ثقافة الاحترام والثقة والشمول، فضلاً عن تحسين الروح المعنوية للموظفين وإنتاجيتهم وولائهم. ومن خلال تعزيز ممارسات العمل العادلة وعدم التمييز ورفاهية العاملين. أما الآثار السلبية المحتملة فتشمل معالجة انتهاكات حقوق الإنسان داخل سلسلة التوريد، وضمان الامتثال لقوانين ولوائح حقوق الإنسان، وتعزيز الوعي والمساءلة في جميع أنحاء المؤسسة.	- ممارسات وعلاقات العمل - حقوق الإنسان - الاستخدام المسؤول للمنتجات والخدمات
	الاستخدام الأخلاقي والمستدام للسلع والخدمات طوال دورة حياتها، مع مراعاة المنافع الاجتماعية والبيئية على حد سواء. ويشمل ذلك تعزيز الاستهلاك والإنتاج المسؤولين للمنتجات والخدمات، بما في ذلك التدابير الرامية إلى الحد من استنزاف الموارد، وتقليل التلوث، والتخفيف من الآثار الاجتماعية السلبية عبر سلسلة التوريد. كما يتضمن تعظيم المنافع الاجتماعية والبيئية المتحققة من المنتجات والخدمات، مثل تعزيز رفاهية المجتمع، ودعم ممارسات العمل العادلة، وتعزيز المحافظة على البيئة.	تشمل الآثار الإيجابية للاستخدام المسؤول للمنتجات والخدمات تقليل البصمة البيئية، وتعزيز رفاهية المجتمع، ودعم ممارسات العمل العادلة. أما الآثار السلبية المحتملة فتشمل معالجة أنماط سلوك المستهلكين، وضمان الشفافية في سلسلة التوريد، وتحقيق التوازن بين الاعتبارات الاقتصادية والأهداف الاجتماعية والبيئية.	
	المشاركة والانخراط الفعّالان في المجتمع المحلي أو المجتمع الأوسع الذي تعمل فيه الشركة، بهدف تقديم إسهامات إيجابية تتجاوز أنشطتها التجارية. ويشمل ذلك المبادرات والشراكات والبرامج المصممة لتلبية احتياجات المجتمع، وتعزيز الرفاه الاجتماعي، والمساهمة في التنمية المستدامة. وقد تشمل المشاركة المجتمعية دعم التعليم، والرعاية الصحية، والمحافظة على البيئة، والرعاية الاجتماعية، وغيرها من المجالات التي تتوافق مع قيم الشركة وأولوياتها.	تشمل الآثار الإيجابية لمبادرات الأثر الاجتماعي وتنمية المجتمع تحسين جودة الحياة، وتعزيز قدرة المجتمعات على الصمود، وتقوية التماسك الاجتماعي. أما الآثار السلبية المحتملة فقد تشمل معالجة القضايا الاجتماعية المعقدة، وضمان المشاركة الفعالة لأصحاب المصلحة، وقياس فعالية مبادرات الأثر الاجتماعي.	- الأثر الاجتماعي/ تنمية المجتمع - علاقات العملاء والصحة
	الإدارة الشاملة للتفاعلات بين شركة أوريدو وعملائها، بما يشمل رضا العملاء وجودة الخدمة والاعتبارات المتعلقة بصحة العملاء المرتبطة بتقنيات الاتصالات. ويشمل ذلك بناء علاقات إيجابية مع العملاء، ومعالجة احتياجاتهم ومخاوفهم، وتعزيز رفاهيتهم من خلال ضمان الاستخدام الآمن لأجهزة الاتصالات والبنية التحتية الخاصة بها، بما في ذلك اتخاذ التدابير اللازمة للحد من المخاطر الصحية المحتملة المرتبطة بالتعرض للإشعاع والحقول الكهرومغناطيسية.	تشمل الآثار الإيجابية للمبادرات الفعالة المتعلقة بعلاقات العملاء والصحة تعزيز ولاء العملاء ورضاهم وثقتهم، بالإضافة إلى تحسين سمعة العلامة التجارية والاحتفاظ بالعملاء. أما الآثار السلبية فقد تشمل معالجة المخاوف والمفاهيم الخاطئة المتعلقة بالمخاطر الصحية المرتبطة بتكنولوجيا الاتصالات، وضمان الامتثال للوائح الصحة والسلامة، وتوفير معلومات دقيقة وشفافة للعملاء.	التوطين
المجتمع	تعزيز سوق العمل المحلي والقدرات البشرية. ويتعلق ذلك بخلق فرص العمل والتطوير للسكان الوطنيين (مثل المنح الدراسية وبرامج التدريب العملي وما إلى ذلك)، وتوفير آفاق تمكّن المواطنين من البقاء في بلدهم الأصلي وتجنب هجرة رأس المال البشري.	تشمل الآثار الإيجابية لمبادرات التوطين تعزيز التنمية الاقتصادية، وخفض معدلات البطالة، وزيادة الاحتفاظ المواهب المحلية، بما يسهم في النمو والازدهار الشاملين للدولة. أما الآثار السلبية المحتملة فقد تشمل معالجة فجوات المهارات، وتعزيز التنوع والشمول داخل القوى العاملة، وضمان تكافؤ الفرص لجميع الأفراد بغض النظر عن الجنسية.	- التسويق والاتصالات المسؤولة - الاستخدام المسؤول للمنتجات والخدمات

الوصف التفصيلي للآثار

الفئة	الوصف	الآثار الفعلية/ المحتملة (السلبية/ الإيجابية)	أسماء الموضوعات النهائية لتقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية لشركة أوريدو
الحوكمة	التزام شركة أوريدو بالممارسات الشفافة والأخلاقية في جميع مراحل سلسلة التوريد الخاصة بها. ويشمل هذا الالتزام دعم الموردين المحليين، وتعزيز المحتوى المحلي، وتطبيق نظام تتبع لمراقبة مسار المواد الخام والمنتجات النهائية بدقة، مما يضمن التوريد المسؤول والحد من الآثار البيئية والاجتماعية.	تشمل الآثار الإيجابية لإدارة سلسلة التوريد الفعالة تعزيز العلاقات مع الموردين، وتقليل الأثر البيئي، وتحسين الرفاه الاجتماعية في المجتمعات المحلية. وقد تشمل الآثار السلبية ضمان الامتثال للمعايير واللوائح الأخلاقية، ومعالجة اضطرابات سلسلة التوريد، وإدارة المخاطر المرتبطة بالتوريد العالمي.	• إدارة سلسلة التوريد
	حماية المعلومات الحساسة والأصول الرقمية من الوصول غير المصرح به والتهديدات السيبرانية. ويتضمن ذلك ضمان الامتثال للوائح الخصوصية، وتطبيق التشفير وضوابط الوصول، والدفاع ضد البرمجيات الخبيثة واختراقات البيانات للحفاظ على الثقة والسرية في التفاعلات الرقمية.	تشمل الآثار الإيجابية لتدابير خصوصية البيانات والأمن السيبراني القوية حماية ثقة العملاء، وحماية المعلومات الحساسة، والحفاظ على سمعة العلامة التجارية. وقد تشمل الآثار السلبية مواكبة التهديد السيبراني المتطور، ومعالجة نقاط الضعف في الأنظمة والشبكات، وضمان الوعي والامتثال بين الموظفين والشركاء.	
	الاعتماد والاستيعاب الاستراتيجي للتقنيات والعمليات الرقمية لدفع النمو المؤسسي، والكفاءة، والقدرة التنافسية. ويتضمن ذلك الاستفادة من التقنيات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي، والحوسبة السحابية، وإنترنت الأشياء لابتكار المنتجات، والخدمات، ونماذج الأعمال، فضلاً عن إعادة تحديد الهياكل التنظيمية وسير العمل للاستفادة من الفرص الرقمية.	تشمل الآثار الإيجابية للابتكار والتحول الرقمي تحسين تجارب العملاء، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وزيادة المرونة والاستجابة لمتغيرات السوق. وقد تشمل الآثار السلبية التغلب على مقاومة التغيير، ومعالجة الفجوات في المهارات، وإدارة مخاطر الأمن السيبراني المرتبطة بالتحول الرقمي.	• خصوصية البيانات والأمن السيبراني • خصوصية البيانات والأمن السيبراني • الابتكار والتحول الرقمي
	التزام شركة أوريدو بوضع وصيانة إطار عمل قوي للحوكمة المؤسسية يضمن الشفافية، والمساءلة، والالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية. ويتضمن ذلك تطبيق السياسات والإجراءات التي توجه عملية صنع القرار، وتعزز ممارسات الأعمال المسؤولة، وتؤكد على ثقافة النزاهة.	تشمل الآثار الإيجابية للحوكمة المؤسسية القوية وأخلاقيات العمل بناء الثقة والمصداقية مع أصحاب المصلحة، وتعزيز ثقة المستثمرين، والتخفيف من المخاطر القانونية ومخاطر السمعة. وقد تشمل الآثار السلبية معالجة تضارب المصالح، وضمان الامتثال للمتطلبات التنظيمية، وتعزيز صنع القرار الأخلاقي على جميع مستويات المؤسسة.	
	التزام شركة أوريدو بالممارسات الشفافة والأخلاقية في جميع مراحل سلسلة التوريد الخاصة بها. ويشمل هذا الالتزام دعم الموردين المحليين، وتعزيز المحتوى المحلي، وتطبيق نظام تتبع لمراقبة مسار المواد الخام والمنتجات النهائية بدقة، مما يضمن التوريد المسؤول والحد من الآثار البيئية والاجتماعية.	تشمل الآثار الإيجابية لإدارة سلسلة التوريد الفعالة تعزيز العلاقات مع الموردين، وتقليل الأثر البيئي، وتحسين الرفاه الاجتماعية في المجتمعات المحلية. وقد تشمل الآثار السلبية ضمان الامتثال للمعايير واللوائح الأخلاقية، ومعالجة اضطرابات سلسلة التوريد، وإدارة المخاطر المرتبطة بالتوريد العالمي.	
	ينبغي إيلاء الاعتبار ليس فقط للجوانب المالية مثل توليد الإيرادات ومدفوعات الضرائب، ولكن أيضاً للالتزام بتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع، والترقية التكنولوجية، والابتكار. ويشمل ذلك التركيز على القطاعات ذات القيمة المضافة العالية والكثيفة العمالة، مما يوضح تفاني الشركة في تعزيز النمو الاقتصادي، وخلق فرص العمل، ورعاية الابتكار من أجل الرفاه العام للمجتمع.	تشمل الآثار الإيجابية للأداء الاقتصادي القوي تحفيز النمو الاقتصادي، وخلق فرص العمل، ودفع عجلة الابتكار والتقدم التكنولوجي. وقد تشمل الآثار السلبية التعامل مع حالات عدم اليقين الاقتصادي، ومواجهة المنافسة في السوق، وإدارة المخاطر المالية المرتبطة بقرارات الاستثمار.	• الأداء الاقتصادي
	ضمان موثوقية، وسرعة، وأداء شبكات الاتصالات من خلال الاستثمارات الاستراتيجية في البنية التحتية. ويتضمن ذلك نشر أحدث المعدات، وتوسيع مناطق التغطية، وتحديث البنية التحتية الحالية لتلبية الطلبات المتزايدة على الاتصال ونقل البيانات.	تشمل الآثار الإيجابية لجودة الشبكة والاستثمار في البنية التحتية تحسين رضا العملاء، وتعزيز تجربة المستخدم، وزيادة القدرة التنافسية في سوق الاتصالات. وقد تشمل الآثار السلبية تحقيق التوازن بين تكاليف الاستثمار وتوليد الإيرادات، ومعالجة التقادم التكنولوجي، وضمان الامتثال التنظيمي.	• جودة الشبكة والاستثمارات في البنية التحتية
	العمليات والاستراتيجيات المنهجية المطبقة لتحديد، وتقييم، والتخفيف من، والاستجابة للتهديدات وحالات عدم اليقين المحتملة التي قد تؤثر على عملياتها، وأهدافها، والاستدامة العامة. ولا يشمل ذلك المخاطر المالية فحسب، بل يشمل أيضاً عوامل مثل المخاطر التشغيلية، والاستراتيجية، ومخاطر السمعة، والمخاطر البيئية، والتنظيمية.	تشمل الآثار الإيجابية لإدارة المخاطر الفعالة ومرونة الأعمال تعزيز المرونة المؤسسية، وتحسين عملية صنع القرار، وزيادة ثقة أصحاب المصلحة. وقد تشمل الآثار السلبية المخاطرة مع أهداف العمل، ومعالجة المخاطر الناشئة، وضمان مواءمة ممارسات إدارة المخاطر مع استراتيجية العمل.	• إدارة المخاطر ومرونة الأعمال

2025	2024	2023	الوحدة
التطوير موظفينا			
لمحة عامة عن القوى العاملة			
398	390	399	إجمالي عدد الموظفين (باستثناء العمال الذين ليسوا موظفين رسميين)
397	389	398	إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل
114	107	107	الموظفات بدوام كامل (إناث)
283	282	291	الموظفون بدوام كامل (ذكور)
1	1	1	إجمالي عدد الموظفين بدوام جزئي
0	0	0	الموظفات بدوام جزئي (إناث)
1	1	1	الموظفون بدوام جزئي (ذكور)
277	334	372	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	العاملات اللواتي لسن موظفات رسميات (إناث)
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين (ذكور)
1	1	1	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة
القوى العاملة حسب الفئة العمرية			
48	60	53	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 سنة
295	148	167	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و50 سنة
55	182	179	الموظفون الذين تزيد أعمارهم عن 51 سنة فما فوق
12	15	13	نسبة الموظفين دون سن 30 سنة
التوظيف حسب الفئة الوظيفية			
20	13	20	إجمالي عدد المدراء التنفيذيين (الإدارة العليا)
2	1	1	المدراء التنفيذيون من الإناث
18	12	19	المدراء التنفيذيون من الذكور
76	74	80	إجمالي عدد مدراء الإدارة الوسطى
20	21	20	مدراء الإدارة الوسطى من الإناث
56	53	60	مدراء الإدارة الوسطى من الذكور
302	303	299	إجمالي عدد الموظفين
92	85	86	الموظفات (إناث)
210	218	213	الموظفون (ذكور)

2025	2024	2023	الوحدة	حزمة بيانات شركة Ooredoo الكويت
الإثراء الرقمي				
استخدام شبكة الاتصالات والاشتراكات				
2,926,221	2,897,922	2,846,590	عدد	عدد عملاء اللاسلكي (الهاتف المحمول)
0	0	0	عدد	عدد مشتركى الخطوط الثابتة
0	0	0	عدد	عدد مشتركى النطاق العريض
البحث والتطوير والمنتجات الرقمية				
0	0	0	نسبة مئوية	الميزانية السنوية للبحث والتطوير كنسبة مئوية من إجمالي الإيرادات
82	78	70	نسبة مئوية	حصة مدفوعات الفواتير الرقمية من إجمالي الإيرادات
95	93	85	نسبة مئوية	المنتجات المقدمة رقمياً من بين جميع المنتجات
8	14	18	نسبة مئوية	نسبة العملاء الذين تم استقطابهم رقمياً
رعاية المجتمع				
المجتمعات المحلية				
136.9	185.8	264.0	آلاف بالدولار الأمريكي	حجم الاستثمار المجتمعي
0.016	0.022	0.033	نسبة مئوية	إجمالي المبلغ المستثمر في المجتمع كنسبة مئوية من الإيرادات
21	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين تطوعوا
0	0	0	ساعات	إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين
0	0	0	أيام	عدد أيام التطوع
القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة				
839,074	860,563	801,809	آلاف بالدولار الأمريكي	الإيرادات
511,475	566,810	476,971	آلاف بالدولار الأمريكي	التكاليف التشغيلية
49,086	61,241	55,613	آلاف بالدولار الأمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين
147,041	228,730	114,365	آلاف بالدولار الأمريكي	المدفوعات لمقدمي رأس المال
109,075	106,558	99,787	آلاف بالدولار الأمريكي	مبلغ المدفوعات المقدمة للحكومة

2025	2024	2023	الوحدة
------	------	------	--------

تمثيل الإناث			
عدد الموظفين (الإناث)	عدد	107	107
معدل توظيف الإناث	نسبة مئوية	27	28
الإناث في الإدارة العليا	عدد	1	1
التدريب والتطوير			
إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين بدوام كامل	ساعات	3,258	3,012
إجمالي عدد ساعات التدريب للإناث	ساعات	756	821
إجمالي عدد ساعات التدريب للذكور	ساعات	2,502	2,191
إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة العليا فما فوق	ساعات	404	581
إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة الوسطى	ساعات	1,334	862
إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفين	ساعات	1,520	1,569
متوسط ساعات التدريب لكل موظف بدوام كامل	ساعات	8	8
متوسط ساعات التدريب لكل موظفة (أنثى)	ساعات	23	20
متوسط ساعات التدريب لكل موظف (ذكر)	ساعات	3	3
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة العليا	ساعات	20	45
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة الوسطى	ساعات	17	8
متوسط ساعات التدريب لكل موظف	ساعات	5	5
الدورات التدريبية المقدمة للموظفين حول خصوصية البيانات	عدد	4	3
مراجعة الأداء			
نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني	نسبة مئوية	100	100
إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني	عدد	399	390

2025	2024	2023	الوحدة
------	------	------	--------

التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين			
إجمالي عدد الموظفين الذين انضموا إلى الشركة	عدد	49	63
الموظفون المعينون الجدد (ذكور)	عدد	27	34
الموظفات المعينات الجدد (إناث)	عدد	22	29
الموظفون المعينون دون سن 30 سنة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق
الموظفون المعينون بين 30 و50 سنة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق
الموظفون المعينون فوق سن 50 سنة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق
إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الشركة	عدد	70	74
معدل دوران الموظفين	نسبة مئوية	18	18
إجازة رعاية الطفل / الإجازة الأبوية			
إجمالي عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل	عدد	20	19
الإناث اللواتي أخذن إجازة رعاية الطفل	عدد	4	5
الذكور الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل	عدد	16	14
الإناث اللواتي عُدن إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	4	5
الذكور الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	16	14
إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	20	19
معدل العودة إلى العمل	نسبة مئوية	100	100
التوطين / عمالة المواطنين			
إجمالي عدد الموظفين المواطنين (المحليين)	عدد	205	203
الموظفات المواطنات (إناث)	عدد	65	68
الموظفون المواطنون (ذكور)	عدد	140	135
الموظفون المواطنون بدوام كامل في الإدارة العليا	عدد	8	4
عدد الموظفين من جنسيات أخرى	عدد	193	177
نسبة التوطين في إجمالي القوى العاملة	نسبة مئوية	51	52
نسبة التوطين في الإدارة العليا	نسبة مئوية	40	31

2025	2024	2023	الوحدة	
الصحة والسلامة				
0	0	0	عدد	الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	عدد	الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	عدد	إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
0	0	0	عدد	إصابات العمل القابلة للتسجيل
15	0	0	عدد	إجمالي ساعات تدريب الصحة والسلامة المقدمة للموظفين
1	0	0	عدد	متوسط ساعات تدريب الصحة والسلامة سنوياً لكل موظف
0	0	0	دولار أمريكي	إجمالي تكلفة التدريب على الصحة والسلامة والبيئة
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل القابلة للتسجيل
0	0	0	نسبة مئوية	حوادث الإصابات نسبةً إلى إجمالي وقت عمل القوى العاملة
0	0	0	عدد	حالات اعتلال الصحة المرتبطة بالعمل القابلة للتسجيل
787,648	776,880	778,848	ساعات	إجمالي عدد الساعات التي عملها جميع الموظفين
0	0	0	ساعات	عدد الساعات التي عملها العمال الذين ليسوا موظفين رسميين
70	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	القوى العاملة الممثلة في اللجنة المشتركة للصحة والسلامة بين الإدارة والعمال
41	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه أو اعتماده من قبل جهة خارجية
41	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
41	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه داخلياً

2025	2024	2023	الوحدة	
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الإناث) اللواتي تلقين مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الذكور) الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
20	13*	20*	عدد	عدد موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
76	74*	80*	عدد	عدد موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للنساء إلى الرجال				
49,086	61,241	55,613	ألف دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين
0.77	0.79	0.75	نسبة مئوية	نسبة الراتب الأساسي للنساء إلى الرجال
0.78	0.80	0.77	نسبة مئوية	نسبة مكافآت النساء إلى الرجال
90	94	89	نسبة مئوية	نسبة ارتباط / اندماج الموظفين
0.67	0.61	0.59	نسبة مئوية	الإدارة العليا
0.89	1.11	1.08	نسبة مئوية	الإدارة الوسطى
0.86	0.87	0.87	نسبة مئوية	الموظفون
2.42	2.59	2.54	نسبة مئوية	الإجمالي
التمييز				
17	0	0	عدد	حوادث التمييز المُبلغ عنها
17	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تمت مراجعتها
17	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تم تسويتها
التظلمات				
14	28	10	عدد	عدد التظلمات المقدمة خلال فترة إعداد التقارير
14	28	10	عدد	عدد التظلمات التي تم التعامل معها أو تسويتها
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة قبل فترة تقرير البيانات والتي تم تسويتها خلال فترة التقرير

2025	2024	2023	الوحدة	
3,362	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (النفايات)
2,218	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (المياه)
210,656	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: سفر العمل
290,306	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: تنقل الموظفين
13,516,536	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: استخدام المنتجات المباعة
639	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: معالجة المنتجات المباعة عند نهاية عمرها الافتراضي
251,001	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
250,904	185,829	135,273	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
630.6	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
630.4	476	339	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
التغير المناخي والطاقة				
18	27*	8	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى الطاقة التجارية
1	0	6	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى النموذج الهجين
0	0	4	عدد	عدد المواقع التي تم تحويلها من عربات البث المتنقلة إلى مواقع ثابتة
أرصدة الكربون				
0	0	0	عدد	إجمالي حجم أرصدة الكربون الملغاة خارج سلسلة القيمة
0	0	0	نسبة مئوية	الحجم المخطط لأرصدة الكربون المراد إلغاؤها خارج سلسلة القيمة
كفاءة الموارد في تصميم المنتجات				
0	0	0	عدد	الانخفاض في متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات المباعة والذي تم تحقيقه خلال فترة إعداد التقارير، بالجول أو مضاعفاته
إدارة الموارد				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المكاتب الحاصلة على شهادة الأيزو 14001
إدارة المنتجات عند نهاية عمرها الافتراضي				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	طن	المواد المستردة من خلال برامج استعادة المنتجات

2025	2024	2023	الوحدة	
41	46	52	نسبة مئوية	نسبة إجمالي الموظفين المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية
الانبعاثات والطاقة				
10,036,554	9,688,376	9,000,000	لتر	استهلاك الطاقة المباشر (الوقود، البنزين والديزل)
169,058,027	204,618,678	125,327,392	كيلوواط / ساعة	استهلاك الطاقة غير المباشر (استهلاك الكهرباء)
26,615	26,226	24,453	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة - النطاق 1
9,704,874	9,444,996	9,000,000	لتر	النطاق 1: الوقود - الديزل
331,680	243,380	لا ينطبق	لتر	النطاق 1: الوقود - البنزين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	النطاق 1: الغازات المتسربة
26,615,817	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: الوقود
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: الغازات المتسربة
97,633	لا ينطبق	لا ينطبق	طن ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على الموقع
97,557	159,603***	110,820	طن ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على السوق
169,058,027	204,618,678	125,327,392	كيلوواط / ساعة	النطاق 2: الكهرباء
132,192	376,788	لا ينطبق	كيلوواط / ساعة	النطاق 2: الكهرباء (المتجددة)
97,633,265	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس الموقع)
97,556,922	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس السوق)
126,752	لا ينطبق	لا ينطبق	طن ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على الموقع
126,732	لا ينطبق	لا ينطبق	طن ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على السوق
31,861,726	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات
2,483	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات (المياه)
48,621,364	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: السلع الرأسمالية
25,985,099	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس الموقع
25,964,780	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس السوق
6,257,925	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الوقود)

2025	2024	2023	الوحدة	
4	4	4	عدد	أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين
43	43	43	نسبة مئوية	نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين
4	3	4	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة
4	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	عدد ساعات التدريب على الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية المقدمة لمجلس الإدارة
منع الفساد				
0	0	0	عدد	إجمالي عدد العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة
0	0	0	عدد	الإدانات الناتجة عن انتهاك قوانين مكافحة الفساد ومكافحة الرشوة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها فصل الموظفين أو تأديبهم بسبب الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها إنهاء العقود مع شركاء العمل أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات متعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين استلموا تدريبًا على مكافحة الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد التدريبات على مكافحة الفساد المقدمة للإدارة العليا فما فوق
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا تدريبًا على مكافحة الفساد
أخلاقيات وسلوكيات العمل				
0	0	0	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد المخاوف الحرجة التي تم إبلاغها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال فترة إعداد التقارير
خصوصية البيانات				
0	0	0	عدد	المستخدمون / العملاء الذين تُستخدم معلوماتهم لأغراض ثانوية
470	489	0	عدد	عدد محاولات الهجمات السيبرانية



2025	2024	2023	الوحدة	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة استخدامها
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم طمرها في المكبات
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة تدويرها
المياه				
12,981,348	22,356,000	20,120,000	لتر	المياه الموردة
12,981,348	22,356,000	20,120,000	لتر	المياه المصرفة
32.6	20.93	20.17	م 3 / إجمالي الموظفين	كثافة المياه الموردة
النفائات				
22,805	6,860	10,021	كجم	إجمالي النفائات الناتجة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - الإنشاء
1,512	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - الورق والورق المقوى
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - البلاستيك
1,008	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - العضوية: نفائات الطعام والشراب
1,680	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي النفائات الناتجة - عضوية: نفائات الحقائق
17,465	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي النفائات الناتجة - نفائات المعدات الكهربائية والإلكترونية المختلطة
1,140	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي النفائات الناتجة - الورق والورق المقوى: الورق
الفرص الاقتصادية الأخلاقية				
مجلس الإدارة				
7	7	7	عدد	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة
7	7	7	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الذكور
0	0	0	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الإناث
3	3	3	عدد	أعضاء مجلس الإدارة المستقلون

2025	2024	2023	الوحدة	
حماية العملاء				
رضا العملاء				
نتائج رضا العملاء	نسبة مئوية	84	85	84
نسبة العملاء الذين استجابوا بفاعلية للاستبيان	نسبة مئوية	100	100	100
شكاوى العملاء المستلمة عبر قنوات الاتصال	عدد	153,038	124,308	159,038
نسبة شكاوى العملاء التي تم الرد عليها	نسبة مئوية	100	100	100
المشكلات التي تم حلها والتي أُثِّرت عبر قناة الشكاوى	نسبة مئوية	100	99	98
الشكاوى المستلمة من أطراف خارجية وأثبتت المؤسسة صحتها	عدد	0	0	0
الشكاوى الواردة من الهيئات التنظيمية	عدد	0	0	0
إجمالي عدد حالات تسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء المحددة	عدد	0	0	0
إجمالي عدد الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلوك المناهض للتنافسية، ومكافحة الاحتيال، وممارسات الاحتيال ونتائجها	عدد	0	0	0
انقطاع الخدمة عن العملاء ووقت التوقف				
متوسط تكرار انقطاع النظام	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
متوسط مدة انقطاع النظام	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
متوسط مدة انقطاع الخدمة عن العميل	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
التسويق المسؤول				
نسبة فئات المنتجات أو الخدمات البارزة التي تغطيها وتقييمها إجراءات الامتثال	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
الأمن السيبراني وخروقات البيانات				
خروقات البيانات التي تشمل معلومات تحديد الهوية الشخصية	عدد	0	0	0
المستخدمون المتأثرون	عدد	0	0	0
أصحاب الحسابات المتأثرون بخروقات البيانات	عدد	0	0	0
طلبات إنفاذ القانون				
عدد طلبات إنفاذ القانون للحصول على معلومات المستخدمين وبيانات العملاء	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

2025	2024	2023	الوحدة	
عدد	0	0	عدد	عدد الهجمات السيبرانية الفعلية
عدد	0	0	عدد	عدد حوادث خرق البيانات
نسبة إجمالي التعويضات السنوية				
نسبة إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين (باستثناء الشخص الأعلى أجرًا)	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
نسبة الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
السلوك التنافسي والإنترنت المفتوح				
متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابايت في الثانية للمحتوى غير المرتبط بالمؤسسة	ميجابايت في الثانية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابايت في الثانية للمحتوى المملوك والمرتبط تجاريًا بالمؤسسة	ميجابايت في الثانية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
الامتثال للقوانين واللوائح				
عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات غير مالية	عدد	0	0	0
عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات وغرامات مالية	عدد	0	0	0
القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترات إعداد التقارير السابقة	دولار أمريكي	0	0	0
القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترة إعداد التقارير الحالية	دولار أمريكي	0	0	0
الخسائر المالية الناتجة عن الإجراءات القانونية المرتبطة بالسلوك المناهض للتنافسية	دولار أمريكي	0	0	0
عدد الدعاوى القانونية المعلقة أو المنتهية خلال فترة تقرير البيانات فيما يتعلق بالسلوك المناهض للتنافسية وانتهاكات تشريعات مكافحة الاحتيال ومحتركي السوق والتي تم تحديد المؤسسة فيها كطرف مشارك	عدد	0	0	0

الوحدة	2023	2024	2025
--------	------	------	------

عدد العملاء / المستخدمين الذين طُلبت معلوماتهم

سلسلة التوريد				
إجمالي عدد الموردين المتعامل معهم	عدد	283	262	267
إجمالي عدد الموردين المحليين المتعامل معهم	عدد	183	174	173
إجمالي الإنفاق على المشتريات	ألف دولار أمريكي	158,656	142,277	179,218
الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين	ألف دولار أمريكي	140,199	123,175	162,208
نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	نسبة مئوية	88	87	91
نسبة الموردين المحليين	نسبة مئوية	65	66	65
عدد الموردين الذين تم تحديدهم على أنهم يمتلكون تأثيرات بيئية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	0	0	0
عدد الموردين الذين تم تحديدهم على أنهم يمتلكون تأثيرات اجتماعية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	0	0	0
عدد الموردين الذين تم إنهاء العلاقات معهم نتيجة لعمليات التدقيق	عدد	0	0	0
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير اجتماعية	نسبة مئوية	0	0	0
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير بيئية	نسبة مئوية	0	0	0

* جرى إعادة بيان الأرقام لتعكس التحسينات في منهجية إعداد التقارير وتوسيع حدود البيانات، مما يؤدي إلى تحسين الدقة والاكتمال بشكل عام.
** تم تحديث بيانات انبعاثات النطاق 2 لعام 2024 بعد إعادة تصنيف الأرقام التي تم الإبلاغ عنها سابقًا على أنها ضمن النطاق 3 خلال عام 2024.

2025	2024	2023	الوحدة	تطوير موظفينا	
لمحة عامة عن القوى العاملة					
506	516	517	عدد	إجمالي عدد الموظفين (باستثناء العمال الذين ليسوا موظفين رسميين)	
506	516	517	عدد	إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل	
107	112	113	عدد	الموظفات بدوام كامل (إناث)	
399	404	404	عدد	الموظفون بدوام كامل (ذكور)	
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الموظفين بدوام جزئي	
0	0	0	عدد	الموظفات بدوام جزئي (إناث)	
0	0	0	عدد	الموظفون بدوام جزئي (ذكور)	
126	117	116	عدد	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين	
94	86	94	عدد	العاملات اللواتي لسن موظفات رسميات (إناث)	
32	31	22	عدد	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين (ذكور)	
4	3	3	عدد	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة	
القوى العاملة حسب الفئة العمرية					
114	300	298	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 سنة	
386	267	271	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و50 سنة	
6	66	64	عدد	الموظفون الذين تزيد أعمارهم عن 51 سنة فما فوق	
22.5	58.1	57.6	نسبة مئوية	نسبة الموظفين دون سن 30 سنة	
التوظيف حسب الفئة الوظيفية					
12	9	9	عدد	إجمالي عدد المدراء التنفيذيين (الإدارة العليا)	
1	1	1	عدد	المدراء التنفيذيون من الإناث	
11	8	8	عدد	المدراء التنفيذيون من الذكور	
42	44	41	عدد	إجمالي عدد مدراء الإدارة الوسطى	
6	6	6	عدد	مدراء الإدارة الوسطى من الإناث	
36	38	35	عدد	مدراء الإدارة الوسطى من الذكور	
452	463	467	عدد	إجمالي عدد الموظفين	
100	105	106	عدد	الموظفات (إناث)	
352	358	361	عدد	الموظفون (ذكور)	

حزمة بيانات شركة Ooredoo فلسطين

2025	2024	2023	الوحدة		
الإثراء الرقمي					
استخدام شبكة الاتصالات والاشتراكات					
1,491,456	1,552,901	1,438,541	عدد	عدد عملاء اللاسلكي (الهاتف المحمول)	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	عدد مشتركى الخطوط الثابتة	
340,986	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	عدد مشتركى النطاق العريض	
البحث والتطوير والمنتجات الرقمية					
0.004	0.004	0.02	نسبة مئوية	الميزانية السنوية للبحث والتطوير كنسبة مئوية من إجمالي الإيرادات	
0	0	0	نسبة مئوية	حصة مدفوعات الفواتير الرقمية من إجمالي الإيرادات	
100	100	100	نسبة مئوية	المنتجات المقدمة رقمياً من بين جميع المنتجات	
0.35	0.07	0.05	نسبة مئوية	نسبة العملاء الذين تم استقطابهم رقمياً	
رعاية المجتمع					
المجتمعات المحلية					
198.2	240.2	634.2	ألف دولار أمريكي	حجم الاستثمار المجتمعي	
0.19	0.22	0.58	نسبة مئوية	إجمالي المبلغ المستثمر في المجتمع كنسبة مئوية من الإيرادات	
23	16*	18*	عدد	عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات	
251	146	24	عدد	اجمالي عدد الموظفين الذين تطوعوا	
1,275	876	144	ساعة	إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين	
5	5	5	أيام	عدد أيام التطوع	
القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة					
106,152	108,950	109,002	ألف دولار أمريكي	الإيرادات	
72,029	74,952	70,006	ألف دولار أمريكي	التكاليف التشغيلية	
20,217	19,546	18,013	ألف دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ألف دولار أمريكي	المدفوعات لمقدمي رأس المال	
51,685	5,896	5,695	ألف دولار أمريكي	مبلغ المدفوعات المقدمة للحكومة	



2025	2024	2023	الوحدة
------	------	------	--------

تمثيل الإناث				
عدد الموظفين (الإناث)	عدد	113	112	107
معدل توظيف الإناث	نسبة مئوية	21.9	21.7	21.1
الإناث في الإدارة العليا	عدد	1	1	1
التدريب والتطوير				
إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين بدوام كامل	ساعة	3,195	4,027	7,971
إجمالي عدد ساعات التدريب للإناث	ساعة	577	982	1,992
إجمالي عدد ساعات التدريب للذكور	ساعة	2,618	3,045	5,979
إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة العليا فما فوق	ساعة	83	141	45
إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة الوسطى	ساعة	974	877	946
إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفين (الكادر الإداري والتشغيلي)	ساعة	2,138	3,009	6,980
متوسط ساعات التدريب لكل موظف بدوام كامل	ساعة	6	8	16
متوسط ساعات التدريب لكل موظفة (أنثى)	ساعة	5	9	19
متوسط ساعات التدريب لكل موظف (ذكر)	ساعة	6	8	15
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة العليا	ساعة	9	16	4
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة الوسطى	ساعة	24	20	12
متوسط ساعات التدريب لكل موظف (من الكادر الإداري والتشغيلي)	ساعة	5	7	15
الدورات التدريبية المقدمة للموظفين حول خصوصية البيانات	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	3
مراجعة الأداء				
نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني	نسبة مئوية	100	100	100
إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني	عدد	517	516	506

2025	2024	2023	الوحدة
------	------	------	--------

التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين				
إجمالي عدد الموظفين الذين انضموا إلى الشركة	عدد	67	47	32
الموظفون المعينون الجدد (ذكور)	عدد	44	36	25
الموظفات المعينات الجدد (إناث)	عدد	23	11	7
الموظفون المعينون دون سن 30 سنة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	26
الموظفون المعينون بين 30 و50 سنة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	6
الموظفون المعينون فوق سن 50 سنة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	0
إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الشركة	عدد	43	21	24
معدل دوران الموظفين	نسبة مئوية	8	4	5
إجازة رعاية الطفل / الإجازة الأبوية				
إجمالي عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل	عدد	68	57	57
الإناث اللواتي أخذن إجازة رعاية الطفل	عدد	13	7	16
الذكور الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل	عدد	55	50	41
الإناث اللواتي عُدن إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	13	7	15
الذكور الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	55	50	41
إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	68	57	56
معدل العودة إلى العمل	نسبة مئوية	100	100	98
التوطين / عمالة المواطنين				
إجمالي عدد الموظفين المواطنين (المحليين)	عدد	517	516	506
الموظفات المواطنات (إناث)	عدد	113	112	107
الموظفون المواطنون (ذكور)	عدد	404	404	399
الموظفون المواطنون بدوام كامل في الإدارة العليا	عدد	9	9	12
عدد الموظفين من جنسيات أخرى	عدد	0	0	0
نسبة التوطين في إجمالي القوى العاملة	نسبة مئوية	100	100	100
نسبة التوطين في الإدارة العليا	نسبة مئوية	100	100	100

2025	2024	2023	الوحدة	
الصحة والسلامة				
0	0	0	عدد	الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	عدد	الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	عدد	إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
2	0	0	عدد	إصابات العمل القابلة للتسجيل
288	312*	0	عدد	إجمالي ساعات تدريب الصحة والسلامة المقدمة للموظفين
12	12*	لا ينطبق	عدد	متوسط ساعات تدريب الصحة والسلامة سنويًا لكل موظف
3,000	3,000	0	دولار أمريكي	إجمالي تكلفة التدريب على الصحة والسلامة والبيئة
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
0.33	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل القابلة للتسجيل
0	0	0	نسبة مئوية	حوادث الإصابات نسبةً إلى إجمالي وقت عمل القوى العاملة
0	0	0	عدد	حالات اعتلال الصحة المرتبطة بالعمل القابلة للتسجيل
1,203,328	1,027,872	1,079,496	ساعة	إجمالي عدد الساعات التي عملها جميع الموظفين
0***	223,104	242,840	ساعة	عدد الساعات التي عملها العمال الذين ليسوا موظفين رسميين
0	0	0	نسبة مئوية	القوى العاملة الممثلة في اللجنة المشتركة للصحة والسلامة بين الإدارة والعمال
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه أو اعتماده من قبل جهة خارجية
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه داخلياً

2025	2024	2023	الوحدة	
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الإناث) اللواتي تلقين مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الذكور) الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	عدد	عدد	عدد موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	عدد	عدد	عدد موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للنساء إلى الرجال				
20,217	19,565	18,013	دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين
28	28	28	نسبة مئوية	نسبة الراتب الأساسي للنساء إلى الرجال
17	17	17	نسبة مئوية	نسبة مكافآت النساء إلى الرجال
92	0	0	نسبة مئوية	نسبة ارتباط / اندماج الموظفين
0.99	0.98	0.98	نسبة مئوية	الإدارة العليا
0.78	0.78	0.76	نسبة مئوية	الإدارة الوسطى
0.93	0.87	0.83	نسبة مئوية	الموظفون (الكادر الإداري والتشغيلي)
0.80	0.75	0.74	نسبة مئوية	الإجمالي
التمييز				
0	0	0	عدد	حوادث التمييز المُبلغ عنها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تمت مراجعتها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تم تسويتها / حلها
التظلمات				
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة خلال فترة إعداد التقارير
0	0	0	عدد	عدد التظلمات التي تم التعامل معها أو تسويتها
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة قبل فترة تقرير البيانات والتي تم تسويتها خلال فترة التقرير

2025	2024	2023	الوحدة	
12	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (النفايات)
629	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (المياه)
109,096	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: سفر العمل
220,836	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: تنقل الموظفين
117,876	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: استخدام المنتجات المباعة
21	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: معالجة المنتجات المباعة عند نهاية عمرها الافتراضي
22,015	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
22,015	12,961	14,647	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
43.5	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
43.5	20.5	23.1	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
التغير المناخي والطاقة				
0	0	0	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى الطاقة التجارية
0	0	0	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى النموذج الهجين
0	0	0	عدد	عدد المواقع التي تم تحويلها من عربات البث المتنقلة إلى مواقع ثابتة
أرصدة الكربون				
0	0	0	عدد	إجمالي حجم أرصدة الكربون الملغاة خارج سلسلة القيمة
0	0	0	نسبة مئوية	الحجم المخطط لأرصدة الكربون المراد إلغاؤها خارج سلسلة القيمة
كفاءة الموارد في تصميم المنتجات				
0	0	0	عدد	الانخفاض في متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات المباعة والذي تم تحقيقه خلال فترة إعداد التقارير، بالجزء أو مضاعفاته
إدارة الموارد				
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة المكاتب الحاصلة على شهادة الأيزو 14001
إدارة المنتجات عند نهاية عمرها الافتراضي				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	طن	المواد المستردة من خلال برامج استعادة المنتجات
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة استخدامها

2025	2024	2023	الوحدة	
المفاوضة الجماعية				
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة إجمالي الموظفين المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية
الانبعاثات والطاقة				
1,066,420	181,193	219,545	لتر	استهلاك الطاقة المباشر (الوقود، البنزين والديزل)
18,652,338	17,716,179	19,679,054	كيلواط ساعة	استهلاك الطاقة غير المباشر (استهلاك الكهرباء)
3,039	472**	773**	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة - النطاق 1
1,015,318	131,085	243,726	لتر	النطاق 1: الوقود - الديزل
51,102	50,108	47,819	لتر	النطاق 1: الوقود - البنزين
95.80	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
2,822,911	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: أنواع الوقود
216,077	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
7,732	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على الموقع
7,731	12,489**	13,874**	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على السوق
18,652,338	17,716,179	19,679,054	كيلواط ساعة	النطاق 2: الكهرباء
692	1,454	0	كيلواط ساعة	النطاق 2: الكهرباء (المتجددة)
7,731,705	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس الموقع)
7,731,418	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس السوق)
11,244	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على الموقع
11,244	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على السوق
5,755,638	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات
705	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات (المياه)
2,021,853	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: السلع الرأسمالية
2,352,979	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس الموقع
2,352,892	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس السوق
664,650	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (أنواع الوقود)



2025	2024	2023	الوحدة	
منع الفساد				
0	0	0	عدد	إجمالي عدد العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة
0	0	0	عدد	الإدانات بانتهاك القوانين المناهضة للفساد ومكافحة الرشوة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها فصل الموظفين أو تأديبهم بسبب الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها إنهاء العقود مع شركاء العمل أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات متعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين استلموا تدريباً على مكافحة الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد التدريبات على مكافحة الفساد المقدمة للإدارة العليا فما فوق
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا تدريباً على مكافحة الفساد
أخلاقيات وسلوكيات العمل				
7	0	0	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
100	0	0	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد المخاوف الحرجة التي تم إبلاغها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال فترة إعداد التقارير
خصوصية البيانات				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	المستخدمون / العملاء الذين تُستخدم معلوماتهم لأغراض ثانوية
1,380,000	1,450,000	1,400,000	عدد	عدد الهجمات السيبرانية المحاولة (المستهدفة)
1	0	72	عدد	عدد الهجمات السيبرانية الفعلية (الناجحة)
0	0	0	عدد	عدد حوادث خرق البيانات

2025	2024	2023	الوحدة	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم طمرها في المكبات
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة تدويرها
المياه				
3,683,000	2,775,000	2,686,000	لتر	المياه الموردة
3,683,000	2,775,000	2,686,000	لتر	المياه المصرفة
7.3	4.4	4.2	م3 / إجمالي الموظفين	كثافة المياه الموردة
النفائات				
2,515	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - البطاريات
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - الزيوت المعدنية
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - النفائات المنزلية المتبقية
2,515	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - الورق والكرتون
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - مخلفات البناء
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - البلاستيك
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - المعادن
الفرص الاقتصادية الأخلاقية				
مجلس الإدارة				
7	7	7	عدد	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة
6	6	6	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الذكور
1	1	1	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الإناث
0	0	0	عدد	أعضاء مجلس الإدارة المستقلون
7	7	7	عدد	أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة
4	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	عدد ساعات التدريب على الاستدامة والحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية المقدمة لمجلس الإدارة

2025	2024	2023	الوحدة	
حماية العملاء				
رضا العملاء				
82.5	81	83	نسبة مئوية	نتائج رضا العملاء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة العملاء الذين استجابوا بفاعلية للاستبيان
12,545	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	شكاوى العملاء المستلمة عبر قنوات الاتصال
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة شكاوى العملاء التي تم الرد عليها
100	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	المشكلات التي تم حلها والتي أُثِّرت عبر قناة الشكاوى
0	0	0	عدد	الشكاوى المستلمة من أطراف خارجية وأُثبتت المؤسسة صحتها
0	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	الشكاوى الواردة من الهيئات التنظيمية
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات تسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء المحددة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلوك المناهض للتنافسية، ومكافحة الاحتيال، وممارسات الاحتيال ونتائجها
انقطاع الخدمة عن العملاء ووقت التوقف				
2	1	2	عدد	متوسط تكرار انقطاع النظام
29	20	38	دقيقة	متوسط مدة انقطاع النظام
29	20	38	دقيقة	متوسط مدة انقطاع الخدمة عن العميل
التسويق المسؤول				
100	لا ينطبق	لا ينطبق		نسبة فئات المنتجات أو الخدمات البارزة التي تغطيها وتقييمها إجراءات الامتثال
الأمن السيبراني وخروقات البيانات				
1,299	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	خروقات البيانات التي تشمل معلومات تحديد الهوية الشخصية
1,299	0	0	عدد	المستخدمون المتأثرون
0.0	0	0	عدد	أصحاب الحسابات المتأثرون بخروقات البيانات
0	0	0	عدد	عدد الشكاوى المدعومة بالأدلة المتعلقة بانتهاكات خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء
0	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	الشكاوى من الهيئات التنظيمية

2025	2024	2023	الوحدة	
نسبة إجمالي التعويضات السنوية				
11	14.6	14.7	نسبة مئوية	نسبة إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين (باستثناء الشخص الأعلى أجرًا)
1.33	1.4	1.5	نسبة مئوية	نسبة الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين
السلوك التنافسي والإنترنت المفتوح				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ميجابت في الثانية	متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابت في الثانية للمحتوى غير المرتبط بالمؤسسة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ميجابت في الثانية	متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابت في الثانية للمحتوى المملوك والمرتبط تجاريًا بالمؤسسة
الامتثال للقوانين واللوائح				
0	0	0	عدد	عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات غير مالية
0	0	0	عدد	عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات وغرامات مالية
0	0	0	دولار أمريكي	القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترات إعداد التقارير السابقة
0	0	0	دولار أمريكي	القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترة إعداد التقارير الحالية
0	0	0	دولار أمريكي	الخسائر المالية الناتجة عن الإجراءات القانونية المرتبطة بالسلوك المناهض للتنافسية
0	0	0	عدد	عدد الدعاوى القانونية المعلقة أو المنتهية خلال فترة تقرير البيانات فيما يتعلق بالسلوك المناهض للتنافسية وانتهاكات تشريعات مكافحة الاحتيال ومحتكري السوق والتي تم تحديد المؤسسة فيها كطرف مشارك

الوحدة

2023

2024

2025

طلبات إنفاذ القانون				
عدد طلبات إنفاذ القانون للحصول على معلومات المستخدمين وبيانات العملاء	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	17,285
عدد العملاء / المستخدمين الذين طُلبت معلوماتهم	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	5,296
سلسلة التوريد				
إجمالي عدد الموردين المتعامل معهم	عدد	422	359	479
إجمالي عدد الموردين المحليين المتعامل معهم	عدد	329	298	368
إجمالي الإنفاق على المشتريات	دولار أمريكي	27.1	26.8	28.8
الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين	دولار أمريكي	8.1	12.6	15.8
نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	نسبة مئوية	30	47	55
نسبة الموردين المحليين	نسبة مئوية	78	83	77
عدد الموردين الذين تم تحديدهم على أنهم يمتلكون تأثيرات بيئية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
عدد الموردين الذين تم تحديدهم على أنهم يمتلكون تأثيرات اجتماعية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
عدد الموردين الذين تم إنهاء العلاقات معهم نتيجة لعمليات التدقيق	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير اجتماعية	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير بيئية	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

* تمت إعادة بيان الأرقام لتعكس التحسينات في منهجية إعداد التقارير وتوسيع حدود البيانات، مما يحسن الدقة والاكتمال بشكل عام

*النطاق 1 والنطاق 2: الأرقام لعامي 2023 و2024 لم تشمل الاستهلاك في غزة منذ تشرين الأول/أكتوبر 2023. والأرقام لعام 2025 تشمل الاستهلاك في غزة.

حزمة بيانات شركة Ooredoo تونس

2025	2024	2023	الوحدة
تطوير موظفينا			
لمحة عامة عن القوى العاملة			
1,433	1,291	1,348	إجمالي عدد الموظفين (باستثناء العمال الذين ليسوا موظفين رسميين)
1,265	1,166	1,222	إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل
403	412	414	الموظفات بدوام كامل (إناث)
862	754	808	الموظفون بدوام كامل (ذكور)
168	125	126	إجمالي عدد الموظفين بدوام جزئي
121	102	102	الموظفات بدوام جزئي (إناث)
47	23	24	الموظفون بدوام جزئي (ذكور)
00**	95	97	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين
0**	31	28	العاملات اللواتي لسن موظفات رسميات (إناث)
0**	64	69	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين (ذكور)
3	3	3	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة
القوى العاملة حسب الفئة العمرية			
113	72*	78*	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 سنة
1,117	1,104*	1,184*	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و50 سنة
203	115*	86*	الموظفون الذين تزيد أعمارهم عن 51 سنة فما فوق
8	6	6	نسبة الموظفين دون سن 30 سنة
التوظيف حسب الفئة الوظيفية			
134	134	135	إجمالي عدد المدراء التنفيذيين (الإدارة العليا)
27	25	24	المدراء التنفيذيون من الإناث
107	109	111	المدراء التنفيذيون من الذكور
160	175	179	إجمالي عدد مدراء الإدارة الوسطى
62	70	66	مدراء الإدارة الوسطى من الإناث
98	105	113	مدراء الإدارة الوسطى من الذكور
1,139	922	1,034	إجمالي عدد الموظفين (الكادر الإداري والتشغيلي)
435	419	426	الموظفات (إناث)
704	503	608	الموظفون (ذكور)

2025	2024	2023	الوحدة
الإثراء الرقمي			
استخدام شبكة الاتصالات والاشتراكات			
6,576,717	6,464,598	6,762,293	عدد عملاء اللاسلكي (الهاتف المحمول)
245,686	147,778	118,410	عدد مشتركى الخطوط الثابتة
408,592	420,857	379,458	عدد مشتركى النطاق العريض
البحث والتطوير والمنتجات الرقمية			
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	الميزانية السنوية للبحث والتطوير كنسبة مئوية من إجمالي الإيرادات
12	7	5	حصة مدفوعات الفواتير الرقمية من إجمالي المدفوعات
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	المنتجات المقدمة رقمياً من بين جميع المنتجات
36	33	24	نسبة العملاء الذين تم استقطابهم رقمياً
رعاية المجتمع			
المجتمعات المحلية			
90.0	88.9	32.0	حجم الاستثمار المجتمعي
0.019	0.021	0.008	إجمالي المبلغ المستثمر في المجتمع كنسبة مئوية من الإيرادات
10	8	4	عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات
50	25	70	إجمالي عدد الموظفين الذين تطوعوا
24	100	48	إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين
1	8	3	عدد أيام التطوع
القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة			
472,424	423,510	403,769	الإيرادات
211,417	186,251	203,621	التكاليف التشغيلية
63,024	61,073	47,617	إجمالي أجور ومزايا الموظفين
34,428	32,312	57,875	المدفوعات لمقدمي رأس المال
232,347	187,249	202,256	مبلغ المدفوعات المقدمة للحكومة



2025	2024	2023	الوحدة
------	------	------	--------

تمثيل الإناث			
عدد الموظفين (الإناث)	عدد	516	514
معدل توظيف الإناث	نسبة مئوية	38	40
الإناث في الإدارة العليا	عدد	24	25
التدريب والتطوير			
إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين بدوام كامل	ساعة	29,475	37,527
إجمالي عدد ساعات التدريب للإناث	ساعة	10,742	15,524
إجمالي عدد ساعات التدريب للذكور	ساعة	18,733	22,003
إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة العليا فما فوق	ساعة	3,370	4,421
إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة الوسطى	ساعة	5,745	6,717
إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفين (الكادر الإداري والتشغيلي)	ساعة	20,360	26,389
متوسط ساعات التدريب لكل موظف بدوام كامل	ساعة	24	32
متوسط ساعات التدريب لكل موظفة (أنثى)	ساعة	26	38
متوسط ساعات التدريب لكل موظف (ذكر)	ساعة	23	29
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة العليا	ساعة	25	33
متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة الوسطى	ساعة	32	38
متوسط ساعات التدريب لكل موظف (من الكادر الإداري والتشغيلي)	ساعة	20	29
الدورات التدريبية المقدمة للموظفين حول خصوصية البيانات	عدد	0	0
مراجعة الأداء			
نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني	نسبة مئوية	91	93
إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني	عدد	1,222	1,200
إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني	عدد	1,433	1,433

2025	2024	2023	الوحدة
------	------	------	--------

التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين			
إجمالي عدد الموظفين الذين انضموا إلى الشركة	عدد	51	45
الموظفون المعينون الجدد (ذكور)	عدد	26	23
الموظفات المعينات الجدد (إناث)	عدد	25	22
الموظفون المعينون دون سن 30 سنة	عدد	17	21
الموظفون المعينون بين 30 و50 سنة	عدد	33	24
الموظفون المعينون فوق سن 50 سنة	عدد	1	0
إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الشركة	عدد	92	103
معدل دوران الموظفين	نسبة مئوية	7	8
إجازة رعاية الطفل / الإجازة الأبوية			
إجمالي عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل	عدد	13	33
الإناث اللواتي أخذن إجازة رعاية الطفل	عدد	13	6
الذكور الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل	عدد	0	27
الإناث اللواتي عُدن إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	13	3
الذكور الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	0	26
إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل	عدد	13	29
معدل العودة إلى العمل	نسبة مئوية	100	88
التوطين / عمالة المواطنين			
إجمالي عدد الموظفين المواطنين (المحليين)	عدد	1,343	1,284
الموظفات المواطنات (إناث)	عدد	516	514
الموظفون المواطنون (ذكور)	عدد	827	770
الموظفون المواطنون بدوام كامل في الإدارة العليا	عدد	129	127
عدد الموظفين من جنسيات أخرى	عدد	6	7
نسبة التوطين في إجمالي القوى العاملة	نسبة مئوية	99.6	99.5
نسبة التوطين في الإدارة العليا	نسبة مئوية	96*	95*

2025	2024	2023	الوحدة	
الصحة والسلامة				
0	0	0	عدد	الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	عدد	الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	عدد	إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
1	0	0	عدد	إصابات العمل القابلة للتسجيل
714	374	286	عدد	إجمالي ساعات تدريب الصحة والسلامة المقدمة للموظفين
0.5	0.3	0.2	عدد	متوسط ساعات تدريب الصحة والسلامة سنوياً لكل موظف
8,024	724	227	دولار أمريكي	إجمالي تكلفة التدريب على الصحة والسلامة والبيئة
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
0.06	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل القابلة للتسجيل
0.06	0	0	نسبة مئوية	حوادث الإصابات نسبةً إلى إجمالي وقت عمل القوى العاملة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	حالات اعتلال الصحة المرتبطة بالعمل القابلة للتسجيل
2,898,720	2,643,696	3,083,520	ساعة	إجمالي عدد الساعات التي عملها جميع الموظفين
106,480	220,176	200,640	ساعة	عدد الساعات التي عملها العمال الذين ليسوا موظفين رسميين
100	100	100	نسبة مئوية	القوى العاملة الممثلة في اللجنة المشتركة للصحة والسلامة بين الإدارة والعمال
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه أو اعتماده من قبل جهة خارجية
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه داخلياً

2025	2024	2023	الوحدة	
100	92	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الإناث) اللواتي تلقين مراجعات للأداء
100	93	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الذكور) الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
134	134	135	عدد	عدد موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
160	175	179	عدد	عدد موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للنساء إلى الرجال				
63,024	61,073	47,617	دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين
84	77*	78*	نسبة مئوية	نسبة الراتب الأساسي للنساء إلى الرجال
85	74*	76*	نسبة مئوية	نسبة مكافآت النساء إلى الرجال
90	92	81	نسبة مئوية	نسبة ارتباط / اندماج الموظفين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	الإدارة العليا
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	الإدارة الوسطى
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	الموظفون (الكادر الإداري والتشغيلي)
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	الإجمالي

التمييز				
0	0	0	عدد	حوادث التمييز المُبلغ عنها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تمت مراجعتها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تم تسويتها / حلها

التظلمات				
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة خلال فترة إعداد التقارير
0	0	0	عدد	عدد التظلمات التي تم التعامل معها أو تسويتها
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة قبل فترة تقرير البيانات والتي تم تسويتها خلال فترة التقرير

2025	2024	2023	الوحدة	
41,082	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (النفايات)
1,950	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (المياه)
234,601	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: سفر العمل
501,661	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: تنقل الموظفين
24,580,035	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: استخدام المنتجات المباعة
1,151	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: معالجة المنتجات المباعة عند نهاية عمرها الافتراضي
152,981	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
152,840	57,173	53,333	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
106.75	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
106.6	44.2	39.5	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
التغير المناخي والطاقة				
0	2	3	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى الطاقة التجارية
0	0	0	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى النموذج الهجين
1	0	0	عدد	عدد المواقع التي تم تحويلها من عربات البث المتنقلة إلى مواقع ثابتة
أرصدة الكربون				
0	0	0	عدد	إجمالي حجم أرصدة الكربون الملغاة خارج سلسلة القيمة
0	0	0	نسبة مئوية	الحجم المخطط لأرصدة الكربون المراد إلغاؤها خارج سلسلة القيمة
كفاءة الموارد في تصميم المنتجات				
0	0	0	عدد	الانخفاض في متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات المباعة والذي تم تحقيقه خلال فترة إعداد التقارير، بالبول أو مضاعفاته
إدارة الموارد				
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة المكاتب الحاصلة على شهادة الأيزو 14001
إدارة المنتجات عند نهاية عمرها الافتراضي				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	طن	المواد المستردة من خلال برامج استعادة المنتجات
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة استخدامها

2025	2024	2023	الوحدة	
المفاوضة الجماعية				
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة إجمالي الموظفين المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية
الانبعاثات والطاقة				
814,989	841,224	778,867	لتر	استهلاك الطاقة المباشر (الوقود، البنزين والديزل)
110,619,980	99,343,737	92,677,417	كيلواط ساعة	استهلاك الطاقة غير المباشر (استهلاك الكهرباء)
6,736	2,177	2,027	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة - النطاق 1
563,004	571,655	556,792	لتر	النطاق 1: الوقود - الديزل
251,985	269,569	222,075	لتر	النطاق 1: الوقود - البنزين
2,275	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
2,088,667	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: أنواع الوقود
4,647,285	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
44,448	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على الموقع
44,343	54,997	51,306	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على السوق
110,619,980	99,343,737	92,677,417	كيلواط ساعة	النطاق 2: الكهرباء
261,000	264,550	288,611	كيلواط ساعة	النطاق 2: الكهرباء (المتجددة)
44,447,845	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس الموقع)
44,342,974	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس السوق)
101,797	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على الموقع
101,761	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على السوق
9,894,727	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات
2,183	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات (المياه)
50,845,197	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: السلع الرأسمالية
15,189,967	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس الموقع
15,154,127	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس السوق
504,229	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (أنواع الوقود)

2025	2024	2023	الوحدة	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	الإدانات بانتهاك القوانين المناهضة للفساد ومكافحة الرشوة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها فصل الموظفين أو تأديبهم بسبب الفساد
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها إنهاء العقود مع شركاء العمل أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات متعلقة بالفساد
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين استلموا تدريباً على مكافحة الفساد
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد التدريبات على مكافحة الفساد المقدمة للإدارة العليا فما فوق
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا تدريباً على مكافحة الفساد
أخلاقيات وسلوكيات العمل				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد المخاوف الحرجة التي تم إبلاغها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال فترة إعداد التقارير
خصوصية البيانات				
0	0	0	عدد	المستخدمون / العملاء الذين تُستخدم معلوماتهم لأغراض ثانوية
123,913	62,355	78,569	عدد	عدد الهجمات السيبرانية المحاولة (المستهدفة)
0	0	0	عدد	عدد الهجمات السيبرانية الفعلية (الناجحة)
0	0	0	عدد	عدد حوادث خرق البيانات

2025	2024	2023	الوحدة	
20	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم طمرها في المكبات
80	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة تدويرها
المياه				
11,410,880	17,414,000	لا ينطبق	لتر	المياه الموردة
11,410,880	17,414,000	2,686,000	لتر	المياه المصرفة
7.9	13.4	لا ينطبق	متر مكعب / إجمالي الموظفين	كثافة المياه الموردة
النفائات				
224,306***	59,016	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفائات الناتجة
107,999	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفائات الناتجة - البطاريات
7,989	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفائات الناتجة - الورق والورق المقوى
842	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفائات الناتجة - البلاستيك
57,485	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفائات الناتجة - النفائات المنزلية المتبقية
50,000	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفائات الناتجة - نفائات المعدات الكهربائية والإلكترونية المختلطة
الفرص الاقتصادية والأخلاقية				
مجلس الإدارة				
8	8	8	عدد	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة
7	8	8	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الذكور
1	0	0	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الإناث
1	1	1	عدد	أعضاء مجلس الإدارة المستقلون
7	7	7	عدد	أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين
13	13	13	نسبة مئوية	نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة
4	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	عدد ساعات التدريب على الاستدامة والحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية المقدمة لمجلس الإدارة
منع الفساد				
0	0	0	عدد	إجمالي عدد العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد

2025	2024	2023	الوحدة	
حماية العملاء				
رضا العملاء				
73	74	73	نسبة مئوية	نتائج رضا العملاء
100	100	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة العملاء الذين استجابوا بفاعلية للاستبيان
406,141	392,104	335,830	عدد	شكاوى العملاء المستلمة عبر قنوات الاتصال
9	9	8	نسبة مئوية	نسبة شكاوى العملاء التي تم الرد عليها
91	94	98	نسبة مئوية	المشكلات التي تم حلها والتي أُثِّرت عبر قناة الشكاوى
0	0	0	عدد	الشكاوى المستلمة من أطراف خارجية وأُثبتت المؤسسة صحتها
0	0	0	عدد	الشكاوى الواردة من الهيئات التنظيمية
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات تسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء المحددة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلوك المناهض للتنافسية، ومكافحة الاحتكار، وممارسات الاحتكار ونتائجها
انقطاع الخدمة عن العملاء ووقت التوقف				
2	1	لا ينطبق	عدد	متوسط تكرار انقطاع النظام
29	20	لا ينطبق	دقيقة	متوسط مدة انقطاع النظام
29	20	لا ينطبق	دقيقة	متوسط مدة انقطاع الخدمة عن العميل
التسويق المسؤول				
100	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة فئات المنتجات أو الخدمات البارزة التي تغطيها وتقييمها إجراءات الامتثال
الأمن السيبراني وخروقات البيانات				
0	0	0	عدد	خروقات البيانات التي تشمل معلومات تحديد الهوية الشخصية
0	0	0	عدد	المستخدمون المتأثرون
0	0	0	عدد	أصحاب الحسابات المتأثرون بخروقات البيانات
طلبات إنفاذ القانون				
0	0	0	عدد	عدد طلبات إنفاذ القانون للحصول على معلومات المستخدمين وبيانات العملاء

2025	2024	2023	الوحدة	
نسبة إجمالي التعويضات السنوية				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين (باستثناء الشخص الأعلى أجرًا)
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين
السلوك التنافسي والإنترنت المفتوح				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ميجابت لكل ثانية	متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستخدمة بالميجابت في الثانية للمحتوى غير المرتبط بالمؤسسة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ميجابت لكل ثانية	متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستخدمة بالميجابت في الثانية للمحتوى المملوك والمرتبّط تجاريًا بالمؤسسة
الامتثال للقوانين واللوائح				
0	0	0	عدد	عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات غير مالية
0	0	0	عدد	عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات وغرامات مالية
0	0	0	دولار أمريكي	القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترات إعداد التقارير السابقة
0	0	0	دولار أمريكي	القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترة إعداد التقارير الحالية
0	0	0	دولار أمريكي	الخسائر المالية الناتجة عن الإجراءات القانونية المرتبطة بالسلوك المناهض للتنافسية
2	2	2	عدد	عدد الدعاوى القانونية المعلقة أو المنتهية خلال فترة تقرير البيانات فيما يتعلق بالسلوك المناهض للتنافسية وانتهاكات تشريعات مكافحة الاحتكار ومحتكري السوق والتي تم تحديد المؤسسة فيها كطرف مشارك

الوحدة	2023	2024	2025
عدد العملاء / المستخدمين الذين طُلبت معلوماتهم	0	0	0
سلسلة التوريد			
إجمالي عدد الموردين المتعامل معهم	عدد	647	646
إجمالي عدد الموردين المحليين المتعامل معهم	عدد	531	548
إجمالي الإنفاق على المشتريات	دولار أمريكي	178,007	188,262
الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين	دولار أمريكي	114,831	90,042
نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	نسبة مئوية	65	48
نسبة الموردين المحليين	نسبة مئوية	82	85
عدد الموردين الذين تم تحديدهم على أنهم يمتلكون تأثيرات بيئية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق
عدد الموردين الذين تم تحديدهم على أنهم يمتلكون تأثيرات اجتماعية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق
عدد الموردين الذين تم إنهاء العلاقات معهم نتيجة لعمليات التدقيق	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير اجتماعية	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير بيئية	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق

* مُدلت الأرقام السابقة لتعكس التحسينات في منهجية إعداد التقارير وتوسيع نطاق البيانات، مما يعزز الدقة والشمولية الشاملة.

** تعكس الزيادة في عدد الموظفين بدوام كامل دمج العمال المتعاقدين من الباطن في القوى العاملة لشركة "أوريدو تونس" عقب تغييرات في قانون العمل المحلي.

*** تعود الزيادة في النفایات لعام 2025 إلى إدراج النفایات غير التكنولوجية في التقارير مقارنة بالنفايات التكنولوجية فقط في عام 2024.

2025	2024	2023	الوحدة	تطوير موظفينا	
لمحة عامة عن القوى العاملة					
2,315	3,838	3,916	عدد	إجمالي عدد الموظفين (باستثناء العمال الذين ليسوا موظفين رسميين)	
2,314	2,372	2,410	عدد	إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل	
744	730	728	عدد	الموظفات بدوام كامل (إناث)	
1,570	1,642	1,682	عدد	الموظفون بدوام كامل (ذكور)	
1	15	19	عدد	إجمالي عدد الموظفين بدوام جزئي	
1	9	11	عدد	الموظفات بدوام جزئي (إناث)	
0	6	8	عدد	الموظفون بدوام جزئي (ذكور)	
1,267	1,451	1,487	عدد	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين	
252	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	العاملات اللواتي لسن موظفات رسميات (إناث)	
1,015	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين (ذكور)	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة	
القوى العاملة حسب الفئة العمرية					
147	247	375	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 سنة	
1,928	1,047	1,172	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و50 سنة	
213	1,093	882	عدد	الموظفون الذين تزيد أعمارهم عن 51 سنة فما فوق	
6	10	15	نسبة مئوية	نسبة الموظفين دون سن 30 سنة	
التوظيف حسب الفئة الوظيفية					
40	82	73	عدد	إجمالي عدد المدراء التنفيذيين (الإدارة العليا)	
8	23	15	عدد	المدراء التنفيذيون من الإناث	
32	59	58	عدد	المدراء التنفيذيون من الذكور	
369	262	236	عدد	إجمالي عدد مدراء الإدارة الوسطى	
96	65	62	عدد	مدراء الإدارة الوسطى من الإناث	
273	197	174	عدد	مدراء الإدارة الوسطى من الذكور	
1,906	2,001	2,085	عدد	إجمالي عدد الموظفين (الكادر الإداري والتشغيلي)	
641	643	657	عدد	الموظفات (إناث)	
1,265	1,358	1,428	عدد	الموظفون (ذكور)	

حزمة بيانات شركة Ooredoo الجزائر

2025	2024	2023	الوحدة		
الإثراء الرقمي					
استخدام شبكة الاتصالات والاشتراكات					
15,318,747	14,733,630	13,371,448	عدد	عدد عملاء اللاسلكي (الهاتف المحمول)	
لا ينطبق	47,602	37,135	عدد	عدد مشتركى الخطوط الثابتة	
14,289,239	47,602	9,072	عدد	عدد مشتركى النطاق العريض	
البحث والتطوير والمنتجات الرقمية					
0.12	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	الميزانية السنوية للبحث والتطوير كنسبة مئوية من إجمالي الإيرادات	
11	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	حصة مدفوعات الفواتير الرقمية من إجمالي المدفوعات	
78	75	13	نسبة مئوية	المنتجات المقدمة رقمياً من بين جميع المنتجات	
79	89	75	نسبة مئوية	نسبة العملاء الذين تم استقطابهم رقمياً	
رعاية المجتمع					
المجتمعات المحلية					
386,667	382,177	248,500	دولار أمريكي	حجم الاستثمار المجتمعي	
0.043	0.041	0.045	نسبة مئوية	إجمالي المبلغ المستثمر في المجتمع كنسبة مئوية من الإيرادات	
33	32	44	عدد	عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات	
472	344	247.00	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين تطوعوا	
1,676	472	933.00	ساعة	إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين	
37	7	25	يوم	عدد أيام التطوع	
القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة					
906,486	779,710	547,681	دولار أمريكي	الإيرادات	
360,611	331,174	288,489	دولار أمريكي	التكاليف التشغيلية	
71,921	75,147	60,044	دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	دولار أمريكي	المدفوعات لمقدمي رأس المال	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	دولار أمريكي	مبلغ المدفوعات المقدمة للحكومة	

2025	2024	2023	الوحدة	
تمثيل الإناث				
744	730	728	عدد	عدد الموظفات (الإناث)
32	31	30	نسبة مئوية	معدل توظيف الإناث
8	23	15	عدد	الإناث في الإدارة العليا
التدريب والتطوير				
41,154	37,319	79,870	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين بدوام كامل
27,312	14,333	25,404	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للإناث
13,842	22,986	54,466	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للذكور
2,154	1,522	3,910	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة العليا فما فوق
9,096	4,089	11,410	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة الوسطى
29,904	31,708	64,550	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفين (الكادر الإداري والتشغيلي)
18	16	33	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف بدوام كامل
37	20	35	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظفة (أنثى)
9	14	32	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف (ذكر)
54	19	54	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة العليا
25	16	48	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة الوسطى
16	10	25	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف (من الكادر الإداري والتشغيلي)
0	4	1	عدد	الدورات التدريبية المقدمة للموظفين حول خصوصية البيانات
مراجعة الأداء				
99.7	99.9	99.9	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني
2,236	2,268	2,312	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني

2025	2024	2023	الوحدة	
التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين				
89	136	164	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين انضموا إلى الشركة
41	89	107	عدد	الموظفون المعينون الجدد (ذكور)
48	47	57	عدد	الموظفات المعينات الجدد (إناث)
44	104	115	عدد	الموظفون المعينون دون سن 30 سنة
43	77	89	عدد	الموظفون المعينون بين 30 و50 سنة
2	0	2	عدد	الموظفون المعينون فوق سن 50 سنة
175	345	352	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الشركة
8	9	9	نسبة مئوية	معدل دوران الموظفين
إجازة رعاية الطفل / الإجازة الأبوية				
195	148	167	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل
57	108	121	عدد	الإناث اللواتي أخذن إجازة رعاية الطفل
138	40	46	عدد	الذكور الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل
57	40	64	عدد	الإناث اللواتي عُدن إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل
138	108	121	عدد	الذكور الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل
195	148	167	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل
100	100	100	نسبة مئوية	معدل العودة إلى العمل
التوطين / عمالة المواطنين				
2,309	2,364	2,402	عدد	إجمالي عدد الموظفين المواطنين (المحليين)
744	729	727	عدد	الموظفات المواطنات (إناث)
1,565	1,635	1,675	عدد	الموظفون المواطنون (ذكور)
40	82	73	عدد	الموظفون المواطنون بدوام كامل في الإدارة العليا
6	7	8	عدد	عدد الموظفين من جنسيات أخرى
99.7	99.7	98.9	نسبة مئوية	نسبة التوطين في إجمالي القوى العاملة
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة التوطين في الإدارة العليا

2025	2024	2023	الوحدة	
الصحة والسلامة				
0	0	0	عدد	الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	عدد	الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	عدد	إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
21	0	0	عدد	إصابات العمل القابلة للتسجيل
1,956	1,710	4,692	عدد	إجمالي ساعات تدريب الصحة والسلامة المقدمة للموظفين
17	13	16	عدد	متوسط ساعات تدريب الصحة والسلامة سنويًا لكل موظف
14,070	19,154	19,154	دولار أمريكي	إجمالي تكلفة التدريب على الصحة والسلامة والبيئة
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل القابلة للتسجيل
0	0	0	نسبة مئوية	حوادث الإصابات نسبةً إلى إجمالي وقت عمل القوى العاملة
0	0	0	عدد	حالات اعتلال الصحة المرتبطة بالعمل القابلة للتسجيل
4,856,800	7,968,576	5,098,369	ساعة	إجمالي عدد الساعات التي عملها جميع الموظفين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	عدد الساعات التي عملها العمال الذين ليسوا موظفين رسميين
50	50	50	نسبة مئوية	القوى العاملة الممثلة في اللجنة المشتركة للصحة والسلامة بين الإدارة والعمال
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه أو اعتماده من قبل جهة خارجية
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه داخلياً

2025	2024	2023	الوحدة	
99.8	99.9	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الإناث) اللواتي تلقين مراجعات للأداء
99.7	100	99.9	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الذكور) الذين استلموا مراجعات للأداء
99.2	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
133	82	73	عدد	عدد موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
257	261	234	عدد	عدد موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للنساء إلى الرجال				
71,921	75,147	60,044	دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين
0.37	0.35	0.37	نسبة مئوية	نسبة الراتب الأساسي للنساء إلى الرجال
0.36	0.35	0.35	نسبة مئوية	نسبة مكافآت النساء إلى الرجال
92	87	89	نسبة مئوية	نسبة ارتباط / اندماج الموظفين
4.80	4.61	4.38	نسبة مئوية	الإدارة العليا
28.33	26.08	23.33	نسبة مئوية	الإدارة الوسطى
66.86	69.31	77.30	نسبة مئوية	الموظفون (الكادر الإداري والتشغيلي)
100	100	100	نسبة مئوية	الإجمالي
التمييز				
0	0	0	عدد	حوادث التمييز المُبلغ عنها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تمت مراجعتها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تم تسويتها / حلها
التظلمات				
27	35	28	عدد	عدد التظلمات المقدمة خلال فترة إعداد التقارير
27	35	28	عدد	عدد التظلمات التي تم التعامل معها أو تسويتها
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة قبل فترة تقرير البيانات والتي تم تسويتها خلال فترة التقرير

2025	2024	2023	الوحدة	
678,343	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (النفايات)
87,183	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (المياه)
1,056,690	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: سفر العمل
2,368,126	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: تنقل الموظفين
39,125,486	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: استخدام المنتجات المباعة
97,602	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: معالجة المنتجات المباعة عند نهاية عمرها الافتراضي
579,414	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
579,414	125,011	106,585	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
250.2	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
250.2	52.4	43.9	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
التغير المناخي والطاقة				
0	0	0	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى الطاقة التجارية
0	0	0	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى النموذج الهجين
0	0	0	عدد	عدد المواقع التي تم تحويلها من عربات البث المتنقلة إلى مواقع ثابتة
أرصدة الكربون				
0	0	0	عدد	إجمالي حجم أرصدة الكربون الملغاة خارج سلسلة القيمة
0	0	0	نسبة مئوية	الحجم المخطط لأرصدة الكربون المراد إلغاؤها خارج سلسلة القيمة
كفاءة الموارد في تصميم المنتجات				
0	0	0	عدد	الانخفاض في متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات المباعة والذي تم تحقيقه خلال فترة إعداد التقارير، بالجزء أو مضاعفاته
إدارة الموارد				
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة المكاتب الحاصلة على شهادة الأيزو 14001
إدارة المنتجات عند نهاية عمرها الافتراضي				
1	لا ينطبق	لا ينطبق	طن	المواد المستردة من خلال برامج استعادة المنتجات



2025	2024	2023	الوحدة	
المفاوضة الجماعية				
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة إجمالي الموظفين المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية
الانبعاثات والطاقة				
3,243,326	2,579,104	2,579,104	لتر	استهلاك الطاقة المباشر (الوقود، البنزين والديزل)
**610,289,228	185,752,922	185,752,922	كيلوات ساعة	استهلاك الطاقة غير المباشر (استهلاك الكهرباء)
12,166	6,872*	4,037	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة - النطاق 1
2,270,647	2,346,121	2,346,121	لتر	النطاق 1: الوقود - الديزل
**972,679	214,983	214,983	لتر	النطاق 1: الوقود - البنزين
2,101	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
**7,449,180	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: أنواع الوقود
4,716,998	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
305,578	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على الموقع
305,578	118,139	118,139	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على السوق
**610,289,228	185,752,922	185,752,922	كيلوات ساعة	النطاق 2: الكهرباء
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوات ساعة	النطاق 2: الكهرباء (المتجددة)
305,577,919	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس الموقع)
305,577,919	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس السوق)
261,670	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على الموقع
261,670	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على السوق
39,125,486	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات
97,602	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات (المياه)
133,282,565	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: السلع الرأسمالية
82,827,915	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس الموقع
82,827,915	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس السوق
1,780,863	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (أنواع الوقود)

2025	2024	2023	الوحدة	
4	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	عدد ساعات التدريب على الاستدامة والحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية المقدمة لمجلس الإدارة
منع الفساد				
0	0	0	عدد	إجمالي عدد العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة
0	0	0	عدد	الإدانات بانتهاك القوانين المناهضة للفساد ومكافحة الرشوة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها فصل الموظفين أو تأديبهم بسبب الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها إنهاء العقود مع شركاء العمل أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات متعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين استلموا تدريبًا على مكافحة الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد التدريبات على مكافحة الفساد المقدمة للإدارة العليا فما فوق
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا تدريبًا على مكافحة الفساد
أخلاقيات وسلوكيات العمل				
0	0	0	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد المخاوف الحرجة التي تم إبلاغها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال فترة إعداد التقارير
خصوصية البيانات				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	المستخدمون / العملاء الذين تُستخدم معلوماتهم لأغراض ثانوية
1,765	2,370	2,363	عدد	عدد الهجمات السيبرانية المحاولة (المستهدفة)



2025	2024	2023	الوحدة	
60	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة استخدامها
0	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم طمرها في المكبات
60	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة تدويرها
المياه				
510,178,890	96,249,000	لا ينطبق	لتر	المياه الموردة
510,178,890	96,249,000	لا ينطبق	لتر	المياه المصرفة
220.3	40.3	لا ينطبق	متر مكعب / إجمالي الموظفين	كثافة المياه الموردة
النفايات				
1,376,030	1,129,500	1,136,000	كيلوجرام	إجمالي النفايات الناتجة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفايات الناتجة - مخلفات البناء والتشييد
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفايات الناتجة - الورق والورق المقوى
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفايات الناتجة - البلاستيك
1,364,000	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوجرام	إجمالي النفايات الناتجة - النفايات المنزلية المتبقية
11,136	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي النفايات الناتجة - البطاريات
894	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي النفايات الناتجة - الزيوت المعدنية
الفرص الاقتصادية الأخلاقية				
مجلس الإدارة				
6	6	6	عدد	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة
6	6	6	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الذكور
0	0	0	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الإناث
6	6	6	عدد	أعضاء مجلس الإدارة المستقلون
0	0	0	عدد	أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين
100%	100%	100%	نسبة مئوية	نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة

2025	2024	2023	الوحدة	
حماية العملاء				
رضا العملاء				
نتائج رضا العملاء	نسبة مئوية	80.8	79.2	76.9
نسبة العملاء الذين استجابوا بفاعلية للاستبيان	نسبة مئوية	1.38	1.57	1.21
شكاوى العملاء المستلمة عبر قنوات الاتصال	عدد	1,216,796	1,149,767	813,668
نسبة شكاوى العملاء التي تم الرد عليها	نسبة مئوية	100	33	26
المشكلات التي تم حلها والتي أُثِّرت عبر قناة الشكاوى	نسبة مئوية	95.28	96.35	95.08
الشكاوى المستلمة من أطراف خارجية وأُثبتت المؤسسة صحتها	عدد	0	2	0
الشكاوى الواردة من الهيئات التنظيمية	عدد	0	0	0
إجمالي عدد حالات تسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء المحددة	عدد	0	1	1
إجمالي عدد الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلوك المناهض للتنافسية، ومكافحة الاحتيال، وممارسات الاحتيال ونتائجها	عدد	0	0	0
انقطاع الخدمة عن العملاء ووقت التوقف				
متوسط تكرار انقطاع النظام	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	15
متوسط مدة انقطاع النظام	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	15,840
متوسط مدة انقطاع الخدمة عن العميل	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	15,840
التسويق المسؤول				
نسبة فئات المنتجات أو الخدمات البارزة التي تغطيها وتقييمها إجراءات الامتثال	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
الأمن السيبراني وخروقات البيانات				
خروقات البيانات التي تشمل معلومات تحديد الهوية الشخصية	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	0
المستخدمون المتأثرون	عدد	0	0	0
أصحاب الحسابات المتأثرون بخروقات البيانات	عدد	0	0	0
طلبات إنفاذ القانون				
عدد طلبات إنفاذ القانون للحصول على معلومات المستخدمين وبيانات العملاء	عدد	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق

2025	2024	2023	الوحدة	
عدد	2,223	2,223	عدد	عدد الهجمات السيبرانية الفعلية (الناجحة)
عدد	1	0	عدد	عدد حوادث خرق البيانات
نسبة إجمالي التعويضات السنوية				
نسبة إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين (باستثناء الشخص الأعلى أجرًا)	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
نسبة الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
السلوك التنافسي والإنترنت المفتوح				
متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابايت في الثانية للمحتوى غير المرتبط بالمؤسسة	ميجابايت في الثانية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابايت في الثانية للمحتوى المملوك والمرتبط تجاريًا بالمؤسسة	ميجابايت في الثانية	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
الامتثال للقوانين واللوائح				
عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات غير مالية	عدد	0	0	0
عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي ترتب عليها فرض عقوبات وغرامات مالية	عدد	0	0	0
القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترات إعداد التقارير السابقة	دولار أمريكي	0	0	0
القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترة إعداد التقارير الحالية	دولار أمريكي	0	0	0
الخسائر المالية الناتجة عن الإجراءات القانونية المرتبطة بالسلوك المناهض للتنافسية	دولار أمريكي	0	0	0
عدد الدعاوى القانونية المعلقة أو المنتهية خلال فترة تقرير البيانات فيما يتعلق بالسلوك المناهض للتنافسية وانتهاكات تشريعات مكافحة الاحتيال ومحتكري السوق والتي تم تحديد المؤسسة فيها كطرف مشارك	عدد	0	0	0



الوحدة	2023	2024	2025
عدد العملاء / المستخدمين الذين طُلبت معلوماتهم	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
سلسلة التوريد			
إجمالي عدد الموردين المتعامل معهم	عدد	347	328
إجمالي عدد الموردين المحليين المتعامل معهم	عدد	271	245
إجمالي الإنفاق على المشتريات	دولار أمريكي	259,511	272,498
الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين	دولار أمريكي	150,179	162,241
نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	نسبة مئوية	58	60
نسبة الموردين المحليين	نسبة مئوية	78	75
عدد الموردين الذين تم تحديددهم على أنهم يمتلكون تأثيرات بيئية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	0	0
عدد الموردين الذين تم تحديددهم على أنهم يمتلكون تأثيرات اجتماعية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	0	0
عدد الموردين الذين تم إنهاء العلاقات معهم نتيجة لعمليات التدقيق	عدد	0	0
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير اجتماعية	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير بيئية	نسبة مئوية	لا ينطبق	لا ينطبق

* جرى تحديث انبعاثات النطاق 1 لعام 2024 بعد إعادة تصنيف الأرقام التي تم الإبلاغ عنها مسبقًا على أنها النطاق 3 خلال عام 2024.

** القيم الأعلى المُبلغ عنها لعام 2025 مقابل القيم التاريخية للوقود والكهرباء والمياه والنفايات هي نتيجة لجمع بيانات أكثر اكتمالاً ودقة، وذلك بفضل الانتقال إلى حل إعداد التقارير الرقمية الجديد الذي يتطلب تقارير أكثر تفصيلاً وشمولاً.

2025	2024	2023	الوحدة		
تطوير موظفينا					
لمحة عامة عن القوى العاملة					
537	525*	519*	عدد	إجمالي عدد الموظفين (باستثناء العمال الذين ليسوا موظفين رسميين)	
374	384*	380	عدد	إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل	
102	100	102	عدد	الموظفات بدوام كامل (إناث)	
272	284*	278	عدد	الموظفون بدوام كامل (ذكور)	
163	141	139	عدد	إجمالي عدد الموظفين بدوام جزئي	
79	73*	75	عدد	الموظفات بدوام جزئي (إناث)	
84	68*	64*	عدد	الموظفون بدوام جزئي (ذكور)	
0	0	0	عدد	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين	
0	0	0	عدد	العاملات اللواتي لسن موظفات رسميات (إناث)	
0	0	0	عدد	العمال الذين ليسوا موظفين رسميين (ذكور)	
0	0	0	عدد	عدد الموظفين من ذوي الإعاقة	
القوى العاملة حسب الفئة العمرية					
217	176	166	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و30 سنة	
301	321	325	عدد	الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و50 سنة	
19	28	28	عدد	الموظفون الذين تزيد أعمارهم عن 51 سنة فما فوق	
58	46	44	نسبة مئوية	نسبة الموظفين دون سن 30 سنة	
التوظيف حسب الفئة الوظيفية					
60	56*	46	عدد	إجمالي عدد المدراء التنفيذيين (الإدارة العليا)	
15	14*	9	عدد	المدراء التنفيذيون من الإناث	
45	42*	37	عدد	المدراء التنفيذيون من الذكور	
119	104*	94	عدد	إجمالي عدد مدراء الإدارة الوسطى	
33	26	26	عدد	مدراء الإدارة الوسطى من الإناث	
86	78	68	عدد	مدراء الإدارة الوسطى من الذكور	
385	365	379	عدد	إجمالي عدد الموظفين (الكادر الإداري والتشغيلي)	
133	133	143	عدد	الموظفات (إناث)	
225	232	236	عدد	الموظفون (ذكور)	

2025	2024	2023	الوحدة	الإثراء الرقمي	
استخدام شبكة الاتصالات والاشتراكات					
376,420	357,177*	345,617*	عدد	عدد عملاء اللاسلكي (الهاتف المحمول)	
38,836	30,078*	34,555*	عدد	عدد مشترك الخطوط الثابتة	
10,613	10,636*	11,391*	عدد	عدد مشترك الخطوط العريض	
البحث والتطوير والمنتجات الرقمية					
0	0	0	نسبة مئوية	الميزانية السنوية للبحث والتطوير كنسبة مئوية من إجمالي الإيرادات	
87	92	93	نسبة مئوية	حصة مدفوعات الفواتير الرقمية من إجمالي المدفوعات	
100	69.50	69.70	نسبة مئوية	المنتجات المقدمة رقمياً من بين جميع المنتجات	
35	20	8	نسبة مئوية	نسبة العملاء الذين تم استقطابهم رقمياً	
رعاية المجتمع					
المجتمعات المحلية					
189.4	2,181.9	471.1	دولار أمريكي	حجم الاستثمار المجتمعي	
0.13	1.52	0.35	نسبة مئوية	إجمالي المبلغ المستثمر في المجتمع كنسبة مئوية من الإيرادات	
12	103	86	عدد	عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات	
53	30	30	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين تطوعوا	
101	30	30	ساعة	إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	يوم	عدد أيام التطوع	
القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة					
143,697	142,858	135,979	دولار أمريكي	الإيرادات	
67,732	71,182	65,660	دولار أمريكي	التكاليف التشغيلية	
16,884	16,337	15,045	دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين	
32,876	30,839	21,340	دولار أمريكي	المدفوعات لمقدمي رأس المال	
19,138	15,736	14,067	دولار أمريكي	مبلغ المدفوعات المقدمة للحكومة	

2025	2024	2023	الوحدة	
تمثيل الإناث				
181	173	178	عدد	عدد الموظفات (الإناث)
33.7	33	34.3	نسبة مئوية	معدل توظيف الإناث
15	14	9	عدد	الإناث في الإدارة العليا
التدريب والتطوير				
17,769	17,964	14,441	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين بدوام كامل
3,726	5,917	7,671	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للإناث
14,044	12,047	6,770	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للذكور
4,061	1,622	949	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة العليا فما فوق
5,296	3,875	2,459	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للإدارة الوسطى
8,412	12,467	11,033	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفين (الكادر الإداري والتشغيلي)
48	47	38	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف بدوام كامل
37	59	75	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظفة (أنثى)
52	43	24	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف (ذكر)
83	36	21	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة العليا
45	40	27	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف في الإدارة الوسطى
21	34	28	ساعة	متوسط ساعات التدريب لكل موظف (من الكادر الإداري والتشغيلي)
5	4	4	عدد	الدورات التدريبية المقدمة للموظفين حول خصوصية البيانات
مراجعة الأداء				
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني
537	525	519	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا مراجعات منتظمة للأداء والتطوير المهني

2025	2024	2023	الوحدة	
التعيينات الجديدة ومعدل دوران الموظفين				
80	86*	103*	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين انضموا إلى الشركة
40	35*	47*	عدد	الموظفون المعينون الجدد (ذكور)
40	51*	56*	عدد	الموظفات المعينات الجدد (إناث)
58	56	64	عدد	الموظفون المعينون دون سن 30 سنة
21	25	37	عدد	الموظفون المعينون بين 30 و50 سنة
1	5	2	عدد	الموظفون المعينون فوق سن 50 سنة
68	74	55	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الشركة
18	19.3*	14.5	نسبة مئوية	معدل دوران الموظفين
إجازة رعاية الطفل / الإجازة الأبوية				
8	18	22	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل
5	9	14	عدد	الإناث اللواتي أخذن إجازة رعاية الطفل
3	9	8	عدد	الذكور الذين أخذوا إجازة رعاية الطفل
5	9	14	عدد	الإناث اللواتي عُدن إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل
3	9	8	عدد	الذكور الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل
8	18	22	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل
100	100	100	نسبة مئوية	معدل العودة إلى العمل
التوطين / عمالة المواطنين				
505	495*	486*	عدد	إجمالي عدد الموظفين المواطنين (المحليين)
181	173	177	عدد	الموظفات المواطنات (إناث)
324	322	309	عدد	الموظفون المواطنون (ذكور)
			عدد	الموظفون المواطنون بدوام كامل في الإدارة العليا
32	18	21	عدد	عدد الموظفين من جنسيات أخرى
94	95	95	نسبة مئوية	نسبة التوطين في إجمالي القوى العاملة
76	78	58	نسبة مئوية	نسبة التوطين في الإدارة العليا

2025	2024	2023	الوحدة	
الصحة والسلامة				
0	0	0	عدد	الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	عدد	الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	عدد	إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
0	0	0	عدد	إصابات العمل القابلة للتسجيل
654	1,524	57	عدد	إجمالي ساعات تدريب الصحة والسلامة المقدمة للموظفين
1.3	2.91	0.15	عدد	متوسط ساعات تدريب الصحة والسلامة سنوياً لكل موظف
5,768	7,467	7,827	دولار أمريكي	إجمالي تكلفة التدريب على الصحة والسلامة والبيئة
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات الناتجة عن إصابات العمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل الوفيات المرتبطة بالعمل
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل ذات العواقب الشديدة (باستثناء الوفيات)
0	0	0	نسبة مئوية	معدل إصابات العمل القابلة للتسجيل
0	0	0	نسبة مئوية	حوادث الإصابات نسبةً إلى إجمالي وقت عمل القوى العاملة
0	0	0	عدد	حالات اعتلال الصحة المرتبطة بالعمل القابلة للتسجيل
1,116,960	748,720	774,320	ساعة	إجمالي عدد الساعات التي عملها جميع الموظفين
لا ينطبق	*لا ينطبق	*لا ينطبق	ساعة	عدد الساعات التي عملها العمال الذين ليسوا موظفين رسميين
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	القوى العاملة الممثلة في اللجنة المشتركة للصحة والسلامة بين الإدارة والعمال
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه أو اعتماده من قبل جهة خارجية
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الذي تم تدقيقه داخلياً

2025	2024	2023	الوحدة	
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الإناث) اللواتي تلقين مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين (الذكور) الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
49	45	46	عدد	عدد موظفي الإدارة العليا الذين استلموا مراجعات للأداء
119	97	90	عدد	عدد موظفي الإدارة الوسطى الذين استلموا مراجعات للأداء
نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للنساء إلى الرجال				
3850.46	3723.62	2,812.39	دولار أمريكي	إجمالي أجور ومزايا الموظفين
35.08	33.87	35.48	نسبة مئوية	نسبة الراتب الأساسي للنساء إلى الرجال
30.47	26.61	33.6	نسبة مئوية	نسبة مكافآت النساء إلى الرجال
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة ارتباط / اندماج الموظفين
33	30	32	نسبة مئوية	الإدارة العليا
25	24	23	نسبة مئوية	الإدارة الوسطى
41	47	44	نسبة مئوية	الموظفون (الكادر الإداري والتشغيلي)
100	100	100	نسبة مئوية	الإجمالي
التمييز				
0	0	0	عدد	حوادث التمييز المُبلغ عنها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تمت مراجعتها
0	0	0	عدد	حوادث التمييز التي تم تسويتها / حلها
التظلمات				
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة خلال فترة إعداد التقارير
0	0	0	عدد	عدد التظلمات التي تم التعامل معها أو تسويتها
0	0	0	عدد	عدد التظلمات المقدمة قبل فترة تقرير البيانات والتي تم تسويتها خلال فترة التقرير

2025	2024	2023	الوحدة	
4,587	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (النفايات)
1,349	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: النفايات الناتجة عن العمليات (المياه)
361,176	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: سفر العمل
55,848	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: تنقل الموظفين
1,263,286	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: استخدام المنتجات المباعة
37	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: معالجة المنتجات المباعة عند نهاية عمرها الافتراضي
23,810	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
23,805	25,202	24,102	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
44.3	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس الموقع)
44.3	48.0	46.6	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / إجمالي الموظفين	كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة (على أساس السوق)
التغير المناخي والطاقة				
0	0	0	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى الطاقة التجارية
0	20	0	عدد	المواقع التي تم تحويلها إلى النموذج الهجين
0	0	0	عدد	عدد المواقع التي تم تحويلها من عربات البث المتنقلة إلى مواقع ثابتة
أرصدة الكربون				
0	0	0	عدد	إجمالي حجم أرصدة الكربون الملغاة خارج سلسلة القيمة
0	0	0	نسبة مئوية	الحجم المخطط لأرصدة الكربون المراد إلغاؤها خارج سلسلة القيمة
كفاءة الموارد في تصميم المنتجات				
0	0	0	عدد	الانخفاض في متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات المباعة والذي تم تحقيقه خلال فترة إعداد التقارير، بالجزء أو مضاعفاته
إدارة الموارد				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المكاتب الحاصلة على شهادة الأيزو 14001
إدارة المنتجات عند نهاية عمرها الافتراضي				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	طن	المواد المستردة من خلال برامج استعادة المنتجات

2025	2024	2023	الوحدة	
المفاوضة الجماعية				
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة إجمالي الموظفين المشمولين باتفاقيات المفاوضة الجماعية
الانبعاثات والطاقة				
777,220	852,904	456,200	لتر	استهلاك الطاقة المباشر (الوقود، البنزين والديزل)
***10,351,612	30,028,047	25,980,763	كيلوات ساعة	استهلاك الطاقة غير المباشر (استهلاك الكهرباء)
1,920	2,132	3,677	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة - النطاق 1
308,898	392,904	لا ينطبق	لتر	النطاق 1: الوقود - الديزل
468,322	**460,000	456,200	لتر	النطاق 1: الوقود - البنزين
0.95	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
1,918,325	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: أنواع الوقود
2,143	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 1: الغازات الهاربة (المتسربة)
***4,765	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على الموقع
***4,761	21,902	20,425	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 2 - القائمة على السوق
***10,360,022	30,028,047	25,980,763	كيلوات ساعة	النطاق 2: الكهرباء
****8,410	لا ينطبق	لا ينطبق	كيلوات ساعة	النطاق 2: الكهرباء (المتجددة)
4,764,678	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس الموقع)
4,760,810	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 2: الكهرباء (على أساس السوق)
17,125	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على الموقع
17,124	لا ينطبق	لا ينطبق	طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون	انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة - النطاق 3 - القائمة على السوق
3,639,255	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات
1,511	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: مشتريات السلع والخدمات (المياه)
10,187,723	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: السلع الرأسمالية
1,132,874	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس الموقع
1,131,955	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (الكهرباء) - على أساس السوق
476,883	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم مكافئ ثاني أكسيد الكربون	النطاق 3: الأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة (أنواع الوقود)

2025	2024	2023	الوحدة	
4	لا ينطبق	لا ينطبق	ساعة	عدد ساعات التدريب على الاستدامة والحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية المقدمة لمجلس الإدارة
منع الفساد				
0	0	0	عدد	إجمالي عدد العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة
0	0	0	عدد	الإدانات بانتهاك القوانين المناهضة للفساد ومكافحة الرشوة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها فصل الموظفين أو تأديبهم بسبب الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة التي تم فيها إنهاء العقود مع شركاء العمل أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات متعلقة بالفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين استلموا تدريبًا على مكافحة الفساد
0	0	0	عدد	إجمالي عدد التدريبات على مكافحة الفساد المقدمة للإدارة العليا فما فوق
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الموظفين الذين استلموا تدريبًا على مكافحة الفساد
أخلاقيات وسلوكيات العمل				
8	8	8	عدد	إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة الموظفين الذين تم إبلاغهم بسياسات مكافحة الفساد الخاصة بالمؤسسة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	إجمالي عدد المخاوف الحرجة التي تم إبلاغها إلى أعلى هيئة حوكمة خلال فترة إعداد التقارير
خصوصية البيانات				
0	0	0	عدد	المستخدمون / العملاء الذين تُستخدم معلوماتهم لأغراض ثانوية
0	5	30000	عدد	عدد الهجمات السيبرانية المحاولة (المستهدفة)



2025	2024	2023	الوحدة	
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة استخدامها
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم طمرها في المكبات
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة المواد المستردة التي تم إعادة تدويرها
المياه				
7,896,000****	5,475,000	لا ينطبق	لتر	المياه الموردة
7,896,000	5,475,000	لا ينطبق	لتر	المياه المصرفة
14.7	10.5	لا ينطبق	متر مكعب / إجمالي الموظفين	كثافة المياه الموردة
النفائات				
8,983	لا ينطبق	214,060	كجم	إجمالي النفائات الناتجة
115	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - البطاريات
5,493	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - النفائات المنزلية المتبقية
190	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - نفائات المعدات الكهربائية والإلكترونية المختلطة
1,579	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - الورق والورق المقوى
1,606	لا ينطبق	لا ينطبق	كجم	إجمالي النفائات الناتجة - البلاستيك
الفرص الاقتصادية الأخلاقية				
مجلس الإدارة				
8	8	8	عدد	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة
5	4	4	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الذكور
3	4	4	عدد	أعضاء مجلس الإدارة من الإناث
6	5	5	عدد	أعضاء مجلس الإدارة المستقلون
2	3	3	عدد	أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين
75	63	63	نسبة مئوية	نسبة أعضاء مجلس الإدارة المستقلين
32	32	28	ساعة	إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة

2025	2024	2023	الوحدة	
حماية العملاء				
رضا العملاء				
88	83	84	نسبة مئوية	نتائج رضا العملاء
55	51	53	نسبة مئوية	نسبة العملاء الذين استجابوا بفاعلية للاستبيان
26,517	30,024	29,238	عدد	شكاوى العملاء المستلمة عبر قنوات الاتصال
100	100	100	نسبة مئوية	نسبة شكاوى العملاء التي تم الرد عليها
100	100	99.76	نسبة مئوية	المشكلات التي تم حلها والتي أُثِّرت عبر قناة الشكاوى
0	0	0	عدد	الشكاوى المستلمة من أطراف خارجية وأثبتت المؤسسة صحتها
0	0	0	عدد	الشكاوى الواردة من الهيئات التنظيمية
0	0	0	عدد	إجمالي عدد حالات تسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء المحددة
0	0	0	عدد	إجمالي عدد الإجراءات القانونية المتعلقة بالسلوك المناهض للتنافسية، ومكافحة الاحتيال، وممارسات الاحتيال ونتائجها
انقطاع الخدمة عن العملاء ووقت التوقف				
0	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	متوسط تكرار انقطاع النظام
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	متوسط مدة انقطاع النظام
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	متوسط مدة انقطاع الخدمة عن العميل
التسويق المسؤول				
0	0	0	نسبة مئوية	نسبة فئات المنتجات أو الخدمات البارزة التي تغطيها وتقييمها إجراءات الامتثال
الأمن السيبراني وخروقات البيانات				
0	0	0	عدد	خروقات البيانات التي تشمل معلومات تحديد الهوية الشخصية
0	0	0	عدد	المستخدمون المتأثرون
0	0	0	عدد	أصحاب الحسابات المتأثرون بخروقات البيانات
طلبات إنفاذ القانون				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	عدد	عدد طلبات إنفاذ القانون للحصول على معلومات المستخدمين وبيانات العملاء

2025	2024	2023	الوحدة	
0	5	0	عدد	عدد الهجمات السيبرانية الفعلية (الناجحة)
0	0	0	عدد	عدد حوادث خرق البيانات
نسبة إجمالي التعويضات السنوية				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين (باستثناء الشخص الأعلى أجرًا)
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	نسبة مئوية	نسبة الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي للشخص الأعلى أجرًا في المؤسسة إلى متوسط الزيادة المئوية في إجمالي التعويض السنوي لجميع الموظفين
السلوك التنافسي والإنترنت المفتوح				
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ميجابايت في الثانية	متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابايت في الثانية للمحتوى غير المرتبط بالمؤسسة
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	ميجابايت في الثانية	متوسط سرعة التنزيل الفعلية المستدامة بالميجابايت في الثانية للمحتوى المملوك والمرتبط تجاريًا بالمؤسسة
الامتثال للقوانين واللوائح				
0	0	0	عدد	عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي تترتب عليها فرض عقوبات غير مالية
0	0	0	عدد	عدد الحالات البارزة لعدم الامتثال التي تترتب عليها فرض عقوبات وغرامات مالية
0	0	0	دولار أمريكي	القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترات إعداد التقارير السابقة
0	0	0	دولار أمريكي	القيمة المالية للغرامات المفروضة على حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح في فترة إعداد التقارير الحالية
0	0	0	دولار أمريكي	الخسائر المالية الناتجة عن الإجراءات القانونية المرتبطة بالسلوك المناهض للتنافسية
0	0	0	عدد	عدد الدعاوى القانونية المتعلقة أو المنتهية خلال فترة تقرير البيانات فيما يتعلق بالسلوك المناهض للتنافسية وانتهاكات تشريعات مكافحة الاحتيال ومحتكري السوق والتي تم تحديد المؤسسة فيها كطرف مشارك

الوحدة	2023	2024	2025
عدد العملاء / المستخدمين الذين طُلبت معلوماتهم	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
سلسلة التوريد			
إجمالي عدد الموردين المتعامل معهم	عدد	2,590	2,642
إجمالي عدد الموردين المحليين المتعامل معهم	عدد	1,962	1,942
إجمالي الإنفاق على المشتريات	دولار أمريكي	46,769	37,715
الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين	دولار أمريكي	15,369	8,556
نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	نسبة مئوية	33	2
نسبة الموردين المحليين	نسبة مئوية	76	74
عدد الموردين الذين تم تحديددهم على أنهم يمتلكون تأثيرات بيئية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	0	0
عدد الموردين الذين تم تحديددهم على أنهم يمتلكون تأثيرات اجتماعية سلبية فعلية ومحتملة بارزة	عدد	0	0
عدد الموردين الذين تم إنهاء العلاقات معهم نتيجة لعمليات التدقيق	عدد	0	0
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير اجتماعية	نسبة مئوية	27	24
نسبة الموردين الذين تم فحصهم وتقييمهم باستخدام معايير بيئية	نسبة مئوية	7	12

* جرى إعادة بيان الأرقام لتعكس التحسينات في منهجية إعداد التقارير وتوسيع حدود البيانات، مما يؤدي إلى تحسين الدقة والاكتمال بشكل عام.

** في عام 2024، تم احتساب البنزين مرتين والإبلاغ عنه في العمليات، وبالنسبة لعام 2025، يتم الإبلاغ عن البنزين فقط تحت المركبات ولا يوجد استهلاك ثابت للبنزين، وجرى تحديث الانبعاثات المباشرة للنطاق 1 لعام 2024 وفقاً لذلك.

***في عام 2025، يعتمد الرقم على فواتير الكهرباء الفعلية التي تم جمعها والتحقق منها، وتعكس الأرقام المنخفضة بشكل رئيسي تحسن دقة البيانات مقارنة بالتقارير السابقة

**** واجهت الكهرباء المتجددة لشركة أوريدو مالديفز في السنوات السابقة مشكلات في التحقق من صحة جمع البيانات يدوياً.

***** في عام 2025، ترجع الزيادة في استهلاك المياه بشكل أساسي إلى تحسين تسجيل فواتير المياه في جميع المواقع، مما يؤدي إلى تحسين الاكتمال والدقة

بيان الاستخدام			قدمت مجموعة أوريدو الكويت تقاريرها وفقاً لمعايير مؤشر مبادرة التقارير العالمية للفترة من 1/1/2025 حتى 31/12/2025.		
مبادرة التقارير العالمية 1 المستخدمة			مبادرة التقارير العالمية 1 المستخدمة: التأسيس 202المعايير المعمول بها		
المعايير المعمول بها في قطاع المبادرة العالمية لإعداد التقارير			لا يوجد		
مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية	الافصاح		الموقع		الحذف
					المتطلبات المحذوفة السبب التفسير
الإفصاحات العامة					
المبادرة العالمية لإعداد التقارير 2: الإفصاحات العامة 2021	2-1 التفاصيل التنظيمية		- مجموعة أوريدو الكويت - نبذة عامة		
	2-2 البيانات المدرجة في تقارير الاستدامة للمؤسسة				
	2-3 فترة التقرير، وتواتره، ونقطة الاتصال		- نظرة عامة على التقرير		
	2-5 التأكيد الخارجي		قدمت شركة أوريدو تأكيداً على مؤشرات أداء رئيسية معينة في تقريرها لعام 2023 وسوف تسعى للحصول على التأكيد في فترة التقرير القادمة		
	2-6 الأنشطة، وسلسلة القيمة، وعلاقات العمل الأخرى		• مجموعة أوريدو الكويت - نبذة عامة		
	2-7 الموظفون		- تطوير موظفينا - بيانات الأداء		
	2-8 العمال الذين ليسوا موظفين		- بيانات الأداء		
	2-9 هيكل الحوكمة وتشكيلها		- خلق فرصة اقتصادية أخلاقية • بيانات الأداء		
	2-10 الترشيح والاختيار لأعلى هيئة حوكمة		- خلق فرصة اقتصادية أخلاقية		
	2-11 رئيس أعلى هيئة حوكمة		- بيانات الأداء		
	2-12 دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات		- مجلس الإدارة		
	2-13 تفويض المسؤولية عن إدارة التأثيرات		- مجلس الإدارة		

الحذف			الموقع	الافصاح	مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
الإفصاحات العامة					
			• حوكمة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	2-14 دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 2: الإفصاحات العامة 2021
			• الالتزام بميثاق أخلاقيات العمل • تضارب المصالح	2-15 تضارب المصالح	
			• إشراك أصحاب المصلحة المستمر • الالتزام بميثاق أخلاقيات العمل	2-16 إبلاغ الشواغل والاهتمامات الحرجة	
			• حوكمة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات • تطوير موظفينا	2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	
			• مجلس الإدارة	2-18 تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	
			• مجلس الإدارة	2-19 سياسات المكافآت والأجور	
			• مجلس الإدارة	2-20 آلية تحديد المكافآت والأجور	
			• مجلس الإدارة	2-21 نسبة إجمالي التعويضات السنوية	
			• رسالة رئيس مجلس الإدارة • رسالة الرئيس التنفيذي • الاستدامة في مجموعة أوريدو الكويت	2-22 بيان استراتيجية التنمية المستدامة	
			• الاستدامة في مجموعة أوريدو الكويت	2-23 الالتزامات المتعلقة بالسياسات	
			• الاستدامة في مجموعة أوريدو الكويت • تطوير موظفينا • المناخ والطاقة • إدارة الموارد • خلق فرصة اقتصادية أخلاقية	2-24 دمج وتطبيق الالتزامات المتعلقة بالسياسات	
			• إشراك أصحاب المصلحة المستمر • خلق فرصة اقتصادية أخلاقية	2-25 آليات معالجة التأثيرات السلبية	
			• إشراك أصحاب المصلحة المستمر • خلق فرصة اقتصادية أخلاقية	2-26 آليات طلب المشورة وإثارة المخاوف والشواغل	
			• الالتزام بميثاق أخلاقيات العمل • بيانات الأداء	2-27 الامتثال للقوانين واللوائح التنظيمية	
			• المواءمة مع أولويات الاستدامة الوطنية والعالمية	2-28 العضوية في الجمعيات والاتحادات	
			• إشراك أصحاب المصلحة المستمر	2-29 نهج إشراك أصحاب المصلحة	
لا ينطبق				2-30 اتفاقيات المفاوضة الجماعية	

الحذف			الموقع	الافصاح	مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
المواضيع العادية					
			• الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة وتقييم الأهمية النسبية	3-1 عملية تحديد المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
			• الإطار البيئي والاجتماعي والحوكمة وتقييم الأهمية النسبية	3-2 قائمة المواضيع العادية	
المناخ والطاقة					
			• المناخ والطاقة	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
305-1 انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1)					
305-2 انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الناتجة عن الطاقة (النطاق 2)					
			• المناخ والطاقة • بيانات الأداء	305-4 كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 305: الانبعاثات 2016
305-5 خفض انبعاثات الغازات الدفيئة					
305-6 انبعاثات المواد المستنفدة لطبقة الأوزون					
إن أكاسيد النيتروجين وأكاسيد الكبريت هي انبعاثات ناتجة عن عمليات شركة أوريدو ولا يتم قياسها حاليًا، وإذا تم إنتاج انبعاثات على الإطلاق، فهذا لا يكاد يذكر ومتقطع. ومع ذلك، تواصلت شركة أوريدو النظر في هذا الأمر لفهم توفر البيانات بشكل أفضل	المعلومات غير متوفرة/غير كاملة	لا يتم حاليًا تتبع بيانات أكاسيد النيتروجين وأكاسيد الكبريت	لا ينطبق	305-7 أكاسيد النيتروجين، وأكاسيد الكبريت، والانبعاثات الجوية الهامة الأخرى	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 305: الانبعاثات 2016

الحذف			الموقع	الافصح	مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
الحوكمة والاخلاق					
			• الحوكمة المسؤولة	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
			• الحوكمة المسؤولة • بيانات الأداء	1-205 العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 205: مكافحة الفساد 2016
				3-205 حوادث الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 206: السلوك المناهض للمنافسة 2016
			• مجموعة أوريدو الكويت - لمحة سريعة • بيانات الأداء	1-201 القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 201: الأداء الاقتصادي 2016
لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق	4-201 المساعدة المالية المستلمة من الحكومة	
علاقات العملاء					
			• حماية عملائنا	3-3 إدارة مواضيع المواد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: مواضيع المواد 2021
			• حماية عملائنا • بيانات الأداء	1-416 تقييم آثار فئات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 416: صحة وسلامة العملاء 2016
				2-416 حالات عدم الامتثال المتعلقة بتأثيرات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	
			• حماية عملائنا • بيانات الأداء	1-417 متطلبات معلومات المنتج والخدمة والملصقات	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 417: التسويق ووضع العلامات 2016



الحذف			الموقع	الافصاح	مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
إدارة المخاطر					
			• خلق فرص اقتصادية أخلاقية	3-3 إدارة مواضيع المواد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: مواضيع المواد 2021
تستعد شركة أوريدو لإعداد التقارير المتوافقة مع معيار IFRS S2 والتي سيتم تطبيقها في دورة إعداد التقارير القادمة.	المعلومات غير متوفرة / غير مكتملة	هذا قيد التطوير حاليًا	لا ينطبق	201-2 الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 302: الطاقة 2016
إدارة الطاقة وكفاءتها					
			• المناخ والطاقة	3-3 إدارة مواضيع المواد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: مواضيع المواد 2021
			302-2 استهلاك الطاقة خارج المنظمة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 302: الطاقة 2016	
			• المناخ والطاقة		
			302-3 كثافة الطاقة		
			302-4 خفض استهلاك الطاقة		
			302-5 تخفيضات في متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات		

الحذف			الموقع	الافصح	مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
تكافؤ الفرص					
					المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: مواضيع المواد 2021
			• تطوير كوادرننا	3-3 إدارة مواضيع المواد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016
			• تطوير كوادرننا	1-405 تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	
الصحة والسلامة المهنية والرفاهية					
					المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: مواضيع المواد 2021
			• بيانات الأداء	2-405 نسبة الراتب الأساسي إلى الأجر	
				3-3 إدارة مواضيع المواد	
				1-403 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
				2-403 تحديد المخاطر وتقييمها والتحقيق في الحوادث	
				3-403 خدمات الصحة المهنية	
			• تطوير كوادرننا	4-403 مشاركة العمال واستشارتهم والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 403: الصحة والسلامة المهنية 2018
			• تطوير كوادرننا	5-403 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
			• بيانات الأداء	6-403 تعزيز صحة العمال	
				7-403 الوقاية من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بالعلاقات التجارية والتخفيف من حدتها	
				8-403 العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
				9-403 الإصابات المرتبطة بالعمل	
				10-403 الأمراض المرتبطة بالعمل	

الحذف			الموقع	الافصح	مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
خلق القيمة الاجتماعية					
			• الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: المواضيع المادية 2021
			• الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع	1-413 العمليات التي تشمل مشاركة المجتمعات المحلية، وتقييمات الأثر، وبرامج التطوير	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 413:
			• بيانات الأداء	2-413 العمليات ذات الآثار السلبية الفعلية والمحتملة الكبيرة على المجتمعات المحلية	المجتمعات المحلية 2016
			• الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع	1-202 نسب أجر المبتدئين القياسي حسب الجنس مقارنة بالحد الأدنى للأجور محلياً	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 202:
			• بيانات الأداء	2-202 نسبة الإدارة العليا المعينة من المجتمع المحلي	التواجد في السوق 2016
			• الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع	1-203 الاستثمارات في البنية التحتية والخدمات المدعومة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 203: الآثار الاقتصادية غير
			• بيانات الأداء	2-203 الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة	المباشرة 2016
سلسلة التوريد المسؤولة					
			• خلق فرص اقتصادية أخلاقية	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: المواضيع المادية 2021
			• بيانات أداء خلق فرص اقتصادية أخلاقية	1-204 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 204: ممارسات المشتريات 2016
					جذب الكفاءات والاحتفاظ بها
			• تطوير موظفينا	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: المواضيع المادية 2021
			• تطوير موظفينا	1-404 متوسط ساعات التدريب سنوياً لكل موظف	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 404:
			• بيانات الأداء	2-404 برامج الارتقاء بمهارات الموظفين وبرامج المساعدة في مرحلة الانتقال	التدريب والتعليم 2016
				3-404 نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطوير الوظيفي	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 201: الأداء الاقتصادي 2016
			لا ينطبق	3-201 التزامات خطط المنافع المحددة وخطط التقاعد الأخرى	

الحذف			الموقع	الافصح	مصدر آخر لمعيار مبادرة التقارير العالمية
التفسير	السبب	المتطلبات المحذوفة			
إدارة الموارد					
			• إدارة الموارد	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	مبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: المواضيع المادية 2021
			• إدارة الموارد • بيانات الأداء	306-1 توليد النفايات والآثار الكبيرة الناتجة عنها	مبادرة العالمية لإعداد التقارير 306: النفايات 2020
				306-2 إدارة الآثار الكبيرة الناتجة عن النفايات	
				306-3 النفايات المتولدة	
				306-4 النفايات المحولة بعيداً عن التخلص النهائي	
				306-5 النفايات الموجهة للتخلص النهائي	
				303-1 التفاعلات مع المياه كورد مشترك	مبادرة العالمية لإعداد التقارير 303: المياه والمخلفات السائلة 2018
				303-2 إدارة الآثار المرتبطة بتصريف المياه	
				303-3 سحب المياه	
				303-4 تصريف المياه	
				303-5 استهلاك المياه	
كما نتناول في تقاريرنا مواضيع لا تغطيها معايير مبادرة التقارير العالمية.					
المواضيع					
الإدماج الرقمي والابتكار					
			• الإثراء الرقمي ورعاية المجتمع	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: المواضيع المادية 2021
حقوق الإنسان					
			• تطوير كوادرنّا • سلسلة توريد مسؤولة	3-3 إدارة المواضيع الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 3: المواضيع المادية 2021

