



2021

تقرير الاستدامة



مجموعة نماء
تقرير
الاستدامة 2021

جدول المحتويات

6	قائمة المصطلحات
8	معلومات عن هذا التقرير
10	كلمة الرئيس التنفيذي لمجموعة نماء
12	2021 في لمحة
14	نبذة عن مجموعة نماء
22	مشاركة الجهات ذات العلاقة
23	الجهات ذات العلاقة التي تم إشراكها
25	تحليل الأهمية النسبية
25	عملية تحديد مضمون التقرير
26	المواضيع والقضايا ذات الأهمية النسبية التي تم التوصل إليها أثناء عملية تحديد مضمون التقرير
28	استراتيجية مجموعة نماء
29	منهجية عمل المجموعة نحو تحقيق الاستدامة
29	الإطار الاستراتيجي
31	حوكمة رفيعة المستوى
31	الجهات ذات العلاقة التي تم إشراكها
31	إدارة أداء الاستدامة
31	حوكمة الاستدامة
34	الحوكمة والالتزام بالقوانين والأنظمة
34	نظرة عامة على الحوكمة
35	هيكل الحوكمة
35	دور مجلس الإدارة ولجان المجلس
25	مجلس الإدارة:
37	مناصب الأعضاء المسؤولين عن الحوكمة في نماء القابضة
37	تشكيل مجلس الإدارة
38	ترشيح وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة
38	التواصل مع المساهمين والمستثمرين
38	توزيع الحصص
38	المدققون القانونيون
38	استمرارية الأعمال وإدارة المخاطر
39	دليل قواعد السلوك الأخلاقي والمهني
39	الإبلاغ عن المخالفات
40	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 200 : الجانب الاقتصادي
40	الأداء الاقتصادي
44	تمويل مجموعة نماء
45	القيمة الاقتصادية الناتجة والموزعة

45	إدارة الطلب - قطاع المرافق الكهربائية
46	الأثر الاقتصادي غير المباشر
46	دعم المؤسسات المحلية الصغيرة والمتوسطة
48	ممارسات القيمة المحلية المضافة
50	مكافحة الفساد
51	الطاقة المتجددة
52	معايير المبادرة العالمية للتقارير 400 : الجانب الاجتماعي
52	تنمية الموارد البشرية
56	المكافآت والمزايا
57	التدريب والتعليم
58	برامج تعزيز مستوى مهارات الموظفين وبرامج المساعدة الانتقالية
58	روافد
60	البرنامج الوطني للقيادة «اعتماد»
60	مبادرة «منهجية لين» LEAN Management
60	الصحة المهنية والسلامة والبيئة
63	تواتر الإصابات المضيعة للوقت
63	قواعد نماء المنقذة للحياة
64	حملات الصحة والسلامة والبيئة
64	تحسين تجربة المشتركين
64	التسويق والتواصل
65	التكنولوجيا والابتكار
66	المسؤولية الاجتماعية للشركة
66	ريادة الأعمال
66	بناء القدرات
67	الصحة والسلامة والبيئة
68	التعامل مع الموردين والمقاولين بمسؤولية
68	عملية تقديم العطاءات واختيار الموردين
70	المبادرة العالمية لإعداد التقارير 300 : البيئة
71	إدارة التأثير البيئي في مجموعة نماء
71	الأثر البيئي لنماء
72	المياه
72	التغيرات المناخية
72	إدارة المخلفات
73	المبادرات البيئية
77	مؤشر المحتوى للمبادرة العالمية للتقارير

قائمة المصطلحات



مجموعة نماء

تأسست مجموعة نماء نتيجة لإعادة هيكلة قطاع الكهرباء وخدمات المياه في عام 2004، وبدأت عملياتها التجارية في 1 مايو 2005. تشمل مجالات عملها شراء وتوليد ونقل وتوزيع وتزويد الكهرباء وخدمات المياه في سلطنة عُمان. وتندرج تحت مظلتها كلاً من نماء القابضة، والشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه والشركة العُمانية لنقل الكهرباء، وشركة مسقط لتوزيع الكهرباء، وشركة كهرباء مزون، وشركة كهرباء مجان، وشركة وادي الجزي للطاقة، وشركة الغبرة للطاقة وتحلية المياه، وشركة ظفار للخدمات المدمجة، وشركة تنوير، والشركة العُمانية لخدمات المياه والصرف الصحي، ومعهد نمو لتنمية المهارات، وشركة نماء للخدمات المشتركة. تُعرف هذه الشركات أيضًا باسم "الشركات التابعة".

نماء القابضة

نماء القابضة هي شركة مساهمة مغلقة في سلطنة عُمان. بدأت الشركة عملياتها التجارية في 16 سبتمبر 2003، وتمتلك أسهم الحكومة في الشركات التابعة.

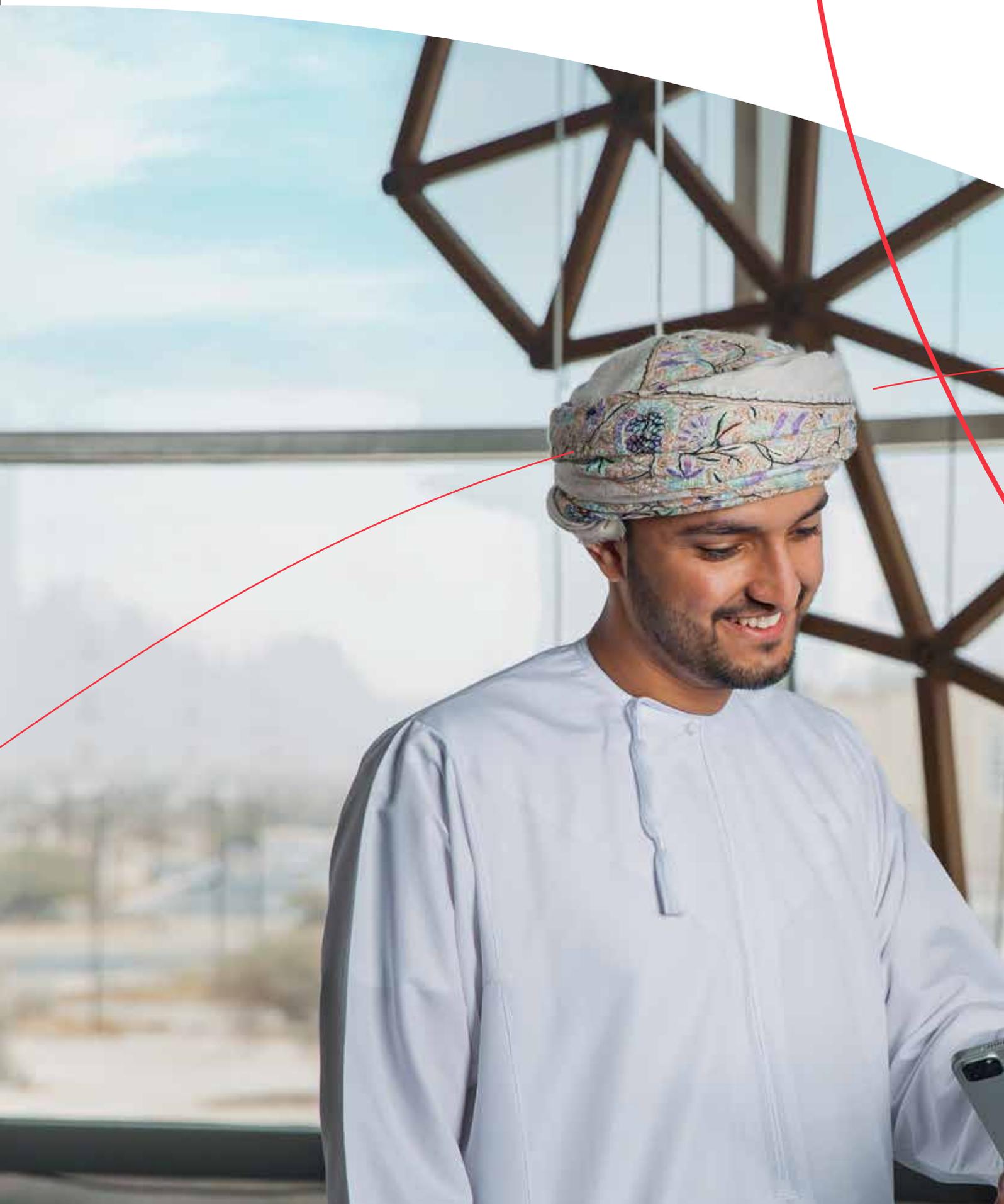
معلومات عن هذا التقرير

(102-56 ,102-54 ,102-53 ,102-52 ,102-51 ,102-50 ,102-49 ,102-48)

فيما يلي تقرير الاستدامة الرابع الخاص بالمبادرة العالمية لإعداد التقارير الذي يشمل منهجية عملنا وأدائنا في الأعوام 2019 و2020 و2021. نُشر أول تقرير استدامة خاص بالمبادرة العالمية لإعداد التقارير لمجموعة نماء في عام 2015م يليه عام 2016 و2018. أُعد هذا التقرير وفقاً لتوصيات إرشادات إعداد تقارير الاستدامة العالمية لإعداد التقارير (إرشادات المبادرة العالمية لإعداد التقارير). تم إعداد التقرير وفقاً للمعايير المُدرجة تحت خيار «الأساس» ضمن المبادرة العالمية لإعداد التقارير.

نرحب بتعليقاتكم على منهجية الاستدامة والأداء الخاص بنا. لمزيد من التفاصيل حول أي من المعلومات التي تجدونها في هذا التقرير، يُرجى التواصل على:
nama.sustainability@holding.nama.om





كلمة الرئيس التنفيذي لمجموعة نماء

(102-14)

يعد قطاع المرافق والخدمات العالمية هو المحرك الأساسي عندما يتعلق الأمر بتبني ممارسات مستدامة في مجال سلسلة التوريد. في نماء، قمنا بتضمين ممارساتنا من خلال سياسة استدامة قوية مبنية على ثلاثة محاور رئيسية: الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، بالإضافة إلى إطلاق أول إطار تمويل مستدام في عمان.



بالنيابة عن مجموعة نماء، يسرني أن أضع بين أيديكم تقرير الاستدامة الخاص بالمجموعة للفترة من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢١، إذ يسعدنا تقديم نتائج وأداء المجموعة المستدام بالإضافة إلى النتائج المالية والتشغيلية.

على الرغم من التحديات والصعوبات الكبيرة التي فرضتها جائحة كورونا والتي بدورها أثرت على عملياتنا التشغيلية تشملها جوانب عدة منها الاقتصادية والصحية والاجتماعية، يسعدنا أن نبليغكم أن المجموعة تمكنت من التعايش والصمود أمام هذه التحديات. حيث استطاع موظفونا أن يؤدوا أعمالهم عن بعد باستخدام التقنيات الحديثة دون التأثير سلباً على خدمات المشتركين. خلال عام ٢٠٢١، وضمن إطار السعي لمواكبة احتياجات النمو في عدد السكان في السلطنة، استمرت مجموعة نماء في الاستثمار في الشبكة الكهربائية، حيث شهد قطاع الكهرباء وقطاع المياه نموًا ملحوظًا، وذلك من خلال الوصول إلى عدد مشتركين أكثر ومناطق جغرافية جديدة.

إنجازات

بالنسبة لمجموعة نماء، الاستدامة تعني تطوير قيمة طويلة الأجل لجميع أصحاب المصلحة: المساهمين، والشركاء التجاريين، والمستثمرين، والشركاء، والموظفين، والمجتمع بشكل عام. تتبنى المجموعة استراتيجيات متعددة المستويات لتسليط الضوء على كل ركيزة من ركائز الاستدامة، حيث حددنا ثلاث ركائز للاستدامة منذ البداية وهي الاجتماعية والاقتصادية والبيئية ولكل ركيزة أهدافها الخاصة.

تماشياً مع سياسة الاستدامة وتوجهاتنا، تهدف المجموعة إلى دعم المبادرات والبرامج المختلفة التي تساهم في الاقتصاد والمجتمع والبيئة في عمان على المدى القصير والطويل. في عام ٢٠٢١، أنفقت المجموعة إجمالي مبلغ ٤٧٣,٩٧٠ ريال عماني على برامج الاستدامة التي غطت تلك الركائز الثلاث الرئيسية للمجموعة.

لقد تم تصميم مبادراتنا خصيصاً لمعالجة كل مشكلة قد تواجهنا. في عام ٢٠٢١، واصلت المجموعة سعيها بناءً على النجاحات التي حققتها برامجنا مثل "نقلة" و "بيتي آمن" و "وياكم" مع الاستعانة بالموارد العمانية السابقة والمرخصة بهدف استعادة الشبكة الكهربائية في الولايات المتضررة من إعصار شاهين. كما باشر برنامج التطوع بتوجيه موظفينا من جميع الشركات التابعة للمجموعة إلى المناطق المتضررة لدعم عمليات الصيانة واستعادة الخدمة.

كما حرصت المجموعة على الشراكة مع هيئة البيئة لدعم مشروع زراعة ١٠ ملايين شجرة كأحد المشاريع الرائدة التي تمتد على مدى ثلاث سنوات. حيث أظهرت مجموعة نماء اهتمامها بتلك المشاريع إلى ما هو أبعد من المساهمات المالية. لقد قمنا بدعم المشروع من خلال توفير الشتلات النباتية ومياه الري التي قدمتها إحدى شركات المجموعة وهي الشركة العمانية لخدمات المياه والصرف الصحي.

سجلت مجموعة نماء أيضاً إنجازاً رئيسياً في تطبيق إطار العمل البيئي والاجتماعي (ESG) الأول في شركة كهرباء مزون. وتعمل المجموعة الآن بشكل وثيق مع جهاز الاستثمار العماني لتوسيع الإطار ليشمل جميع الشركات التابعة الأخرى.

نمضي قدما

بالإضافة إلى ذلك، تلتزم المجموعة بتحقيق أهداف طموحة فيما يتعلق بالتحول إلى الطاقة المتجددة النظيفة، وبما يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية للطاقة ورؤية عمان ٢٠٤٠. تعد محطة عبري للطاقة الشمسية، أكبر مشروع للطاقة الشمسية الكهروضوئية في سلطنة عمان، والتي أطلقت عملياتها التجارية في أغسطس ٢٠٢١ وساهمت بنحو ٥٪ في شبكة الربط الرئيسية.

شكر وتقدير

أود أن أشكر الرؤساء التنفيذيين للشركات التابعة للمجموعة وفريق الإدارة وموظفي المجموعة على التزامهم وتفانيهم نحو مواصلة تحقيق النمو والتطوير لمشاريع وخدمات المجموعة تحت شعار "لرخاء يدوم" وذلك خدمة للبيئة والاقتصاد العماني والمجتمع. كما أود أن أنتهز هذه الفرصة لأشكر كل مساهميننا ومشركينا ومقاولينا والمجتمعات المحيطة بنا على ثقتهم ودعمهم لنا في مسيرتنا نحو تحقيق رؤيتنا.

وأود أن أعبر عن عظيم شكرنا وامتناننا إلى مولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق آل سعيد - حفظه الله ورعاه - لقيادته الحكيمة التي مهّدت الطريق لتحقيق التنمية الوطنية.

عمر بن خلفان الوهبي

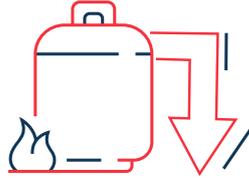
الرئيس التنفيذي - مجموعة نماء

2021 في لمحة

الأداء التشغيلي والمالي



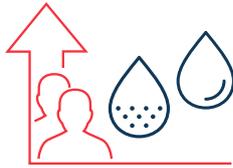
استثمرت شركات المجموعة
435 مليون ريال عماني في
توسعة الشبكة في 2021



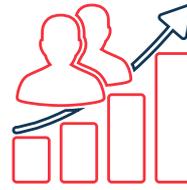
انخفاض في كفاءة الغاز
بنسبة **2.51%**



زيادة في إجمالي
الإيرادات التشغيلية
للمجموعة بنسبة
9.6%



توسع في قاعدة مشتركي
قطاع المياه والصرف الصحي
بنسبة **5%**



توسّع في قاعدة مشتركي
قطاع الكهرباء بنسبة
6.08%

استثمارات برامج الاستدامة



تم إنفاق **473,970.000**
ريال عماني على برامج
الاستدامة



تم إنفاق **376,755,119.140**
ريال عماني على الموردين
المحليين



نسبة الإنفاق الكلي على
الموردين المحليين
99.03%

القيمة المحلية المضافة

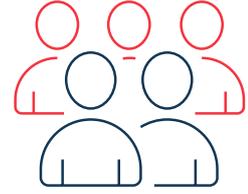
أداء الموارد البشرية



نسبة النساء **14.66%**
من القوى العاملة



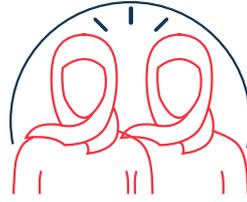
نسبة **97.38%**
التممين



زيادة في عدد
الموظفين بنسبة
50.9%

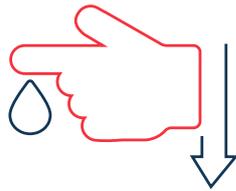


عضوة واحدة في مجلس
إدارة مجموعة نماء.



مديرتان تنفيذيتان في فريق
إدارة نماء القابضة.

أداء البيئة والصحة والسلامة المهنية



انخفاض معدل تكرار
الحوادث المضيعة للوقت
بنسبة **23.1%**



حصل **25500** موظف ومقاول
على تدريب في مجال الصحة
والسلامة المهنية

نبذة عن مجموعة نماء

(102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-15, 102-29, 102-45)

تم إنشاء مجموعة نماء نتيجة لإعادة هيكلة قطاع خدمات الكهرباء والمياه في عام 2004م، حيث انطلقت عملياتها التجارية بتاريخ 1 مايو 2005م لتشمل خدمات شراء وتوليد ونقل وتوزيع وتزويد الكهرباء وخدمات المياه في السلطنة. مجموعة نماء هي مؤسسة تضم عددًا من الشركات التي تعمل في مجالات شراء وتوليد ونقل وتوزيع وتزويد الكهرباء وخدمات المياه في سلطنة عُمان.

وتتمثل رؤية مجموعة نماء في أن تكون نموذجاً رائداً للإجادة في مجال الخدمات في المنطقة وذلك من خلال تمكين المجموعة من تقديم خدمات كهرباء ومياه آمنة وموثوقة ومستدامة لتعزيز المقومات الاقتصادية في السلطنة.

تتمثل قيم المجموعة في: النزاهة والاحترافية والاحترام، وهي قيم تتبناها جميع أقسام المجموعة.

في 9 ديسمبر 2020، صدر المرسوم السلطاني رقم 131/2020 الذي ينص على إعادة هيكلة قطاع المياه والصرف الصحي. وبموجب هذا المرسوم السلطاني أصبح القطاع يضم المؤسسات التالية: وزارة الزراعة والثروة السمكية وموارد المياه، وهي مسؤولة عن وضع سياسة القطاع، وهيئة تنظيم الخدمات العامة المسؤولة عن تنظيم القطاع، أما التشغيل فهو مسؤولة مشتركة بين شركتين تمتلكها نماء القابضة:



(102-45)

1. شركة ظفار للخدمات المدمجة: تشكلت هذه المؤسسة من خلال دمج شركة صلالة لخدمات الصرف الصحي والمديرية العامة للمياه بمحافظة ظفار ونقلهما إلى شركة ظفار للطاقة. وبناء على ذلك، تصبح الشركة العمانية لخدمات المياه والصرف الصحي الجهة المسؤولة عن تقديم خدمات المياه والصرف الصحي في سلطنة عمان ما عدا محافظة ظفار.
2. الشركة العمانية لخدمات المياه والصرف الصحي: تشكلت هذه المؤسسة من خلال نقل خدمات المياه من الهيئة العامة للمياه إلى حيا للمياه. وبناء على ذلك، تصبح الشركة العمانية لخدمات المياه والصرف الصحي الجهة المسؤولة عن تقديم خدمات المياه والصرف الصحي في سلطنة عمان ما عدا محافظة ظفار.

تتكون المجموعة من الشركات التالية:

نماء القابضة

وهي شركة مساهمة مغلقة في سلطنة عُمان. بدأت الشركة عملياتها التجارية في 16 سبتمبر 2003م، وتمتلك أسهم الحكومة في الشركات التابعة للمجموعة. تتمثل الأدوار الرئيسية لنماء القابضة، بالإضافة إلى امتلاك أسهم الحكومة في الشركات التابعة، في دعم وتنفيذ سياسات الخصخصة الحكومية لقطاع الكهرباء والمياه، وتنفيذ سياسة الحكومة فيما يتعلق بتمويل الشركات المملوكة من قبلها في القطاع، والحفاظ على مصالح الحكومة في هذه الشركات، وكانت وزارة المالية هي الجهة المالكة لنماء القابضة بنسبة (100%) اعتباراً من 31 ديسمبر 2018م، وبموجب المرسوم السلطاني رقم (61/2020) بتاريخ 4 يونيو 2020، أصبح جهاز الاستثمار العماني الجهة المالكة لنماء القابضة.

يقع مقر نماء القابضة في مبنى «بيتش ون»، شاطئ القرم، سكة رقم 2601، المبنى رقم 37، الطابق الثالث (الوحدة 305 و 307)، مسقط، سلطنة عُمان.

الشركات التابعة

تتكون الشركات التابعة للمجموعة من الشركات المسؤولة عن شراء وتوليد ونقل وتوزيع وتزويد الكهرباء والمياه، بالإضافة إلى تقديم خدمات التدريب والتطوير والخدمات المشتركة. ويعتمد الموقع الجغرافي لكل شركة من هذه الشركات على طلب الكهرباء الذي تُلبيه والمرتبط أيضاً بالنمو السكاني والاقتصادي في هذه المواقع. وبالنسبة لنشاط توليد الكهرباء في السلطنة، تمتلك المجموعة شركتين لتوليد الكهرباء (شركة وادي الجزي للطاقة ش.م.ع.م - تم إيقاف أعمال الشركة، فيما تمتلك شركة الغبرة للطاقة وتحلية المياه محطة منح للطاقة). أما شركات توليد الكهرباء فهي مشاريع مستقلة خاصة متعاقدة مع الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه. بالإضافة إلى ذلك، يعد معهد نمو لتنمية المهارات الجهة المعنية بالتدريب والتطوير في المجموعة، وتعتبر شركة نماء للخدمات المشتركة الجهة المسؤولة عن الخدمات المشتركة بالمجموعة.



(102-45)

شركات توليد الكهرباء

- شركة وادي الجزي للطاقة ش.م.ع.م - تم إيقاف العمليات التشغيلية للمحطة في 30 سبتمبر 2018م.
- شركة الغبرة للطاقة وتحلية المياه ش.م.ع.م - تم إيقاف العمليات التشغيلية للمحطة في 30 سبتمبر 2018م.

شركات نقل الكهرباء

- الشركة العُمانية لنقل الكهرباء ش.م.ع.م - نقل خطوط الكهرباء لشبكة الربط الرئيسية وشبكة شركة ظفار للطاقة في المحافظات التالية: مسقط والداخلية والشرقية، والباطنة، والظاهرة، وظفار.
- يقع المقر الرئيسي للشركة في الموالح، ولاية السيب، محافظة مسقط، ص.ب. 1389، الرمز البريدي 132، الخوض، مسقط، سلطنة عُمان.

شركات توزيع وتزويد الكهرباء

- شركة مسقط لتوزيع الكهرباء ش.م.ع.م. - تقديم خدمات الكهرباء في محافظة مسقط.
- يقع المقر الرئيسي للشركة في مرتفعات المطار، غلا، محافظة مسقط.
- شركة كهرباء مزون ش.م.ع.م - تقديم خدمات الكهرباء في المحافظات التالية: الداخلية والشرقية وجنوب الباطنة.
- يقع المقر الرئيسي للشركة في فنجا، ولاية بدبد، ص.ب. 1110، الرمز البريدي 600، سلطنة عُمان.
- شركة كهرباء مجان ش.م.ع.م - ومهمتها توزيع وتزويد خطوط الكهرباء لشبكة الربط الرئيسية في المحافظات التالية: شمال الباطنة والظاهرة والبريمي.
- يقع المقر الرئيسي للشركة في ولاية صحار، سلطنة عُمان.
- شركة ظفار للخدمات المدمجة - تقديم خدمات الكهرباء في محافظة ظفار.
- يقع المقر الرئيسي للشركة في مبنى مجمع الصحة، الطابق الأول، ولاية صلالة، سلطنة عُمان.
- شركة كهرباء المناطق الريفية ش.م.ع.م (تنوير) - تقديم خدمات الكهرباء في المحافظات التالية: مسندم والوسطى وظفار (باستثناء مناطق شركة ظفار للخدمات المدمجة) وجنوب شرق الداخلية.
- يقع المقر الرئيسي للشركة في مرتفعات المطار، غلا، محافظة مسقط، ص.ب. 1166، الرمز البريدي 133، السيب، سلطنة عُمان.

شركة شراء الطاقة والمياه

- الشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه ش.م.ع.م.
- يقع المقر الرئيسي للشركة في مسقط جراند مول، مجمع تلال الطابق 5، مبنى 5، الخوير، ص.ب. 1388، الرمز البريدي 112، مسقط، سلطنة عُمان.

(102-45)

التدريب والتطوير

- معهد نمو لتنمية المهارات.

يقع مقر الشركة في مبنى «بيتش ون»، شاطئ القرم، سكة رقم 2601، المبنى رقم 37، الطابق الثالث (الوحدة 305 و307)، مسقط، سلطنة عُمان.

تقنية المعلومات

- شركة نماء للخدمات المشتركة

يقع المقر الرئيسي للشركة في المبنى 2870، القرم 16، ص.ب. 2169، الرمز البريدي 133، الموالح الشمالية، مسقط، سلطنة عُمان.

شركات المياه ومياه الصرف الصحي

- الشركة العمانية لخدمات المياه والصرف الصحي - تتولى أنشطة قطاع المياه والصرف الصحي في جميع محافظات السلطنة باستثناء محافظة ظفار.

يقع المقر الرئيسي للشركة في الأنصب، غلا، مسقط، ص.ب: 1047، الرمز البريدي 133، مسقط سلطنة عمان.

- شركة ظفار للخدمات المدمجة - تقديم خدمات المياه والصرف الصحي في محافظة ظفار.

يقع المقر الرئيسي للشركة في مبنى مجمع الصحة، الطابق الأول، ولاية صلالة، سلطنة عُمان.



أعضاء مجلس الإدارة السابق لمجموعة نماء* (102-18)



سعادة/ حسن اللواتي
رئيس مجلس الإدارة



د. علي الغافري
عضو مجلس إدارة



سعادة/ فيصل الحشار
نائب رئيس مجلس الإدارة



أمل الجابري
عضو مجلس إدارة



ملهم الجرف
عضو مجلس إدارة

أعضاء مجلس الإدارة الحالي لمجموعة نماء (102-18)



حمدان الشقبي
رئيس مجلس الإدارة



عمر المحرزي
عضو مجلس إدارة



سيف المحروقي
نائب رئيس مجلس الإدارة**



محمد البراشدي
عضو مجلس إدارة



هناء الخروصية
عضو مجلس إدارة

فريق الإدارة لنماء القابضة (102-18)



عمر الوهبي
الرئيس التنفيذي



غادة اليوسف
المديرة التنفيذية - دائرة التواصل
والاستدامة بالمجموعة



أحمد طفيل
الرئيس المالي للمجموعة



إبراهيم السليماني
المدير التنفيذي لدائرة الموارد البشرية
بالمجموعة



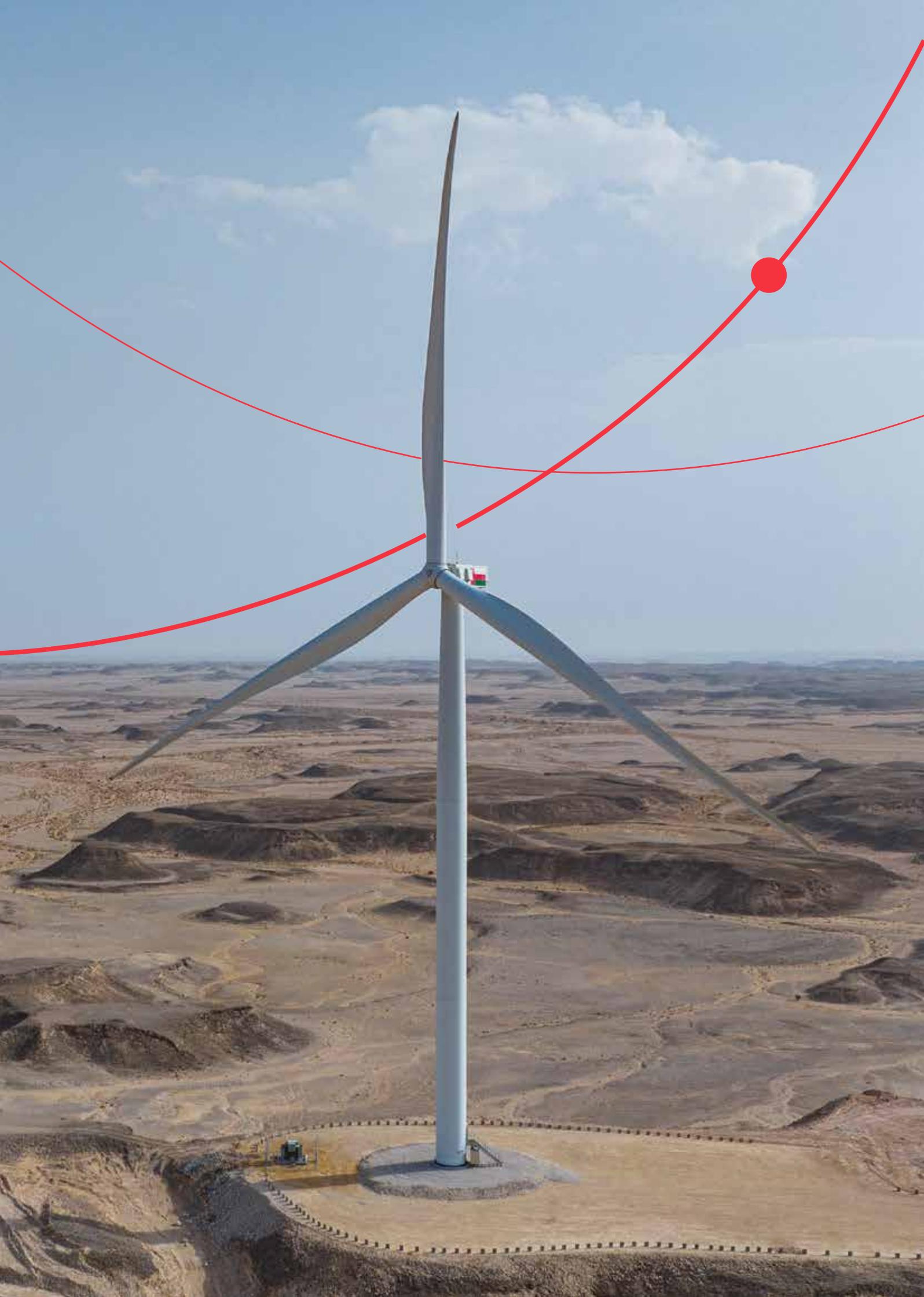
وليد العبري
رئيس التدقيق الداخلي بالوكالة
للمجموعة ***



أحمد المحرزي
مدير عام - مشروع إعادة هيكلة
قطاع المياه



سهيلة الفارسية
المديرة التنفيذية - التخطيط الاستراتيجي
وإدارة المخاطر بالمجموعة



مشاركة الجهات ذات العلاقة

(102-42)

في مجموعة نماء، يُقصد بمشاركة الجهات ذات العلاقة: عملية بناء علاقات قوية ودائمة مع الجهات الرئيسية ذات العلاقة بالمجموعة. وهو جزءٌ أساسي لإعداد التقارير المرتبطة بالاستدامة، إذ أننا على ثقة بأن مشاركة الجهات ذات العلاقة تعتبر ركيزة مهمة لنجاح أعمال المجموعة.

إن الجهات ذات العلاقة تمثل الأفراد أو المجموعات والتي تتأثر بأنشطتنا ومنتجاتنا وخدماتنا، والتي تؤثر بدورها على تحقيقنا لأهدافنا. يتضمن إعداد تقرير الاستدامة لعام 2021 اختيار الجهات ذات العلاقة من خلال التواصل والتحاور مع موظفي الاستدامة في نماء القابضة بهدف معرفة تأثير الجهات على بعضها البعض.



تشمل الجهات ذات العلاقة هذا العام العديد من الأفراد الذين يمثلون المؤسسات، والجهات الحكومية والمجتمع المحلي وغيرها. كما يُعد المشتركون والموظفون والمقاولون من ضمن الجهات ذات العلاقة التي نسعى إلى بناء علاقات متينة معها. تجدر الإشارة إلى أننا نعمل باستمرار على التواصل والتعاون مع الجهات ذات العلاقة حتى تتمكن من الحصول على التغذية المرجعية والملاحظات البناءة.

الجهات ذات العلاقة التي تم إشراكها

(102-40)

نستعرض في الجدول التالي الجهات ذات العلاقة التي قمنا بإشراكها في عام 2021 مع تسليط الضوء على أهم نقاط التحوار والتواصل ونتائجه. وقد حُددت قنوات التواصل بما يلائم كل مجموعة من الجهات ذات العلاقة، استناداً على اعتبارات محددة، مثل خصائص كل جهة من الجهات ذات العلاقة ومدى مناسبة قناة التواصل المقترحة. وبدورنا، نحرص على إقامة الحوار البناء مع الجهات ذات العلاقة مع أخذ آرائهم في الاعتبار أثناء صنع القرار.

الرد	أهم القضايا التي تم تناولها خلال المشاركة	نمط عملية المشاركة ووتيرة تكرارها	الجهات ذات العلاقة
صفحة رقم 31- 34, ~ 40- 43, ~ 46- 50, ~53	<ul style="list-style-type: none"> المواءمة مع التوجهات/الأهداف الوطنية والدولية الامتثال التنظيمي الموثوقية والربحية والشفافية خلق القيمة على المدى القصير والبعيد التميز التشغيلي خدمات تزويد آمنة وموثوقة ونظيفة التكنولوجيا والابتكار 	<ul style="list-style-type: none"> الامتثال للوائح التنظيمية، واجتماعات لإقامة شراكات، وورش عمل حول التعاون بين القطاعين العام والخاص، وتقارير الامتثال 	<p>الحكومة (على سبيل المثال، وزارة الطاقة والمعادن، وزارة الثروة الزراعية والسمكية وموارد المياه، هيئة البيئة وهيئة تنظيم الخدمات العامة)</p>
صفحة رقم 31- 34, ~ 40- 43, ~ 46- 50, ~53	<ul style="list-style-type: none"> المواءمة مع التوجهات/الأهداف الوطنية والدولية الامتثال التنظيمي الموثوقية والربحية والشفافية خلق القيمة على المدى القصير والبعيد التميز التشغيلي خدمات تزويد آمنة وموثوقة ونظيفة التكنولوجيا والابتكار 	<ul style="list-style-type: none"> اجتماعات وتقارير شهرية، واجتماعات إضافية حول متطلبات اتخاذ القرار، وعروض تقديمية وتعريفية، وبيانات صحفية وتقارير سنوية 	<p>مجلس الإدارة</p>

<p>صفحة رقم 55- 66</p>	<ul style="list-style-type: none"> • عدم التمييز وتكافؤ الفرص • الاستثمار في التنمية المهنية • النمو الوظيفي والتقدير والمكافآت • رواتب تنافسية • بيئة عمل آمنة • السلوكيات الأخلاقية • الصحة والسلامة المهنية • العمالة الوطنية (التعمين) • التنوع والمساواة بين الجنسين 	<p>اجتماعات ثنائية، واجتماعات جماعية، وشبكة التواصل الداخلية، ورسائل البريد الإلكتروني، والبرامج التدريبية، ونقاشات الأداء، والمكافآت والتقدير، واستبيانات لقياس الرضا والتقارير السنوية</p>	<p>الموظفون (الإدارة العليا، والإدارة الوسطى، والإدارة غير الإشرافية)</p>
<p>صفحة رقم 70</p>	<ul style="list-style-type: none"> • شفافية عمليات الشراء • الربحية • التأهيل بناءً على التكلفة والجودة، بما في ذلك التقييم البيئي والاجتماعي • القيمة المحلية المضافة • التوريد وسلسلة الإمداد المستدامة 	<p>المناقصات والدعوة للمشاركة في التقدم للمشاريع المطروحة، وحملات إعلامية، والتقارير السنوية.</p>	<p>المقاولون</p>
<p>صفحة رقم 68- 70</p>	<ul style="list-style-type: none"> • الصحة والسلامة المهنية • تنمية الشباب • تمكين المرأة • القيمة المحلية المضافة • التكنولوجيا والابتكار 	<p>التعاون والمشاركة المجتمعية، وأنشطة مشاريع المسؤولية المجتمعية والأنشطة التطوعية، والتقارير السنوية.</p>	<p>المجتمع والأجيال القادمة (الجمهور العام، والمهتمين في مجال البيئة، وممارسي المسؤولية المجتمعية والمؤسسات الأهلية ووسائل الإعلام)</p>
<p>صفحة رقم 42- 45, 66- 67</p>	<ul style="list-style-type: none"> • التواصل الشفاف والفعال • الجودة والسلامة والتكلفة (كفاءة الخدمات) • أخلاقيات الأعمال • الوصول إلى مصادر الطاقة • التكنولوجيا والابتكار • تحسين التكلفة • تجربة المشتركين/رضا المشتركين • الخدمة/الطاقة الموثوقة 	<p>استبيانات قياس رضا المشتركين (تصدر كل 3 أشهر)، وقنوات وسائل التواصل الاجتماعي، وإشعارات البريد الإلكتروني، والرسائل النصية القصيرة، ومنافذ شركة عمان للاستثمارات والتمويل والشركة الوطنية العمانية للهندسة والاستثمار، وحملات الدعاية والترويج، ونظام التقدم بطلب التظلم، والتقارير السنوية.</p>	<p>المشتركون الحاليون والمحتملون</p>

تحليل الأهمية النسبية

عملية تحديد مضمون التقرير (102-43, 102-44)

وفقاً لدليل المبادرة العالمية لإعداد التقارير، يُقصد بالأهمية النسبية المتعلقة بالاستدامة هي تحديد القضايا والمؤشرات التي تعكس التأثيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الملموسة وكافة المواضيع التي تؤثر بشكل جوهري على تقييمات وقرارات الجهات ذات العلاقة.

ويتمثل الهدف من أي تحليل للأهمية النسبية في تحديد القضايا التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر؛ مما يمكن المؤسسة من التحكم بمدى تأثير عملياتها على الاقتصاد والبيئة والمجتمع. حيث إن نتائج تحليل الأهمية النسبية يكشف القضايا ذات الأولوية لجميع الجهات ذات العلاقة داخل المؤسسة وخارجها.

في عام 2021 م، قامت مجموعة نماء بإشراك الجهات ذات العلاقة بهدف تحليل الأهمية النسبية وتحديد القضايا ذات الأولوية وتحديد مضمون ونطاق هذا التقرير وتوفير المدخلات اللازمة لاستراتيجية الاستدامة المستقبلية لمجموعة نماء. وتعاقدت مجموعة نماء مع مؤسسة "الوجهة للاستدامة"، وهي مؤسسة استشارية مستقلة في مجال التنمية المجتمعية والاستدامة، بغرض تعزيز وفهم وجهات نظر الجهات ذات العلاقة حول القضايا البيئية والاجتماعية الأساسية.

وشملت العملية التي اتبعناها لتحديد مضمون التقرير ما يلي: (102-43)

- بدأت العملية بإجراء بحث مكثبي شامل في هذا القطاع، بما في ذلك الإفصاحات الخاصة بالقطاع - الملحق الخاص بقطاع خدمات الكهرباء - حيث تم تحديد القضايا ذات الأولوية والتي تمثل أهمية نسبية لقطاع خدمات الكهرباء، وذلك استناداً إلى التحوار والتواصل مع الجهات ذات العلاقة. وقمنا بمراجعة الممارسات التي تقوم بها المؤسسات النظيرة والمماثلة لمجموعة نماء والتقارير التي نشرتها المبادرة العالمية لإعداد التقارير. وكان من بين الجهات الرئيسية ذات العلاقة استشاريين من مختلف أقسام المؤسسة تمثلت مهمتهم في وضع قائمة بمواضيع الأعمال التي سينتم اختبارها.
- كذلك، تم تطوير استبيان استهدف الجهات الرئيسية ذات العلاقة، ومن خلاله تم تقييم مدى أهمية كل قضية بالنسبة لهم. ومن ثم، تم إشراك الإدارة التنفيذية المتمثلة في الرؤساء التنفيذيين ومديري الدوائر بمجموعة نماء لتقييم القضايا التي تم تحديدها سابقاً من قبل أصحاب العلاقة في ضوء قدرة مجموعة نماء على إحداث تغيير إيجابي عليها.
- تم التوصل من خلال التحوار والتواصل مع الجهات ذات العلاقة إلى 19 قضية ذات أولوية، من أصل 31 قضية، تُعد ذات أهمية نسبية كبيرة لمجموعة نماء. وقد حصلت هذه القضايا ذات الأولوية على نتائج أعلى من 4 نقاط (ضمن مقياس من 1 إلى 5). وقد وُجد أنها تتطابق مع القضايا ذات الأهمية النسبية (المبادرة العالمية للتقارير) التي ورد تعريفها في محتوى هذا التقرير.

وفيما يلي رسم بياني يوضح مصفوفة الأهمية النسبية لمجموعة نماء، والتي قامت بها مؤسسة الوجهة للاستدامة. حيث يوضح الرسم البياني المواضيع الرئيسية والقضايا ذات الأولوية ذات الصلة بالاستدامة، وذلك على محورين: وعليه تستطيع مجموعة نماء، وكذلك قراء هذا التقرير، إدراك درجة الأهمية التي توليها كافة الجهات ذات العلاقة لكل قضية، وقدرة مجموعة نماء على إحداث تغيير إيجابي في هذه القضايا، ومستوى الأثر على سمعة نماء.

صفحة رقم 60- 62	الموظفون	التدريب والتعليم	404- 1, ~404- 2, 404- 3	التدريب والتطوير
صفحة رقم 52, ~70	المقاولون	الممارسات الشرائية	204- 1, ~102- 9	الاختيار العادل للموردين
صفحة رقم 62- 64	المجتمع والجيل الجديد والموظفون والمقاولون والمشترون	الصحة والسلامة المهنية	403- 1, ~403- 2	الصحة والسلامة والبيئة المهنية
صفحة رقم 68- 70	المجتمع والجيل القادم والمشترون	المجتمعات المحلية	413- 1	الأثر على مستويات المعيشة في المجتمع
صفحة رقم 20- 22, 37- 40	الحكومة، مجلس الإدارة	الحكومة	102- 18, ~102- 22, 102- 23, ~102- 24, 102- 25, ~102- 26, 102- 27, ~102- 28	الحكومة المثالية
صفحة رقم 46- 50	الحكومة، مجلس الإدارة	الأداء الاقتصادي	201- 1, ~201- 4	الأداء الاقتصادي
صفحة رقم 67	الحكومة، ومجلس الإدارة، والمجتمع، والجيل الجديد، والمشترون	ليست ضمن إفصاحات المبادرة العالمية لإعداد التقارير	ليست ضمن إفصاحات المبادرة العالمية لإعداد التقارير	التكنولوجيا
صفحة رقم 68	المجتمع والجيل الجديد والمشترون	ليست ضمن إفصاحات المبادرة العالمية لإعداد التقارير	ليست ضمن إفصاحات المبادرة العالمية لإعداد التقارير	ريادة الأعمال
صفحة رقم 20- 22, 37- 40	الحكومة، مجلس الإدارة	الحكومة	102- 18, ~102- 22, 102- 23, ~102- 24, 102- 25, ~102- 26, 102- 27, ~102- 28	سياسات السلطنة
صفحة رقم 68- 70	المجتمع والجيل القادم والمشترون	المجتمعات المحلية	413- 1	تنمية الشباب
صفحة رقم 41, ~52- 53	الموظفون والمشترون	الأخلاق والنزاهة	102- 16, ~205- 1, ~ 205- 2, ~205- 3	أخلاقيات الأعمال
صفحة رقم 58	الموظفون	التنوع وتكافؤ الفرص 2016	405- 2	عدم التمييز وتكافؤ الفرص

جدول 2: (44- 102, ~46- 102, ~47- 102)

لا يقتصر تأثير هذه القضايا على الأعمال والأداء والسمعة للمجموعة، بل يمتد أيضًا على قدرة المجموعة على مواصلة إحداث قيمة مضافة للجهات ذات العلاقة. إن تحديد مثل هذه المواضيع المهمة من شأنه أن يساعد المجموعة على وضع توجهاتها الاستراتيجية طويلة المدى، وإدارة المخاطر والفرص، وفهم العلاقات مع الجهات ذات العلاقة.

وما لم يرد خلاف ذلك، تشمل البيانات والمعلومات الواردة في تقرير الاستدامة الذي تم إعداده وفقًا للمبادرة العالمية لإعداد التقارير لعام 2021 جميع عمليات مجموعة نماء القابضة ومواقعها في عُمان. ويهدف هذا التقرير إلى عرض أداء الاستدامة على مستوى المجموعة بشكل واضح وشفاف ومفيد للقراء والمشتريين، حيث تضمنت جداول القيمة الاقتصادية البيانات المالية التي تعكس الأرقام الموحدة للمجموعة.

استراتيجية مجموعة نماء

تعمل مجموعة نماء على وضع استراتيجية تدعم رسالتها وأهدافها. تسعى المجموعة إلى أن تصبح رؤيتها نموذجاً رائداً للإجابة في مجال الخدمات في المنطقة.

وقد راعت مجموعة نماء كافة المستجدات على الساحة العالمية والإقليمية والمحلية حيث تراجع النمو في الاقتصاد العالمي نتيجةً لهبوط أسعار النفط وجائحة كورونا. وكان من بين العوامل الرئيسية الإضافية التي دفعت المجموعة لإعادة ترتيب أولوياتها حرصها على المواءمة مع توجهات رؤية عُمان 2040، وكذلك نقل أسهم المجموعة لجهاز الاستثمار العُماني الذي لديه تطلعات لتحسين كفاءة الشركات الحكومية.



تستند استراتيجية نماء القابضة على خمسة محاور رئيسية، وهي الصحة والسلامة والبيئة، وموثوقية الخدمة، وتجربة المشتركين، والاستدامة المالية، والخصخصة، والنمو. وتدعم هذه المحاور الاستراتيجية أربع استراتيجيات: كفاءة الموارد البشرية، والتحول الرقمي، والحوكمة، والكفاءة. وهذا من شأنه أن يعزز الموازنة مع أولويات جهاز الاستثمار العُماني وتوجهاته.

إن الغرض من المحاور الاستراتيجية المذكورة أعلاه وغيرها من الأهداف المالية وأهداف الامتثال هو تحديد التوجه الاستراتيجي الذي يجب أن تتبعه مجموعة نماء أثناء وضع خطط عملها. علاوة على ذلك، تشجّع المجموعة شركاتها التابعة على وضع استراتيجيات إضافية بهدف تحقيق رؤيتها وتلبية توقعات الجهات ذات العلاقة ومتطلباتها.

وبالفعل، قامت شركاتنا التابعة بمواءمة أهدافها الاستراتيجية مع التوجه الاستراتيجي الكلي للمجموعة. كما بدأنا في إجراء مقارنة معيارية بين أداء المجموعة وشركات المماثلة إقليمياً. وتقرر بعد ذلك توسيع نطاق الدراسة المعيارية لتشمل المزيد من الشركات الدولية في المستقبل، وذلك لضمان الموازنة مع سياسة الحكومة، إذ إن ذلك من شأنه أن يُمكننا من تعزيز أدائنا وقدرتنا على تطبيق المعايير الدولية وأفضل الممارسات. وتشكّل نتائج الدراسة المعيارية السنوية أساساً نعتمد عليه أثناء وضع استراتيجياتنا المستقبلية الرئيسية.

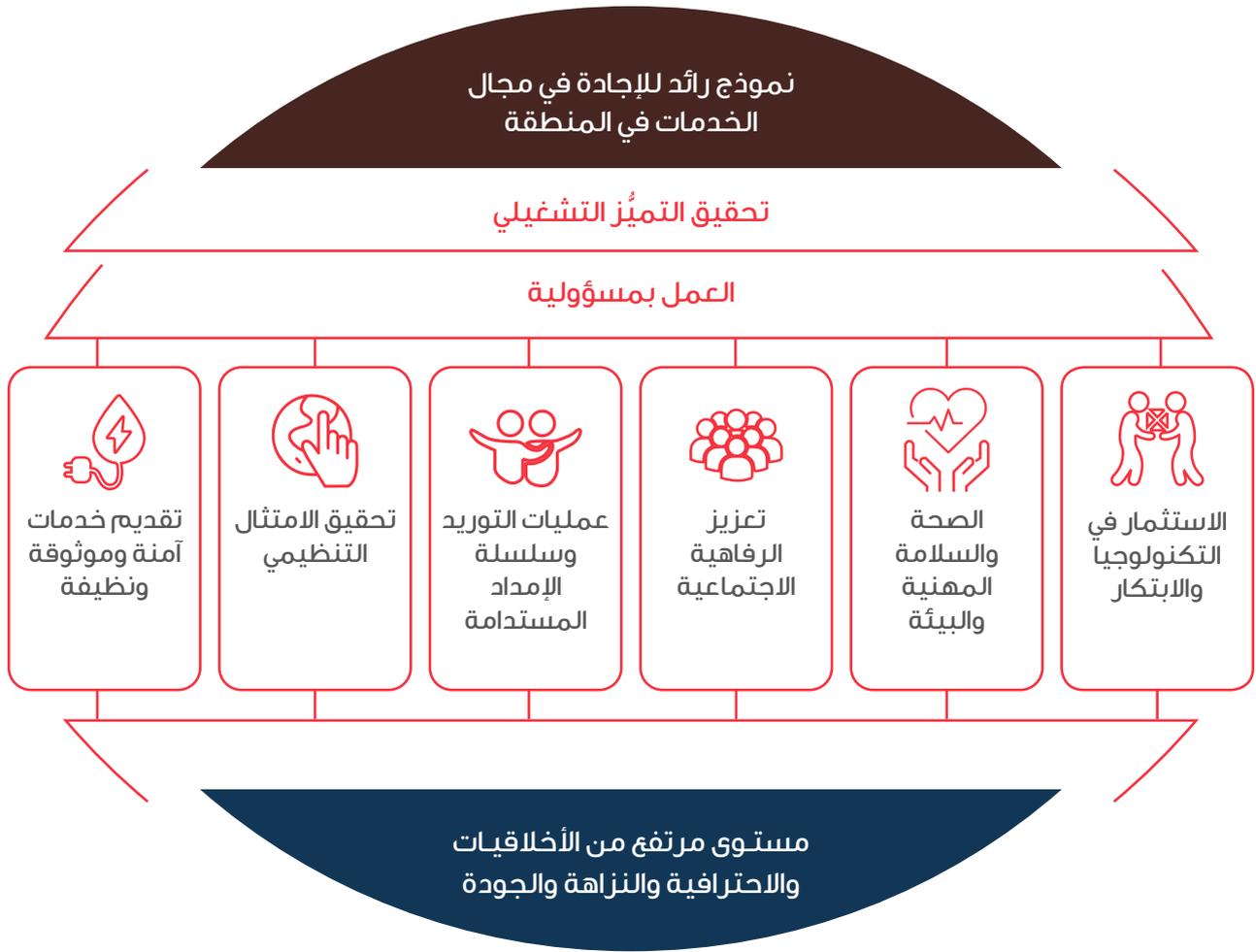
منهجية عمل المجموعة نحو تحقيق الاستدامة

الإطار الاستراتيجي

نتطلع في مجموعة نماء إلى أن يصبح نهجنا الذي نتبعه لتحقيق الاستدامة نموذجاً رائداً للإجابة في مجال الخدمات في المنطقة، وذلك من خلال تعزيز الكفاءة، وإدارة الإنتاجية، وتحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة، والاستثمار في الموارد البشرية، وخلق الفرص مع الالتزام بسياسات الدولة وهيكل سوق الطاقة وتنظيمه وتوفير إمدادات الكهرباء والمياه الآمنة والمستدامة بتكلفة معقولة، ويتحقق ذلك بالتوازي مع الالتزام بالتنمية المجتمعية مع الجهات ذات العلاقة. وُضعت مبادئ استدامة المجموعة بما يتفق مع قيم المجموعة: الاحترافية والاحترام والنزاهة.

وقد تمكنا من تحديد المواضيع والقضايا ذات الأولوية من خلال تحليل الأهمية النسبية. حيث تتوقع الجهات ذات العلاقة من مجموعة نماء وشركاتها التابعة لها تحقيق مستوى أفضل من الامتثال التنظيمي والصحة والسلامة المهنية والمزيد من الشفافية في عمليات الشراء وسلسلة التوريد المستدامة. تم دمج عدد من المواضيع والقضايا المهمة بغرض وضع استراتيجية وإطار واضح ومتسق للاستدامة يركز على تحقيق التميز التشغيلي والعمل بمسؤولية، مع ضمان الالتزام بأعلى معايير الأخلاق، والنزاهة والجودة والاحترافية.





تحقيق التميُّز التشغيلي والعمل بمسؤولية:

- دعم نمو الاقتصاد الوطني من خلال تمكين المشتركين من الحصول على خدمات الكهرباء والمياه بشكل موثوق وآمن في جميع أنحاء السلطنة.
- تحقيق الامتثال التنظيمي.
- اتباع معايير عادلة مع المُوردين ومزودي الخدمات من خلال تطبيق قانون المناقصات الحكومية.
- تعزيز الرفاهية الاجتماعية من خلال تنفيذ مبادرات تركِّز على الابتكار وبناء القدرات ورواد الأعمال المستقبليين.
- تحسين الأداء على مستوى الصحة والسلامة المهنية والبيئة، وذلك من خلال تنفيذ برامج للتدريب وإطلاق حملات توعية تستهدف الموظفين والمقاولين وأفراد المجتمع المحلي.
- زيادة استثمارات المجموعة في مشاريع التكنولوجيا والابتكار.

تضع كل ركيزة من ركائز إطار الاستدامة أهداف واضحة، وتدعمها العديد من المبادرات الموضحة في هذا التقرير. في الواقع، تبذل مجموعة نماء جهودًا حثيثة من أجل تنفيذ المحاور المستهدفة، مع مراعاة أعلى المعايير الدولية.

تؤمن مجموعة نماء بأن منهجية العمل المسؤولة المتبعة تُعد عاملاً أساسياً لنجاح المجموعة على المدى البعيد. كما أنها تعي جيداً مسؤولياتها بصفقتها المزود الرئيسي لخدمات الكهرباء والمياه وتعتبر جزء من منظومة المجتمع وصاحب العمل.

الحوكمة

تلتزم نماء القابضة بمعايير وممارسات صارمة للحوكمة لضمان تمكين وتنسيق الأهداف العملية للمجموعة. مع تعزيز القيمة المحققة للمساهمين. وفي هذا الإطار، تطبق الشركة العديد من العمليات والإجراءات والأنظمة التي تضمن أن جميع العاملين تحت مظلتها يعملون بأعلى درجات المسؤولية والانضباط والشفافية والنزاهة.

يعمل مجلس إدارة نماء القابضة وفقاً لقوانين سلطنة عُمان، بما في ذلك قانون الشركات التجارية وقانون القطاع وقواعد حوكمة الشركات المدرجة في سوق مسقط للأوراق المالية وإطار حوكمة مجموعة نماء. ويدرك المجلس مدى أهمية وضوح أدوار ومسؤوليات ومعايير المساءلة الخاصة بنماء القابضة فيما يتعلق بشركاتها التابعة. كما يُقدر مجلس إدارة نماء القابضة أهمية حوكمة الشركات ودورها الأساسي في أعمال المجموعة ورسالتها لتحقيق الرضاء والتنمية بصفة مستدامة.

الجهات ذات العلاقة التي تم إشراكها

تحقق المجموعة بأدائها الاقتصادي قيمة ملموسة للمساهمين والمشتريين والموظفين والمجتمع العُماني ككل. مع التزام المجموعة بالمعايير البيئية والاجتماعية لدعم مستقبل مستدام لعُمان. كما تبادر مجموعة نماء بإشراك الجهات ذات العلاقة الداخلية والخارجية، بما في ذلك الموظفين، الشركات التابعة والمشتريين والجهات الحكومية والأجهزة التنظيمية ومؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الأهلية والمساهمين وغيرهم من أجل تحقيق الأولويات الاستراتيجية والمنجزات الرئيسية؛ مع وضع مدخلات أصحاب العلاقة في الاعتبار. حيث إن المدخلات التي تقدمها الجهات ذات العلاقة الرئيسية ومشاركتهم للتحديات التي يواجهونها في مجال عملهم تسهمان في رسم ملامح استراتيجية الاستدامة الخاصة بالمجموعة وتحقيقها.

إدارة أداء الاستدامة

تُمثل مقاييس العمليات ونماذج الأعمال عناصر أساسية للإدارة وتحديد الأهداف ومتابعة التقدم المُنجز في العمل، ومقارنة الأداء. وتسمح عملية تحسين وحدات القياس تطبيق ضوابط مطورة على مختلف الأنشطة، وتهدف إلى تعزيز الكفاءة والإدارة الفعالة لأعمال الاستدامة.

حوكمة الاستدامة

طرحت مجموعة نماء سياسة الاستدامة الخاصة بها في عام 2014م بهدف تضمين فلسفة التنمية المستدامة في كافة أنشطة المجموعة ووضع ممارسات مستدامة. وتركز السياسة على عمليات المجموعة وأنشطتها بغرض خلق قيمة طويلة المدى للاقتصاد العُماني والمجتمع والبيئة.

تبني المجموعة خارطة الطريق الخاصة بها والتي تأتي وفقاً للسياسات الحكومية واللوائح ذات الصلة من أجل تأسيس ممارسات مستدامة في بيئة العمل. يقوم فريق الاستدامة سنوياً باستحداث قائمة بمشاريع الاستدامة، وفقاً لمحاور التركيز الرئيسية الخاصة بالمجموعة، ليتم اعتمادها داخلياً. بالإضافة إلى ذلك، تخصص المجموعة 5% من صافي أرباحها، أو بحد أقصى 500,000 ريال عماني (أيهما أقل) لمشاريع الاستدامة سنوياً. أيضاً، يتم تشجيع الموظفين على قضاء يوم عمل واحد على الأقل كل عام للتطوع في الأنشطة الخيرية ومبادرات الاستدامة.

ومن ناحية أخرى، تلتزم المجموعة بتعزيز عملية إشراك أصحاب المصلحة للوقوف على احتياجاتهم والاستجابة لتوقعاتهم ومخاوفهم. كجزء من عملية إعداد تقرير الاستدامة السنوي، يتم إنشاء خارطة طريق وتحديد أصحاب المصلحة المباشرين بالتعاون مع الموظفين المعنيين. تلتزم المجموعة بمراقبة وتقييم أداء الاستدامة بشكل مستمر وفقاً لإطار منهجية المبادرة العالمية لإعداد التقارير.

المحاور الرئيسية

- الصحة والسلامة 
- موارد الطاقة المحدودة 
- الزيادة في الطلب على خدمات المياه والكهرباء 
- التغييرات السريعة في القطاع 
- القيمة المحلية المضافة 

تعتمد سياسة الاستدامة التي تنتهجها المجموعة على ثلاث ركائز وهي الركائز الاجتماعية والبيئية والاقتصادية. وتُركز برامج الاستدامة الخاصة بمجموعة نماء على المشاريع التي تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على المجالات والقضايا ذات الأولوية.



الآثار الاقتصادية

- ضمان المحافظة على مستوى ربحية المجموعة وتحقيق معدلات العوائد المستهدفة.
- ضمان المعاملة العادلة مع المُوردين والمتعاقدين ومزودي الخدمات من خلال تطبيق قانون المناقصات الحكومية.
- تدريب القدرات والمهارات الشبابية وتميئتها لمساعدتها في إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- الترويج للمنتجات المحلية بما يدعم إدارة جانب الطلب.



الآثار البيئية

- معرفة كثافة الكربون وتخفيضها لكل ميغاواط من الكهرباء والمياه المنتجة وفقاً للمعايير الدولية.
- تطبيق المعايير البيئية الدولية ذات الصلة بإدارة المخلفات.
- إقامة الحملات السنوية لتوعية المشتركين بأهمية ترشيد استهلاك الكهرباء والمياه، بالإضافة إلى بناء شراكات استراتيجية.
- تشجيع ودعم المبادرات التي تركز على إعادة تدوير المخلفات.



الآثار الاجتماعية

- حصول المشتركين على خدمات كهرباء ومياه آمنة وموثوقة في جميع أرجاء السلطنة.
- خفض معدل تكرار الإصابات المضيعة لوقت العمل بالنسبة للموظفين والمقاولين إلى أقل من إصابة واحدة.
- المساهمة تجاه القضايا الخيرية في السلطنة من خلال تشجيع الموظفين على تخصيص يوم عمل واحد على الأقل سنوياً لممارسة أنشطة خيرية.



الحوكمة والامتثال للقوانين والأنظمة

نظرة عامة على الحوكمة

تلتزم نماء القابضة بمعايير وممارسات صارمة للحوكمة لضمان تمكين وتنسيق الأهداف العملية للمجموعة، مع تعزيز القيمة المحققة للمساهمين.

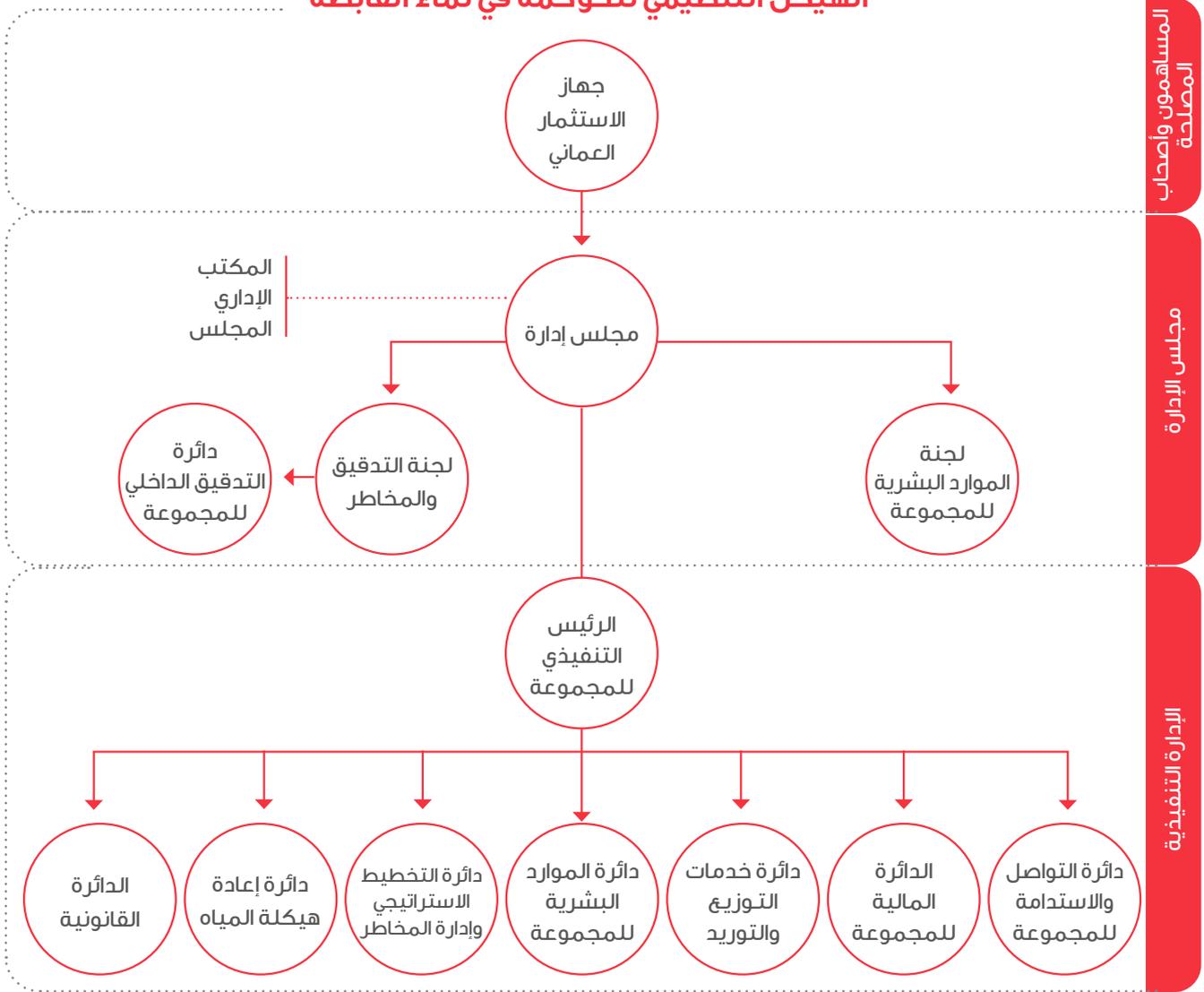


وفي هذا الإطار، تطبق الشركة العديد من العمليات والإجراءات والأنظمة التي تضمن أن جميع العاملين تحت مظلتها يعملون بأعلى درجات المسؤولية والانضباط والشفافية والنزاهة على النحو الذي يضاعف ويعزز من ثقة الجهات ذات العلاقة بمجموعة نماء. تعمل نماء القابضة وفقاً لقوانين سلطنة عُمان، بما في ذلك قانون الشركات التجارية وقانون القطاع ودليل مجلس إدارة مجموعة نماء وقواعد حوكمة الشركات الصادر عن جهاز الاستثمار العماني.

الهيكل التنظيمي للحوكمة

(102-18)

الهيكل التنظيمي للحوكمة في نماء القابضة



شكل 2: (102-18)

دور مجلس الإدارة ولجان المجلس

(102-26)

مجلس الإدارة

يتولى مجلس إدارة نماء القابضة الإشراف على عمليات الشركة والشركات التابعة لها (سواء التي تمتلك المجموعة نسبة 100% من أسهمها أو معظم أسهمها). علماً بأن الأعمال اليومية المباشرة لنماء القابضة تتولاها إدارة الشركة ممثلة في الرئيس التنفيذي في حين يقوم مجلس إدارة نماء القابضة بالمتابعة.

ويقود نماء القابضة مجلس إدارة متمكن ذو خبرة واسعة. حيث يمتلك أعضاء المجلس خبرات متنوعة ساهمت في قيادة قطاع الكهرباء على المدى الطويل.

اللجان الفرعية لمجلس الإدارة

مجلس الإدارة هو المسؤول عن تشكيل كافة اللجان الفرعية، وتحديد اختصاصاتها، وتعيين أعضائها، وتحديد مكافآتهم. ويفوض المجلس مسؤولياته للجنة الفرعية لتبعية له: لجنة التدقيق والمخاطر ولجنة الموارد البشرية بالمجموعة.

• لجنة التدقيق والمخاطر

لجنة التدقيق مسؤولة عن ضمان وضع الإجراءات اللازمة لتحقيق الالتزام بالمتطلبات التنظيمية، وتعزيز كفاءة المدققين الداخليين والخارجيين عبر التنسيق معهم، وضمان أداء هذه اللجان لمهامها بحيادية بعيدا عن تأثير إدارات الشركات، وتقديم النصح والمشورة للمجلس حول مسائل الحوكمة وإدارة المخاطر.

وتشتمل أهداف لجنة التدقيق والمخاطر على الآتي:

- 1 - مراقبة سلامة ودقة البيانات المالية للشركة والإيضاحات الرسمية عن أداء الشركة المالي ومراجعة التقديرات والأرقام المالية المتضمنة في هذه البيانات؛
- 2 - مراجعة إجراءات الرقابة المالية الداخلية، وضوابط الأداء الداخلي، ونظم إدارة المخاطر المطبقة بالشركة.
- 3 - مراقبة ومراجعة فعالية ضوابط وإجراءات التدقيق الداخلي المطبقة بالشركة.
- 4 - مراقبة وضمان استقلالية عمل التدقيق الخارجي والتحقق من إنجاز مهمة التدقيق وفق الأهداف الموضوعية للامتثال بتوجيهات وضوابط هيئة سوق المال وقانون الشركات التجارية وقانون القطاع، وأي قوانين أخرى ذات صلة.
- 5 - اتباع السياسات الخاصة بتكليف المدققين الخارجيين لتقديم خدمات خارج نطاق التدقيق، والأخذ بعين الاعتبار الضوابط الأخلاقية الخاصة بتقديم مكاتب التدقيق الخارجي لخدمات خارجة عن نطاق التدقيق.

• لجنة الموارد البشرية للمجموعة

تتبع لجنة الموارد البشرية للمجموعة لمجلس إدارة نماء القابضة، حيث تتولى الإشراف على المسائل ذات الصلة بتعيين أعضاء مجالس الشركات التابعة، بالإضافة إلى الإدارات التنفيذية لكل من نماء القابضة والشركات التابعة لها، إلى جانب سياسات الموارد البشرية والمسائل الرئيسية الأخرى التي قد تعرض على أعضاء مجلس الإدارة.

وتتلخص أهداف لجنة الموارد البشرية في الآتي:

- 1 - مساعدة مجلس إدارة نماء القابضة ومجالس الشركات التابعة للمجموعة في إنجاز مهامها الإشرافية، بما يضمن استقلالية ونزاهة أعضاء هذه المجالس، وكفاية استراتيجية الرواتب والمكافآت في نماء القابضة والشركات التابعة.
- 2 - مساعدة مجالس إدارة الشركات التابعة على ترشيح الأشخاص المناسبين للتعيين في عضوية هذه المجالس، وشغل شواغل مجلس الإدارة عند الضرورة.
- 3 - مساعدة مجلس إدارة نماء القابضة ومجالس الشركات التابعة للمجموعة على ترشيح الأشخاص المناسبين للتعيين في المناصب الإدارية في نماء القابضة والشركات التابعة للمجموعة.

مناصب الأعضاء المسؤولين عن الحوكمة في نماء القابضة (102-22, 102-23, 102-25)

الأعضاء	المنصب	الاستقلالية	الوظيفة خارج المجموعة	الوظيفة داخل المجموعة	تنفيذي/ غير تنفيذي	الجنس	الجنسية
حمدان أحمد حمود الشقصي	رئيس مجلس الإدارة	مستقل	الرئيس التنفيذي، شركة الخليج الدولية لصناعة الأنابيب ش.م.م.	لا يوجد	غير تنفيذي	ذكر	عماني
خالد نصر الدين أحمد الخطيب	عضو	مستقل	مدير بجهاز الاستثمار العماني	لا يوجد	غير تنفيذي	ذكر	عماني
عمر محمود ناصر المحرزي	عضو	مستقل	الرئيس التنفيذي، المنطقة الحرة في صحار، ونائب الرئيس التنفيذي لميناء صحار	لا يوجد	غير تنفيذي	ذكر	عماني
هناء محمد مسعود الخروصي	عضو	مستقل	-	لا يوجد	غير تنفيذي	أنثى	عماني
محمد أحمد سليمان البراشدي	عضو	مستقل	الرئيس التنفيذي، شركة بوان	لا يوجد	غير تنفيذي	ذكر	عماني

جدول 3: (102-22, 102-23, 102-25)

تشكيل مجلس الإدارة

باعتبار أن نماء القابضة هي شركة مساهمة غير مدرجة، فهي تنتمي لأحكام قانون الشركات التجارية رقم 1974/4 بصيغته المعدلة، كما تخض للقانون الأساسي للمجموعة. ويقود نماء القابضة مجلس إدارة متمكن وذلك على النحو التالي:

1. يتكون مجلس إدارة نماء القابضة من خمسة أعضاء.
2. يتضمن المجلس أعضاء مستقلين وأعضاء مستقلين لا يشغلون مناصب تنفيذية.
3. لا يقوم أعضاء مجلس الإدارة المستقلون الذين لا يشغلون مناصب تنفيذية بمهام عمل خاصة في المجموعة بحيث أنهم يتلقون منها مكافآت شهرية وسنوية دائمة.

ترشيح وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة

(102-24)

فيما يتعلق بترشيح وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة، يجب الالتزام التام بالشروط الواردة في قانون القطاع وقانون الشركات التجارية ودليل مجلس إدارة مجموعة نماء وقواعد الحوكمة الصادرة عن جهاز الاستثمار العُماني ولوائحها التنفيذية.

التواصل مع المساهمين والمستثمرين

بموجب المرسوم السلطاني رقم 2004/78، تحتفظ نماء القابضة بعلاقتها الوطيدة مع جهاز الاستثمار العُماني، بصفته الجهة المالكة، كما يتم تمثيله في المجلس. كما تقدم الشركة تقريرها السنوي إلى الجهاز.

توزيع الحصص

بما أن الشركة مملوكة بالكامل لحكومة سلطنة عمان، ممثلة في جهاز الاستثمار العُماني، فإن نماء القابضة مسؤولة عن رفع تقاريرها إلى الجهاز باعتباره المساهم الوحيد.

المدققون القانونيون

يقوم المدققون القانونيون بتدقيق الأعمال والحسابات الخاصة بنماء القابضة، من جميع النواحي الجوهرية، من حيث مركزها المالي ونتائج عملياتها وتدقيقها النقدية وذلك بما يتماشى مع المعايير الحسابية المعترف بها دوليًا.

كانت شركة EPI مدقق الحسابات القانونية الخارجي لنماء القابضة خلال عامي 2019 و 2020. تعد شركة EPI شركة تدقيق عالمية تعمل على تقديم خدمات التدقيق، والاستشارات المالية، وخدمات تقييم وإدارة المخاطر، والخدمات الضريبية إلى عملائها المتعددين في كافة القطاعات.

أما خلال عام 2021، كانت شركة (ΕΠΙΟΟ&Α ΟΟΝΛ) مدقق الحسابات القانوني لنماء القابضة وشركاتها التابعة. وتعد الشركة شركة عالمية تعمل على تقديم خدمات التدقيق، والخدمات المالية والضريبية، وإدارة المخاطر المؤسسية، والخدمات الاستشارية إلى عملائها.

استمرارية الأعمال وإدارة المخاطر

(102-12, 102-30)

تم تنفيذ إطار إدارة استمرارية الأعمال لمساعدة نماء القابضة على بناء قدرتها لاستمرارية الأعمال، وضمان الأداء المستمر للوظائف والعمليات الأساسية (كحد أدنى) أثناء وبعد وقوع كارثة أو أزمة قد تؤدي إلى تعطيل الأعمال. وقد تم إعداد هذا الإطار استنادًا إلى معيار أيزو 22301 باعتباره المعيار الذي يجب أن تتبعه عملية إدارة استمرارية الأعمال في نماء القابضة. الجدير بالذكر أن الانتقال من خطة إدارة استمرارية الأعمال الحالية إلى خطة إدارة استمرارية الأعمال الجديدة تم وفقًا لمعيار أيزو 22301.

كما تم نقل أحوار ومسؤوليات إدارة استمرارية الأعمال ضمن إطار إدارة استمرارية الأعمال وفقًا للممارسة الدولية. اتبعت مجموعة نماء النسخة الجديدة من المبادئ الإرشادية لإدارة المخاطر أيزو 31000 التي تعتبر أكثر دقة من سابقتها، فضلًا عن دورها في تمكين المجموعة من تطبيق مبدأ إدارة المخاطر من أجل تحسين تكامل المخاطر واتخاذ قرارات في ضوء المخاطر. تهدف إدارة المخاطر المؤسسية إلى الوقاية من المخاطر وإدارتها واتخاذ قرارات في ضوءها مع تحقيق الأهداف وتحسين الأداء. وتشمل إدارة المخاطر مراعاة السياق الخارجي والداخلي لنماء القابضة، بما في ذلك السلوك البشري والعوامل الثقافية. كذلك، تعتبر إدارة المخاطر عملية متكررة الغرض منها مساعدة نماء القابضة في وضع استراتيجيتها، وتحقيق أهدافها، واتخاذ قرارات

واقعية. وتمثل إدارة المخاطر جزءاً لا يتجزأ من عملية الحوكمة والقيادة وتشكل أهمية كبيرة بالنسبة لنماء القابضة. إذ أنها تساهم في تحسين أنظمة الإدارة. كما تعتبر إدارة المخاطر جزءاً من الأنشطة ذات الصلة لنماء القابضة. وتشمل هذه العملية التواصل مع الجهات ذات العلاقة.

دليل قواعد السلوك الأخلاقي والمهني

(102-16)

ينطبق دليل قواعد السلوك الأخلاقي والمهني على مجالس إدارة شركات مجموعة نماء وجميع الموظفين بها، وكذلك جميع الاستشاريين والمقاولين والموردين والأشخاص الذين يمثلون مجموعة نماء في عملياتهم التجارية. في الواقع، تعتبر المبادئ والأخلاقيات من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها مجموعة نماء في سعيها لتحقيق رؤيتها وأهدافها. وهذا ما يتضح من أنشطة المجموعة التي تعكس التزامنا باتباع مثل هذه الأخلاقيات والمبادئ. وبالتالي، حرصاً منا على تعزيز السلوك الأخلاقي، وضعنا سياسة للسلوك الأخلاقي لتكون متاحة إلكترونياً، وذلك بهدف تمكين الموظفين من الاطلاع عليها بسهولة في جميع الأوقات، وتشجيعهم على الامتثال بها وتطبيقها.

الإبلاغ عن المخالفات

في إطار سعينا للوفاء بواجباتنا وفقاً لأفضل ممارسات حوكمة الشركات، تم إصدار سياسة الإبلاغ عن المخالفات بما يتماشى مع بيان سياسة منع الاحتيال في القطاع. وتهدف مجموعة نماء من خلال هذه السياسة إلى دعم رسالتها وقيمها. كما تم صياغة هذه السياسة إلكترونياً مما يُسهّل على أعضاء مجلس الإدارة بالمجموعة، وكذلك مسؤوليها وموظفيها الحاليين والسابقين ومورديها ومشتريها وعملائها الإبلاغ عن أي سوء تصرف أو خطأ أو انتهاك أو ممارسات غير قانونية.



المبادرة العالمية لإعداد التقارير 200: الجانِب الاقتصادي



الأداء الاقتصادي

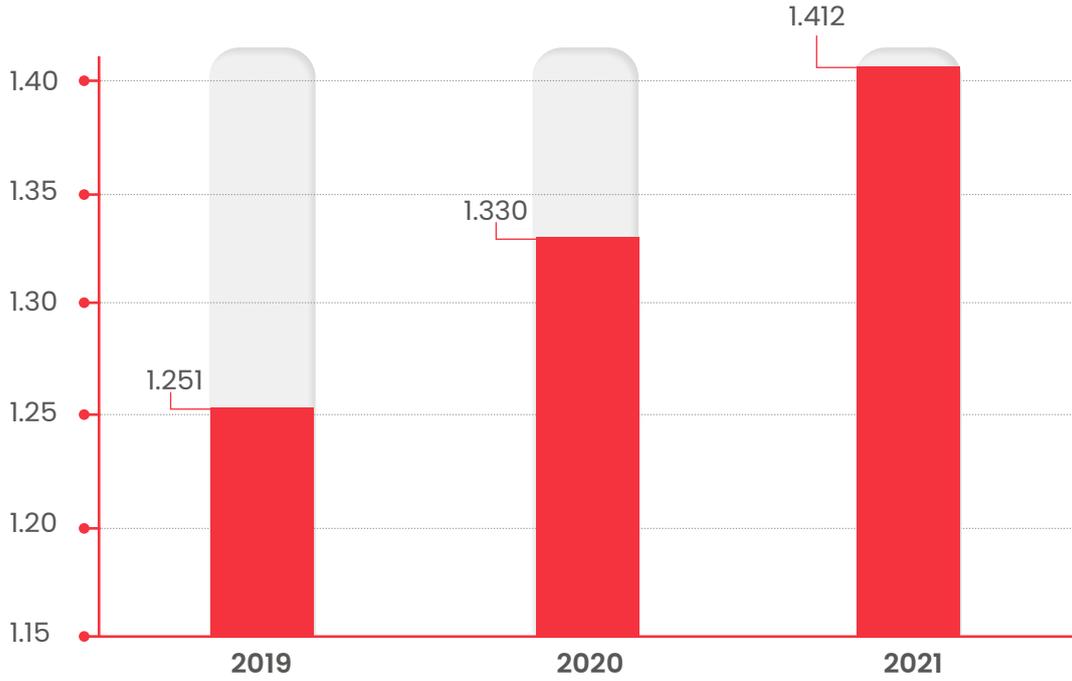
(103-2, 103-3)

في إطار السعي لمواكبة احتياجات النمو في الطلب، شهد قطاع الكهرباء والمياه المرتبط به نمواً قوياً خلال عام 2021. ومن بين المجالات التي شهدت نمواً ملحوظاً في القطاع تطوير البنية التحتية ونمو قاعدة المشتركين والوصول إلى مناطق جغرافية جديدة وزيادة الإنتاج والإمدادات. فقد نمت قاعدة مشتركي قطاع الكهرباء خلال عام 2021م بنسبة 08% مقارنة بعام 2019م لتصل إلى 1,359,738 مشترك، فيما زادت إمدادات الكهرباء للمشاركين بنسبة 2% 5. لتصل إلى 35,674 جيجاواط - ساعة خلال عام 2021م.

في المقابل، ارتفعت قاعدة المشتركين في قطاع المياه والصرف الصحي بنسبة 5% في عام 2021 لتصل إلى 998,666 مشتركاً مقابل 952,911 مشتركاً في عام 2020. وزاد حجم مبيعات المياه والصرف الصحي بنسبة 7% ليصل إلى 282,776 مليون متر مكعب في عام 2021.

يتضح في الشكل التالي، حققت المجموعة زيادة في إجمالي الإيرادات التشغيلية بنسبة 6% 9. من 251.1 مليار ريال عماني في عام 2019 لتصل إلى 4.1 مليار ريال عماني في عام 2021م.

الإيرادات المحققة (مليار ريال عماني)

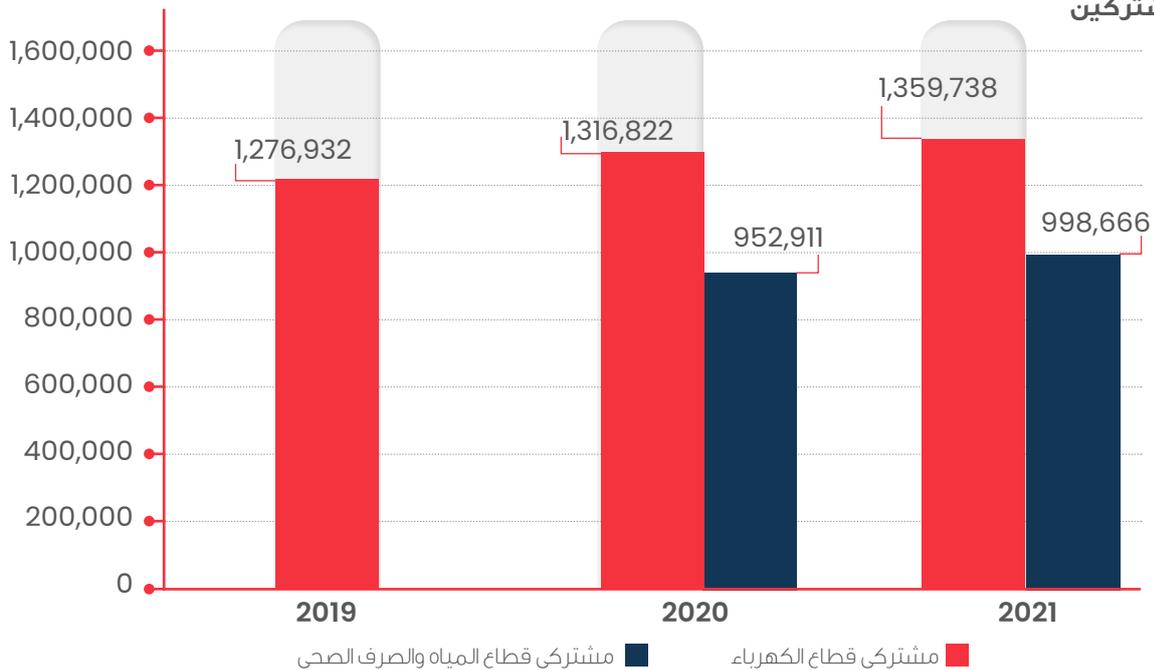


شكل 3: الإيرادات المحققة

وقد بلغ إجمالي الدعم الحكومي للكهرباء 569 مليون ريال عماني خلال عام 2021م منخفضاً بنسبة 9% مقارنةً بعام 2019م. كما انخفض معدل الدعم لكل مشترك بنسبة 9% من 16.48 ريال عماني في عام 2019 إلى 14.8 ريال عماني خلال عام 2021، وانخفض معدل الدعم لكل وحدة من 48.48 ريال عماني لكل ميغاواط - ساعة في عام 2019 إلى 15.94 ريال عماني لكل ميغاواط - ساعة في عام 2021.

كما ارتفعت إجمالي أصول المجموعة خلال عام 2021 بنسبة 6% إلى 42. قامت مجموعة نماء بإطلاق المرحلة الثالثة لاتفاقية تمويل شركات المجموعة في عام 2018، والتي تغطي الفترة من 2019 إلى 2021، وتقدر قيمتها بمبلغ 1.5 مليار دولار أمريكي. ويتضمن نطاق عمل المؤسسات الفائزة بالمنافسة الخاصة بالمرحلة الثالثة تقديم التقرير الاستشاري وإعداد وتنفيذ الصفقات وتقديم المشورة بشأن النحوظ وتسهيل العمليات التمويلية إلى أن يتم تحقيق الإقفال المالي.

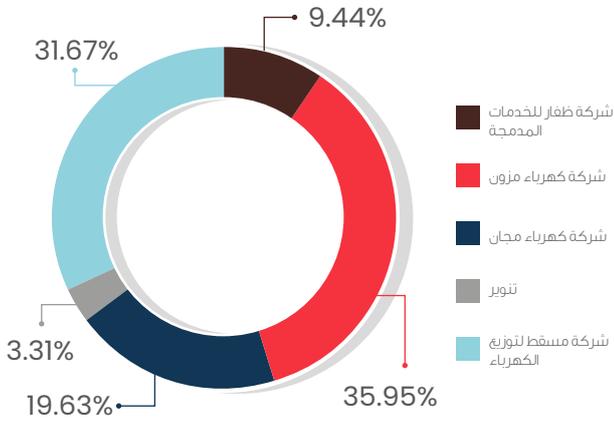
عدد المشتركين



شكل 4: عدد المشتركين

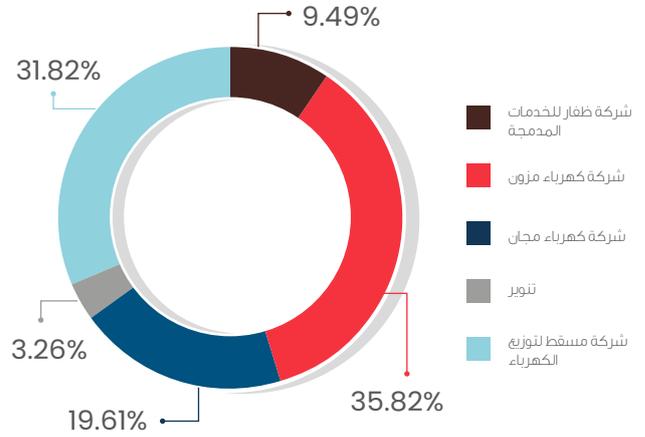
تُبين الأشكال الموضحة أدناه (5 و 6 و 7) نسبة المشتركين لكل شركة توزيع الكهرباء في 2019 و 2020 و 2021. حازت شركتا كهرباء مزون ومسقط لتوزيع الكهرباء على الحصة الأكبر من التوزيع على المشتركين، تليهما شركة كهرباء مجان.

نسبة المشتركين حسب شركات توزيع الكهرباء في عام 2020م



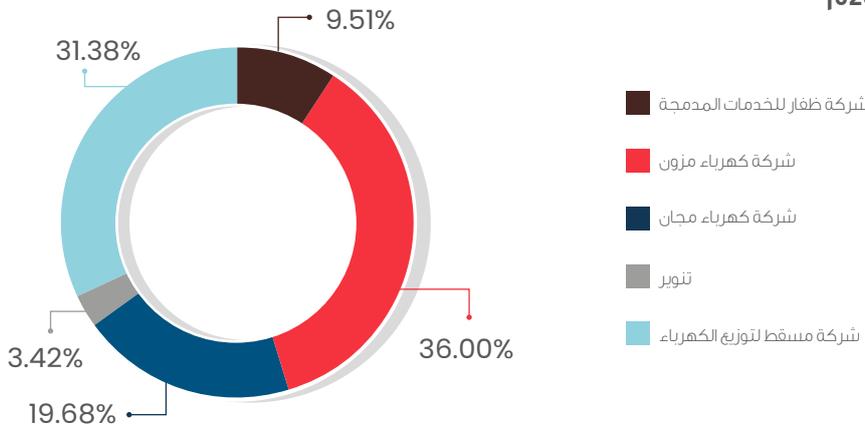
شكل 6: نسبة المشتركين حسب شركات توزيع الكهرباء في عام 2020م

نسبة المشتركين حسب شركات توزيع الكهرباء في عام 2019م



شكل 5: نسبة المشتركين حسب شركات التوزيع في عام 2019م

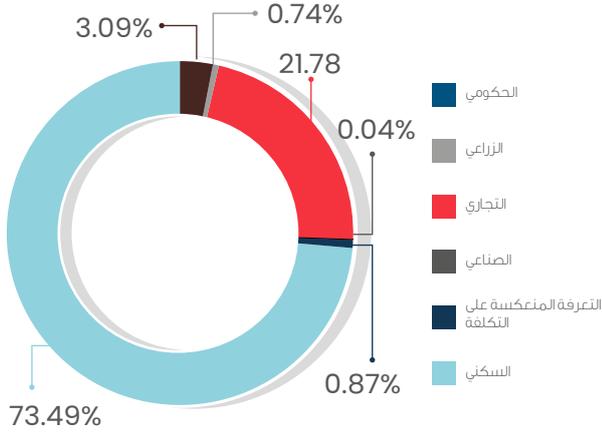
نسبة المشتركين حسب شركات توزيع الكهرباء في عام 2021م



شكل 7: نسبة المشتركين حسب شركات التوزيع في عام 2021م

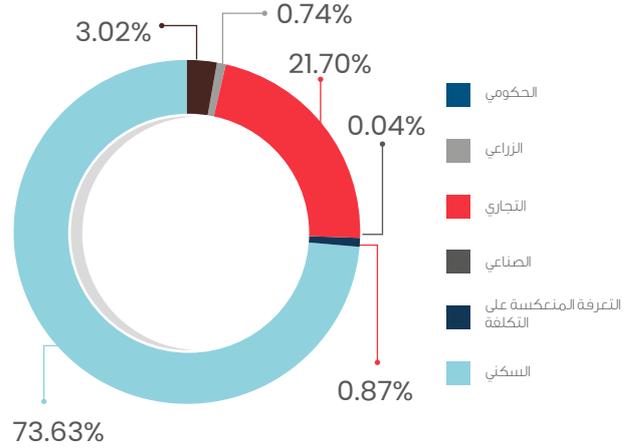
تُوَزَع الكهرباء على قطاعات مختلفة من المشتركين: الحكومي والزراعي والتجاري والصناعي ونظام التعرف المنعكسة على التكلفة والقطاع السكني. توضح الأشكال التالية (8 و 9 و 10) النسب المئوية لتوزيع مشتركي المجموعة حسب القطاعات في 2019 و 2020 و 2021. إذ يُعد أكثر من 73% من المشتركين من القطاع السكني، ويمثل المشتركون في القطاع التجاري أكثر بقليل من 20% من إجمالي قاعدة المشتركين.

نسبة توزيع المشتركين حسب القطاعات في عام 2020



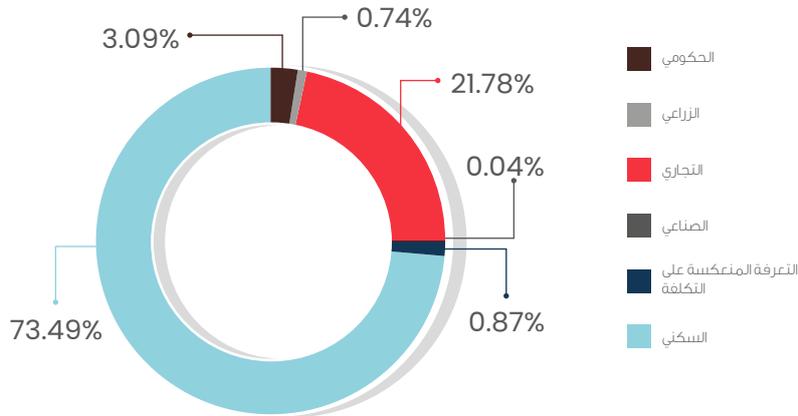
شكل 9: نسبة توزيع المشتركين حسب القطاعات في عام 2020م

نسبة توزيع المشتركين حسب القطاعات في عام 2019



شكل 8: نسبة توزيع المشتركين حسب القطاعات في عام 2019م

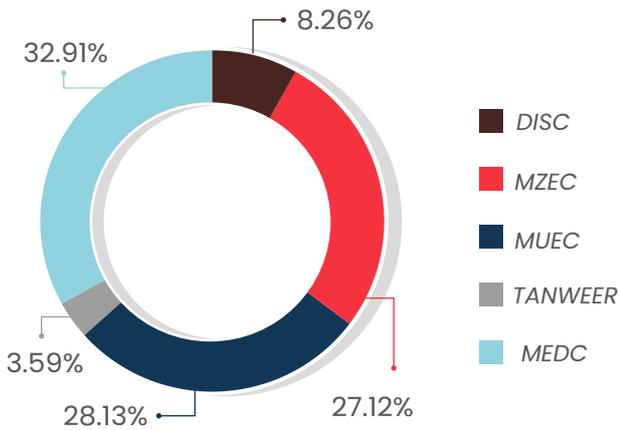
نسبة توزيع المشتركين حسب القطاعات في عام 2021



شكل 10: نسبة توزيع المشتركين حسب القطاعات في عام 2021م

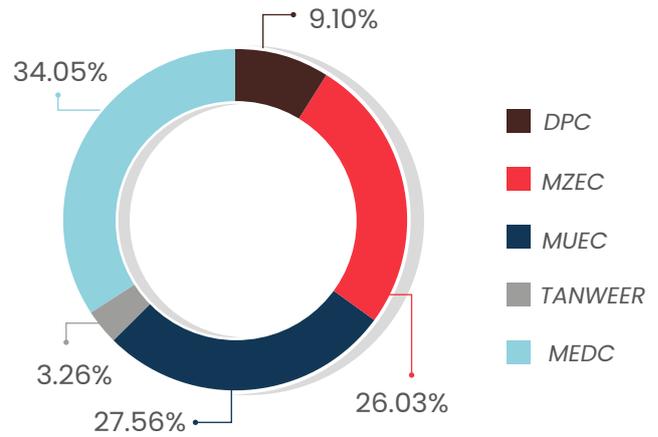
توضح الأشكال التالية (11 و 12 و 13) توزيع الوحدات المباعة من كل شركة في 2019 و 2020 و 2021م، وزعت شركة مسقط لتوزيع الكهرباء أكبر عدد من الوحدات جراء ارتفاع عدد السكان الموجودين في محافظة مسقط، تليها شركة كهرباء مجان.

توزيع الوحدات المباعة في عام 2020م



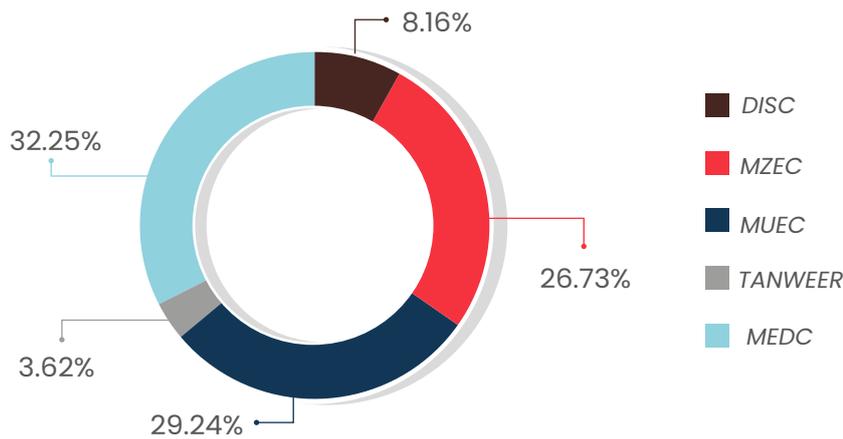
شكل 12: توزيع الوحدات المباعة في عام 2020م

توزيع الوحدات المباعة في عام 2019م



شكل 11: توزيع الوحدات المباعة في عام 2019م

توزيع الوحدات المباعة في عام 2021م



شكل 13: توزيع الوحدات المباعة في عام 2021م

تمويل مجموعة نماء (201-1)

تلعب مجموعة نماء، وهي مؤسسة متنامية، دوراً جوهرياً في اقتصاد السلطنة. استثمرت المجموعة على الأصول الرأسمالية من أجل توسيع وتطوير شبكاتها وأنظمتها لتلبية احتياجات السوق.

إن توفر المصادر المالية لرأس المال له أهمية قصوى لتحقيق رسالة المجموعة. لذلك، صممت المجموعة مشروع لمار المالي، الذي تقوده نماء القابضة لتحقيق هذه الأهداف. وتمكنت الشركة منذ إطلاق المشروع في عام 2014م، من جمع 1.75 مليار ريال عُماني من مصادر تمويل مختلفة بفترات سداد مختلفة. ومما ساعد المجموعة على تحقيق مؤشراتها المالية المستهدفة من حيث التكلفة مقارنة بعوائد مراقبة الأسعار لديها هو حرصها على تنويع المصادر وتحسين المعدلات وتحوط أسعار الفائدة.

يُساعد مشروع لمار المالي المجموعة على تمويل النفقات الرأسمالية لشبكة توزيع ونقل الكهرباء، فضلاً عن إعادة تمويل القروض الحالية قصيرة الأجل.

القيمة الاقتصادية الناتجة والموزعة (201-1)

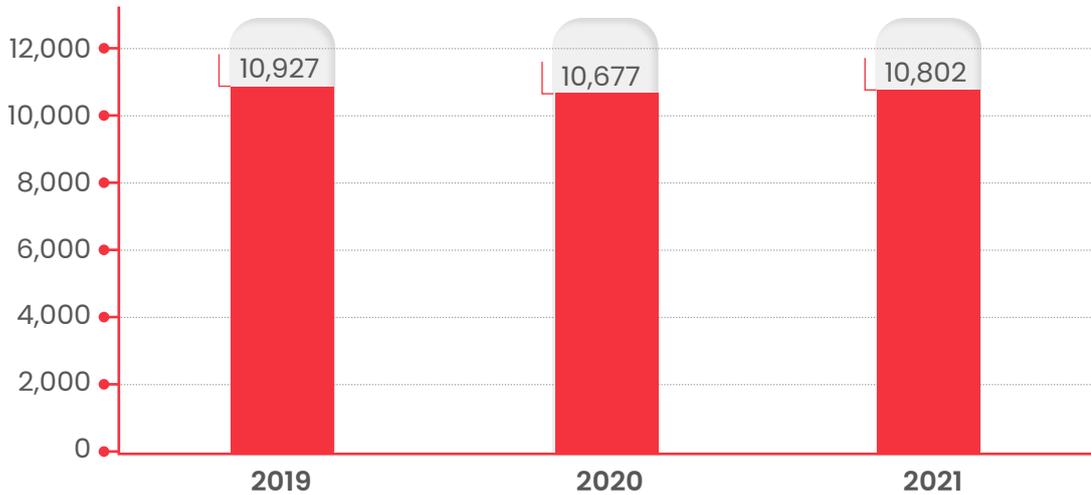
2021	2020	2019	
القيمة الاقتصادية المباشرة الناتجة			
1,383,284,000.000	1,315,071,000.000	1,251,346,000.000	الإيرادات (بالريال العُماني)
القيمة الاقتصادية الموزعة			
1,074,970,000.000	900,280,000.000	865,505,000.000	النفقات التشغيلية (بالريال العماني)
105,846,000.000	83,019,000.000	68,960,000.000	أجور ومستحقات الموظفين (ريال عُماني)
211,441,000.000	253,139,000.000	263,628,000.000	المدفوعات لمقدمي رأس المال (ريال عُماني)
666,000.000	1,253,000.000	3,464,000.000	المدفوعات للحكومة (ريال عُماني)
473,970.000	462,000.000	493,000.000	الاستثمارات المجتمعية (ريال عُماني)
القيمة الاقتصادية المحفوظ بها			
10,112,970.000-	76,918,000.000	49,296,000.000	(ريال عماني)

جدول 4: (201-1)

إدارة الطلب (EU7)

انخفاض إجمالي الطاقة الكهربائية للمجموعة بنسبة 1% في عام 2021.

إجمالي الطاقة الكهربائية (ميجاواط)



شكل 14: إجمالي الطاقة الكهربائية

ينقسم الطلب على الكهرباء على شبكتين رئيسيتين: شبكة الربط الرئيسية وشبكة شركة ظفار للطاقة. وقد زاد الطلب على الطاقة على الشبكتين على مدار سنوات. بلغت إمدادات الطاقة التي تم تزويدها عبر شبكة الربط الرئيسية في عام 2021 حوالي 34,785,496 ميغاواط - الساعة، بزيادة 2% 13. كذلك، بلغت إمدادات الطاقة التي تم تزويدها عبر شبكة شركة ظفار للطاقة في عام 2021 حوالي 3,341,793 ميغاواط - الساعة، بزيادة 6% 8.

ومن جهة أخرى، ارتفعت إمدادات المياه خلال عام 2021، خاصة التي يتم تزويدها عبر شبكة شركة ظفار للطاقة بسبب بدء العمليات في محطة صلالة 3 المستقلة للمياه.

الطاقة (ميغاواط - ساعة)				
2021	2020	2019		
34,785,496	32,409,693	30,720,358	الإمدادات (ميغاواط - الساعة)	شبكة الربط الرئيسية
13.2%			معدل النمو (%)	
2021	2020	2019		
3,341,793	3,260,587	3,075,683	الإمدادات (ميغاواط - الساعة)	شبكة ظفار
8.6%			معدل النمو (%)	
المياه (متر مكعب)				
2021	2020	2019		
357,341,341	342,870,302	-	الإمدادات (متر مكعب)	شبكة الربط الرئيسية
4%			معدل النمو (%)	
2021	2020	2019		
36,776,682	24,880,307	-	الإمدادات (متر مكعب)	شبكة ظفار
32.3%			معدل النمو (%)	
جدول 5: إمدادات الكهرباء والمياه				

الأثر الاقتصادي غير المباشر (203-2)

دعم المؤسسات المحلية الصغيرة والمتوسطة

تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أهم ركائز تنمية الاقتصاد العُماني. إيماناً منها بأهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حرصت مجموعة نماء على دعم المؤسسات المحلية من خلال تنفيذ مشاريع المسؤولية المجتمعية. حيث أطلقت المجموعة العديد من برامج التدريب والتطوير بغرض تحسين مهارات الشباب العماني ومساعدتهم على إدارة أعمالهم بنجاح. كما تحرص مجموعة نماء على طرح برامج مستدامة لدعم هذه المؤسسات ورفع كفاءة مهارات الموارد البشرية العُمانية للتمكن من دعم المجتمع المحلي والقطاعات الاقتصادية.

- في عامي 2020م و 2021م، تم احتضان ثلاث مؤسسات محلية لتنفيذ مشاريع المسؤولية المجتمعية الرئيسية لمجموعة نماء:
- 1 - دكة للخدمات الهندسية: وهي شركة محلية صغيرة تعمل في مجال الهندسة المعمارية والتي كانت مسؤولة عن تنفيذ مرحلة الزراعة في الحملة الوطنية لترشيد استهلاك الكهرباء (نعمة دائمة) في عام 2019م.
 - 2 - عُموق: وهي شركة إنتاج [إحدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة] والمسؤولة عن إطلاق حملات توعية إعلامية لحملة الحفاظ على الكهرباء لمجموعة نماء 2020.
 - 3 - شركة أجيال الهمة «همتي»: وهي شركة تدريب وفعاليات [إحدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة] والمسؤولة عن تنفيذ برنامج «بيتي آمن» لمدة 3 سنوات (2019 و 2020 و 2021).

تم تنفيذ البرامج التالية خلال الفترة من 2019 و 2021 بغرض دعم تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية.

1- نقلة

هو برنامج لبناء القدرات يهدف إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية والترويج عن المنتجات المحلية وزيادة نسبة التعميم في قطاع المرافق. ويسعى هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمهارات الفنية والمعرفية والمهنية اللازمة التي تمكّنهم من الحصول على رخصة فني كهربائي. بدأ التنفيذ التجريبي للمشروع في عام 2018 وحقّق نجاحًا ملحوظًا، ونتيجةً لذلك انطلقت الدفعة الأولى منه في عام 2019م. هذا المشروع قائم منذ 3 سنوات، ومن المقرر أن يستمر لعامين إضافيين.

ويستهدف هذا البرنامج 3 فئات رئيسية:

- الحاصلين على درجة الدبلوم والبكالوريوس في الهندسة الكهربائية.
- الحاصلين على الدبلوم العام.
- طلاب المدارس في المرحلة الإعدادية.

النسختين 2 و 3 من برنامج نقلة:

أ- انطلق برنامج نقلة 2 في عام 2019م:
شارك 120 مستفيد في البرنامج.
نجح 95 مشارك في الحصول على الرخصة.

ب- انطلق برنامج نقلة 3 في عام 2020:
شارك 125 مستفيد في البرنامج.
نجح 81 مشارك في الحصول على الرخصة.

2- دراسة حول القيمة المحلية المضافة

قامت المجموعة، بالتعاون مع وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، بتقييم فرص القيمة المحلية المضافة في القطاعات الرئيسية بالسلطنة. حيث بدأت الدراسة بتحليل 72 تقرير سنوي للمجموعة من أجل تحديد الاستراتيجيات التي تضمن الاستفادة المثلى من القيمة المحلية المضافة. كما هدفت هذه الدراسة إلى قياس قدرة المصانع المحلية، ونمط وكمية المشتريات، وجودة الفرص الاستثمارية الجديدة التي يمكن الاستفادة منها من أجل تحقيق أهداف السلطنة فيما يتعلق بالقيمة المحلية المضافة.

3- مبادرة «لرخاء يدوم» للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

مبادرة «لرخاء يدوم» هو عبارة عن حملة خيرية للتخفيف من الأثر الاجتماعي والاقتصادي لجائحة كورونا على أسر الضمان الاجتماعي والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. تم تنظيم الحملة بالشراكة مع هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

الجدير بالذكر أنه تم تخصيص 150,000 ريال عماني من ميزانية الاستدامة لهذا النشاط والذي استفاد منه 1105 مؤسسة صغيرة ومتوسطة. كما قدمت شركات توزيع الكهرباء بالمجموعة الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تم قطع التيار الكهربائي عنها بسبب الفواتير المتأخرة، وذلك بإعادة التيار وإمدادها بالطاقة الكهربائية بغض النظر عن حالة فواتيرها.

الاستثمار في البنية الأساسية والخدمات المدعومة (EU4)

تم تنفيذ 7 مشاريع في شبكات الكهرباء وتحتوية المياه الرئيسية خلال الأعوام 2019 و 2020 و 2021 وبلغت القيمة الاجمالية للاستثمار 24. 642. 1 مليون دولار امريكي.

1- محطة ظفار لطاقة الرياح - دشنت محطة الطاقة الكهربائية عملياتها التجارية في نوفمبر 2019. وتضم هذه المحطة، التي تولد الكهرباء بما يعادل 50 ميغاواط، 13 توربين يعمل بطاقة الرياح.

2- مشروع ربط (المرحلة الأولى) - يربط هذا المشروع بين شبكة الربط الرئيسية والشبكات المعزولة الخاصة بشركة تنمية نفط عمان وشركة كهرباء المناطق الريفية (تنوير) في الدقم، وذلك بغرض الحصول على شبكة كهرباء وطنية موحدة بحلول عام 2026. يهدف هذا المشروع إلى إنشاء حوالي 660 كم من خطوط النقل العلوية 400 كيلو فولت. ويبلغ إجمالي الاستثمارات في هذا المشروع حوالي 183 مليون ريال عماني (المرحلة الأولى).

3- مشروع تقييم موارد الرياح - انتهت الشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه من المرحلة الأولى من محطات مراقبة تقييم موارد الرياح في الدقم (المنطقة الاقتصادية الخاصة بالدقم) وجعلان بني بو علي، كما دشنت المرحلة الثانية في نوفمبر 2021 في مواقع رأس مدركة وسدح. سوف تستمر المحطات الجديدة في جمع البيانات لمدة سنة واحدة على الأقل. وتُستخدم البيانات الأرضية التي تم جمعها في تقييم جدوى مشاريع الرياح المستقبلية في سلطنة عمان. ويعتبر هذا المشروع جزءاً من خطة تنمية الطاقة المتجددة.

4- محطة الغبرة الثالثة المستقلة للمياه - دشنت الشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه اتفاقية شراء المياه لمشروع محطة الغبرة المستقلة للمياه، وهي عبارة عن محطة لتحلية المياه بطاقة إنتاجية 300,000 متر مكعب، ومع بداية عمليات التشغيل تم إنتاج 150,000 متر مكعب، وتقع على ساحل خليج عمان. الجدير بالذكر أن المحطة سوف تعتمد على عملية التناضح العكسي لتحلية مياه البحر.

5- محطة بركاء الخامسة المستقلة للمياه - دشنت الشركة العُمانية لشراء الطاقة والمياه اتفاقية شراء المياه لمشروع محطة بركاء المستقلة للمياه. تقع محطة التحلية في بركاء وتبلغ الطاقة الإنتاجية لهذا المشروع 100,000 متر مكعب.

6- محطة عبري للطاقة الشمسية - تم تدشين التشغيل التجاري لمحطة عبري للطاقة الشمسية في أغسطس 2021. وتبلغ سعة المحطة 500 ميغاواط يتم توليدها بالطاقة الشمسية ضمن نظام مولدات الطاقة المستقلة. الجدير بالذكر أن تشغيل المحطة يحقق وفرة في الغاز الطبيعي.

7- محطة منح المستقلة لتوليد الطاقة الكهربائية (المشروعين: 1 و 2) - استكمالاً لمسيرة خطة تنمية الطاقة، تم تنفيذ المشروعين في موقعين متجاورين في منطقة الداخلية. وتبلغ سعة كل مشروع حوالي 500 ميغاواط، ومن المتوقع أن يتم جدولة العمل للمحطتين بحلول الربع الأول والثاني من عام 2025.

ممارسات القيمة المحلية المضافة

(103-2, 103-3)

يستخدم مصطلح القيمة المحلية المضافة في عُمان للتعبير عن إجمالي الإنفاق المحلي المستفاد منه والمحتفظ به في السلطنة بهدف تنمية المؤسسات والمساهمة في تنمية القدرات البشرية وتحفيز الإنتاجية في الاقتصاد العُماني.



دراسة حالة (204-1)

تُطبّق نماء القابضة في ممارساتها الشرائية كل من القوانين التي أصدرتها الحكومة استنادًا إلى استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر وسياسة المناقصات السارية على جهات جهاز الاستثمار العماني والإرشادات التوجيهية للشراء الصادرة عن مجموعة نماء، وذلك لضمان الاختيار العادل للمُوردين ومقدمي الخدمات.

يُعد إنفاق نماء القابضة على المُوردين المحليين مرتفعًا إذ وصل إلى نسبة 99.03% في عام 2021م ليصل إلى 11, 208, 447, 380 ريال عُماني.

2021	2020	2019	
376,755,119.14	231,431,313.93	417,062,902.70	إجمالي الإنفاق على المُوردين المحليين (ريال عُماني)*
380,447,208.11	234,345,507.77	435,888,737.52	إجمالي الإنفاق على المُوردين (المحليين وغير المحليين) (ريال عُماني)
99.03%	98.76%	95.68%	نسبة الإنفاق على المُوردين المحليين

جدول 6: (1-204)

*يُقصد بالمُوردين المحليين كافة الموردين الذين شاركوا في المناقصات وطلبات التسعير ممن لديهم سجل تجاري محلي وحساب بنكي.

مكافحة الفساد (103-2, 103-3)

تهدف عملية تقييم المخاطر في نماء إلى تحديد عوامل المخاطر وتقييمها وإدارتها في جميع أقسام المجموعة، بما في ذلك مخاطر الفساد. ويُعد تقييم المخاطر إلزاميًا لجميع عمليات المجموعة وأقسامها.

في ضوء دليل قواعد السلوك الأخلاقي والمهني في مجموعة نماء؛ يتم إجراء عمليات تقييم محددة للمخاطر على كافة المستويات. وتغطي عدة مواضيع تتعلق بأوجه مختلفة تعبر عن الفساد، مثل تعارض المصالح والرشوة والمكافآت غير القانونية والابتزاز الاقتصادي والمبالغ غير المشروعة التي تُدفع لتسهيل تنفيذ الأعمال. ويتم تنفيذ إجراءات الحد من هذه المخاطر عند الكشف عنها.

(205-1, 205-2, 205-3)

يسري دليل قواعد السلوك الأخلاقي والمهني في مجموعة نماء على جميع أعضاء مجلس الإدارة والشركات التابعة والموظفين والمستشارين والمقاولين والمُوردين وجميع الأشخاص الذين يمثلون نماء القابضة أو الشركات التابعة لها في عملياتها التجارية. ويهدف دليل قواعد السلوك هذا إلى التأكيد على التزام مجموعة نماء بالأخلاقيات التي تتوافق مع القوانين وأنها تضع معيارًا للسلوك الأخلاقي والقانوني فضلًا عن المساعدة في الكشف عن الفساد ومنع ارتكابه. وفيما يلي مبادئ وقيم دليل قواعد السلوك الأخلاقي والمهني:

- 1- العمل ضمن فريق واحد
- 2- النزاهة
- 3- الاحترام
- 4- الجودة
- 5- التركيز على المشتركين
- 6- الاحترافية

أعدت مجموعة نماء بريدًا إلكترونيًا (ØŁŁÖÖbŃÖØ ŃŃŁ @ŁÖŃŃ ŃŃŁ . ŃŃ mŃ . Om) للإبلاغ عن أي احتيال أو مخالفات أو أي ممارسات غير قانونية لمديري المجموعة ومسؤوليها وموظفيها الحاليين والسابقين ومورديها ومقاوليها ومشتركيها وعملائها.

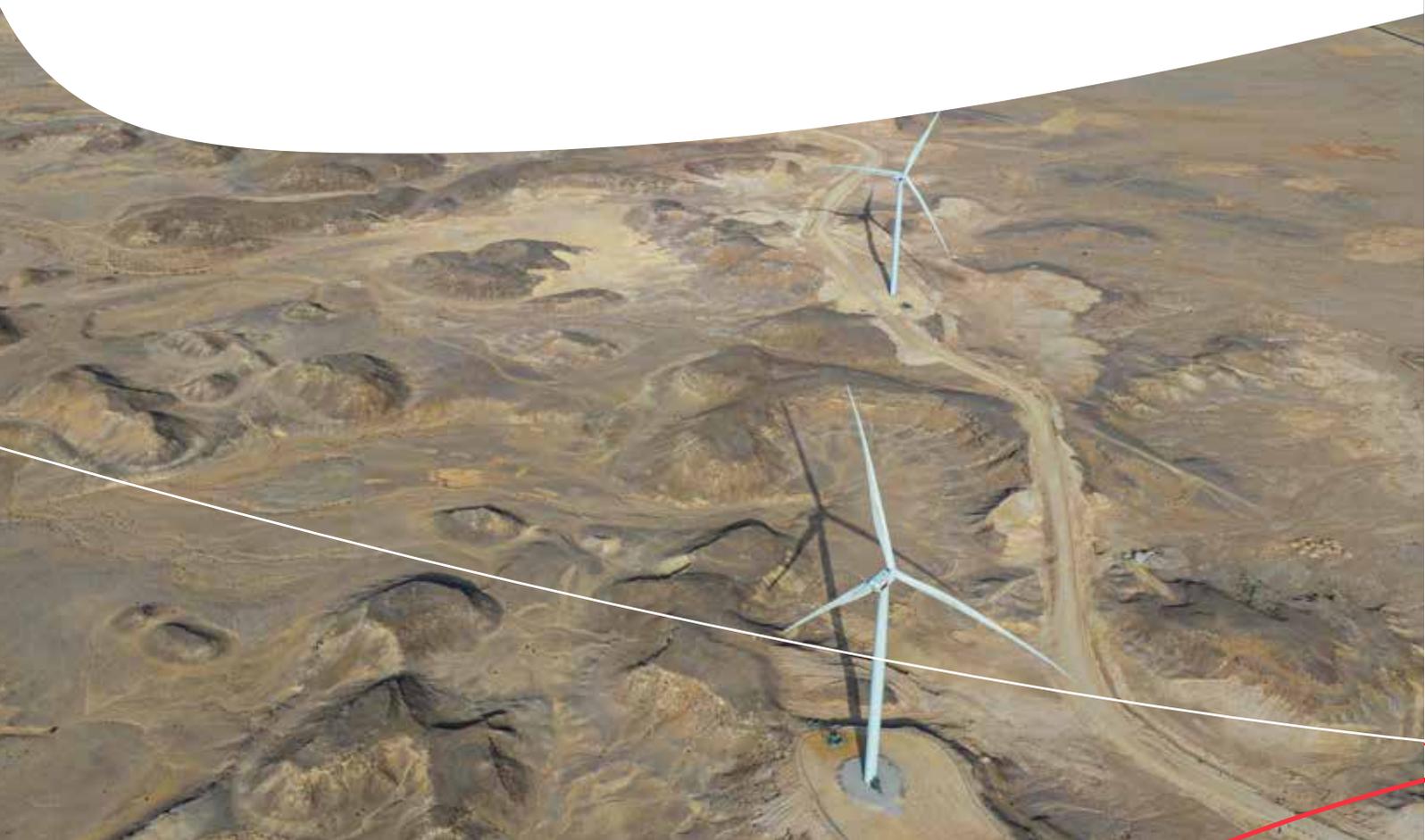
الطاقة المتجددة

(302-4, 302-1)

وفقًا لبيان 7 سنوات الصادر من الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه (2019 - 2025)، تلتزم الشركة بتحقيق أهدافها الطموحة بتحول الطاقة إلى المصادر المتجددة بما يتماشى مع استراتيجية الطاقة الوطنية ورؤية عُمان 2040. حيث حددت أولوية البيئة والموارد الطبيعية في رؤية عمان 2040 هدفًا بحلول عام 2030 لزيادة استهلاك الطاقة المتجددة في البلاد لتصل إلى 20% من إجمالي استهلاك الطاقة. فبحلول عام 2025، سوف تساهم مشاريع مجموعة نماء الجديدة في الطاقة الشمسية والرياح وتحويل المخلفات إلى طاقة في إنتاج الكهرباء بنسبة 16%. كما تتعاون الشركة مع كافة الجهات ذات العلاقة من أجل دراسة المشاريع المحتملة في السلطنة.

تتميز السلطنة بموقع استراتيجي وفّر لها العديد من مصادر الطاقة المتجددة، مثل الرياح والطاقة الشمسية. وفي هذا الصدد، تعمل الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه على تقييم سبعة مواقع لإقامة مشاريع لتوليد الطاقة من الرياح في المناطق الجنوبية بالسلطنة. إذ إنها لم تعتمد على بيانات الأقمار الصناعية لكل من مشاريع الطاقة الشمسية والرياح فحسب، بل أطلقت الشركة حملة لجمع بيانات ميدانية في الموقع التي وقع عليه الاختيار. حيث ستوفر البيانات الميدانية التي سيتم جمعها من الأرض معلومات واقعية وعملية مقارنةً ببيانات الأقمار الصناعية. تم جمع البيانات من أول موقعين: الدقم وجعلان بني بوعلی، لتقييم جدوى مشاريع طاقة الرياح القابلة للتمويل في سلطنة عمان. ومن المتوقع أن تبدأ عملية تأهيل المطورين لتلك المشاريع العام المقبل، بالإضافة إلى تقييم موقعين جديدين بالدقم وسدح.

تعتبر محطة عبري لتوليد الطاقة الشمسية إحدى أهم المشاريع في الطاقة المتجددة والتي بدأت عملياتها التجارية في أغسطس 2021. تقوم شركة شمس الظاهرة لتوليد الطاقة بتمويل وامتلاك وتشغيل المحطة. تقدر الطاقة الاستيعابية للمحطة 500 ميغاواط. كما ساهمت محطة عبري بنحو 3% في الشبكة الرئيسية خلال الربع الرابع من عام 2021.



معايير المبادرة العالمية للتقارير 400: الجانبا الاجتماعي



تنمية الموارد البشرية

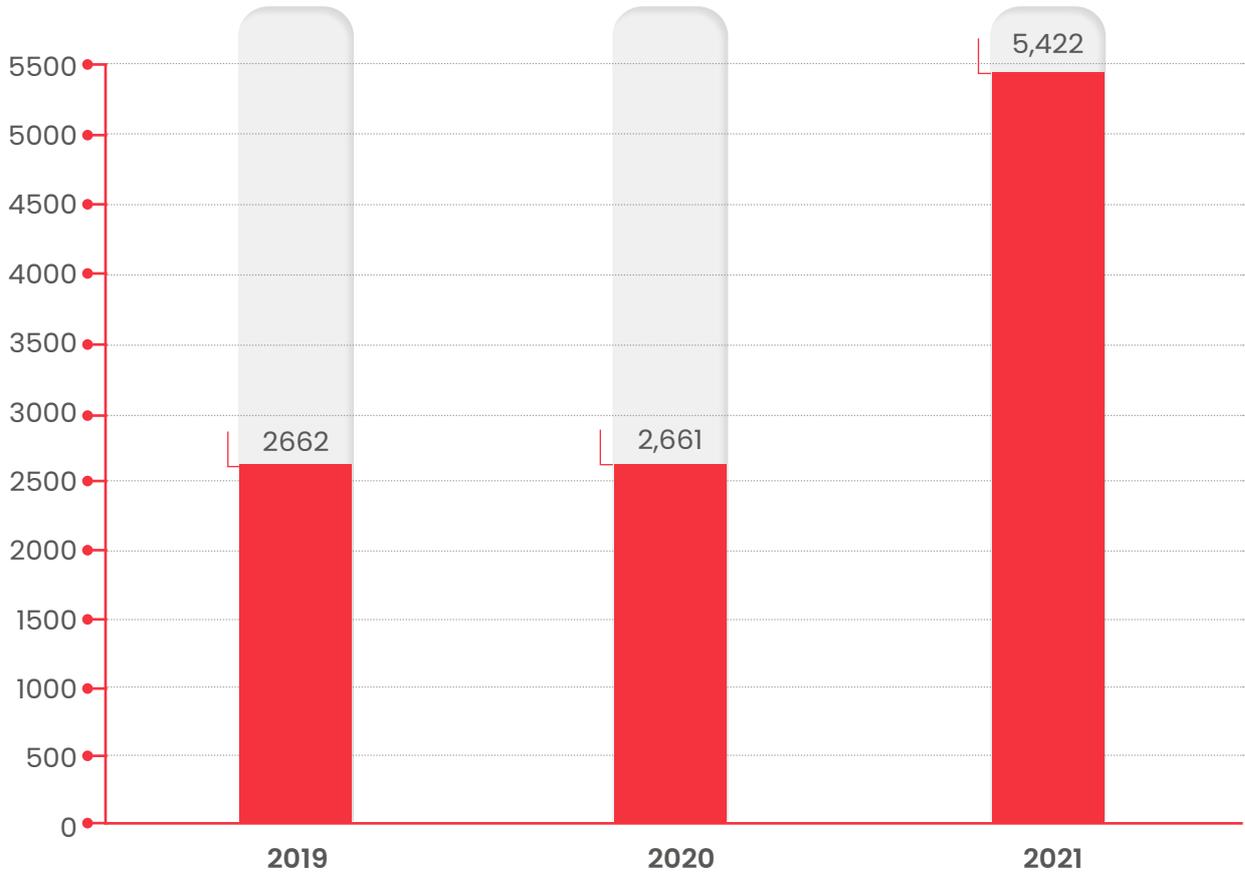
(103-2, 103-3)

تشكل تنمية الموارد البشرية واحدة من الركائز الاستراتيجية للمجموعة التي تهدف إلى أن يكون لديها قوى عاملة على أعلى مستوى من الكفاءة. ولذلك، تُولي المجموعة اهتمامًا ملحوظًا لوضع أعلى المعايير في مجال الموارد البشرية وتطبيقها في جميع شركاتها التابعة. كما تلتزم المجموعة بتحسين قدرات الموظفين ومهاراتهم من خلال تنفيذ برامج تدريب وتطوير تستهدف تمكينهم من الوصول إلى أقصى طاقاتهم.

علاوة على ذلك، وضعت المجموعة استراتيجية لجذب الكفاءات والإبقاء عليهم، وذلك للحفاظ على الميزة التنافسية من حيث الخبرات العملية والرواتب وبرامج التدريب والتطوير. حيث تحرص المجموعة على توفير فرص وظيفية متساوية للجميع إيماناً منها بأن تنوع القوى العاملة من أهم عوامل نجاح أي مؤسسة. كما توفر المجموعة رواتب متساوية وتشجع الموظفين على تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية. علاوة على ذلك، تهدف مجموعة نماء إلى خلق بيئة عمل إيجابية يشعر فيها الموظفون بأنهم يحظون بالتقدير والأمان، وتتميز بالتنوع وباستيعاب الجميع مع التركيز على إجراء مناقشات مع الجهات الخارجية ذات العلاقة والشركاء.

موظفو مجموعة نماء (1 - 401)

إجمالي عدد الموظفين

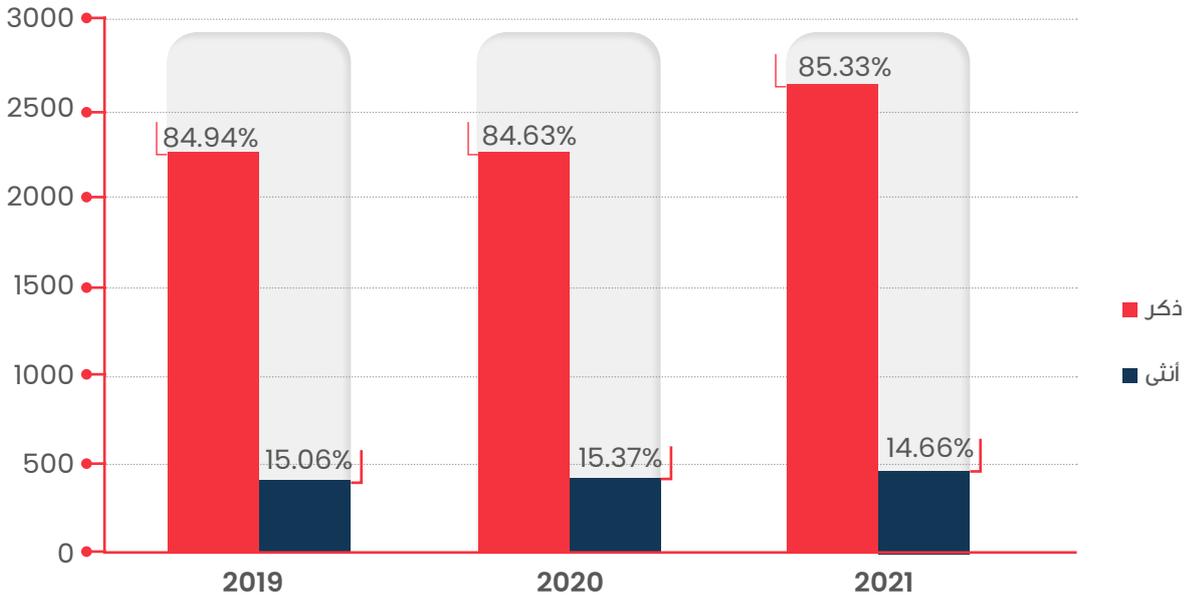


شكل 15: إجمالي عدد الموظفين

ارتفع العدد الإجمالي للموظفين في عام 2021 بنسبة 9%، ليصل إلى 5,422 موظف موزعين على مختلف عمليات المجموعة. ويرجع السبب الرئيسي لزيادة عدد الموظفين إلى ضم محطة منح (التي كانت مملوكة للقطاع الخاص في السابق) إلى شركة الغبرة للطاقة وتحلية المياه. كما ترجع الزيادة في عدد الموظفين إلى المرسوم السلطاني رقم 131/2020 الذي نُشر في الصحيفة الرسمية في 9 ديسمبر 2020، والذي نص على إعادة هيكلة قطاع المياه والصرف الصحي. ونتيجة للمرسوم السلطاني، تشمل البيانات الواردة أعلاه موظفي شركة ظفار للخدمات المدمجة والشركة العمانية لخدمات المياه والصرف بعد إعادة تشكيل هاتين الشركتين.

تستعرض الجداول التالية تفاصيل إضافية حول إجمالي موظفي المجموعة والذي بلغ عددهم 3,075 باستثناء الشركة العمانية لخدمات المياه والصرف الصحي بسبب عدم توافر البيانات.

موظفو مجموعة نماء حسب الجنس

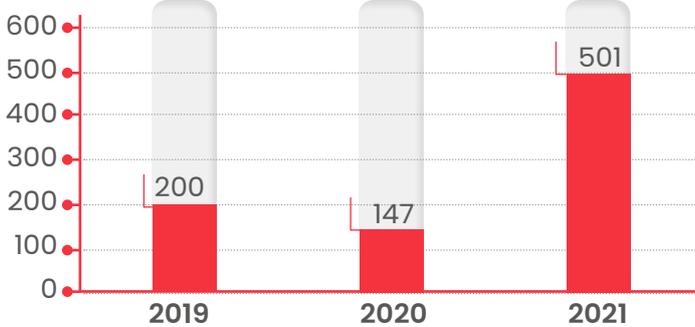


شكل ١٦: الموظفون حسب الجنس

يمثل إجمالي عدد القوى العاملة النسائية في المجموعة 14.66% من إجمالي الموظفين في عام 2021. مقارنة بـ 15.05% في عام 2019. ويرجع هذا الانخفاض بشكل أساسي إلى أنظمة التقاعد والحماية الاجتماعية الجديدة الصادرة وفقاً للمرسوم السلطاني (33/2021) الصادر في تاريخ 7 أبريل من عام 2021.

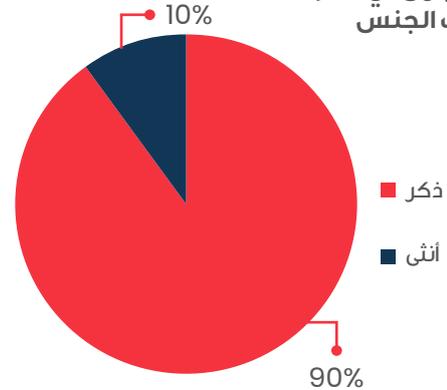
ومن المتعارف عليه أن قطاع الكهرباء يعتبر من القطاعات التي يزيد فيها أعداد القوى العاملة من الذكور عادةً. حيث أن عدد الذكور في المجموعة أكثر من الإناث في جميع المجالات، باستثناء الوظائف الإدارية. حيث تمثل الإناث 14.66% من إجمالي عدد الموظفين في المجموعة. ويتكرر هذا التنوع أيضاً في مختلف المناصب القيادية لدى إدارات المجموعة، لذلك قررت نماء أن تركز على تحقيق التوازن بين الجنسين، إذ نؤمن بتوفير بيئة تقدم فرص عمل متكافئة. إن توظيف كلا الجنسين يمكن أن يساعد على تحقيق مستويات أداء عالية في العمل.

الموظفون الجدد المعينون



شكل 18: الموظفون الجدد المعينون

الموظفون الجدد المعينون في عام 2021 حسب الجنس



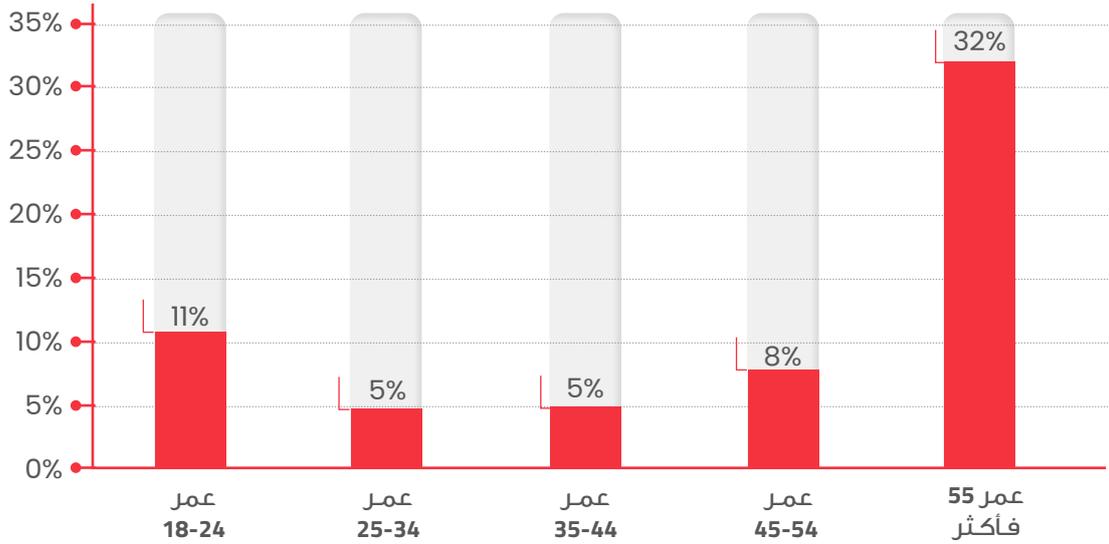
شكل 17: الموظفون الجدد المعينون في عام 2021 حسب الجنس

كما يتضح في الشكلين (17 و 18)، بلغ العدد الإجمالي للموظفين الجدد الذين تم تعيينهم في عام 2021م 501 موظف؛ كان عدد الذكور 450 موظف (90%) والإناث 51 موظفة (10%).

هذا الارتفاع الملحوظ في عام 2021، يشمل الموظفين الذين تم توظيفهم حديثاً بالإضافة إلى الموظفين المنتقلين بين شركات المجموعة، نظراً لعدم توفر بيانات توضح انتقال الموظفين بين شركات المجموعة.

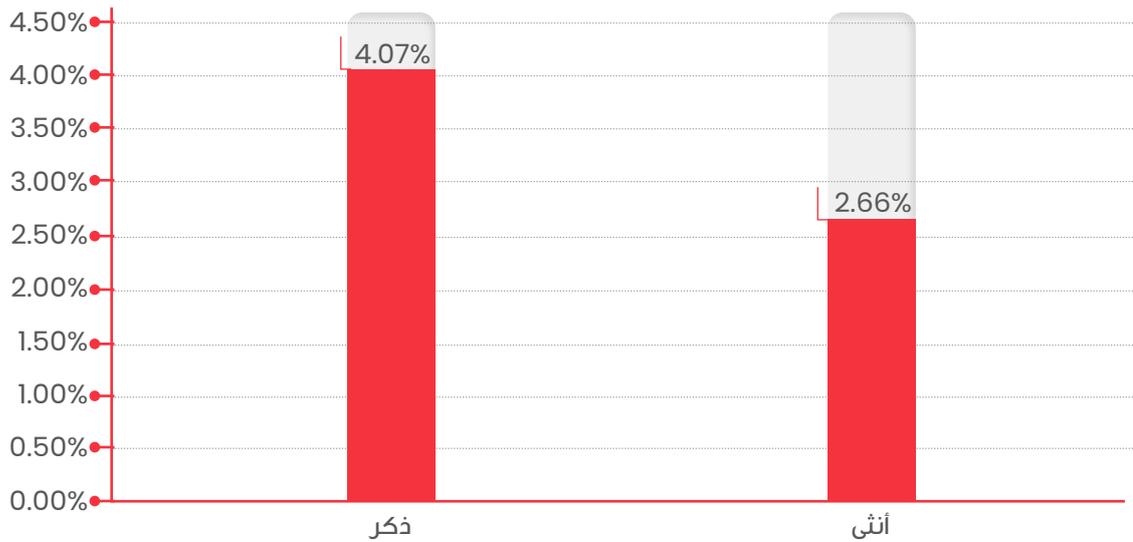
يوضح الشكل (19 و 20) أدناه النسبة المئوية لمعدل دوران الموظفين في عام 2021م حسب الجنس والعمر. تعتبر الفئة العمرية 55 سنة هي الفئة الأكبر من ناحية دوران الموظفين باعتبارها السن القانوني للتقاعد، تليها الفئة العمرية من 18 إلى 24 سنة. من ناحية أخرى، تعد الفئة العمرية بين 25 و 44 سنة هي الفئة الأقل من حيث دوران الموظفين.

معدل دوران الموظفين حسب الفئة العمرية في عام 2021



شكل 19: معدل دوران الموظفين حسب الفئة العمرية

معدل دوران الموظفين حسب الجنس في عام 2021



شكل 20: معدل دوران الموظفين حسب الجنس

توضح المعلومات الواردة أعلاه إجمالي معدل دوران الموظفين متمثلاً في استقالة الموظفين وتقاعدهم، وقد تم احتساب الموظفين الذين انتقلوا من شركة تابعة إلى أخرى كاستقالة، وذلك بسبب عدم وجود بيانات متاحة في هذا الجانب.

(2-1,103-3,103-2,405)

توظيف كلا الجنسين: تعمل مجموعة نماء باستمرار على جذب المواهب مع ضمان توفير بيئة متنوعة وشاملة لكلا الجنسين. وبلغت نسبة الإناث في عام 2021 حوالي 6%، 14 من موظفي المجموعة. لذلك، نعمل باستمرار على تقييم فرص متكافئة للجنسين. كما تقدّم المجموعة مكافآت متساوية للذكور والإناث بناءً على المهارات ومستوى الخبرة.

بلغت نسبة الإناث في المناصب الإدارية الوسطى في عام 2021 حوالي 3%، 11، ما يمثل زيادة بنسبة 6% عن عام 2019.

تم تعيين عضوة واحدة في مجلس إدارة مجموعة نماء ومديرتين في فريق الإدارة التنفيذية بنماء القابضة.

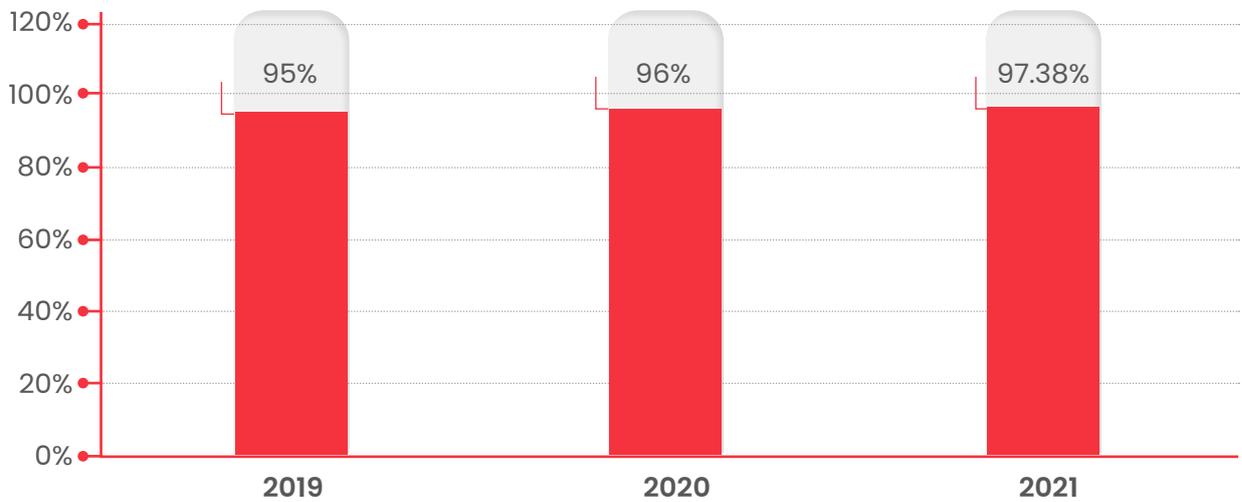
إضافة إلى ذلك، هناك رئيسان وثلاث عضوات في مجلس إدارة الشركات التابعة.

اتفاقيات المفاوضة الجماعية (41-102): مجموعة نماء لا تمارس اتفاقيات المفاوضة الجماعية بسبب النظام القانوني العماني.

التظلمات (102 - 17): انخفض عدد شكاوى الموظفين تدرجياً من 131 في عام 2019 إلى 36 في عام 2021. كما تم التعامل مع كافة الشكاوى المُقدّمة بصورة ملائمة.

التعمين: تلتزم المجموعة بتوظيف المواهب المحلية، إذ بلغت نسبة الموظفين العمانيين 38%، 97 مقابل 62% من الوافدين، بزيادة قدرها 38% عن عام 2019.

مستويات التعمين



شكل 21: مستويات التعمين

مؤسسة شابة: تلتزم المجموعة بتوظيف الشباب العُماني وتوفير بيئة ديناميكية. بلغت نسبة الموظفين ممن هم تحت سن 34 سنة 30% و 50% ممن تتراوح أعمارهم بين سن 35 و 44، أي أن نسبة إجمالي العاملين لدينا ممن هم دون ٤٤ سنة 80% .

المكافآت والمزايا

(2-3,401-2,401)

تشكّل تنمية الموارد البشرية واحدة من الركائز الاستراتيجية للمجموعة التي تهدف إلى أن يكون لديها قوة عمل على أعلى مستوى من الكفاءة. ولذلك، تُولي المجموعة اهتمامًا ملحوظًا لوضع أعلى المعايير في مجال الموارد البشرية وتطبيقها في جميع شركاتها التابعة.

تسعى المجموعة إلى توفير مكافآت ومزايا تنافسية من أجل جذب وتوظيف المواهب والمهارات المناسبة والحفاظ عليها. إذ تتوافق المكافآت والمزايا التي تقدمها المجموعة مع قوانين العمل المحلية والتأمينات الاجتماعية والاستحقاقات ولوائح التقاعد. كما عُدلت سياسة الموارد البشرية في عام 2020، واعتمدها وزارة العمل.

يُمنح الموظفون الذي يعملون بنظام الدوام الكامل في نماء العديد من المزايا. إلا أن جهاز الاستثمار العُماني أصدر تعميماً في سبتمبر 2020 ينص على تعليق بعض هذه المزايا. يُمنح جميع موظفينا الذي يعملون بنظام الدوام الكامل العديد من المزايا. فيما يلي المزايا الرئيسية:

- تأمين على الحياة يغطي ما يصل إلى 48 ضعف الراتب الأساسي الشهري.
- الرعاية الصحية التي تغطي الموظف ومن يُعيلهم (الزوج/الزوجة وجميع الأطفال حتى سن 18 عامًا).
- تغطية العجز والإعاقة.
- إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ستة وخمسين يومًا وفقًا للقوانين المعمول بها في السلطنة. بالإضافة إلى منح موظفينا الذكور إجازة أبوة لمدة يومين.
- مخصصات التقاعد

معدلات العودة إلى العمل ومواصلة العمل بعد إجازة رعاية الطفل، حسب الجنس في عام 2021م

أنثى	ذكر	المؤشر
329	2072	إجمالي عدد الموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة رعاية الطفل، حسب الجنس.*
52	184	إجمالي عدد الموظفين الذين حصلوا على إجازة رعاية الطفل، حسب الجنس.
52	184	إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل، حسب الجنس.
52	184	إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد انتهاء إجازة رعاية الطفل والذين ما زالوا يعملون بعد مرور اثني عشر شهرًا على عودتهم إلى العمل، حسب الجنس.
100%	100%	العودة إلى العمل ومعدلات الاحتفاظ بالموظفين الذين حصلوا على إجازة رعاية الطفل، حسب الجنس.

جدول ٧: معدلات العودة إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل

* تم حساب أعداد الموظفين هنا على أساس أحقية جميع الموظفين المتزوجين الحصول على إجازة رعاية الطفل.

التدريب والتعليم

(2-103, 3-103)

وضعت المجموعة إطارًا للكفاءات يضم 18 مبدأ مع إعداد وصف واضح للكفاءات. طرحت المجموعة خطتها الأولى لتطوير الموظفين في عام 2015، وذلك بغرض تقييم أداء الموظفين والتأكد من تحقيقهم للأهداف المحددة. علاوة على ذلك، تُخصّص مجموعة نماء - 1 من النفقات المخصصة لبرامج تدريب وتطوير الموظفين وذلك لتعزيز مهاراتهم وأدائهم الوظيفي.

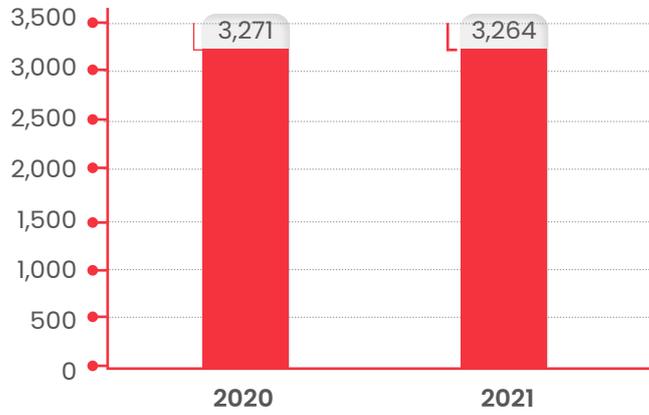
برامج تعزيز مستوى مهارات الموظفين وبرامج المساعدة الانتقالية (1-404-2, 404-3, 404)

روافد

روافد هو نظام لإدارة التعلم الإلكتروني (EIM) طوّره معهد نمو لتنمية المهارات. ويهدف هذا البرنامج إلى توفير حلول تدريبية إلكترونية لموظفي مجموعة نماء لإكسابهم العديد من المهارات في مختلف المجالات. ويمكن لموظفي المجموعة استخدام النظام في أي وقت وأي مكان على مدار العام، ويوفّر محتوى متنوع من المهارات الفنية، والشخصية وتقنية المعلومات واللغة. كما يوفّر النظام خريطة للكفاءات لكل موظف لتمكين الموظفين من تحديد نقاط القوة والضعف لديهم.

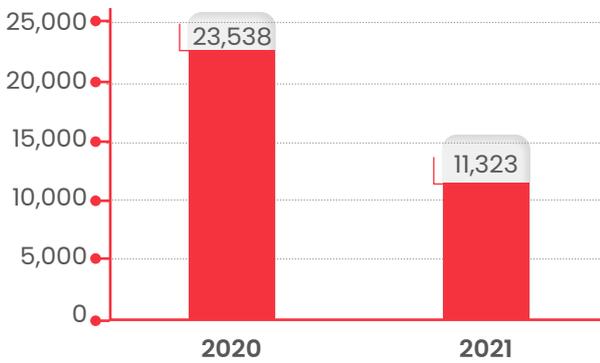
بالإضافة إلى ذلك، يمكن استخدام النظام لتدريب الموظفين في مجموعة نماء من خلال تحديد المهارات المطلوبة للتنمية المهنية لكل موظف.

إجمالي عدد الموظفين



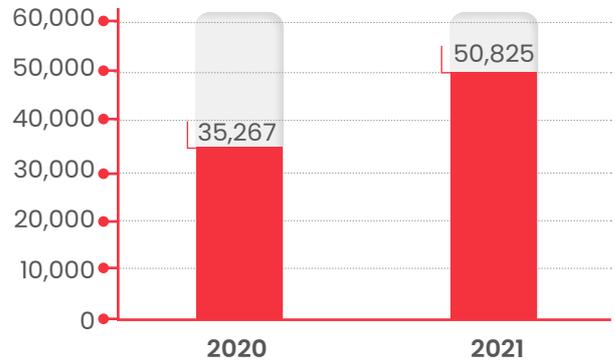
الشكل رقم 22: إجمالي عدد الموظفين المسجلين في روافد

إجمالي المقررات التدريبية



شكل 24: إجمالي المقررات التدريبية

إجمالي الساعات التدريبية



شكل 23: إجمالي الساعات التدريبية

يبلغ العدد الإجمالي للموظفين في روافد حوالي 3,264 موظف في عام 2021، أي ما يعادل 91% من إجمالي القوة العاملة. كما أُتيح للموظفين الانضمام إلى العديد من المقررات التدريبية في روافد في عام 2020 حيث شارك في 35,267 مقرر تدريبي. علاوة على ذلك، ارتفع عدد المقررات التدريبية ليصل إلى 50,825 بإجمالي 11,323 ساعة تدريبية.



البرنامج الوطني للقيادة «اعتماد»

جاء البرنامج الوطني للقيادة نتيجة لإجراءات سوق العمل والتشغيل ضمن البرنامج الوطني لتحسين التنوع الاقتصادي «تنفيذ». يهدف البرنامج إلى تعزيز مهارات العمانيين في وظائف الإدارة العليا والمتوسطة بالقطاع الخاص وتمكينهم، بالإضافة إلى إعداد القوى العاملة الوطنية المؤهلة القادرة على تولي المناصب القيادية في القطاعات الرئيسية بالقطاع الخاص، وذلك من خلال البرامج التدريبية المتخصصة والمتقدمة.

في عام 2021، وقع الاختيار على 12 موظف من موظفي مجموعة نماء للمشاركة في برنامج اعتماد.

مشروع منهجية لين

دشن معهد نمو لتنمية المهارات مشروع «منهجية لين» لمجموعة نماء في عام 2018، يهدف المشروع إلى التخلص من الإجراءات غير الضرورية في جميع أنشطة العمل في المجموعة. يساعد المشروع الموظفين على تحسين عمليات العمل وجعل العمل أكثر مرونة ووفقاً للأساليب العالمية. كما تساهم المنهجية في بناء ثقافة التطوير المستمر من خلال تشجيع الموظفين على البحث عن أساليب وتقنيات جديدة لتعزيز أداء المجموعة من خلال حل المشكلات التشغيلية بمجرد وقوعها.

ينقسم الموظفون في مشروع لين إلى 3 فئات.

- 1 - الحزام الأصفر - يشمل موظفي الخطوط الأمامية من مختلف الشركات التابعة والذين يكمن دورهم في تطبيق مشاريع التطوير في دوائرهم.
- 2 - الحزام الأخضر - يشمل المدراء من المستوى المتوسط الذين يمكنهم تولي مشاريع تطويرية بين مختلف الأقسام.
- 3 - الحزام الأسود - يشمل الرؤساء الذين يشرفون على المشاريع التي لها تأثير على مستوى الشركة.

خلال عام 2020، حصل أكثر من 119 موظف على فرصة التدريب في مشروع منهجية لين بإجمالي 288 ساعة تدريبية. كما تم تقسيمهم على الفئات الثلاثة: الأصفر والأخضر والأسود. حيث بلغ عدد المتدربين في فئة الحزام الأصفر 66 موظف، و45 موظف في فئة الحزام الأخضر و 8 موظفين في فئة الحزام الأسود. حيث تم تحديد 35 عملية تشغيلية لتطويرها باستخدام منهجية لين، وتم الانتهاء من تطوير 30 عملية منها بنهاية عام 2020.

الصحة المهنية والسلامة والبيئة

(103-2, 103-3)

تعتبر الصحة والسلامة والبيئة من أهم الركائز الاستراتيجية لمجموعة نماء. ولذلك، تطبق المجموعة أفضل الممارسات المحلية والدولية المعترف بها في هذا المجال، وذلك بغرض تحقيق أعلى مستويات الأداء في مجال الصحة والسلامة والبيئة في شركاتها التابعة. وفي إطار حرصها على مراعاة مثل هذه المعايير، تلتزم معظم الشركات التابعة بالحصول على شهادات دولية - مثل أيزو 45001 وأيزو 14001 ذات الصلة بالممارسات البيئية وأيزو 9001 ذات الصلة بمعايير الجودة - بصورة دورية.

تلتزم المجموعة بوضع أهداف أداء الصحة والسلامة والبيئة وقياس النتائج وتقييم العمليات وتحسينها باستمرار مع ضمان تطبيق أفضل الممارسات والخدمات من خلال استخدام أنظمة الإدارة الفعالة، وتوسيع مجموعة نماء إلى مواصلة هذا الالتزام بما يحقق مصلحة موظفيها ومشتريها ومقاوليها والجهات التي قد تتأثر بعملياتها.

(1-403)

تم تشكيل لجنة الصحة والسلامة والبيئة في مجموعة نماء في عام 2019، وتشمل على أعضاء يمثلون مديري الصحة والسلامة والبيئة في كل شركة تابعة للمجموعة؛ فيما تتولى إدارتها شركة مسقط لتوزيع الكهرباء، إحدى شركات المجموعة. تتغير إدارة اللجنة كل عامين فيما بين الشركات التابعة.

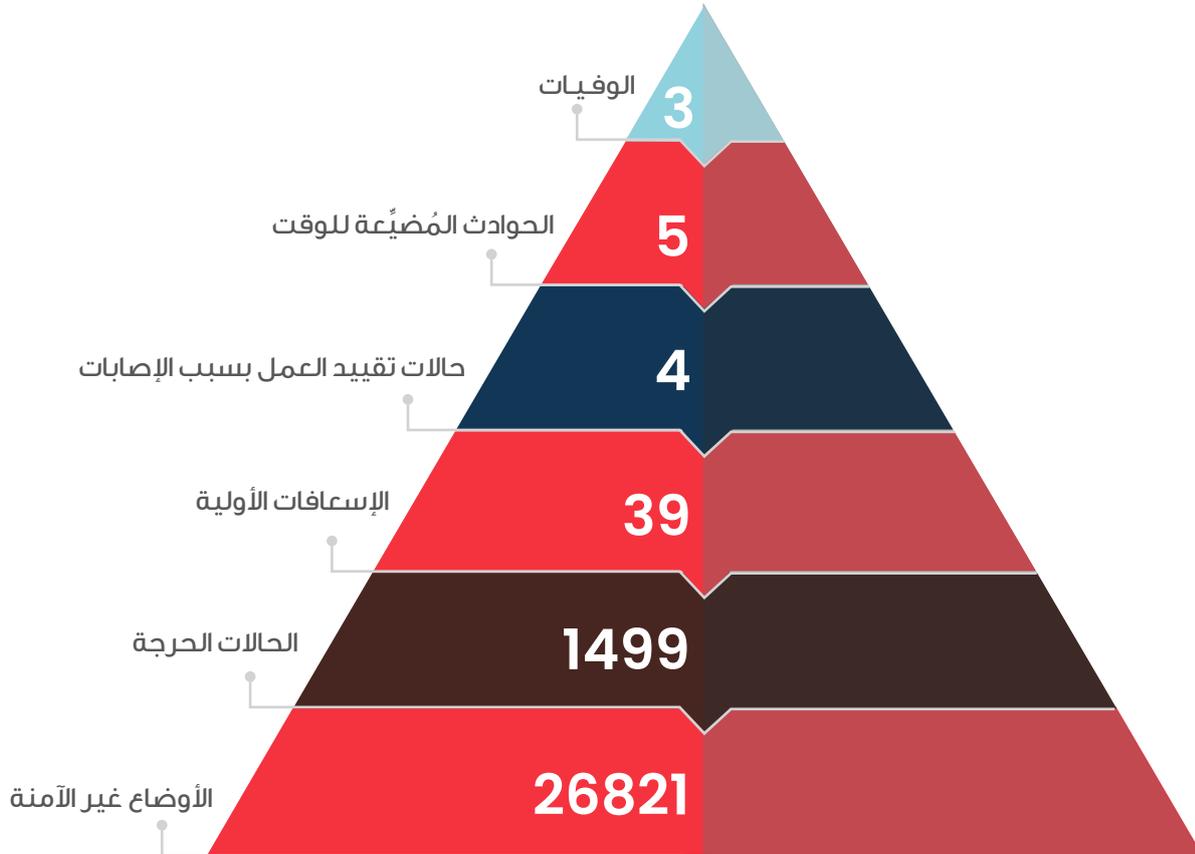
اللجنة مسؤولة عن وضع استراتيجية الصحة والسلامة والبيئة وتطبيقها، بالإضافة إلى تحسين أداء الصحة والسلامة والبيئة في مكان العمل من خلال تنفيذ مبادرات وبرامج جديدة. تتابع وترصد اللجنة أداء الصحة والسلامة والبيئة بشكل شهري، وذلك باستخدام نظام الإدارة المتكاملة لمجموعة نماء.

ركّزت مجموعة نماء في عام 2021م على تحسين سبع مجالات رئيسية، وهي:

- 1 - تعزيز الدور القيادي لدوائر الصحة والسلامة والبيئة في جميع الشركات.
- 2 - إدراج أهداف الصحة والسلامة والبيئة ضمن الأهداف التشغيلية لجميع الدوائر.
- 3 - تمهيم الدروس المستفادة من الحوادث من أجل إدخال تحسينات في سياسات، وأنظمة الصحة والسلامة والبيئة.
- 4 - إدارة كافة إجراءات التنسيق والتدابير الاحترازية ذات الصلة بجائحة كورونا.
- 5 - العمل على الإجراءات والتدابير الخاصة بجائحة كورونا للرجوع للمكاتب.
- 6 - التنسيق مع شركة بيئة من أجل التخلص بأمان من المخلفات الصناعية للمجموعة.
- 7 - استحداث آلات مثل الرافعات لتقليل حوادث السقوط من الارتفاعات.

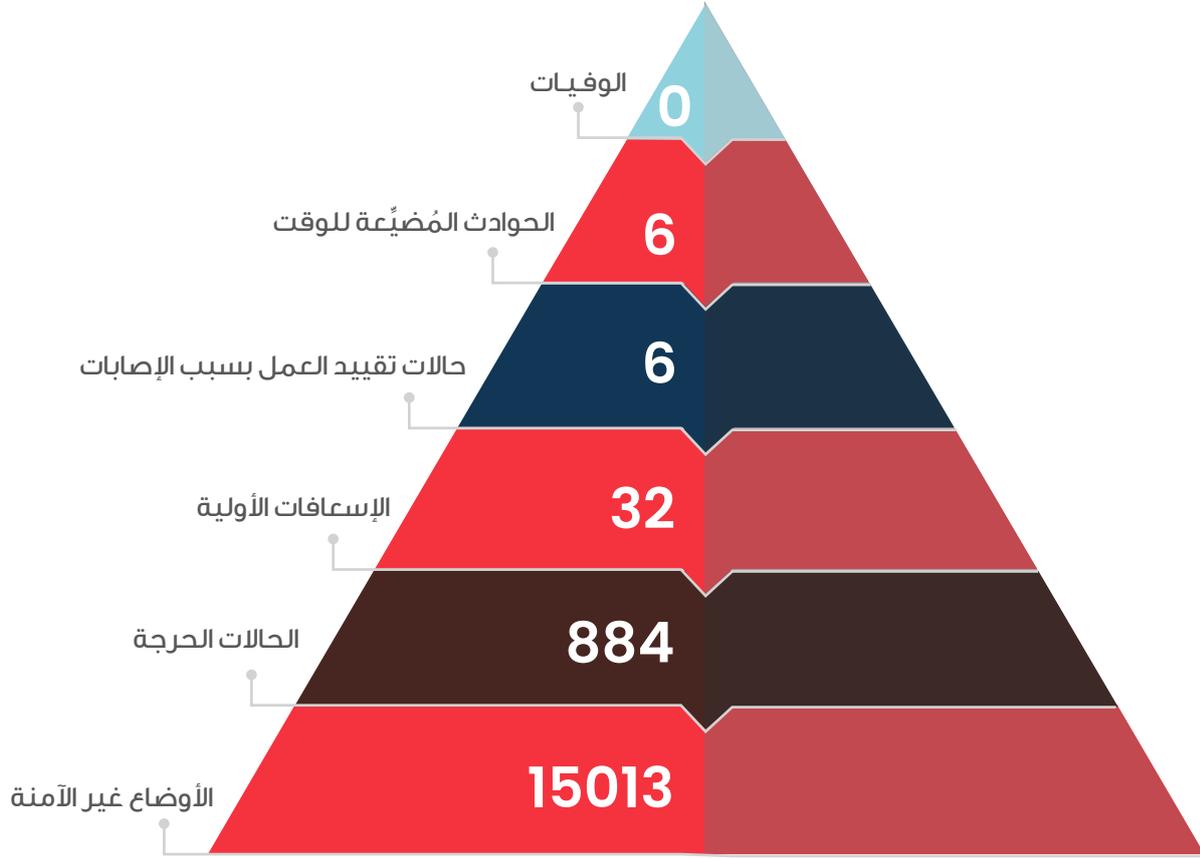
(403-10, 403-9)

مستوى أداء الصحة والسلامة في مجموعة نماء في عام 2019



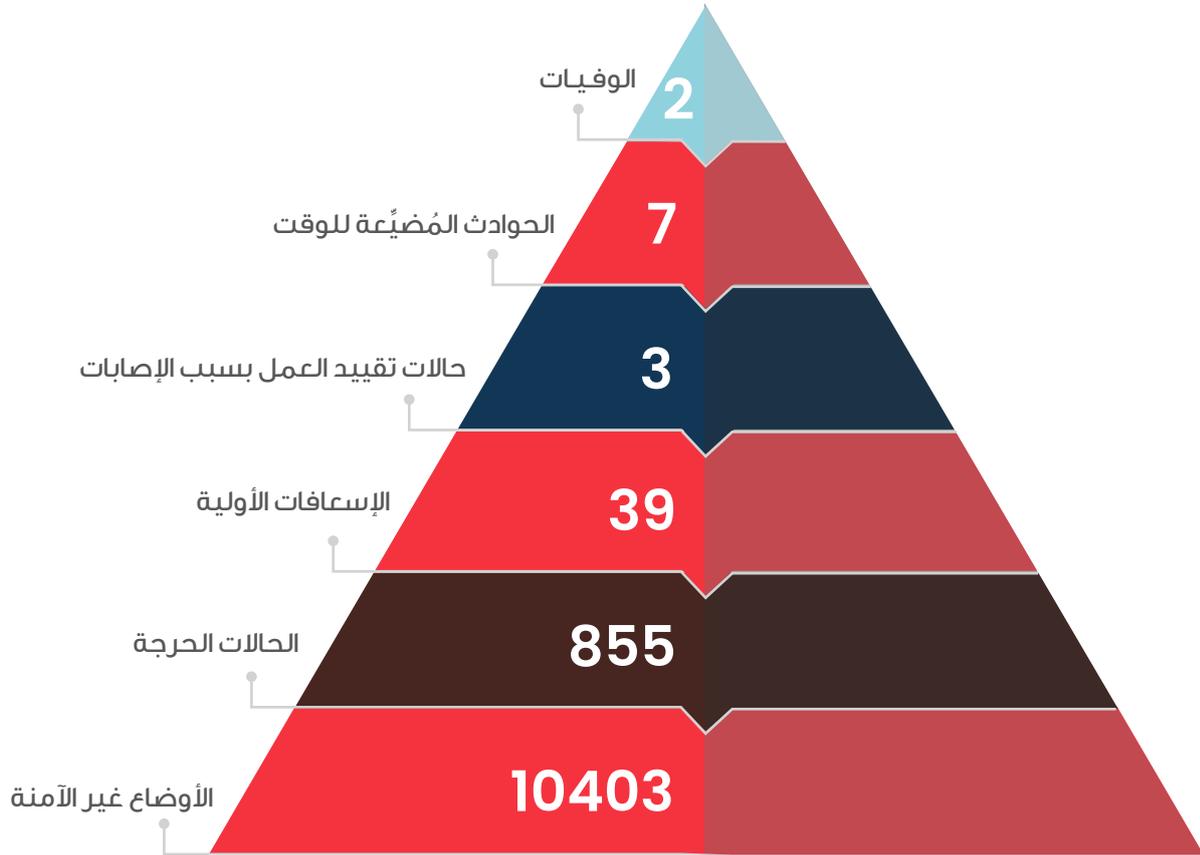
شكل 25: (403- 10, 403- 9)

مستوى أداء الصحة والسلامة في مجموعة نماء في عام 2020



شكل 26: (9- 403، 10- 403)

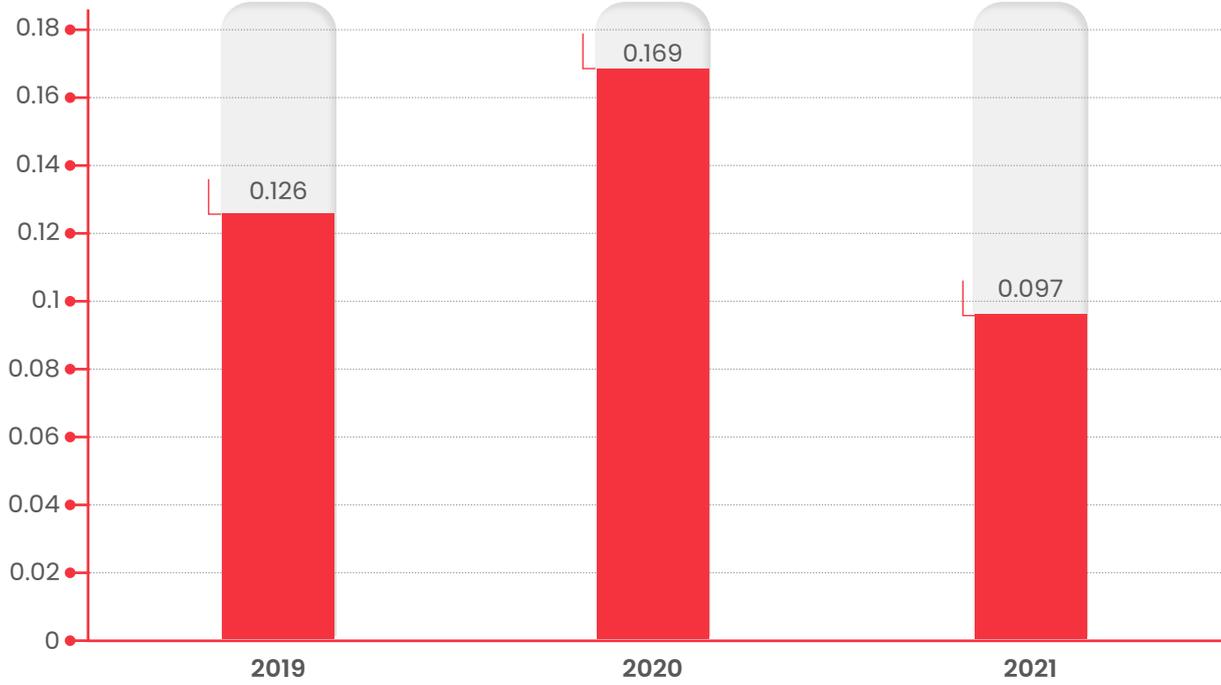
مستوى أداء الصحة والسلامة في مجموعة نماء في عام 2021



شكل 27: (9- 403، 10- 403)

شهدت أوضاع الصحة والسلامة في مجموعة نماء تحسناً ملحوظاً خلال الفترة من 2019م إلى 2021م. فقد انخفضت حالات الوفاة وحالات تقييد العمل والحالات الحرجة وظروف العمل غير الآمنة بنسبة 3% و33% و25% و9% و42% و3% و61%. كما تراجع الحالات التي تستدعي الإسعافات الأولية بنسبة 18% في عام 2020 مقارنةً بعام 2019. إلا أنها عادت لترتفع إلى نفس النسبة مرةً أخرى في عام 2021. ولكن من ناحيةٍ أخرى، زادت الحوادث المضيعة للوقت بنسبة 40%.

معدل تكرار الحوادث المضيعة لوقت العمل



شكل 28: معدل تكرار الحوادث المضيعة لوقت العمل

قواعد نماء المنقذة للحياة

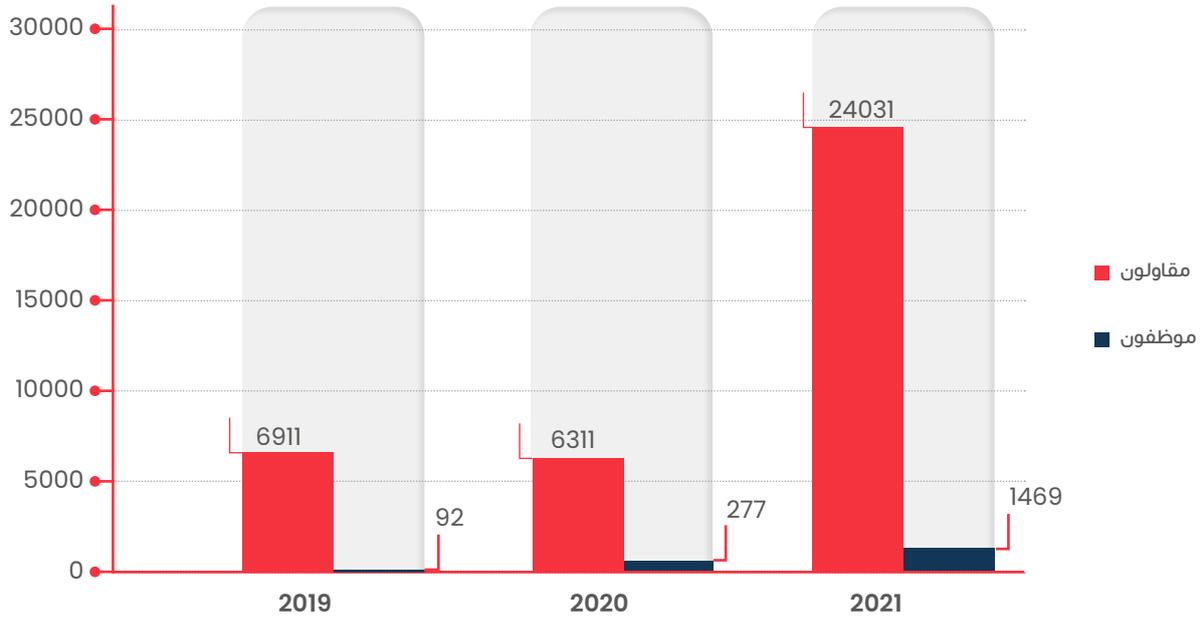
تشكّل الصحة والسلامة والبيئة جزءاً أساسياً من قيم المجموعة وأهدافها، حيث تحرص المجموعة على عدم وقوع أي أضرار للأفراد أو الأصول، بالإضافة إلى تقليل الأثر على البيئة. وعلى الرغم مما تبذله المجموعة من جهود في سبيل تحسين الصحة والسلامة والبيئة، شهدت المجموعة بعض الحوادث المؤسفة. ولكن في المقابل تحرص المجموعة دائماً على الاستفادة من الدروس بحيث تطور ضوابط إضافية لضمان عدم وقوع حوادث مماثلة.

تضم القواعد المنقذة للحياة 10 قواعد لا تقبل التهاون أو المخالفة عند ممارسات الأعمال. فيما يلي القواعد العشر:

- | | |
|----|---------------------------------------|
| 1 | السلامة العامة |
| 2 | معدات الحماية الشخصية |
| 3 | الأدوات والمعدات |
| 4 | الحفريات |
| 5 | العمليات التشغيلية |
| 6 | العمل في الأماكن المرتفعة (8 - 1 متر) |
| 7 | السلامة على الطريق |
| 8 | سلامة الوثائق |
| 9 | عمليات الرفع بالمعدات والأدوات |
| 10 | المواد المخدرة |

عقدت المجموعة ورش عمل ودورات تدريبية وزيارات ميدانية لجميع الموظفين والمقاولين بغرض تعزيز السلامة في مكان العمل.

تدريب فريق العمل على إجراءات الصحة والسلامة المهنية



شكل 29: التدريب على الصحة والسلامة المهنية

كما يتضح في الشكل (29) أعلاه، 25500 موظف ومقاول التحقوا ببرنامج تدريبي في مجال الصحة والسلامة المهنية في عام 2021، بزيادة 848% مقارنةً بعام 2019.

حملات الصحة والسلامة والبيئة

دشنت مجموعة نماء عدة حملات للتوعية بالصحة والسلامة والبيئة تغطي معظم المجالات التشغيلية. وتشمل الحملة تنظيم زيارات يجريها مشرفو الصحة والسلامة والبيئة للإشراف على سير العمل في المشاريع، وذلك بهدف تعزيز الامتثال للوائح التنظيمية المعمول بها، وترسيخ ثقافة الصحة والسلامة والبيئة بين جميع الموظفين على كافة المستويات وفي جميع المواقع.

تحسين تجربة المشتركين

تعتبر تجربة المشتركين من أهم الركائز الاستراتيجية لمجموعة نماء. ولذلك، تُطبّق شركات التوزيع بالمجموعة استراتيجيات تركز على إعادة هيكلة العمليات، والاستعانة بأحدث التقنيات، ودعم الموارد البشرية، وتعزيز التنمية المستدامة باستمرار بما يضمن تلبية متطلبات المشتركين واحتياجاتهم. تُركّز هذه الاستراتيجية على تحسين جودة الخدمات المُقدّمة لجميع المشتركين على كافة المستويات.

التسويق والتواصل

تواصل المجموعة دائماً مع المشتركين بطريقة واضحة ومباشرة وفعالة. وتتضمن عملية التواصل والتسويق لدى المجموعة الشفافية الكاملة والالتزام بالمعايير الدولية. تحرص المجموعة على تسويق جميع الخدمات بطريقة أخلاقية، ويشمل ذلك الخدمات الجديدة. في الواقع، لهم تواجدهم في مجموعة أي قضايا تتعلق بعدم الالتزام باللوائح المرتبطة بمجالات التواصل والتسويق، بما في ذلك الإعلان والترويج والرعاية.

التكنولوجيا والابتكار

(203-1)

تبذل المجموعة جهودًا كبيرة من أجل تنفيذ استراتيجية التحول الرقمي، وذلك بالاستعانة بالتقنية الحديثة في تشغيل الشبكات وفي عمليات خدمة المشتركين. فيما يلي الخدمات التي تم تطويرها وتنفيذها رقميًا:

1- قراءة العدادات:

في إطار حرصها على استخدام التقنيات الحديثة في عمليات قراءة العدادات، اتجهت شركات التوزيع إلى تطبيق تقنيات العدادات الذكية (DMS) التي يتم قراءتها عن بعد. فقد توسعت المجموعة في استخدام العدادات الذكية من خلال استهداف المشتركين في المناطق السكنية ممن يبلغ استهلاكهم 100 ميغاواط - ساعة في السنة. وبالتالي، زاد انتشار العدادات الذكية بنسبة 66% مقارنةً بعام 2020 ليصل عددها إلى أكثر من 121,000 عداد ذكي في عام 2021م. علاوة على ذلك، تم قراءة أكثر من 50% من الكهراء المستهلكة في السلطنة عن بعد باستخدام العدادات الذكية في عام 2021.

وعلى الرغم من وجود تحديات كثيرة، تمكنت شركات التوزيع من الحفاظ على دقة الفواتير مع انخفاض في عدد الشكاوى المرتبطة. علاوة على ذلك، نجحت شركات التوزيع في الاستجابة السريعة لحل مختلف الشكاوى المرتبطة بالفواتير، حيث تم حل 94% من جميع الشكاوى خلال أقل من 6 أيام.

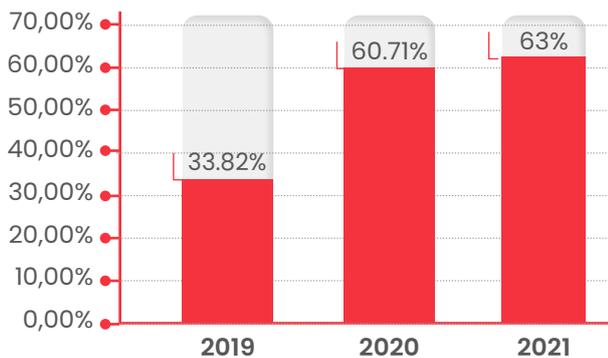
2- العدادات مسبقة الدفع

توسّعت شركات التوزيع في تقديم العدادات مسبقة الدفع بين فئات المشتركين المختلفة في عام 2021م. حيث ارتفع عدد العدادات مسبقة الدفع التي تم تركيبها في عام 2021 بنسبة 40% ليصل عددها إلى 126,643 عداد. وقد اتضح أن هذه العدادات ملائمة للشقق السكنية والمشاركين التجاريين، خاصةً في المناطق التي يتم فيها تأجير المباني أو استخدامها بشكل مؤقت.

3- القنوات الإلكترونية

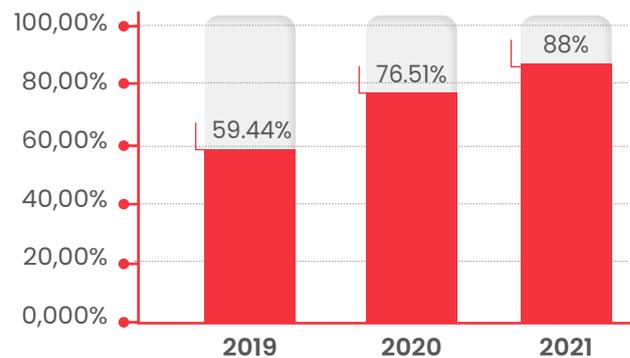
تحرص شركات توزيع الكهرباء على الاستفادة من جميع الفرص المتاحة وتحسين الخدمات التي تقدمها لمستخدميها من خلال تعزيز قنوات الوصول للمستخدمين. ففي عام 2021، تم تسليم 88% من الفواتير للمستخدمين عبر القنوات الإلكترونية (رسائل الهاتف النقال أو البريد الإلكتروني). ونتيجة لإطلاق العديد من الحملات لتشجيع الدفع الإلكتروني وتطوير قنوات الدفع التي يلجأ إليها المستخدمون، زاد الإقبال على قنوات الدفع الإلكتروني. حيث أُجريت أكثر من 63% من جميع مدفوعات المستخدمين في عام 2021م عبر تطبيقات الهاتف النقال والمواقع الإلكترونية وأجهزة الدفع الآلي للفواتير والبنوك، وجميعها قنوات لا تتطلب تدخل بشري. ويعتبر ذلك إنجازًا تاريخيًا غير مسبوق له في قطاع الكهرباء، كما أنه دليل قوي على ثقة المستخدمين في خدمات قطاع الكهرباء ودقة الفواتير.

النسبة المئوية للدفع الإلكتروني



شكل 31: النسبة المئوية للدفع الإلكتروني

النسبة المئوية للفواتير الإلكترونية



شكل 30: النسبة المئوية للفواتير الإلكترونية

برامج الاستدامة

(2-103, 3-103, 2-203, 1-413)

إن إدارة مؤسسة مستدامة ومزدهرة من شأنه أن يمكّن المجموعة من تحقيق أثر إيجابي. طرحت المجموعة سياسة الاستدامة الخاصة بها في عام 2014م بهدف تضمين فلسفة التنمية المستدامة في كافة أنشطة المجموعة ووضع ممارسات مستدامة. وتركز السياسة على عمليات المجموعة وأنشطتها بغرض خلق قيمة طويلة المدى للاقتصاد العُماني والمجتمع والبيئة. تهدف نماء إلى تنمية المجتمع المحلي ومكان العمل والموظفين والبيئة التي تمارس فيها أعمالها وعملياتها، بالإضافة إلى الارتقاء بالمكانة الاقتصادية للمجموعة.

الجدير بالذكر أن مجموعة نماء تُخصّص 5% أو ما لا يزيد عن 500,000 ريال عماني (أيهما أقل)، من صافي أرباحها لمشاريع الاستدامة. ففي عام 2021، تم إنفاق 473,970 ريال عماني على برامج الاستدامة، فيما يلي المبادرات التي دعمتها مجموعة نماء برامج الاستدامة.

ريادة الأعمال

- دعم مشروع «لبان»، لأحد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمانية، في إكسبو دبي 2020

قدّمت المجموعة الدعم لمشروع «لبان» للترويج عن المنتجات العمانية في الأسواق العالمية. وقد شمل الدعم اختيار المنتج وتطويره وتعبئته. تم عرض المنتجات النهائية وبيعها في جناح السلطنة في المعرض بهدف تحسين تنافسية المنتجات العُمانية في الأسواق الدولية.

- تدريب النساء في الدقم

تولت مجموعة نماء رعاية البرنامج التدريبي في الدقم. وقد خضعت النساء المشاركات لبرنامج تدريبي في ريادة الأعمال من أجل بناء مهارتهن وقدراتهن في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، شمل البرنامج التدريبي مقررًا في السلامة المنزلية والإسعافات الأولية.

بناء القدرات

- برنامج نقلة

هو برنامج لبناء القدرات يهدف إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحلية والترويج للمنتجات المحلية وزيادة نسبة التعمين في قطاع الكهرباء. ويسعى هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمهارات الفنية والمعرفية والمهنية اللازمة التي تمكّنهم من الحصول على رخصة فني كهربائي. انطلقت المرحلة الأولى من البرنامج في عام 2019م بعد نجاح المشروع التجريبي الذي تم تنفيذه في عام 2018. تم تقديم هذا البرنامج سنويًا على مدار الثلاث سنوات الماضية، ومن المقرر أن يستمر لعامين إضافيين.

تسعى مجموعة نماء إلى زيادة النسبة المئوية للفنيين الكهربائيين العمانيين من 9% إلى 20% بحلول عام 2023 من خلال تدريب 625 فني. كما يهدف المشروع إلى زيادة فرص العمل المباشرة إلى 75%، وزيادة فرص إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى 15% من إجمالي عدد المتدربين الذين سيحصلون على التراخيص.

- برنامج «ويآكم»

انطلقت النسخة السادسة من برنامج ويآكم في عام 2021. وكانت النسخة الأولى للبرنامج قد انطلقت في عام 2014. وتسعى مجموعة نماء من خلال هذا البرنامج إلى ترسيخ ثقافة العمل التطوعي بين أفراد المجتمع المدني وموظفي المجموعة من أجل تحسين المسؤولية والوعي المجتمعي.

حيث كان على الموظفين إعداد مبادرات وقيادتها كجزء من البرنامج. وانقسم الموظفون إلى فرق تعمل على تطوير أفكارهم. بحيث شارك في البرنامج 124 موظف، بزيادة 100% مقارنةً بالنسخة الخامسة. كذلك، تم تقديم 32 مشروع، وقع الاختيار على 4 منها للفوز بالمبادرة.

- مشروع توفير 800 وظيفة فنية في قطاع الكهرباء

شرعت مجموعة نماء في استراتيجية لتدريب ما يصل إلى 800 عماني في المجالات الفنية في قطاع الكهرباء بالتعاون مع هيئة تنظيم الخدمات العامة وهي الجهة المنظمة للقطاع. وتركز استراتيجية التعمين على زيادة آلية توظيف الفنيين العمانيين تدريجيًا في شركات المقاولين ومقدمي الخدمات.

ستقوم مجموعة نماء بالتعاون مع وزارة العمل باختيار المرشحين وتدريبهم من خلال برامج متخصصة تشمل التدريب العملي والنظري. سيساهم البرنامج في رفع معدل التعمين الحالي لمجموعة نماء، من 47% إلى ما يقرب من 90% عند نهايته. ويتمشى هذا الهدف مع استراتيجية هيئة تنظيم الخدمات العامة لرفع معدلات التعمين في قطاع الكهرباء كجزء من استراتيجيتها لتحقيق أهداف رؤية عمان 2040.

- مشروع إعداد

مشروع إعداد هو برنامج تعليمي، تم تصميمه بالتعاون مع وزارة التعليم العالي، ويهدف إلى تضيق الفجوة بين المجالات الصناعية والأكاديمية وتسهيل الشراكة والتبادل الفكري.

يوفر هذا البرنامج فرصة لطاب الجامعات/الكليات لاكتساب سنة كاملة من الخبرة القيمة، والمعرفة الشاملة عندما يدخلون في مجالات العمل الحقيقية. في عام 2021، قامت مجموعة نماء بتدريب 40 طالبًا في مجالات عمل مختلفة.

الصحة والسلامة والبيئة

- وياكم للخير

انطلق مشروع «وياكم للخير» خلال الفترة ما بين 9 و 16 أكتوبر بهدف مواجهة تداعيات إعصار شاهين، حيث استهدف المشروع إعادة التيار الكهربائي بأمان إلى المنازل والمباني التي تضررت من الإعصار في ولايتي: السويق والخابورة. تولى تنفيذ المبادرة 234 متطوع من وزارة الدفاع (52) وشركة تنمية نفط عمان (15) وخريجي برنامج نقلة (167). وبالفعل، قد نجحت الجهود في إعادة التيار الكهربائي إلى 104، 8 منزل، من بينها 485، 4 منزل في السويق و 619، 3 منزل في الخابورة، حيث تطلب الأمر 5، 985 ساعة عمل لإنجاز هذه المهمة.

- برنامج بيتي آمن

أطلقت مجموعة نماء الموسم الرابع من مشروع «بيتني آمن»: سعيًا لبناء ثقافة الصحة والسلامة ورفع مستوى الوعي بالمهارات اللازمة للتعامل مع الحالات الطارئة والحوادث المحتملة في المنزل.

في البداية، ركز هذا البرنامج على تدريب ربات المنازل في موضوعات الإسعافات الأولية، إلا أنه ومع تفشي جائحة كورونا وتداعياتها، استمر البرنامج إلكترونيًا من خلال تنفيذ حملات على مواقع التواصل الاجتماعي ومسابقات ضمت جميع فئات المجتمع.

وقد سلطت هذه الحملات الضوء على المخاطر المحتملة عند التعامل مع الأجهزة والأجزاء الكهربائية. علاوة على ذلك، تم إعداد مقطع مرئي حول الموضوع وعقدت مسابقتين تستهدفان الجمهور والأطفال من سن 10 إلى 15 سنة.

حملات اجتماعية

- مبادرة «لرخاء يدوم» لأسر الضمان الاجتماعي

تم إطلاق حملة «لرخاء يدوم» لدعم مبادرات الحكومة للتخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كورونا على أسر الضمان الاجتماعي. أطلقت المجموعة صندوقاً لتغطية فواتير الكهرباء لهذه الأسر لمدة ثلاثة أشهر من مارس إلى مايو 2020 بالتعاون مع جمعية دار العطاء الخيرية. خصصت المجموعة مبلغ 150,000 ريال عماني من ميزانية الاستدامة للمساهمة في هذه الحملة. كما أنشأت بوابة تبرعات عامة عبر الإنترنت بالتعاون مع بوابة عمان الرقمية وجمعية دار العطاء الخيرية. تمكنت المنصة من جمع 3,790 ريال عماني من 261 متبرعاً. وقد استفاد من هذه الحملة 2928 أسرة. على غرار حملة الشركات الصغيرة والمتوسطة، قَدِّمت شركات توزيع الكهرباء بالمجموعة الدعم للأسر التي تم قطع التيار الكهربائي عنها بسبب الفواتير المتأخرة، وذلك بإعادة التيار وإمدادهم بالطاقة الكهربائية بغض النظر عن حالة فواتيرها.

التعامل مع الموردين والمقاولين بمسؤولية

(9-102)

تعزز مجموعة نماء من عملياتها في مجال المشتريات فيما تشجع الموردين على التعامل بطرق أخلاقية واحترافية في هذا الخصوص. إذ يتعين على الموردين والمقاولين في مجموعة نماء الامتثال لمتطلبات القوانين واللوائح المحلية والالتزام بها، والتي تشمل سياسة المناقصات والمشتريات السارية على المؤسسات التابعة لجهاز الاستثمار العماني والمبادئ الإرشادية لعملية الشراء الخاصة بمجموعة نماء والمبادئ الإرشادية للقيمة المحلية المضافة السارية على المؤسسات التابعة لجهاز الاستثمار العماني. ولم نكتشف حتى هذه اللحظة أي فئة من فئات الموردين تُشكّل مخاطر محتملة تتعلق بالنواحي الاجتماعية أو البيئية أو حقوق الإنسان أو أي نشاط أو ممارسات عمل سلبية في هذا المجال.

عملية تقديم العطاءات واختيار الموردين

تطبّق مجموعة نماء وبشكل صارم السياسة والمبادئ الإرشادية المذكورة أعلاه على جميع ممارسات سلسلة التوريد وعمليات الشراء وأنشطة تقديم العطاءات. وتنص هذه السياسة بوضوح على جميع معايير تقييم المقاولين وعملية موافقة لجنة المناقصات ومصفوفة الاعتماد المالي وسياسة تفويض السلطات.

يجب على جميع الموردين المحتملين - في جميع عمليات الشراء - تقديم عطاءاتهم وفقاً للمتطلبات الواردة في طلب تقديم العروض أو طلب تقديم الأسعار الذي يعرض جميع التفاصيل المتعلقة بنطاق العمل ومعايير التقييم، ومن ثم يعمل فريق المشتريات جنباً إلى جنب مع الفريق الذي يطلب الخدمة/المنتج في مجموعة نماء على تقييم المتطلبات الفنية اللازمة لنطاق العمل. ويأخذ الفريق في الاعتبار أيضاً النقاط الرئيسية الأخرى مثل قدرات الموردين والخبرة والسمعة والجودة وتكلفة المنتجات أو الخدمات والقدرة على تقديمها.



المبادرة العالمية لإعداد التقارير 300: البيئة



إدارة التأثير البيئي في مجموعة نماء

(103-2, 102-12, 103-3)

تدرك مجموعة نماء أهمية الموارد البيئية وأثرها على أداء عملياتها. حيث تلتزم المجموعة بالأداء المتميز فيما يتعلق بالصحة والسلامة والبيئة، الأمر الذي يُعد أيضًا مهمًا لنجاح أعمال المجموعة. تعتبر الصحة والسلامة والبيئة من أهم الركائز الاستراتيجية لمجموعة نماء. ولذلك، تطبق المجموعة أفضل الممارسات المحلية والدولية المعترف بها في هذا المجال، وذلك بغرض تحقيق أعلى مستويات الأداء في مجال الصحة والسلامة والبيئة في شركاتها التابعة.

تُحدّد المجموعة المخاطر باستخدام منهج احترازي، ومن ثم تتخذ الإجراءات الوقائية اللازمة لتخفيف الضرر المحتمل على الأفراد والبيئة. وفي الوقت الحالي، تطبق المجموعة نموذج «هنريش» الدولي الذي يساعد المجموعة على تحديد أدائها على مستوى الصحة والسلامة والبيئة مقارنةً بالشركات الدولية. وتبحث المجموعة دائمًا عن فرص للاستفادة من الموارد من خلال التأكد من فعالية عمليات الطاقة. علاوة على ذلك، يتم إجراء عمليات تدقيق ومراقبة بصفة دورية للتحقق من الامتثال القانوني وتقليل الضوضاء ومنع التلوث.

نُفذت مجموعة نماء العديد من الأنشطة البيئية خلال عام 2021، والتي ساعدت في تحقيق آثار بيئية إيجابية. علاوة على ذلك، لم يتم الإبلاغ عن أي شكاوى بسبب الآثار البيئية.

الأثر البيئي لنماء

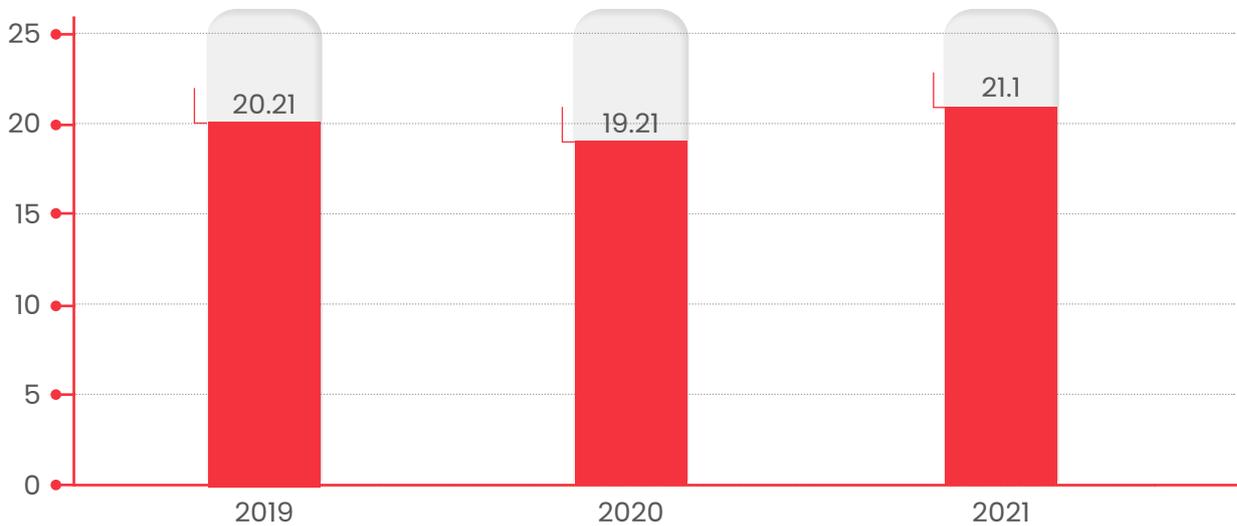
(302-1, 302-4)

يتعلق الأثر البيئي للمجموعة بالمسائل البيئية ذات الأهمية النسبية، والتي تشمل الطاقة والمياه والتغيرات المناخية وإدارة المخلفات.

تُجري مجموعة نماء مسح لتقييم الأثر على البيئة قبل البدء في أي مشروع. وفي ضوء نتائج دراسة المسح والتقييم، سوف تعيد المجموعة هيكلة المشاريع من أجل تجنب أي تأثيرات سلبية على النباتات والحيوانات والسكان.

ارتفع استهلاك الغاز في عام 2021 بنسبة 4%، 4. بسبب زيادة الطلب.

استهلاك الغاز - مليون متر مكعب قياسي/اليوم



شكل 32: استهلاك الغاز

وفقاً لسجلات الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه في عام 2021، كانت مساهمة الطاقة المتجددة في إجمالي الطاقة المولدة 9%، مما أظهر زيادة بنسبة 18% مقارنة بعام 2019. يتم توليد الطاقة المتجددة من خلال مصادر الطاقة المتجددة المختلفة بما في ذلك الطاقة الشمسية وطاقة الرياح. علاوة على ذلك، بلغ إجمالي الطاقة المتجددة المولدة في عام 2021 7.0 تيراواط/ساعة بزيادة قدرها 100% عن عام 2019.

المياه

(303-5, 303-3, 2,303-2)

قامت المجموعة بتطوير منهجية لتشييد المحطات وإعادة تصميمها لضمان الاستغلال الأمثل للمساحة وتقليل استهلاك الطاقة. وتنطبق هذه المنهجية على كافة المحطات الجديدة والقائمة بالفعل. بالإضافة إلى ذلك، دشنت المجموعة مشروعاً تجريبياً في مسقط يستهدف المحطات المُشيّدة حديثاً. ويهدف إلى إعادة تدوير مياه المكيفات ومعالجتها باستخدام نظام ترشيح بالأشعة فوق البنفسجية يقتل الميكروبات الضارة التي قد تحتوي عليها المياه. سوف يُعاد استخدام المياه المعالجة داخلياً في المحطة، مما يؤثر على نفقات المجموعة. حيث تتم معالجة حوالي 600 جالون من المياه في الشهر/ لكل موقع.

ومن جهة أخرى، أعدت المجموعة دراسة لتقدير آثار مشروع معالجة المياه. وجاءت نتائج الدراسة إيجابية حيث ساهم المشروع في تقليل الانبعاثات الكربونية للمجموعة بما يعادل 18.0 طن سنوياً لكل محطة. الجدير بالذكر أنه يتم إنشاء متوسط من 30 إلى 40 محطة جديدة كل عام.

التغيرات المناخية

(103-3, 2,103-2)

وفقاً لبيان 7 سنوات الصادر من الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه (2019 - 2025)، تلتزم الشركة بتحقيق أهدافها الطموحة بنحوّل الطاقة إلى المصادر المتجددة بما يتماشى مع استراتيجية الطاقة الوطنية ورؤية عُمان 2040. يعد مستوى كثافة الطاقة الشمسية وطاقة الرياح في السلطنة في واقع الأمر من أعلى المستويات في العالم، ويمكنه تلبية الاحتياجات من الكهرباء. ونتيجةً لهذا التوجه نحو التحول إلى الاعتماد على الطاقة المتجددة والنظيفة، فقد أطلقت مجموعة نماء والشركات التابعة لها العديد من مشاريع توليد الطاقة الشمسية وطاقة الرياح. وتهدف المجموعة إلى زيادة مساهمة مختلف مشاريع الطاقة المتجددة لتصل إلى 16% من إجمالي الكهرباء المولدة في السلطنة بحلول عام 2025. كما خطت الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه في عام 2021 إلى تدشين أول سوق فوري للكهرباء بالجملة. فمن المتوقع أن يساهم ذلك في تحسين الكفاءة وزيادة توليد الطاقة غير المتعاقد عليها مع الشركة العمانية لشراء الطاقة والمياه وبيع الطاقة في الشبكة الوطنية.

إدارة المخلفات

(103-3, 2,103-2)

أعدت المجموعة دليلاً للصحة والسلامة والبيئة للاستعانة به في إدارة عملياتها بصورة مستدامة.

حيث تدير المجموعة المخلفات الخطرة والانبعاثات الضارة بشكل يحافظ على البيئة. وتحرص المجموعة على فصل كافة أنواع المخلفات والتخلص منها بأمان بما يتماشى مع لوائح هيئة البيئة.

1 - المخلفات العامة وغير الخطرة: يتم التخلص منها من قبل الشركة العمانية القابضة لخدمات البيئة «بيئة».

2 - المخلفات الصناعية والخطرة: يتم التخلص منها وإعادة تدويرها من قبل مؤسسات مرخصة ومعتمدة.

(306-2, 307-1)

الجدول (8) يُبين كمية المخلفات التي يتم التخلص منها من قبل شركة كهرباء مزون. حيث تنقسم المخلفات التي يتم التخلص منها إلى فئتين: المخلفات الخطرة والمخلفات الصناعية من جهة، والمخلفات العامة وغير الخطرة من جهة أخرى. كما يتضح في الجدول أدناه، ارتفاع كميات المخلفات التي تم التخلص منها على مدار السنوات الماضية. حيث ارتفعت كمية المخلفات الخطرة والصناعية التي تم التخلص منها في عام 2021 بمتوسط 548.7% لكل نوع من أنواع المخلفات. ومن جهة أخرى، ارتفعت كمية المخلفات العامة وغير الخطرة التي تم التخلص منها في عام 2021 بمتوسط 1%، 1,814 لكل نوع من أنواع المخلفات. كما انخفضت كمية الخشب التي تم التخلص منها بنسبة 8%، 17 في عام 2021.

وترجع مثل هذه الزيادة في كمية المخلفات إلى برامج استبدال الأصول التي يتم تنفيذها بعد انتهاء العمر الافتراضي لها. وتحرص المجموعة على التعاون الوثيق مع شركة بيئية لضمان التخلص من المخلفات بطريقة سليمة وتجنب أي آثار على البيئة.

2021	2020	2019	الوحدة	نوع المخلفات	فئة المخلفات
3,415	لا يوجد	4,157	العدد	الخشب	المخلفات الخطرة والصناعية
623,187	لا يوجد	11,975.17	متر	المعدن (الكابلات والمحولات)	
51,001	لا يوجد	40,683.50	قطعة، طقم، متر، عدد، جهاز	المعادن (قواطع الدائرة الكهربائية، المغذيات، وجميع الأجهزة الملحقة الأخرى)	
21,967	لا يوجد	5,314	العدد	العوازل (جميع الأنواع ذات الصلة بالعوازل)	
478	لا يوجد	125	برميل/لتر	النفط	المخلفات العامة وغير الخطرة
148	لا يوجد	50	العدد	البطاريات (جميع الأنواع ذات الصلة بالبطاريات)	
748	لا يوجد	59	كجم	جل السيليكا	

جدول 8: إدارة المخلفات

المبادرات البيئية

إطار التمويل الإبداعي والمستدام

يهدف تمويل المشاريع أو المبادرات البيئية والمستدامة التي تعزز اقتصاد خالٍ من الانبعاثات وتحمي البيئة، طورت شركة كهرباء مزون إطارها المالي المستدام. سيدعم هذا الإطار اقتناء وتمويل المشاريع أو المبادرات المستدامة.

يتبع إطار التمويل المستدام لشركة كهرباء مزون إرشادات مبادئ السندات الخضراء، وقد تمكنت الشركة من تحقيق إنجازات في الفئات التالية:

الوصف	أهداف التنمية المستدامة	فئات المشاريع الخضراء
<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء بنية أساسية لتوزيع الكهرباء تربط الطاقة المتجددة بالشبكة. - إنشاء بنية أساسية لتوليد الطاقة المتجددة كالطاقة الشمسية وطاقة الرياح. 	<p>7 طاقة نظيفة وبأسعار معقولة</p> 	الطاقة المتجددة
<ul style="list-style-type: none"> - استثمارات لتحسين الفعالية التشغيلية للبنى الأساسية الحالية وتحسين فعالية الطاقة في المباني بأكثر من 30%. - توفير وتركيب العدادات الذكية. 	<p>7 طاقة نظيفة وبأسعار معقولة</p> 	كفاءة الطاقة
<ul style="list-style-type: none"> - توفير بنية أساسية تدعم المركبات الكهربائية كتوفير نقاط لشحن المركبات بالكهرباء. 	<p>11 مدن ومجتمعات محلية مستدامة</p> 	النقل النظيف
<ul style="list-style-type: none"> - شراء أو بناء أو تجديد الأصول العقارية الحاصلة على شهادات المباني الخضراء (شهادة LEED أو شهادة BREEAM) 	<p>11 مدن ومجتمعات محلية مستدامة</p> 	المباني الخضراء

نُفذت مجموعة نماء عددًا من البرامج والمبادرات بغرض تحقيق الأهداف البيئية، وتقليل أثر الكربون. فيما يلي قائمة بالمبادرات البيئية التي نُفذتها المجموعة في عامي 2020 و 2021.

- مبادرة الطاقة المتجددة

سعيًا لتحقيق رؤية عمان 2040 ولتشجيع استخدام الطاقة النظيفة من خلال الاعتماد على أنظمة الطاقة الشمسية على مستوى الأفراد والمؤسسات، أطلقت هيئة تنظيم الخدمات العامة وشركات توزيع الكهرباء مبادرتي "سأهم 1" و "سأهم 2" لتركيب أنظمة الطاقة الشمسية.

تهدف المبادرة إلى تشجيع استخدام الطاقة المتجددة عن طريق استخدام أنظمة الطاقة الشمسية. ستقدم شركة مسقط لتوزيع الكهرباء تسهيلات وخدمات للأفراد والشركات الراغبة في ربط أنظمة الطاقة الشمسية الخاصة بهم بالشبكة لإنتاج الكهرباء لأغراض خاصة أو تجارية وصناعية من خلال ربط نظام الطاقة الشمسية بالشبكة. كما قامت الشركة بتنفيذ عدد من ورش العمل وجلسات الحوار مع أصحاب المصلحة حول هذه الخدمة.

ومنذ انطلاق المشروع في عام 2017، تلقت الشركة 118 طلباً لربط أنظمة الطاقة الشمسية بالشبكة مع تحقيق نسبة إنجاز بلغت 60% في عام 2021. تمكنت شركة مسقط لتوزيع الكهرباء من ربط 70 نظام للطاقة الشمسية بطاقة إنتاجية بلغت 6,996 كيلوواط، ومن المتوقع أن تصل قدرة توليد أنظمة الطاقة الشمسية المرتبطة بشبكة توزيع الكهرباء إلى حوالي 15,000 كيلوواط بنهاية 2022.

- مشروع التصحر في محافظة ظفار

جاء هذا المشروع بعد أن فازت إحدى المبادرات المشاركة في مسابقة وياكم 2017 والتي هدفت إلى تعزيز أفضل الممارسات والأفكار التي تدعم الركائز البيئية والاجتماعية والاقتصادية. ويهدف هذا المشروع إلى تصنيع جهاز متقدم يعمل بالطاقة

الشمسية يمتص الهواء الجوي ويحوّله إلى مياه صالحة للشرب يمكن استخدامه لأغراض الري، مما يقلل من ظاهرة التصحر في محافظة ظفار.

تم تنفيذ المشروع بالتعاون مع هيئة البيئة إذ تم تركيب 12 جهاز يعمل بالطاقة الشمسية في مسورة حقول (حوالي 63,000 متر مربع) وعقبة حمير. كم تم غرس 300 شجرة من قبل 150 متطوع من شركات مجموعة نماء، وشركاء المشروع والمقيمين في محافظة ظفار. وقد شمل هذا المشروع إقامة معرض للكشف عن أنواع الأشجار المحلية.

- المبادرة الوطنية لزراعة 10 ملايين شجرة

وقّعت مجموعة نماء على مذكرة تفاهم مع هيئة البيئة في أغسطس 2021 بغرض المشاركة في المبادرة الوطنية لزراعة 10 ملايين شجرة، وهو مشروع يضم تحت مظلته العديد من المبادرات البيئية. الجدير بالذكر أنه تم تخصيص 100,000 ريال عماني من ميزانية الاستدامة لهذا المشروع. علاوة على ذلك، تلتزم المجموعة بتخصيص كمية محددة من مياه الصرف المعالجة لاستخدامها لأغراض الري مجاناً لمدة 5 سنوات.

تتمثل الأهداف الرئيسية لهذا المشروع فيما يلي:

- زيادة الرقعة الخضراء وتحسينها.
- تعزيز مفاهيم الاستدامة البيئية بين موظفي مجموعة نماء.
- حماية البيئة وتحسين جودة الحياة.
- الاستفادة من المياه المعالجة في المشاريع البيئية مثل زرع الأشجار البرية.
- تقليل الانبعاثات الكربونية للمجموعة.
- زيادة الوعي البيئي بين المجتمع.

- الحملة الوطنية لترشيد استهلاك الكهرباء «نعمة دائمة»

استكمالاً لحملة المجموعة «نعمة دائمة» التي تستهدف الحفاظ على الكهرباء، تسعى المجموعة إلى زيادة وعي المشتركين بالمعلومات الأساسية حول مبادئ ووسائل المحافظة عليها.

وتستهدف هذه الحملة، التي تشارك في تنفيذها جميع شركات المجموعة، كافة فئات المجتمع في جميع أنحاء السلطنة، حيث ترغب المجموعة في غرس روح المسؤولية لدى المشتركين من أجل ترشيد استهلاك الكهرباء، بالإضافة إلى دعم مشاريع الطاقة المتجددة وتقليل الاستهلاك في ساعات الذروة.

- ساعة الأرض 2019, 2020, 2021

في إطار التزام المجموعة بالاستدامة وبالمساهمة في تحقيق الأهداف البيئية طويلة المدى للسلطنة، شاركت مجموعة نماء في حملة ساعة الأرض خلال الأعوام 2019 و 2020 و 2021. وهي عبارة عن حملة بيئية عالمية تسلط الضوء على آثار التغييرات المناخية. للمشاركة في هذه الحملة، يجب على الأفراد والمؤسسات إطفاء الأضواء لمدة ساعة واحدة من 8:30 م إلى 9:30 م ليوم محدد من كل عام.

تتضمن نتائج حملات 2019، و 2020، و 2022 للحفاظ على الكهرباء التالي:

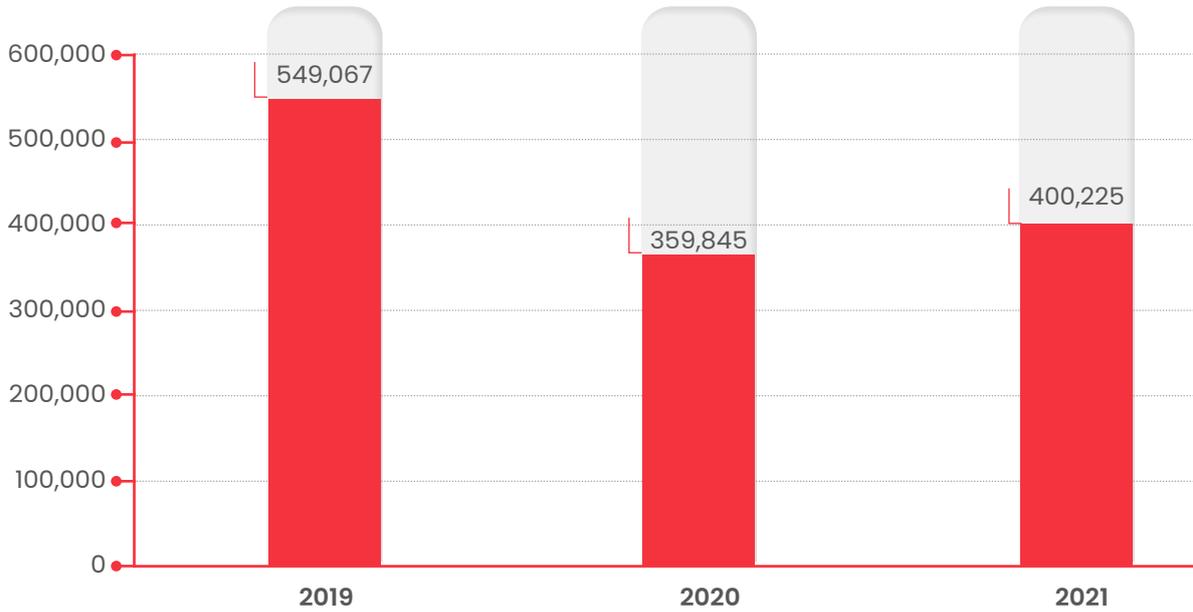
- 2019: 6% ~ 3. توفير في الطاقة خلال ساعة الأرض مقارنة بالساعة التي تليها.
- 2020: 18% ~ توفير في الطاقة خلال ساعة الأرض مقارنة بالساعة التي تليها. نتائج عام 2020 كانت منخفضة نسبياً وذلك يعود إلى سياسة العمل من المنزل التي جاءت للتعامل مع تداعيات جائحة كورونا، حيث انخفض استهلاك الطاقة بشكل كبير في مكاتب المجموعة.
- 2021: 8% ~ 3. توفير في الطاقة خلال ساعة الأرض مقارنة بالساعة التي تليها.

بحيرات الأنصب

أنشأت الشركة العمانية للمياه والصرف الصحي بحيرات الأنصب عن طريق استخدام المياه الفائضة من عمليات الصرف الصحي. تبلغ المساحة الإجمالية لمنطقة بحيرات الأنصب حوالي 302.500 متر مكعب. لقد خلقت هذه الأرض الرطبة موطناً طبيعياً للحياة البرية ونظاماً بيئياً متنوعاً يضم عدداً من الطيور المهاجرة والأشجار المحلية. الجدير بالذكر، لقد تم تسجيل أكثر من 300 نوع من الطيور و 112 نوعاً من الأشجار المحلية في بحيرات الأنصب. جميع هذه الأمور خلقت من البحيرات موقعا سياحياً جذاباً للزوار الدوليين، والمقيمين، والباحثين العلميين. ولإثراء البيئة بأشجار محلية إضافية: تم اختيار عدد من الشتلات، والنباتات وزراعتها في كلاً من منطقة بحيرات الأنصب، والمشتل. علاوة على ذلك، تم توزيع 1491 شتلة على المؤسسات الحكومية، والمجتمع المحلي للترويج عن أهمية الزراعة، وزيادة الرقعة الخضراء.

تصنيع سماد "كلاً"

في عام 2011، أنشأت الشركة العمانية لخدمات المياه والصرف الصحي مصنع السماد العضوي في منطقة الملتقى بولاية العاصمات بمساحة تبلغ 60,000 متر مربع. يتم تصنيع السماد عن طريق إعادة تدوير المخلفات المستخرجة من عمليات معالجة مياه الصرف الصحي. وفقاً للتشريعات الوطنية العمانية، يعتبر تصنيع السماد الحل الأمثل لإعادة استخدام المخلفات المستخرجة من عمليات الصرف الصحي. بالإضافة إلى ذلك، فإن تصنيع السماد العضوي يساهم في توفير الطاقة، وتقليل تلوث الماء والهواء بشكل عام، ويحسن التربة المستخدمة في القطاع الزراعي، ويوفر مساحات في مكبات النفايات. يوضح الرسم البياني أدناه إجمالي كمية السماد المُصنَّع خلال الأعوام السابقة، حيث بلغت كمية السماد المُصنَّع في عام 2021 400,225 كيساً بسعة 50 لتر.



شكل 33: إنتاج سماد كلاً

جدول محتويات المبادرة العالمية لإعداد التقارير



يوضح الفهرس أدناه موضع الإفصاحات المحددة عن المبادرة العالمية لإعداد التقارير في التقرير بالإضافة إلى المبادرة العالمية لإعداد التقارير لمؤشرات قطاع الكهرباء والخدمات ذات الصلة.

رمز معيار المبادرة	الإفصاح	رقم الصفحة	التغاضي عن الإفصاح
معايير المبادرة العالمية للتقارير 101: الأساسيات 2016			
معايير المبادرة العالمية للتقارير 102: الإفصاحات العامة 2016			
الملف التنظيمي			
1-102	اسم المنظمة	16	
2-102	الأنشطة، والعلامات التجارية والمنتجات والخدمات	16,17,18,19	
3-102	موقع المقر الرئيسي	16,17,18,19	
4-102	موقع العمليات	16,17,18,19	
5-102	الملكية والشكل القانوني	17	
6-102	الأسواق التي تخدمها	16,17,18,19	
7-102	حجم المنظمة	42,43,54,55	
8-102	معلومات عن الموظفين والعمال الآخرين	54,55,56,57,58	
9-102	سلسلة التوريد	17,18,19,70	
10-102	التغييرات الهامة على المنظمة وسلسلة التوريد الخاصة بها	17,19	
11-102	مبدأ أو منهج التحوط	40	
12-102	المبادرات الخارجية	40,72,73	
الاستراتيجية			
14-102	بيان من كبار صنّاع القرار	12	
15-102	الآثار والمخاطر والفرص الرئيسية	16	
الأخلاق والنزاهة			
16-102	القيم والمبادئ والمعايير وقواعد السلوك	41	
17-102	آليات تقديم المشورة والمخاوف المتعلقة بالأخلاقيات	58	

الحكومة		
20,21,22,37	هيكل الحكومة	18-102
37,38	تفويض الصلاحيات	19-102
39	تكوين أعلى هيئة إدارة ولجانها	22-102
39	رئيسة أعلى هيئة إدارة	23-102
40	ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	24-102
39	تضارب المصالح	25-102
37	دور أعلى هيئة في تحديد رسالة المنظمة وقيمتها واستراتيجيتها	26-102
39	المعرفة الجماعية بأعلى جهة إدارية	27-102
41	تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	28-102
40	فعالية عمليات إدارة المخاطر	30-102
إشراك أصحاب المصلحة		
25,26 (جدول 1)	قائمة مجموعات أصحاب المصلحة	40-102
58	اتفاقات المفاوضة الجماعية	41-102
24	تحديد واختيار أصحاب المصلحة	42-102
27	منهج إشراك أصحاب المصلحة	43-102
27,28,29 (شكل 1) (جدول 2)	الموضوعات والاهتمامات الرئيسية المثارة	44-102
ممارسات إعداد التقارير		
14,15,16,17	الكيانات المدرجة في القوائم المالية الموحدة	45-102
26,27 (جدول 2)	تحديد محتوى التقرير وحدود الموضوع	46-102
26,27 (جدول 2)	قائمة الموضوعات الجوهرية	47-102
8	إعادة صياغة المعلومات	48-102
8	التغييرات في إعداد التقارير	49-102
8	الفترة المشمولة بالتقرير	50-102
8	تاريخ آخر تقرير	51-102
8	دورة إعداد التقرير	52-102
8	جهة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير	53-102
8	ادعاءات إعداد التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير	54-102
77,78,79,80,81,82	فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير	55-102
8	التحقق الخارجي	56-102

معايير المبادرة العالمية للتقارير 200: الاقتصاد		
الأداء الاقتصادي		
	29,28,27	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده
	42	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته
	42	103 - 3 تقييم منهج الإدارة
		معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: نهج الإدارة 2016
معايير المبادرة العالمية للتقارير 201: الأداء الاقتصادي 2016		
	47,46	1-201 القيمة الاقتصادية المباشرة المُنْتِجة والمُوَزَّعة
	50	4 EU استثمارات وخدمات البنية التحتية المدعومة
	47	7 EU إدارة الطلب
التواجد في السوق		
	29,28,27	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده
	42	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته
	42	103 - 3 تقييم منهج الإدارة
		معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: نهج الإدارة 2016
202: التواجد في السوق 2016		
	59	1-202 نسب رواتب الموظفين المبتدئين مقارنةً بالحد الأدنى المحلي للرواتب
الآثار الاقتصادية غير المباشرة		
	29,28,27	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده
	42	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته
	42	103 - 3 تقييم منهج الإدارة
		معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
203: الآثار الاقتصادية غير المباشرة 2016		
	67	1-203 استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة
	48,49,50	2-203 الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة
ممارسات الشراء		
	29,28,27	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده
	50	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته
	50	103 - 3 تقييم منهج الإدارة
		معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: نهج الإدارة 2016
204: ممارسات الشراء 2016		
	52 (جدول 6)	1-204 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين

مكافحة الفساد			
	27,28,29	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	52	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته	
	52	103 - 3 تقييم منهج الإدارة	
205: مكافحة الفساد 2016			
	52,53	العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	1-205
	52,53	التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	2-205
	52,53	وقائع الفساد المؤكد والإجراءات المتخذة	3-205
معايير المبادرة العالمية للتقارير 300: البيئة 2016			
الطاقة			
	27,28,29	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	72,75	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته	
	72,75	103 - 3 تقييم منهج الإدارة	
302: الطاقة 2016			
	73	استهلاك الطاقة داخل المنظمة	1-302
	73	خفض استهلاك الطاقة	4-302
المياه والنفائات السائلة			
	27,28,29	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	72	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته	
	72	103 - 3 تقييم منهج الإدارة	
303: المياه والنفائات السائلة 2018			
	73	إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	2-303
	73	سحب المياه	3-303
المخلفات			
	27,28,29	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	74	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته	
	74	103 - 3 تقييم منهج الإدارة	
306: المخلفات 2020			
	74,75	النفائات المتولدة	3-306

معايير المبادرة العالمية للتقارير 400: الآثار الاجتماعية			
التوظيف			
	27,28,29	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	54,55	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته	
	54,55	103 - 3 تقييم منهج الإدارة	
401: التوظيف 2016			
	56,55	1-401 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	
	56,55	2-401 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	
	56,55	3-401 إجازة رعاية الطفل	
الصحة والسلامة المهنية			
	27,28,29	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	62	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته	
	62	103 - 3 تقييم منهج الإدارة	
403: الصحة والسلامة المهنية 2018			
	63,62	1-403 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
	66	5-403 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
	63,64,65 (شكل 25,26,27)	9-403 الإصابات المرتبطة بالعمل	
	63,64,65 (شكل 25,26,27)	10-403 الأمراض المرتبطة بالعمل	
التدريب والتعليم			
	27,28,29	103 - 1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	59	103 - 2 منهج الإدارة ومكوناته	
	59	103 - 3 تقييم منهج الإدارة	
404: التدريب والتعليم 2016			
	60,62	1-404 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	
	60,62	2-404 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	
	60,62	3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية ل أداء والتطوير الوظيفي	

التنوع وتكافؤ الفرص			
	27,28,29	103 -1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	58	103 -2 منهج الإدارة ومكوناته	
	58	103 -3 تقييم منهج الإدارة	
405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016			
	58	نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	2-405
المجتمعات المحلية			
	27,28,29	103 -1 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	معايير المبادرة العالمية للتقارير 103: منهج الإدارة 2016
	68	103 -2 منهج الإدارة ومكوناته	
	68	103 -3 تقييم منهج الإدارة	
413: المجتمعات المحلية 2016			
	68,69,70	العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرنامج التنمية	1-413





www.nama.om