

عمانتل

أساسنا الثقة، ومعيارنا الأثر

تقرير الاستدامة ٢٠٢٥





حضرة صاحب الجلالة السلطان هيثم بن طارق المعظم
حفظه الله ورعاه

قائمة المحتويات



١.

المقدمة

حول التقرير
عن عمانتل
كلمة رئيس مجلس الإدارة
كلمة الرئيس التنفيذي
أبرز الإنجازات في الاستدامة

٢.

الاستدامة في عمانتل

استراتيجية الاستدامة
أصحاب المصلحة
تحليل الأهمية النسبية

٣.

ركائز تحقيق الاستدامة

المسؤولية التشغيلية
نحو عالم أكثر خضرة
الجهة المثلى للعمل
بناء مجتمعات تنعم بالرخاء

٤.

المرفقات

شريط أدوات التنقل التفاعلي



رابط خارجي



النقر بالماوس



العرض السابق



الصفحة التالية



الصفحة السابقة



المحتويات



صفحة الغلاف



استكشف الميزات التفاعلية المتوفرة
داخل هذا الملف الوارد بتنسيق PDF
للحصول على تجربة أكثر ثراءً.



المقدمة

بصفتها المزود الرائد لخدمات الاتصالات والحلول الرقمية المتكاملة في سلطنة عُمان، تلعب عمانتل دورًا محوريًا في مسيرة التحوّل الرقمي في البلاد؛ حيث تعمل على مد جسور التواصل بين الأفراد، وتمكين الشركات وقطاعات الأعمال، وإرساء بنية أساسية مرنة ومواكبة للمستقبل، مما يسهم في دفع عجلة النمو الاقتصادي المستدام على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.



حول التقرير | عن عمانتل | كلمة رئيس مجلس الإدارة |
كلمة الرئيس التنفيذي | أبرز الإنجازات في الاستدامة

حول التقرير

GRI 2-2, 2-3, 2-4, 2-5

يسرّ الشركة العُمانية للاتصالات ش.م.ع. (عمانتل) أن تصدر تقريرها للاستدامة الذي يتناول الفترة من ١ يناير ٢٠٢٥م إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥م.

نطاق التقرير وحدوده

يركز هذا التقرير على عمليات عمانتل داخل سلطنة عُمان، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وتشمل المعلومات المتعلقة بالأداء المالي الواردة فيه إسهامات الشركات التابعة، بما يتماشى مع النهج المتبع في إعداد القوائم المالية الموحدة للشركة.

إطار إعداد التقرير

يقدم تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٥ بيانات شاملة حول أداء عمانتل وممارساتها البيئية والاجتماعية والحوكمة، مسلطاً الضوء على التزامها بممارسات الأعمال المسؤولة. وقد أعد التقرير وفق نهج إعداد التقارير السنوية المعتمد منذ عام ٢٠٢٤، واستناداً إلى نتائج تقييم الأهمية النسبية، مع مواصلة الالتزام بمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، وتوجيهات الإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة الصادرة عن بورصة مسقط. كما يتماشى التقرير من الناحية الاستراتيجية مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة.

تعزيزاً للالتزام بمبادئ الشفافية العالمية والريادة في الحفاظ على البيئة، قدمت عمانتل هذا العام أول تقرير لمشروع الكشف عن انبعاثات الكربون، وتمثل هذه الخطوة محطة بارزة في مسيرتنا نحو الارتقاء بآليات الإفصاح عن الممارسات



تقرير الاستدامة عبر الإنترنت

يستعرض هذا التقرير أداء عمانتل فيما يتعلق بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة خلال العام، ويسلط الضوء على التزام الشركة المستمر بغرس مبادئ الاستدامة في صميم عملياتها التشغيلية وهياكل الحوكمة لديها وأيضاً في استراتيجيتها لتحقيق قيم طويلة المدى.

يقدم تقرير الاستدامة بيانات مفصلة عن أداء الشركة فيما يتعلق بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة منذ عام ٢٠٢٣ وما بعده، مما يسهل إجراء تحليل لمقارنة النتائج سنوياً ويدعم عملية تقييم التقدم المحرز مقابل أهداف الاستدامة الاستراتيجية.

انبعاثات الغازات الدفيئة

بناءً على التقييم الشامل لانبعاثات الغازات الدفيئة الذي أجري في عام ٢٠٢٤، تواصل عمانتل الإفصاح عن انبعاثات النطاقات الأول والثاني والثالث في تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٥، علماً بأن حدود انبعاثات النطاق الثالث لم تشهد أي تغيير، إلى جانب أن منهجية الحساب المطبقة تأتي متوافقة مع تلك المستخدمة في فترة التقرير السابقة.

يستعرض التقرير أيضاً مبادرات جديدة في الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ومقاييس الأداء الجديدة التي طبقتها الشركة خلال ٢٠٢٥، مع مراعاة عدم وجود سجل بيانات من الأعوام السابقة للمقارنة في الوقت الراهن، وفي سياق متصل، تواصل عمانتل تضمين نتائج الشركات التابعة، ومنها شركة عُمان داتا بارك، المعروفة حالياً باسم أوتك (Otech)، في رصد انبعاثات النطاق الثالث وقياسها.

معلومات التواصل

لمزيد من المعلومات عن جهود الاستدامة في عمانتل أو لإرسال الملاحظات، يُرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني:

sustainability@omantel.om

البيئية والاجتماعية والحوكمة، والامتثال لأفضل الممارسات العالمية المتبعة في إعداد التقارير المتعلقة بالمناخ.

تماشياً مع توجيهات هيئة الخدمات المالية في سلطنة عُمان بضرورة اعتماد جميع الشركات المدرجة في بورصة مسقط للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS S1 & S2) بحلول عام ٢٠٢٩، باشرت عمانتل استعداداتها لاستيفاء متطلبات مجلس المعايير الدولية للاستدامة (ISSB)، وضماناً لتحقيق تحول من في أنظمة إعداد التقارير، ستبدأ الشركة في تقييم أدائها الحالي واستيفاء المتطلبات الدولية اعتباراً من عام ٢٠٢٦، حيث يأتي هذا التوجه تجسّداً لالتزامنا الراسخ بتحقيق أعلى مستويات التميز في إعداد التقارير السنوية.

المراجعة الخارجية

تعتمد المعلومات المالية الواردة في هذا التقرير على قوائم مالية تولّت شركة كيه بي إم جي تدقيقها بما يتسق مع معايير الإفصاح المعتمدة في الفترات السابقة، ويحتوي تقرير عمانتل السنوي لعام ٢٠٢٥ على معلومات إضافية حول نتائج الأداء المالي واستراتيجيات إدارة المخاطر وضوابط الامتثال.

خضعت البيانات المرتبطة بالموارد البشرية والمُعَدّة وفق معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير إلى مراجعة محدودة استناداً إلى مبادئ معيار الضمان (AA1000)، وقد أتمت شركة أصول للاستشارات المالية والإدارية هذه المراجعة الخارجية من مقرها في سلطنة عُمان، وإلى جانب ذلك، طبقت الشركة إجراءات تحقق داخلية شملت أصحاب المصلحة والخبراء المختصين لضمان جودة البيانات الواردة في التقرير وسلامتها.

عن عمانتل

GRI 2-1, 2-6 MSX G7

تمثل أحد محركات التحول الرقمي في سلطنة عُمان وتتمتع بحضور تقني بارز في المنطقة

نبذة عن الشركة

الشركة العمانية للاتصالات ش.م.ع (عمانتل) هي المزود الرائد لخدمات الاتصالات والخدمات الرقمية المتكاملة في سلطنة عُمان. تلعب الشركة دورًا محوريًا في دفع عجلة التحول الرقمي الوطني، مع تعزيز مكانة سلطنة عمان كمركز اتصال إقليمي وعالمي.

تقدم عمانتل محفظة شاملة من الخدمات تشمل الاتصالات المتنقلة والثابتة وحلول تقنية المعلومات والاتصالات للمؤسسات، علاوة على البنية الأساسية الرقمية وخدمات الاتصال الدولي بالجملة والمنصات القائمة على التقنية المالية والخدمات التقنية القائمة على الابتكار.

تتخذ عمانتل من حي مدينة العرفان للأعمال بمسقط مقرًا رئيسيًا لها، وهي شركة مساهمة مدرجة في بورصة مسقط. تظل حكومة سلطنة عُمان المساهم الأكبر في الشركة، مما يعزز دور عمانتل كأصل وطني استراتيجي متوائم مع مستهدفات رؤية عُمان ٢٠٤٠.

تعزز مساهمة الشركة بنسبة ٢١,٩٪ في مجموعة زين و ٢٦٪ في شركة زين عمانتل الدولية (زوي) ريادتها الإقليمية في حلول الاتصال الذكي وتنسيق الشبكات المدعوم بالذكاء الاصطناعي والخدمات الرقمية العابرة للحدود في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

يرتكز الحضور العالمي لعمانتل على شراكات متينة مع مشغلي الاتصالات الدوليين، مما يضمن توفير خدمات تجوال سلسلة تغطي أكثر من ١٥٠ دول حول العالم.

عززت الشركة هذا الحضور العالمي من خلال الاستثمار في الكابلات البحرية، علاوة على توسيع نطاق التجوال الدولي والمساهمات الاستراتيجية، مما يرسخ مكانتها كركيزة أساسية في منظومة الاتصال الرقمي العالمي.

شهد عام ٢٠٢٥ استمرار التحول الاستراتيجي للشركة، متجاوزة دور مشغل الاتصالات التقليدي لتصبح المحرك الرئيسي لمنظومة رقمية متكاملة. يركز هذا التحول على استثمارات مستمرة في الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية والأمن السبراني والبنية الأساسية الذكية والمنصات الرقمية المتقدمة التي تساهم في التنويع الاقتصادي والتنمية الوطنية المستدامة.



القيم



نحرص على تقديم أفضل الخدمات باحترافية وأخلاقيات عالية في جميع مجالات أعمالنا وعملياتنا.

الشغف

نتمتع بشغف تجاه موظفينا وشركتنا ومجتمعنا ووطننا، ونسعى لأن نكون شركة يُحتذى بها وملهمة للشركات الأخرى من خلال سعيها الدائم نحو التميز.

التعاون

يؤدي كل فرد في عمانتل دورًا محوريًا في تحقيق أهداف الشركة، ونشجع على تبادل الأفكار والتعاون على جميع المستويات وفي مختلف مجالات العمل.

البساطة

نعمل على تبسيط التحديات وإيجاد حلول واضحة ومفهومة يسهل تطبيقها وتفي باحتياجات موظفينا.

المسؤولية

نُقرُّ بأخطائنا ونتحمل المسؤولية الكاملة عنها، ونحتفي في الوقت ذاته بإنجازاتها، بما يضمن أن تعكس أفعالنا أقوالنا.

الرؤية



ربط الأسر والمؤسسات والمجتمعات في مختلف أنحاء سلطنة عُمان ببعضها وبالعالم.

الرسالة



- ♦ الولاء بجميع احتياجات مشتركيها في مجال الاتصالات.
- ♦ استقطاب الكفاءات وتنميتها في بيئة عمل قائمة على التعاون والعمل الجماعي.
- ♦ تحقيق نمو ربحي مستدام لمساهمينها.

تحقيق القيمة من خلال المنتجات والخدمات

تدعم محفظة عمانتل المتنوعة النمو الاقتصادي المستدام والشمول الرقمي، وذلك من خلال توفير حلول تواصل آمنة ومرنة وجاهزة للمستقبل:

عالمياً



البنية الأساسية

الاتصال بأنظمة الكابلات البحرية والبرية العالمية، مع توفير مراكز بيانات محايدة وخدمات متطورة لدعم الشبكات الدولية

- الاتصال بأكثر من ٢٠ نظاماً للكابلات البحرية
- تشغيل سبع محطات إنزال للكابلات البحرية
- التزام مرافق مراكز البيانات بأعلى المعايير العالمية
- كابل "بوابة عُمان-الإمارات" البحري
- خدمات الاستضافة المشتركة (المساحات الداخلية والخارجية)
- حلول التغطية الداخلية

الإنترنت

بنية أساسية آمنة لتقديم الخدمات القائمة على بروتوكول الإنترنت بموثوقية عالية وتوافر تام ومرونة فائقة لشركائنا في قطاع الجملة

- خدمة مرور بروتوكول الإنترنت
- خدمة Content Connect
- خدمة الوصول المباشر إلى الإنترنت

خدمات الصوت والرسائل بين المشغلين

نطاق انتشار عالمي في خدمات الصوت والرسائل، معزز بأنظمة المراقبة لحظة بلحظة وإدارة جودة الخدمة

- تبادل حركة الاتصالات البينية
- خدمات المرور
- خدمة الرقم الدولي المجاني

خدمات التجوال والهاتف النقال

توسيع نطاق تغطية التجوال الدولي عبر إبرام شراكات استراتيجية مع المشغلين حول العالم، مدعومة بأحدث تقنيات التوافق التشغيلي وأمن المعلومات

- التجوال الدولي (شبكة تمتد في أكثر من ١٥٠ دولة عبر نحو ٧٠٠ شريك)
- خدمة نقل الأرقام MNP
- مركز تبادل المراسلات وجدار الحماية

خدمات الاتصال المحلي والدولي

شبكات تتميز بزمان استجابة منخفض، تستفيد من ساعات الكابلات البحرية لضمان التوسع العالمي والوصول المحلي

- ساعات اتصال مخصصة
- خدمات الإنترنت
- شبكة MPLS VPN
- الدوائر الدولية المؤجرة الخاصة
- شبكات الألياف الضوئية المُدارة (MOFN)

المنتجات الوطنية الخاضعة للتنظيم

توفير خدمات الجملة الخاضعة للتنظيم للمشغلين المرخصين في سلطنة عُمان، وذلك بموجب إطار عرض النفاذ والربط البيني المرجعي

- عرض النفاذ والربط البيني المرجعي (RAIO)
- مستندات توصيف الخدمة
- النماذج والإجراءات
- الاتفاقيات المعنية بعرض النفاذ والربط البيني المرجعي

أبرز الشركات التابعة والزميلة والمشاريع المشتركة

G7 MSX 2-1, 2-6 GRI

يستند النموذج التشغيلي للشركة إلى محفظة متنوعة من الشركات التابعة والشقيقة، التي توفر قدرات جوهرية في مجالات البنية الأساسية الرقمية، والتقنية المالية والحوسبة السحابية والاتصال الشبكي والابتكار.

تشكل هذه الجهات الركيزة الأساسية للتوسع الاستراتيجي للشركة في الخدمات الرقمية ذات النمو المتسارع، مع تعزيز الكفاءة التشغيلية والانتشار في السوق.

الحلول السحابية والذكية



الاستراتيجية المؤسسية: بوابة المستقبل (٢٠٢٥-٢٠٣٧)

G1 MSX

بعد ان نجحت عماثل في تنفيذ إستراتيجيتها "Shift Gear" (٢٠٢٢-٢٠٢٤)، استهلكت في عام ٢٠٢٥ فصلاً جديداً من التطور الرقمي عبر تفعيل استراتيجيتها الجديدة "بوابة إلى المستقبل"، وتمثل خارطة الطريق هذه، التي أطلقت في عام ٢٠٢٤، تحولاً جذرياً من كونها شركة اتصالات تقليدية إلى قوة تقنية متطورة، ويرتبط هذا التحول ارتباطاً وثيقاً بأهداف التنمية الوطنية، ويهدف إلى قيادة التغيير الرقمي في سلطنة عُمان والمنطقة المحيطة بها.

تتمحور استراتيجية "بوابة إلى المستقبل" حول ترسيخ مكانتنا الرائدة في قطاع الاتصالات الأساسية والارتفاع بتجربة المشتركين، مع توسيع نطاق محركات النمو الرقمي وتقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة، وقد صيغت هذه الاستراتيجية لتصبح خارطة طريق على مدار خمسة أعوام، تستثمر في إرث عماثل العريق لتسريع وتيرة الابتكار وتعزيز القدرات الرقمية للمجتمع، مما يدفع بالشركة نحو عصر جديد يتجاوز نطاق خدمات الاتصالات المعتادة.

الركائز الاستراتيجية

تستند الاستراتيجية إلى ركائز أساسية صُممت لتوجيه مسار نمو عماثل خلال عام ٢٠٢٥ وما بعده؛ حيث تحدد هذه الركائز كيف تطور مجموعة عماثل عملياتها التشغيلية، وتوسع نطاق الخدمات الرقمية وخدمات تقنية المعلومات والاتصالات، وتبهر الشراكات، وتفتح آفاقاً جديدة لتحقيق القيمة. ونواصل تعزيز نهجنا الاستراتيجي من خلال الجمع بين الانضباط المالي القوي، ومواءمة الأفراد والشراكات، والتركيز المستمر على تجربة المشتركين.

ونتيجة لذلك، تهدف الاستراتيجية إلى تحقيق نمو مستدام مربح، بما يدعم التطلعات الاقتصادية والرقمية لسلطنة عُمان.

الأولويات الأساسية والتنفيذ في عام ٢٠٢٥

مع بدء تطبيق الاستراتيجية، تركز عماثل على عدة مجالات رئيسية لضمان توافقها مع رؤية عمان ٢٠٤٠.

١. البنية الأساسية الرقمية

تولي عماثل اهتماماً بالغاً بإنشاء بنية أساسية متينة وموثوقة لشبكات الاتصالات الثابتة واللاسلكية، وذلك لتعزيز نقاط قوتها الأساسية، وتهدف هذه الجهود إلى ترسيخ قيادة الشركة للسوق، وهي الريادة المستمدة من ثقة المشتركين والشمول على المستوى الوطني، وذلك بالتوازي مع تعزيز خدمات البيع بالجملة والاتصال الدولي على المستوى الإقليمي. يُجرى تعزيز هذه القدرات على نحو أكبر من خلال شركة زين عماثل الدولية التي تعمل بصفتها المنصة الرئيسية للمجموعة للتوسع الإقليمي في خدمات البيع بالجملة، ولخدمات الاتصال عبر الحدود، ولتوسيع نطاق خدمات المشغلين الدوليين.

٢. منظومة رقمية مترابطة:

تسعى الشركة إلى الاستفادة من محفظة تقنية المعلومات والاتصالات الخاصة بمجموعة عماثل لزيادة حصتها السوقية في سلطنة عُمان عبر دمج هذه الخدمات في منصة موحدة تُقدم حلولاً متكاملة وشاملة للمشاركين. بالإضافة إلى ذلك، تخطط عماثل للاستفادة من الأسواق التي تعمل بها مجموعة "زين" لتوسيع نطاق عروضها التقنية على المستوى العالمي. ودعماً لهذه المنظومة، تواصل الشركة الاستثمار في تحديث شبكتها ورفع كفاءتها الاستيعابية لضمان مرونة الأداء والتغطية الشاملة والحفاظ على القدرة التنافسية على المدى الطويل.

٣. الابتكار وريادة الأعمال

تضع عماثل تنويع محفظة أعمالها وابتكار التقنيات الرقمية والناشئة داخل سلطنة عُمان ضمن أولوياتها الأساسية، ومن خلال تعزيز قدرات الجيل القادم المدعومة بهذه التقنيات، تسعى الشركة إلى تبوؤ مكانة رائدة في الفضاء الرقمي. علاوة على ذلك، تهدف الشركة إلى زيادة إبرام الشراكات القائمة على الابتكار لتوسيع نطاق تأثيرها وحضورها الشامل.

٤. الانضباط المالي والاستثمار المرتكز على القيمة

تسلط الاستراتيجية الضوء على أهمية الانضباط المالي الصارم، مع التركيز على العمل على خفض المديونية حتى تبقى ضمن النطاق المستهدف لنسبة صافي الدين إلى الأرباح قبل احتساب الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك بواقع ٣-٢ أضعاف، وتلتزم عماثل بضخ استثمارات مدروسة وعقد شراكات تحقق

أهدافاً استراتيجية واضحة، مع ضمان توزيع أرباح سنوية مستقرة. وفي نهاية المطاف، تضع الشركة مصلحة المساهمين وقيمة استثماراتهم نصب عينيها قبل أن تُشرع في اتخاذ أي قرار استثماري.

النتائج الاستراتيجية

نجحت استراتيجية "بوابة إلى المستقبل" في عام ٢٠٢٥ في ترسيخ ريادة عماثل في مجال الابتكارات التقنية على مستوى المنطقة، فقد تحول مسار العمل من مجرد طموحات عريضة إلى غايات استراتيجية واضحة، مما مكن الشركة من تقديم خدمات رقمية متطورة وآمنة وقابلة للتوسع، تسهم في تعزيز القدرة التنافسية الوطنية ودعم جهود تنويع الاقتصاد.



الأداء المالي والمساهمة الاقتصادية

GRI 201-1, 201-2, 201-3, 201-4

أظهرت عمانتل، في عام ٢٠٢٥، أداءً ماليًا مرئيًا مدعومًا بتنوع مصادر الإيرادات وكفاءة العمليات الدولية والنهج المنضبط في تخصيص رأس المال.

الأداء المالي

بينما تواصل عمانتل المُضيّ قدماً وسط التغيرات التي تحدث في ظروف السوق والاحتياجات المتطورة للمُشترَكين، يظل أدائها المالي في ٢٠٢٥ مؤشراً جوهرياً على القوة المؤسسية للمجموعة ومرونتها في دعم النمو المستدام. ارتفعت إيرادات المجموعة إلى ٣,٤١٣,١ مليون ع.د. ، بنسبة نمو بلغت ١١,٤٪ مقارنة بعام ٢٠٢٤. تظل العمليات المحلية في سلطنة عُمان المحرك الرئيسي للإيرادات، تليها مساهمات متنامية من الشركات التابعة في كل من العراق والبحرين والأردن والمملكة العربية السعودية والكويت. يعزز هذا الانتشار الجغرافي المتوازن مرونة المجموعة وقدرتها على الصمود عبر مختلف الأسواق.

أسهم هذا الأداء المستقر للإيرادات في دعم الربحية الإجمالية، حيث بلغت الأرباح قبل احتساب الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك نحو ١,١٥٥,٤ مليون ع.د. ، مما يعكس تحيزاً بنسبة ١٠,٦٪ عن العام السابق. ساهم الاستمرار في رفع الكفاءة التشغيلية، بالتوازي مع التوسع في الخدمات الرقمية والدولية، بشكل إيجابي في نمو الإيرادات. حافظت مستويات الربحية على قوتها، حيث بلغ صافي الربح المنسوب لفترة التقرير ٣٧١ مليون ع.د. ، بزيادة سنوية قدرها ٨٧,٧٪، مما يؤكد استقرار تنوع خطوط الإيرادات في عمانتل.

بلغ صافي الربح المنسوب لمساهمي الشركة ٨٨,٤ مليون ع.د. ، مدفوعاً بمساهمات العمليات المحلية والشركات التابعة إقليمياً، بينما بلغت حصص الأقلية ٢٨٢,٦ مليون ع.د. ، بما يتوافق مع اتجاهات أداء الشركات التابعة. بشكل عام، يعكس الأداء المالي لعمانتل في عام ٢٠٢٥ قدرتها على التعامل مع التغيرات التي تحدث في ظروف السوق، مع مواصلة تحقيق نمو مستدام وقيمة طويلة الأمد للمساهمين.

أبرز أرقام الأرباح والخسائر الموحدة

الإيرادات (بالمليون ع.د.)
مدفوعةً بالعمليات المحلية والإقليمية

نسبة التغير ١١,٤٪

٢٠٢٥ ٣,٤١٣,١

٢٠٢٤ ٣,٠٦٢,٧

الأرباح قبل احتساب الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك

مدعومةً بالكفاءة التشغيلية والنمو الرقمي

نسبة التغير ١٠,٦٪

٢٠٢٥ ١,١٥٥,٤

٢٠٢٤ ١,٠٤٤,٧

صافي الربح للفترة (بالمليون ع.د.)
يعكس تنوع مصادر الإيرادات

نسبة التغير ٨٧,٧٪

٢٠٢٥ ٣٧١

٢٠٢٤ ١٩٧,٧

المنسوب لمساهمي الشركة
مساهمة الأعمال الرئيسية والشركات التابعة

نسبة التغير ٦٣,١٪

٢٠٢٥ ٨٨,٤

٢٠٢٤ ٥٤,٢

حصص الأقلية
بما يتوافق مع أداء الشركات التابعة

نسبة التغير ٩٦,٩٪

٢٠٢٥ ٢٨٢,٦

٢٠٢٤ ١٤٣,٥



ريادة القطاع والحوكمة ومعايير الامتثال

الريادة في القطاع والتميز المؤسسي

تواصل عمانتل تعزيز مكانتها كشركة رائدة في قطاع الاتصالات والخدمات الرقمية في سلطنة عُمان ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. تستند سمعة الشركة إلى عضويتها الاستراتيجية وتحالفاتها القطاعية والشهادات والجوائز التي حصدها، مما يعكس التزامها بالتميز التشغيلي والابتكار والممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.

العضويات والتحالفات

GRI 2-28

تحافظ عمانتل على حضورها المؤثر في المنتديات القطاعية الإقليمية والدولية، وتتعاون مع نظرائها والجهات الحكومية للمساهمة في رسم ملامح مستقبل هذا القطاع.

الشهادات

تواصل عمانتل الالتزام بالمعايير الدولية في مجالات الاستدامة وأمن المعلومات والمرونة التشغيلية.

الشهادات القائمة



◆ شهادة الريادة في تصميم الطاقة والاستدامة البيئية LEED البلاتينية من مجلس المباني الخضراء الأمريكي (USGBC)



◆ ISO 22301:2019 – نظام إدارة استمرارية الأعمال والأمن والمرونة



◆ ISO 27001:2017 – نظام إدارة أمن المعلومات

◆ ISO 27001:2017 – نظام إدارة معلومات الخصوصية

العضويات

GSMA™

جمعية مشغلي الهواتف المحمولة العالمية للأمن السيبراني (GSMA)



الاتحاد الدولي للاتصالات



مجتمع الكاريير العالمي GCCM

اللجنة الدولية لحماية الكابلات ICPC



الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية



اتفاقية صيانة الكابلات في البحر الأبيض المتوسط MECMA



مجلس سامينا لتعزيز الابتكار في الاتصالات والتأثير في المجتمع

التحالفات

alaian>

تحالف الاتصالات (Alaian)



مركز الابتكار للاستدامة في دول مجلس التعاون الخليجي

الجوائز والتقدير

واصلت عمانتل، خلال فترة التقرير لعام ٢٠٢٥، حصد التقديرات العالمية لريادتها في المسؤولية الاجتماعية والاستدامة والابتكار والتميز في بيئة العمل، حيث توجت جهود الشركة بحصد العديد من الجوائز الدولية المرموقة:

♦ **الجائزة الفضية ضمن فئة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة** (في حفل جوائز أسبوع عُمان للاستدامة لعام ٢٠٢٥ في سلطنة عُمان)

نالت عمانتل هذا التقدير نظير ممارساتها المتكاملة في مجال الاستدامة عبر جميع المسائل المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.

♦ **جائزة قادة الاستدامة - فوربس الشرق الأوسط ٢٠٢٥**

تضع هذه الجائزة المرموقة عمانتل في مصاف كبرى الشركات بمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تقديرًا لدورها الريادي في تبني مبادرات استدامة ذات أثر ملموس وقيادتها المتميزة لجهود الحفاظ على البيئة.

♦ **جائزة التميز في إدارة الموارد البشرية** (ضمن جوائز التميز في إدارة الموارد البشرية في سلطنة عُمان)

كُرمَت الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية شركة عمانتل تقديرًا لممارساتها النموذجية في إدارة الموارد البشرية وثقافة العمل المتميزة والابتكار.

♦ **جائزة الابتكار في الممارسات - برنامج "فكرة"**

نال فريق الموارد البشرية هذه الجائزة تقديرًا لمبادرة "فكرة"، البرنامج الداخلي الذي يهدف إلى إطلاق العنان للمهارات الإبداعية لدى الموظفين، وقيادة مسيرة الابتكار من قلب الشركة.

♦ **التميز في الصحة النفسية والرفاهية في بيئة العمل بالتعاون مع InsideOut و IFTDO**

تأتي هذه الجائزة اعترافًا بجهود عمانتل المتكاملة لدعم الصحة النفسية وتعزيز الرفاهية العامة للقوة العاملة لديها.

♦ **جائزة النمو وإيجاد فرص العمل (ضمن جوائز جهاز الاستثمار العُماني للتميز)**

نالت عمانتل هذه الجائزة من خلال تعزيز نمو الإيرادات وتخصيص ١٨٪ من أصولها للمشاريع الجديدة، مما أسهم في تحقيق ٩٨٪ من أهدافها السنوية. بالإضافة إلى ذلك، عززت حجم كوادرها البشرية من خلال توفير وظائف جديدة ورفع نسبة التعمين لتصل إلى ٩٥٪





جوائز إنجازات الأعمال في الشرق الأوسط وأفريقيا

حصدت عمانتل جوائز مرموقة ضمن ثلاث فئات مختلفة:

(١) رائد القطاع

تُوجت عمانتل بهذه الجائزة تقديرًا لنجاحها في عملية التحوّل، ودورها الريادي في مسيرة التطور الرقمي على مستوى منطقة الشرق الأوسط وإفريقيا.

(٢) الشراكات والتعاون المبتكر

تُكرّم هذه الفئة جهود عمانتل الاستراتيجية لتعزيز الابتكار من خلال إبرام الشراكات المثمرة على الصعيدين المحلي والعالمي.

(٣) تطوير القوى العاملة وتمكينها

يسلط هذا التقدير الضوء على تفوق عمانتل في الاستثمار في رأس المال البشري، والتزامها الراسخ بتزويد موظفيها بالمهارات اللازمة لمواجهة تحديات المستقبل.

جائزة الصدارة: جائزة أفضل تبني لتقنيات الجيل الخامس (ضمن جوائز SAMENA للاتصالات في دبي)

نالت عمانتل هذا التقدير لتمييزها في نشر تقنيات الجيل الخامس وتبنيها عبر شبكتها، مما عزز ريادتها الإقليمية في تقديم خدمات الاتصال من الجيل التالي.

أفضل برنامج ولاء في الشرق الأوسط (في حفل منصة تيليكونم ريفيو الشرق الأوسط)

حصد برنامج "مكاسب" لقب المبادرة الرائدة في المنطقة لولاء المشتركين ضمن جوائز التميز من تيليكونم ريفيو الشرق الأوسط لعام ٢٠٢٥، مما يؤكد نجاح عمانتل في تعزيز التواصل مع المشتركين والاحتفاظ بهم.

جائزتان في علاقات المستثمرين من جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط في ٢٠٢٥

استأثرت عمانتل بأهم فئتين من فئات الجوائز على مستوى سلطنة عُمان، وهما "أفضل شركة وأفضل مسؤول لعلاقات المستثمرين"، تقديرًا لتمييزها في التواصل مع أصحاب المصلحة.



تجسد هذه الجوائز والتقدير التزم عمانتل المستمر بالريادة في مجال الاستدامة والتقدم التقني وتنمية رأس المال البشري وتحقيق تأثير مجتمعي شامل خلال عام ٢٠٢٥.

كلمة رئيس مجلس الإدارة

GRI 2-22, 2-23



إن الأداء المالي الاستثنائي الذي حققته عمانتل في عام ٢٠٢٥ يعكس نجاح رؤيتنا الاستراتيجية خلال العام، حيث أسهمت الإدارة الحازمة للمخاطر والالتزام الراسخ بمبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المستدامة في ترسيخ مكانة عمانتل بصفتها إحدى الشركات الرائدة في قطاع التكنولوجيا في المنطقة.

إدارة التحديات برؤية هادفة وعزيمة صلبة

السادة الكرام أصحاب المصلحة،

بينما أتأمل مسيرة عام ٢٠٢٥، أتذكر دائماً أن القيادة الحقيقية لا تُختبر في أوقات الرخاء، بل تتجلى في أحلك لحظات الغموض وعدم اليقين. فقد واجهنا في العام المنصرم تحديات استثنائية؛ بدءاً من التوترات الجيوسياسية التي ألقت بظلالها على منطقتنا، وصولاً إلى التحديات الاقتصادية العالمية والتسارع المذهل في وتيرة التحوّلات التقنية. ورغم هذا المشهد الذي يشوبه التعقيد، وقفت عمانتل بشموخ؛ حيث أظهرنا مرونة استثنائية في مواجهة الأزمات ونجحنا في تحقيق رؤيتنا الاستراتيجية نتيجة لالتزامنا الراسخ تجاه سلطنتنا الغالية وتفانينا في خدمة مجتمعاتنا المحلية.

الاستجابة للتحديات الإقليمية

لقد أعاد الصراع الإقليمي الأخير تأكيد الأهمية القصوى للاستقرار وحسن الاستعداد لمواجهة الأزمات والتحلي بالمسؤولية في إدارتها. وفي حين أن موقف سلطنة عمان المحايد والراسخ ومنظومة حوكمتها المتينة قد شكلنا ركيزة أمان لنا، إلا أننا ظللنا في حالة تيقظ تام؛ حيث خضعت بروتوكولاتنا لإدارة الأزمات لاختبارات دقيقة

جرى تعزيزها لضمان سلامة أئمن ما نملك على الإطلاق: "الإنسان"، من موظفين، وعملاء، وشركاء على حد سواء. وأفتخر بما أظهره فريق عملنا من مرونة وإصرار في التعامل مع هذه الظروف المتغيرة على مدار الساعة.

في الوقت ذاته، حافظنا على استمرارية العمليات التشغيلية بكل سلاسة، وعملنا على حماية البنية الأساسية الحيوية لتوفير خدمات اتصال دائمة ومستمرة لمستخدمينا. إن هذا الاستقرار هو ثمرة أعوام من الإدارة الحازمة للمخاطر وتنويع سلاسل التوريد والرؤية الاستراتيجية المستشرقة للمستقبل.

تحويل التقدم الاستراتيجي إلى قيمة مضافة

إن قدرتنا على تجاوز هذه التحديات تجلّت بوضوح في أدائنا المالي القوي لعام ٢٠٢٥؛ حيث بلغت إيرادات المجموعة ٣,٤١٣,١ مليون ٤, مسجلة نمواً بنسبة ١١,٤٪ مقارنة بالعام السابق. علاوة على ذلك، ارتفع صافي الربح المنسوب لمساهمي الشركة إلى ٨,٤ مليون ٤, بزيادة كبيرة بلغت ٨٧,٧٪. وتبرز هذه النتائج القوة الكامنة في نموذج أعمالنا المتنوع، ومدى كفاءتنا في تنفيذ خططنا الاستراتيجية.

نظرة مستقبلية: ركائز راسخة وأهداف واضحة

مع دخولنا عام ٢٠٢٦، فإننا نمضي بخطى واثقة وعزيمة صادقة؛ إذ سيسهم "التقييم المزدوج للأهمية النسبية" الذي أطلقناه في أن نكتسب معرفة عميقة بما نحدثه من أثر بممارساتنا التي تتعلق بالبيئة والمجتمع والحوكمة، وسنواصل تعزيز خارطة الطريق التي رسمناها لإزالة الكربون من عملياتنا التشغيلية، ورفع كفاءة سلاسل التوريد لدينا، وتوسيع برامج الشمول الرقمي لضمان وصول خدماتنا إلي الجميع، وإيماناً منا بأن قيادة عمانتل لا يمكن أن تختصر في الاستراتيجية والخطط والأرقام فحسب، بل تتجسد في إخلاص موظفينا وإبداعهم، فإنني أتوجه بجزيل الشكر إلى مجلس الإدارة والفريق التنفيذي وكل موظف يخدم وطننا الغالي بتفانٍ وإخلاص.

إلى مساهمينا ومشتركينا وشركائنا والمجتمعات التي نتشرف بخدمتها: ثقتكم هي البوصلة التي تُرشدنا، وسوف نواصل العمل بكل شفافية ومسؤولية، مع الالتزام التام بالمساهمة في رفعة سلطنة عُمان وصياغة مستقبلها المستدام والمتطور رقمياً والمزدهر للجميع.

ملهم بن بشير الجرف

رئيس مجلس إدارة الشركة العُمانية للاتصالات
ش.م.ع. ٤٠

◆ **الأثر الإيجابي على المجتمع:** استثمرنا في مستقبل سلطنة عُمان من خلال تنفيذ ٢٥ مبادرة في مجال المسؤولية الاجتماعية بقيمة إجمالية بلغت ٧٥٠ ألف **ع.د.**، ومن أبرز هذه المبادرات: ابتكار أداة لتشخيص مرض السرطان بالذكاء الاصطناعي، وإنشاء "متحف المعالم العُمانية تحت الماء" لإعادة تأهيل البيئة البحرية، بالإضافة إلى برامج محو الأمية الرقمية التي استفاد منها ٢٤٠٠ طفل.

◆ **الحوكمة وأخلاقيات العمل:** سعياً منا لحماية منظومتنا الرقمية، استحدثنا سياسة شاملة لمكافحة الرشوة والفساد ومدونة سلوك للأطراف الخارجية، وقد نجحنا في الحصول على إقرارات رسمية من ٩٣٪ من موظفينا بالالتزام بمدونة الأخلاقيات، وحافظنا كذلك على سجلنا خالياً من أي اختراقات أمنية سيبرانية مثبتة.

التقدير والمساءلة

لقد حظي التقدم الذي أحرزناه بتقدير دولي أهّلنا لحصد عدة جوائز مرموقة، منها جائزة قادة الاستدامة من فوربس الشرق الأوسط والجائزة الغضبية ضمن فئة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في أسبوع عُمان للاستدامة، وبينما نعتز بهذه الجوائز، فإننا لا نعتبرها مجرد احتفاء بالذات، بل هي تأكيد متجدد على الثقة التي تضعونها فينا، وتذكير بحجم الأمانة والمسؤولية التي نحملها على عاتقنا.

ويعد هذا النجاح المالي ثمرة مباشرة لاستراتيجية "بوابة إلى المستقبل"؛ فمن خلال وضع الاستدامة ركيزة أساسية لقيمة الشركة بدلاً من كونها مجرد خطة فرعية، نجحنا في دفع عجلة التحول الرقمي في قطاعات الحكومة والتعليم والصناعة، ونواصل أيضاً توسيع نطاق حضورنا الإقليمي وتعزيز ريادتنا في مجالات الجيل الخامس والحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني.

ترسيخ الاستدامة في صميم أعمالنا

لا تُعد الاستدامة في عمانتل مجرد التزام باللوائح والأنظمة؛ بل هي المنظور الذي نرى من خلاله فرص الابتكار والنمو، وفي عام ٢٠٢٥، خطونا خطوات واسعة في أربعة مجالات رئيسية:

◆ **العمل المناخي:** بدأنا تقديم أول تقرير لنا لمشروع الكشف عن انبعاثات الكربون ووسعنا نطاق حصر الغازات الدفيئة ليشمل "النطاق الثالث" من الانبعاثات، مع بقائنا ملتزمين التزاماً راسخاً بالوصول إلى "الحياد الصفري" بحلول عام ٢٠٥٠. وخلال هذا العام، اشترينا ١٠٠ ألف ميغواط ساعة من شهادات الطاقة المتجددة، وأعدنا أيضاً تدوير ١٥٧,١٩ طناً مترياً من النفايات الإلكترونية بطرق مسؤولة.

◆ **الموارد البشرية والشمول:** نفخر بتحقيق معدل ترمين بلغ ٩٥٪، حيث يشغل العمانيون ٩١٪ من مناصب الإدارة العليا، وقطعنا أيضاً شوطاً كبيراً في تعزيز التنوع بين الجنسين، لتصل نسبة الإناث إلى ٢٨٪ من إجمالي القوى العاملة ٢٣٪ في المناصب القيادية والتنفيذية، وقد أطلق "منتدى الشمول والتنوع والإنصاف" الجديد ١٩ مبادرة استهدفت تحسين سبل الوصول والدعم لذوي الإعاقة.

كلمة الرئيس التنفيذي

2-22, 2-23 GRI



نجحت عمانتل في التحول إلى محرّك رئيسي للمنظومة الرقمية القائمة على التكنولوجيا في عام ٢٠٢٥، حيث حققت نموًا في الإيرادات بنسبة ١١,٤٪ من خلال التفعيل الكامل لاستراتيجية "بوابة إلى المستقبل".

الحفاظ على الاستقرار في بيئة معقدة

لقد كان المشهد الجيوسياسي الإقليمي مليئًا بالتحديات الجسيمة بلا أدنى شك؛ ومع ذلك، فقد تمكنا من ضمان استمرارنا في تقديم خدماتنا دون انقطاع والحفاظ على سلامة جميع موظفينا من خلال الاستفادة من موقف سلطنة عمان الحيادي الاستراتيجي ونهجنا الاستباقي في إدارة الأزمات، وشكلنا كذلك فريقًا لقيادة الأزمات، ووضعنا خططًا لمختلف السيناريوهات المحتملة، وفعلنا في الوقت نفسه منظومة متابعة للمستجدات على مدار الساعة لحماية أعمالنا اليومية، مما أثبت أن بنيتنا الأساسية تتمتع بمرونة تضاهي تطورها التقني.

لقد حقق التزامنا بالقيادة الشمولية محطة تاريخية في ديسمبر ٢٠٢٥ بترحيبنا بالفاضلة رشا بنت عبدالحسين سليمان بصفتها أول امرأة تنضم لعضوية مجلس إدارة عمانتل عبر تاريخها، ويقترن هذا الإنجاز بحرصنا على إرساء قواعد حوكمة متينة، تشمل سياسات جديدة وصارمة لمكافحة الرشوة والفساد، وحماية الطفل عبر الانترنت، وحقوق الإنسان، مما يعزز نهجنا القائم على عدم التسامح مطلقًا مع أي سلوك يتنافى مع أخلاقيات العمل.

تحويل التحديات إلى فرص للنمو المستدام

السادة الكرام أصحاب المصلحة الأعزاء، سيبقى عام ٢٠٢٥ محفورًا في الذاكرة كفترة تحول جذري، ليس لعمانتل فحسب، بل لقطاع الاتصالات بأكمله وللوطن الذي نتشرف بخدمته، فقد كان عاقًا وضع صمودنا على المحك، وتطلب منا مرونة استراتيجية عالية، وأعاد تأكيد هويتنا الراسخة. لقد أثبتنا أننا لسنا مجرد شركة اتصالات عادية؛ ولكننا قادة التحول الرقمي ورواد الاستدامة والشركاء المخلصون في تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠.

تحقيق رؤيتنا الاستراتيجية

شهد عام ٢٠٢٥ التفعيل الكامل لاستراتيجيتنا "بوابة إلى المستقبل"، والتي جسدت تحولنا من مجرد شركة اتصالات تقليدية إلى محرّك رئيسي للمنظومة الرقمية القائمة على التكنولوجيا، وقد أثمر هذا التحول الاستراتيجي عن نمو قوي في الإيرادات والأرباح السنوية قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك، بما يعكس تحسن الأداء التشغيلي واستمرار وتيرة النمو في الأعمال.

قيادة أجندة الاستدامة

تمثل الاستدامة في عمانتل ركيزة أساسية في صميم أعمالنا، ففي عام ٢٠٢٥، نجحنا في:

- تقديم أول تقرير لمشروع الكشف عن انبعاثات الكربون وتحقيق خفض بنسبة ٢٨٪ في انبعاثات النطاقين الأول والثاني مقارنةً بعام ٢٠٢٣ المبرجي؛ وهو مؤشر أداء أصبح الآن مرتبطاً مباشرةً بالحوافز والمكافآت الممنوحة للإدارة التنفيذية.
- شراء ١٠٠ ألف ميغاواط ساعة من شهادات الطاقة المتجددة بهدف إزالة انبعاثات الكربون من عملياتنا التشغيلية.
- إعادة تدوير ١٩,١٥٧ طناً مترياً من النفايات الإلكترونية بالتعاون مع شركاء معتمدين.
- تدشين مشروع "متحف المعالم العُمانية تحت الماء"، في مبادرة تجمع بين حماية البيئة البحرية وإحياء التراث الثقافي.
- تحقيق معدل تعمين بلغ ٩٥٪ ووصول نسبة الإناث في القوة العاملة إلى ٢٨٪، مؤكدين بذلك أن الاستدامة لا تقتصر على البيئة فحسب، بل تشمل الموارد البشرية والإنصاف والتنمية الوطنية.

الابتكار والشمول الرقمي

نفخر بما أحدثناه من أثر ملموس من خلال الابتكار الرقمي؛ حيث أطلقنا هذا العام منصة الفوترة الإلكترونية الوطنية لصالح هيئة الضرائب، وزودنا كذلك ٦٤ مدرسة بـ ١٧٣٦ جهازاً ذكياً. وفي قطاع الرعاية الصحية، أسهمت أداتنا لتشخيص السرطان بالذكاء الاصطناعي في خفض زمن التشخيص من ١٢,٧ ساعة إلى ٥,٥ ساعة فقط، ونجحنا أيضاً في استقطاب ٦٥ مشتركاً جديداً من الشركات، وتدريب ٢٤٠٠ طفل على البرمجة ضمن مبادرة "البطل الرقمي".

وعلاوة على ذلك، استقطب مختبرات عمانتل للابتكار أكثر من ٦٠٠ شركة ناشئة، وقدمت تمويلًا بمتوسط ١٤٠ ألف ل.١٤ مشروعاً مختاراً، مما أسهم في دعم ازدهار المنظومة العُمانية لريادة الأعمال.

الاستثمار في التميز: مواردنا البشرية أولويتنا القصوى

يمثل موظفونا القلب النابض لنجاحنا؛ ولضمان جاهزيتهم للمستقبل، قدمنا تدريباً لكل موظف بمتوسط عدد ساعات بلغ ١٧,٨ ساعة، ركّز بشكل أساسي على الذكاء الاصطناعي واكتساب المهارات الرقمية، ووضعنا أيضاً الرفاهية على رأس أولوياتنا عبر إطلاق "اللجنة التوجيهية للرفاهية والصحة النفسية"، بمشاركة أكثر من ١,٢٠٠ موظف في استطلاعات الصحة النفسية، وقد نجحنا في تحقيق نسبة عودة للعمل بلغت ١٠٠٪ بعد إجازة رعاية الطفل، وقدمنا الدعم لـ ٢١ موظفاً من ذوي الإعاقة.

واستحدثنا أيضاً منتدي "الشمول والتنوع والمساواة"، والذي أسفر عن ١٩ مبادرة لتعزيز الشمول في بيئة العمل، وعقدنا شراكة مع مجموعة زين في حملات إقليمية مشتركة لتعزيز رفاهية الموظفين.

تمكين مجتمعاتنا

إن التزامنا تجاه وطننا سلطنة عُمان يتخطى حدود توفير التقنيات؛ فهو يتمحور حول إحداث أثر إيجابي وملموس في حياة المجتمع، ففي عام ٢٠٢٥، نفذنا ٢٥ مبادرة في مجال المسؤولية الاجتماعية باستثمار إجمالي قدره ٧٥٠ ألف ل.١٤، وصلت ثمارها مباشرة إلى آلاف المواطنين في مختلف أرجاء سلطنة عُمان. وقد وضعنا آجيال المستقبل على

رأس أولوياتنا عبر تمكين ١٥ شخصاً من المكفوفين وذلك من خلال برنامج تدريب على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي، إلى جانب تمكين ٤٥ رائدة أعمال عُمانية من بدء مشاريعهن عبر برنامج "مبادرة"، وقد تجسدت روح العطاء أيضاً لدى القوى العاملة في مجموعتنا الذين تطوعوا من وقتهم بـ ٤,٩٣٥ ساعة في سبيل قضايا إنسانية متنوعة. وعلاوة على ذلك، واصلنا جهودنا في حماية البيئة من خلال مبادرة "ترتل كوماندوز" وأبحاثنا المتخصصة في زراعة الأشجار، لنضمن أن نترك إرثاً يجمع بين الرخاء الرقمي والازدهار البيئي.

تعزيز الثقة بحماية الخصوصية

في ظل التحول الرقمي المتسارع، أصبحت الثقة والخصوصية أمرًا لا يقبل المساومة، وفي إطار جهودنا المستمرة لضمان ذلك، نجحنا في ترقية معاييرنا إلى شهادة الآيزو (ISO ٢٠٢٢:٢٧٠٠١) وحافظنا على شهادة الآيزو (ISO ٢٠١٩:٢٧٧٠١)، ونجحنا أيضاً في حجب ٢١٨ تيرابايت من البيانات الضارة، ولم نسجل أي اختراقات أمنية مؤكدة خلال عام ٢٠٢٥. ومن خلال إطلاق خدمة تعريف المتصل، نعمل بنشاط على الحد من عمليات الاحتيال وتعزيز ثقة المشتركين في كل تواصل يجمعنا بهم.

الريادة في خدمة المشتركين

نحن ملتزمون دائماً بالاستماع إلى آراء مشتركينا وشكاويهم؛ فقد نجحنا هذا العام في حل ٩٦,٧٪ من أصل ١٤١,٤٨٠ شكوى، كما استحدثنا تدابير استباقية مثل خدمة "إرسال رسالة نصية قصيرة قبل موعد الفاتورة" وروبوتات المحادثة المدعومة بالذكاء الاصطناعي لمساندة موظفي مركز الاتصال لدينا، ومن خلال دمج تقنيات تحليل المشاعر مع نموذج هجين لخدمة المشتركين، فإننا نعمل على جعل تواصلنا معهم أكثر خصوصية وكفاءة.

نظرة مستقبلية: خارطة

طريقنا لعام ٢٠٢٦

- نستهل عام ٢٠٢٦ برؤية واضحة وأهداف محددة: تسريع إزالة الكربون من عملياتنا التشغيلية: التوسع في استخدام مصادر الطاقة المتجددة لتشغيل مراكز البيانات التابعة لنا.
- تطوير منظومة إعداد التقارير: إتمام "التقييم المزدوج للأهمية النسبية" للامتثال للمعيارين الدوليين لإعداد التقارير رقم S١ وS٢.
- توسعة البنية الأساسية: مد شبكات الجيل الخامس والألياف البصرية إلى المناطق غير المغطاة بالخدمة.
- تنمية مهارات المستقبل: تعزيز القدرات في مجال الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية لدى جميع موظفينا.

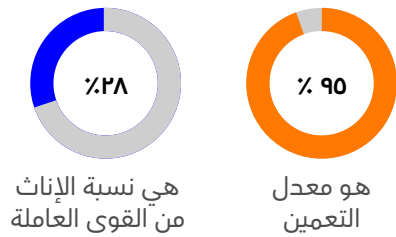
كلمة شكر وتقدير

إن آيا من هذه الإنجازات لم تكن لتتحقق لولا تفاني جميع موظفينا البالغ عددهم ٢,٣٣٨ موظفاً، وثقة مشتركينا الكرام وتوجيهات مجلس إدارتنا الموقر ودعم شركائنا ومساهميننا، وإلى أبناء وطننا المخلصين: نتشرف بخدمتكم، ونؤكد التزامنا الراسخ ببناء مستقبل رقمي مزدهر ومستدام لنا جميعاً.

المهندس علاء الدين بن عبدالله حسن
بيت فاضل
الرئيس التنفيذي
الشركة العُمانية للاتصالات ش.م.ع.ع

أبرز الإنجازات في الاستدامة

عززت عمانتل في عام ٢٠٢٥ التزامها بتحقيق قيمة مستدامة، مع مواصلة دعم التنمية الاقتصادية طويلة الأمد والتحول الرقمي في سلطنة عُمان، وخلال العام، عملت الشركة على تقوية إطار الحوكمة لديها وتوسيع نطاق تطبيق ممارسات الأعمال المستدامة لتشمل الأطراف الخارجية التي تتعامل معها، ويسلط الموجز التالي والتقرير التفصيلي اللاحق الضوء على تركيز عمانتل على النمو المسؤول والمرونة التشغيلية وتحقيق قيمة مستدامة لأصحاب المصلحة على المدى الطويل.



الموارد البشرية والمواهب

ملف القوى العاملة

- ٢٣٣٨ موظفًا في عمانتل
- ٢٣% من الإناث يشغلن مناصب قيادية وتنفيذية

الاقتصاد الدائري

١٥٧,١٩ طنًا متريًا هي كمية النفايات الإلكترونية التي تمت إعادة تدويرها بطريقة مسؤولة من خلال شركاء معتمدين

المحطات الاستراتيجية البارزة المعنية بالمناخ

- تقديم أول تقرير لمشروع الكشف عن انبعاثات الكربون

المجتمعات المحلية والشمول الرقمي الاستثمار المجتمعي

- ٧٥٠ ألف ع. هي قيمة الاستثمار في مجال المسؤولية الاجتماعية
- ٢٥ مبادرة في مجال المسؤولية الاجتماعية تم تنفيذها في جميع أنحاء السلطنة
- ٤,٩٣٥ ساعة تطوع بها الموظفون

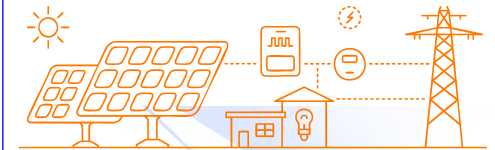
الشمول الرقمي

- ١٥ شخصا من المكفوفين تم تمكينهم من خلال برنامج تدريب على استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي
- ٢٤٠٠ طفل تعرفوا على البرمجة من خلال مبادرة البطل الرقمي

البيئة

المناخ والطاقة

- إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة: ١٠٣,٥٦١ طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (النطاق الأول والثاني)
- تم الإفصاح عن انبعاثات النطاق الثالث ضمن إطار إعداد تقارير المناخ
- ١,٠٤٣,٤٨١,٥٤٥ ميغا جول هو إجمالي استهلاك الطاقة
- ١٠٠ ألف ميغاواط ساعة شهادات طاقة متجددة تم شراؤها من شركة نماء لشراء الطاقة والمياه



أبرز الإنجازات في الاستدامة

تطوير المواهب

- ١٧,٨ متوسط ساعات التدريب لكل موظف
- ٥٦٧ شخصًا شاركوا في برامج تدريب الخريجين الجدد

رفاهية الموظفين

- أكثر من ١٢٠٠ موظف شاركوا في استطلاع تقييم مؤشرات الصحة النفسية
- ٣١ هي عدد الجلسات الاستشارية المقدمة إلى الموظفين من خلال برنامج "مشورة"

الإدارة المسؤولة للتوريد وسلاسل التوريد

١٧,١٨ مليون ع

هي قيمة المبالغ المسندة للموردين المحليين والشركات الصغيرة والمتوسطة

٨٧,١ %

من الإنفاق على المشتريات موجه للموردين المحليين (باستثناء الشركات الصغيرة والمتوسطة)

٢٠ %

من الموردين خضعوا للفحص باستخدام استبانة الممارسات البيئية والاجتماعية والحكومة في عام ٢٠٢٥

- ١٣ ورشة عمل عقدناها لتطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة، حيث قدمنا الدعم إلى ١٩٧ من الشركات المشاركة ومن العاملين لحسابهم الخاص من خلال ورش عمل الموردين.

الحكومة والعمل المسؤول

- صياغة عدة سياسات، من ضمنها سياسة مكافحة الرشوة والفساد، وسياسة حقوق الإنسان وحماية الطفل عبر الإنترنت

الحكومة المؤسسية

- ٧٨ % هي نسبة استقلالية مجلس الإدارة
- إشراف مجلس الإدارة على الخصوصية والأمن السيبراني من خلال لجان الحكومة

أخلاقيات العمل والامتثال

- ٩٣ % من الموظفين وقعوا إقرارات رسمية بالالتزام بمدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك
- ٩٦ % من الموظفين أقرّوا بمصالحهم التجارية الخارجية وتم التحقق من صحتها
- أصدرنا "مدونة سلوك للأطراف الخارجية" للموردين لتعزيز الممارسات الأخلاقية المتبعة في سلاسل التوريد

خصوصية البيانات والأمن السيبراني

- هو عدد الشكاوى الموثقة بشأن الأمن السيبراني أو اختراق بيانات العملاء في عام ٢٠٢٥
- ١٠٠ % هي نسبة الحفاظ على الامتثال للوائح التنظيمية المعنية بحماية الخدمات والبنية الأساسية
- حافظنا على شهادة ISO ٢٧٠١:٢٠١٩ لنظام إدارة معلومات الخصوصية، كما نجحنا في ترقية شهادة ISO ٢٧٠٠١ من إصدار ٢٠١٣ إلى إصدار ٢٠٢٢، بما يعكس التزامنا المستمر بتعزيز أمن المعلومات وحماية البيانات
- أجرينا تقييمًا لمستوى نضج الأمن السيبراني باستخدام إطار عمل المعهد الوطني للمعايير والتقنية (NIST) لتحديد الثغرات الأمنية وإصلاحها
- راجعنا سياسات الخصوصية وحزّنا على أن تتوافق مع قانون حماية البيانات الشخصية في سلطنة عُمان
- أكملنا تقييمًا لثغرات الخصوصية ووضعنا خارطة طريق لأتمتة عمليات الخصوصية



٢. الاستدامة في عمانتل

تُعَدُّ الاستدامة في عمانتل جزءًا أساسيًا من استراتيجيتنا؛ إذ تُسهم في بناء بنية أساسية مرنة، وتعزيز الابتكار المسؤول، ودعم النمو الشامل الذي يتماشى مع الأولويات الوطنية، بما يعزز قيمة الشركة على المدى الطويل



استراتيجية الاستدامة | أصحاب المصلحة | تحليل الأهمية النسبية

استراتيجية الاستدامة

لا تُمثل الاستدامة في عمانتل أجندة فرعية لأعمالنا، بل هي جزء لا يتجزأ من صميم منظومة صناعة القيمة للمؤسسة؛ فهي المحرك الذي يوجه الشركة في ابتكاراتها وعملياتها التشغيلية ونموها المسؤول، بما يُسهم في تحقيق الأولويات الوطنية والعالمية في مجال الاستدامة.

يُجرى تنفيذ الاستراتيجية من خلال إطار عمل الاستدامة الخاص بعمانتل، والذي أُجريّ عليه آخر تحديث في عام ٢٠٢٣. ويتمحور إطار العمل حول أربع ركائز أساسية تتمثل في خلق عالم أكثر مراعاة للبيئة، والمسؤولية التشغيلية، وبناء مجتمعات تنعم بالرخاء، والوجهة المثلى للعمل؛ ويستند هذا الإطار في توجّهاته إلى نتائج تقييم الأهمية النسبية للشركة.

توفر استراتيجية الاستدامة في عمانتل إطارًا منظمًا لإدارة مسؤوليات الشركة على صعيد الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما يتوافق مع أهدافها المؤسسية، وتوقعات أصحاب المصلحة، وأولويات التنمية الوطنية. وتُعد هذه الاستراتيجية جزءًا لا يتجزأ من النموذج التشغيلي العام لعمانتل، حيث تدعم طموحها طويل المدى لإحداث تأثير ملموس عبر سلسلة القيمة، مع المساهمة في تحقيق رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، والالتزام بإرشادات الإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة الصادرة عن بورصة مسقط.

رسالتنا في مجال الاستدامة

تطمح عمانتل إلى تمكين المجتمع العُماني من خلال بناء مجتمع متصل و متمكن رقميًا، والمساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة لسلطنة عُمان.

ركائز إطار الاستدامة في عما ن ت ل



محور المساهمة في رؤية عُمان ٢٠٤٠



محاور التركيز الرئيسية



الاستراتيجية الطويلة المدى

تتسق استراتيجية عمانسل اتساقًا وثيقًا مع "رؤية عُمان ٢٠٤٠" على المدى الطويل، مع التركيز على تنويع الاقتصاد والتحول الرقمي والابتكار، وتطمح الشركة إلى دمج الاستدامة في مفاصل أعمالها كافة، مسخرة نتائجها لخدمة البيئة والمجتمعات المحلية والوطن؛ ويشمل ذلك الاستثمار المتواصل في بنية أساسية شبكية متكاملة وفائقة التطور، وذلك لدفع عجلة التنمية الشاملة وتعزيز الرفاهية الاجتماعية.

تطمح عمانسل إلى أن تكون قدوة يحتذى بها في ممارسات الاستدامة البيئية، حيث عملت بشكل مكثف على تقييم انبعاثات الغازات الدفينة للسنة المالية السابقة ليكون بمثابة خط أساس لأهدافها، وعملت الشركة على رسم خارطة طريق شاملة للحياد الكربوني لدعم الخطط طويلة المدى على خفض الانبعاثات. وتشمل المبادرات الأخرى تبني مصادر الطاقة المتجددة، وبرامج إعادة التدوير الواسعة، وتعزيز الاقتصاد الدائري لضمان تحقيق التنمية المستدامة للأجيال القادمة.

على مدار السنوات الماضية، وسيشهد عام ٢٠٢٦ اعتماد تلك الجهود من خلال تنفيذ سياسة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما يضمن إرساء هيكل حوكمة واضح يوجه المسألة الشاملة على مستوى المؤسسة.

يُمكن هذا النهج المتكامل عمانسل من تقديم نتائج مستدامة من خلال التنفيذ المنضبط، وتعزيز الشفافية، والمواءمة مع الأولويات الوطنية والإقليمية طويلة المدى.

الاستراتيجية المتوسطة المدى

تسعى عمانسل على المدى المتوسط لأن تكون محركًا حيويًا لمنظومة الشركات الناشئة في سلطنة عُمان، لا سيما في قطاع تقنية المعلومات والاتصالات والتطبيقات المتعلقة بالثورة الصناعية الرابعة، وستواصل الشركة دعم ريادة الأعمال من خلال توفير الموارد والمنصات اللازمة للمبتكرين لتطوير أفكارهم وتوسيع نطاقها، بما يساهم في دفع عجلة التقدم الاقتصادي.

علاوة على ذلك، تعزز عمانسل تمويل المشاريع المستوفية لمعايير الاستدامة ودعمها وتشمل المبادرات البيئية والاجتماعية على حد سواء؛ بدءًا من الاستثمار في الطاقة المتجددة ووصولًا إلى تمكين رائدات الأعمال في المشاريع متناهية الصغر، مما يؤكد التزام الشركة بالتنمية المستدامة في جميع أنحاء سلطنة عُمان، ويتجسد حرص عمانسل على دعم حقوق الإنسان والدفاع عنها وحمايتها في جميع عملياتها التشغيلية ومبادراتها من خلال "سياسة حقوق الإنسان" الخاصة بالشركة، والتي نُشرت في عام ٢٠٢٥.

تتولى اللجنة التوجيهية للاستدامة مسؤولية الإدارة الاستراتيجية لأجندة الاستدامة، والتي تتولى مراقبة التنفيذ عبر الروائز الأربع، وضمان بقاء أولويات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة متوافقة مع أطر إدارة المخاطر المؤسسية وأداء الشركة. يحتفظ مجلس الإدارة بصلاحيات الإشراف النهائي، ويتلقى تقارير دورية حول التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية. تولت عمانسل دمج مسؤوليات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ضمن مهام قيادات الوحدات الوظيفية

الاستراتيجية القصيرة المدى

أتاحت طبيعة أعمال عمانسل على المدى القصير القدرة والخبرة اللازميتين لدفع عجلة الشمول الرقمي في مجتمعاتنا؛ حيث انصب التركيز على تعزيز البنية الأساسية الرقمية لترسيخ دعائم مجتمع مترابط ومتصل مع توفير فرص متكافئة في التعليم والمعرفة التقنية الجيدة لإرساء أسس قوية لمجتمع معرفي جاهز لمواكبة المستقبل بما يتماشى مع "رؤية عُمان ٢٠٤٠".

واصلت عمانسل أيضًا اتخاذ تدابير لخفض البصمة الكربونية لعملياتها التشغيلية، عبر العمل على الاستغلال الأمثل للموارد من خلال تصميم المباني المستدامة (كالمبنى الرئيسي للشركة الحاصل على شهادة الريادة في تصميم الطاقة والاستدامة البيئية LEED البلاتينية

بموجب هذا التوجه الاستراتيجي، وسَّعت عمانسل نطاق سجل انبعاثات الغازات الدفينة ليشمل انبعاثات النطاق ٣، ووضعت خارطة طريق لإزالة الكربون، مع الاستثمار في دمج معايير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر عمليات تشغيل الشبكات، وممارسات سلاسل التوريد، والمبادرات المتعلقة بالقوى العاملة. تساهم هذه الإجراءات في دعم الالتزام الوطني لسلطنة عُمان بتحقيق الحياد الصفري بحلول عام ٢٠٥٠.

في عام ٢٠٢٥، شرعت عمانسل رسميًا في تنفيذ استراتيجيتها الطموحة "بوابة إلى المستقبل"، حيث وُضعت الاستدامة كركيزة أساسية لإحداث القيمة المؤسسية، مع التزامات راسخة تجاه ممارسات الاستدامة البيئية، والتحول الرقمي الشامل، والابتكار المسؤول.

كجزء من استراتيجية "بوابة إلى المستقبل"، ترتبط أجندة الاستدامة في عمانسل ارتباطًا مباشرًا بطموحها لتعزيز مكانة الشركة كجهة ابتكار تقنية إقليمية. تتوافق الاستراتيجية مع الأولويات الوطنية المتعلقة بممارسات الاستدامة البيئية والتنمية الشاملة، بينما تدعم نمو المؤسسة من خلال بنية أساسية رقمية آمنة وذكية وقابلة للتطوير، ما يعزز أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة والقدرة التنافسية في السوق.

أصحاب المصلحة

GRI 2-29 MSX S1

حددت عمانسل أصحاب المصلحة وفقًا لتعريف المبادرة العالمية لإعداد التقارير؛ وهم الجهات أو الأفراد الذين قد يتأثرون بشكل كبير بأنشطة المؤسسة ومنتجاتها وخدماتها، أو أولئك الذين قد تؤثر أعمالهم بشكل معقول على قدرة المؤسسة على تنفيذ استراتيجياتها وتحقيق أهدافها بكفاءة. يوضح الجدول التالي الفئات الرئيسية لأصحاب المصلحة المصلحة في عمانسل، مع بيان القنوات الأساسية المستخدمة في التواصل معهم ووتيرة هذا التواصل، بالإضافة إلى استعراض أبرز الموضوعات والاهتمامات التي تم رصدها عند التواصل معهم.

استمرت عمانسل، خلال فترة التقرير، في إدارة تواصل استباقي ومنهجي مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، مستخدمةً في ذلك قنوات اتصال رقمية وتقليدية ملائمة، وقد شمل ذلك حوارًا مستمرًا وأساليب مخصصة، مما مكن الشركة من اكتساب فهم أعمق لتوقعاتهم وأولوياتهم واهتماماتهم المستجدة، الأمر الذي أسهم في توثيق العلاقات معهم وإدارتها بفاعلية. علاوة على ذلك، ساعد هذا النهج في دمج وجهات نظر أصحاب المصلحة بشكل فعال في صياغة السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية ووضع أجندة الاستدامة طويلة المدى للشركة.

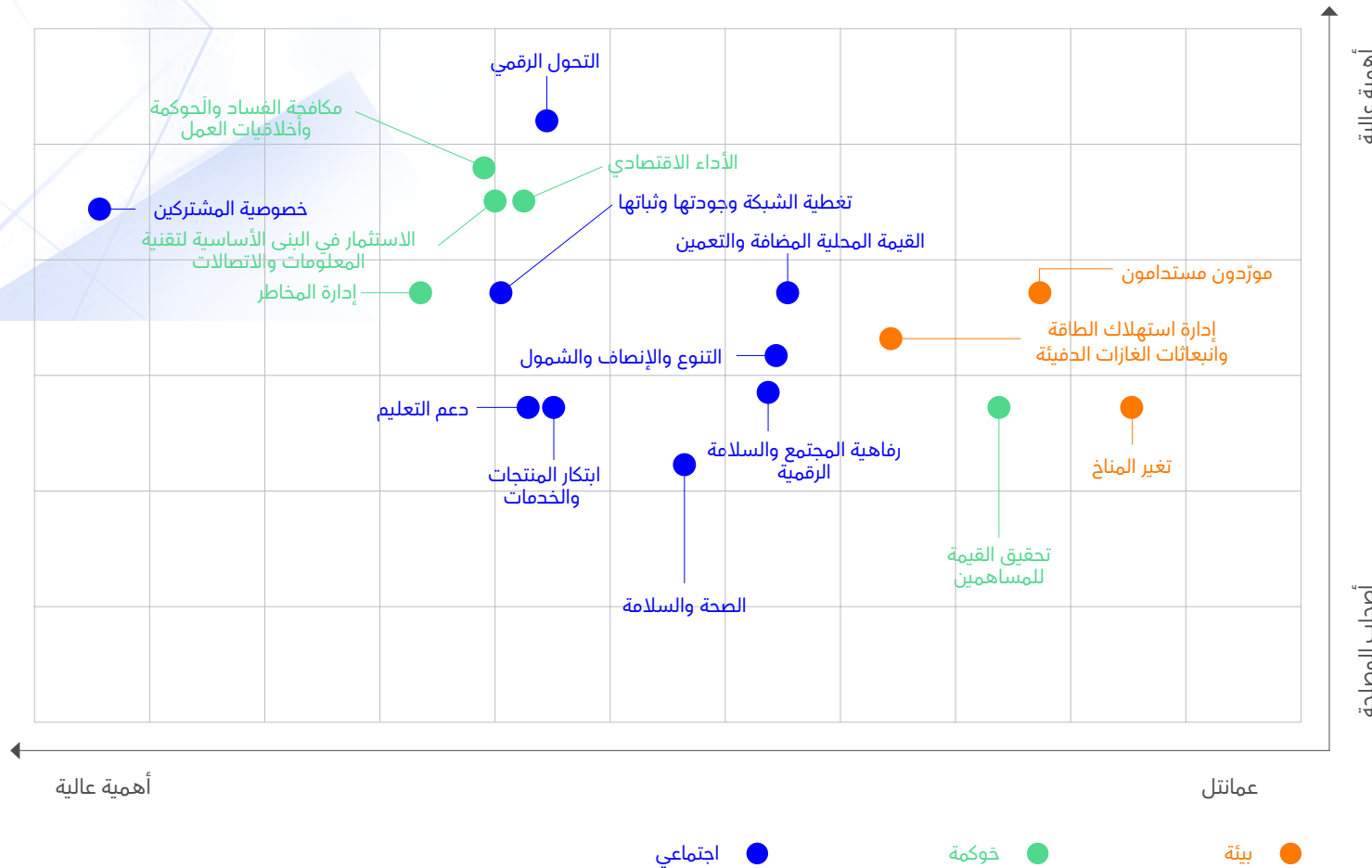
نظرة عامة على التواصل مع أصحاب المصلحة: أبرز الاهتمامات والقنوات الأساسية المستخدمة في التواصل ووتيرته

المستثمرون المحتملون	المشركون	الهيئات الحكومية والجهات التنظيمية	الشركات التابعة والشقيقة	الموردون	الموظفون	المجتمعات المحلية والبيئة
أبرز الاهتمامات	قنوات التواصل	سنوات	ربع سنوية	شهرية	حسب الحاجة	مستمرة
تحقيق القيمة	الجمعية العامة العادية السنوية الإلكترونية	✓				
الريادة في السوق	الاجتماعات العامة غير العادية	✓				
الحوكمة الرشيدة	التقرير السنوي وتقرير الاستدامة				✓	
القيمة المحلية المضافة	القوائم المالية المرحلية		✓			
الأداء الاقتصادي	العروض التقديمية للمستثمرين		✓		✓	
استراتيجية الشركة وخطط التوسع في الأعمال	Press releases and media				✓	
عوائد المساهمين	الإفصاحات المنشورة في بورصة مسقط				✓	
اعتبارات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة/ استراتيجية الاستدامة	صفحة مخصصة على الموقع الإلكتروني للشركة					✓
التمويل المستدام	الاجتماعات الدورية والمناقشات الثنائية				✓	
	استطلاعات قياس رضا المشتركين				✓	

تحليل الأهمية النسبية

GRI 3-1, 3-2

مصفوفة الأهمية النسبية لعمانتل



تعتمد عمانتل نهجًا واضحًا لتقييم القضايا المتعلقة بمجالات البيئة والمجتمع والحوكمة، سواءً الحالية أو الناشئة، ذات الصلة بعملياتها واستراتيجيتها طويلة الأجل، وذلك من خلال إشراك منظم لفئات أصحاب المصلحة الرئيسيين. تتيح هذه العملية للشركة فهم توقعاتهم وتحديد القضايا التي قد تؤثر تأثيرًا مباشرًا أو غير مباشر على قدرتها في تحقيق قيمة اقتصادية وبيئية واجتماعية مستدامة، وذلك وفقًا لمبدأ الأهمية النسبية الصادر عن المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI).

نظرة مستقبلية

مع مطلع عام ٢٠٢٦، بدأت عمانتل في إجراء أول تقييم مزدوج للأهمية النسبية، وذلك ضمن خطتها الرامية إلى مواصلة مسيرتها في مجال الاستدامة مع متطلبات المعيارين الدوليين لإعداد التقارير الدولية (S١ و S٢)، على أن تُدرج نتائج هذا التقييم في تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٦.



٣. ركائز تحقيق الاستدامة

تُعَدُّ الاستدامة في عُمان جزءًا أساسيًا من استراتيجيتنا؛ إذ تُسهم في بناء بنية أساسية مرنة، وتعزيز الابتكار المسؤول، ودعم النمو الشامل الذي يتماشى مع الأولويات الوطنية، بما يعزِّز قيمة الشركة على المدى الطويل



المسؤولية التشغيلية | خلق عالم أكثر مراعاة للبيئة |
الجهة المثلى للعمل | بناء مجتمعات تنعم بالرخاء

المسؤولية التشغيلية

GRI 2-9, 2-10, 2-12, 2-14, 2-18, 2-19

في إطار تقديمنا لتقرير الاستدامة لشركة عمانتل لعام ٢٠٢٥، يملؤني فخرٌ عميق بما حققه التزامنا الجماعي من إنجازات.

خلال هذا العام، انتقلنا بثبات من مرحلة التخطيط إلى التنفيذ الفعلي، حيث جشّدنا استراتيجيتنا "بوابة إلى المستقبل" في إنجازات ملموسة وقابلة للقياس؛ فقد عملنا على تعزيز قدرات كوادرننا البشرية، وخفض الانبعاثات الكربونية الناتجة عن عملياتنا، وتطوير أطر الحوكمة، وتوسيع نطاق أثرنا الإيجابي ليشمل المجتمعات المحلية في مختلف أنحاء سلطنة عُمان. وأعبر عن فخري بتقديم إفصاحنا الأول ضمن مشروع الإفصاح عن انبعاثات الكربون، وهو ما يؤكد التزامنا الراسخ بالشفافية وتطبيق أفضل الممارسات العالمية.

ومع ذلك، لا يزال أماننا طريق طويل؛ فبينما نتطلع إلى عام ٢٠٢٦، سنكثف جهودنا من خلال إجراء تقييم مزدوج للأهمية النسبية، ومواصلة دمج ممارسات

لجنة بنت سيف الخروصية
نائب الرئيس التنفيذي للحوكمة
والشؤون التنظيمية والالتزام

البيئة والمجتمع والحوكمة في نماذج إدارة المخاطر وتعزيز القيمة المؤسسية، مع المضي قدماً نحو تحقيق صافي الانبعاثات الصفري. إن مسؤوليتنا اليوم لا تقتصر على المسؤولية التشغيلية فحسب، بل تمتد لتشمل بناء مستقبل رقمي من وشامل ومستدام لسلطنة عُمان وللأجيال القادمة.

نشكركم على ثقتكم وجهودكم وإيمانكم الراسخ برسالتنا، ففي عمانتل لا تُعدّ الاستدامة مجرد تقارير مكتوبة، بل هي ممارسة فعلية نجسدها في واقعنا.



تلتزم عمانتل بالنزاهة
والمسؤولية والشفافية في
كافة جوانب أعمالها، ويرتكز
هذا الالتزام على نظام حوكمة
مؤسسية يعزز السلوك
الأخلاقي، ويصون ثقة أصحاب
المصلحة، ويضمن تحقيق
قيمة مستدامة.

GRI 2-12, 2-13, 2-14 MSX E8, E9

في عام ٢٠٢٥، واصلت الشركة تعزيز أطر الحوكمة والالتزام وإدارة المخاطر بما يواكب المعايير التنظيمية المتطورة، وأفضل الممارسات الدولية، والأولويات الوطنية ضمن رؤية عُمان ٢٠٤٠. وتحت إشراف مجلس الإدارة، وتعديل الأطر والسياسات، وتكثيف مبادرات توعية الموظفين، وتطوير قدرات إدارة المخاطر المؤسسية، نجحت عمانتل في ترسيخ قدرتها على العمل بمسؤولية في عالم رقمي سريع التغير.

مجلس الإدارة والقيادة التنفيذية

G1, G2, G8 MSX 2-9, 2-10, 2-11 GRI

تشكيل مجلس الإدارة واستقلاليتة

يتوافق تشكيل مجلس إدارة عمانتل مع معايير الاستقلالية المعتمدة من هيئة الخدمات المالية، كما يتميز بتنوع خبرات أعضائه التي تشمل مجالات البنية الأساسية، والاستثمار، والتمويل، وتقنية المعلومات والاتصالات، وسياسات القطاع الحكومي، والحوكمة المؤسسية. ويُفتح باب الترشيح لعضوية المجلس أمام جميع المستوفين لمعايير الأهلية، حيث ينتخب المساهمون الأعضاء عبر تصويت سري خلال اجتماع الجمعية العمومية السنوية. وفي ديسمبر ٢٠٢٥، عُيِّنَت الفاضلة/رشا بنت عبدالحسين بن جعفر سليمان عضوًا في مجلس إدارة عمانتل، لتصبح بذلك أول امرأة تشغل هذا المنصب في الشركة.

اسم عضو مجلس الإدارة	المنصب في مجلس الإدارة	صفة التمثيل	عضوية اللجان الأخرى
سعادة ملهم بن بشير الجرف	رئيس المجلس	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
خالد بن عبدالله الخليلي	نائب رئيس المجلس	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	١
أيمن بن أحمد الحوسني	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
السيد زكي بن هلال البوسعيد	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو غير مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
إبراهيم بن سعيد العيسري*	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
عاطف بن سعيد السيابي	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو غير مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
مسلم بن محمد البرعمي	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
خالد بن طالب الحسني	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
إسحاق بن زايد المعولي	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	٢
رشا بنت عبدالحسين سليمان**	عضو	ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل، ليس من بين المساهمين	٢

* تقدّم باستقالته بتاريخ ٢٤ نوفمبر ٢٠٢٥.

** عُيِّنَت بتاريخ ١٥ ديسمبر ٢٠٢٥.

الحوكمة والأخلاقيات والمساءلة

إطار الحوكمة المؤسسية في عمانتل

تتوافق منهجية الحوكمة المؤسسية في عمانتل كليًا مع ميثاق مبادئ حوكمة الشركات في سلطنة عُمان، الذي تُشرف عليه هيئة الخدمات المالية. وتتوزع مسؤوليات الحوكمة بين مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، واللجان المختصة، مدعومة بأنظمة رقابة داخلية وآليات إشراف مستقلة.

في عام ٢٠٢٥، التزمت الشركة بجميع متطلبات هيئة الخدمات المالية وهيئة تنظيم الاتصالات، مع استمرار العمل بسياسة الإفصاح وتوجيهاته المعتمدة، والتي تضمن تعميم المعلومات الجوهرية بدقة وفي الوقت المناسب على المساهمين وأصحاب المصلحة.

مجلس الإدارة

عاطف بن سعيد السيابي

عضو
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين،
عضو غير مستقل، ليس من بين
المساهمين

رشا بنت عبدالحسين سليمان

عضو
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو مستقل،
ليس من بين المساهمين

خالد بن عبدالله الخليفي

نائب رئيس المجلس
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو
مستقل، ليس من بين المساهمين

مسلم بن محمد البرعمي

عضو
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين،
عضو مستقل، ليس من بين المساهمين

خالد بن طالب الحسني

عضو
ليس من بين المسؤولين
التنفيذيين، عضو مستقل،
ليس من بين المساهمين



السيد زكي بن هلال البوسعيدى

عضو
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو
غير مستقل، ليس من بين المساهمين

إسحاق بن زايد المعولي

عضو
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين،
عضو مستقل، ليس من بين
المساهمين

سعادة ملهم بن بشير الجرف

رئيس المجلس
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين،
عضو مستقل، ليس من بين
المساهمين

أيمن بن أحمد الحوسني

عضو
ليس من بين المسؤولين التنفيذيين، عضو
مستقل، ليس من بين المساهمين

إبراهيم بن سعيد العيسري

عضو
ليس من بين المسؤولين
التنفيذيين، عضو مستقل، ليس
من بين المساهمين

الفريق الإداري

محمد بن محسن عبد اللطيف

نائب الرئيس لوحدة
المشاركين الأفراد

المهندس سليم بن أحمد عبد اللطيف

نائب الرئيس التنفيذي لوحدة
المشاركين التجاريين

المهندس سامي بن أحمد الغساني

الرئيس التنفيذي للتقنية والرقمنة

طلال بن سعيد المعمرى

الرئيس التنفيذي
(شغل المنصب حتى تاريخ ٨
سبتمبر ٢٠٢٥)

علي حسين

الرئيس التنفيذي
للاستراتيجية والابتكار

حمزة موسى باقر

الرئيس التنفيذي للتدقيق
الداخلي



المهندس سعيد بن عبدالله العجمي

نائب الرئيس التنفيذي للتكنولوجيا
والبنية الأساسية

لجينة بنت سيف الخروصية

نائب الرئيس التنفيذي للحوكمة والشؤون
التنظيمية والالتزام

المهندس علاء الدين بن عبدالله بيت فاضل

الرئيس التنفيذي

د. غالب بن سيف الحوسني

الرئيس التنفيذي
لوحدة الموارد البشرية

غسان بن خميس الحشار

الرئيس التنفيذي للشؤون المالية

جاسم بن محمد المسفري

نائب الرئيس التنفيذي
للرقمنة والتطبيقات

اللجنة التنفيذية

G1, G2 MSX

في نوفمبر ٢٠٢٥، عُيِّن المهندس علاء الدين عبدالله حسن بيت فاضل رئيسًا تنفيذيًا لعمانتل خلفًا لطلال بن سعيد المعمرى. ويتمتع علاء الدين بيت فاضل بخبرة تتجاوز العشرين عامًا في قطاع الاتصالات واستراتيجيات تقنية المعلومات، ويأتي تعيينه في إطار استراتيجيات الشركة طويلة الأمد للتحوّل الرقمي وتعزيز القيمة لأصحاب المصلحة.

سياسة أجور أعضاء المجلس

GRI 2-19, 2-20

تخضع أجور أعضاء مجلس إدارة عمانتل لقانون الشركات التجارية ومدونة الحوكمة المؤسسية الخاصة بالشركات المطروحة للتداول في البورصة، إلى جانب بدلات حضور الجلسات والأجور التي يصدر المساهمون بها قرارًا سنويًا خلال اجتماع الجمعية العمومية السنوية، وذلك طبقًا لنص قانون الشركات التجارية وتوجيهات هيئة الخدمات المالية. ويحق لأعضاء المجلس الحصول على بدلات حضور الجلسات والأجور السنوية على النحو المقرر في التوجيهات فحسب. ولا يحصلون على مكافآت التقاعد. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات التفصيلية حول سياسة أجور أعضاء المجلس وإجراءاتها بالاطلاع على تقرير الحوكمة المؤسسية لعام ٢٠٢٥.

تقييم أداء المجلس

GRI 2-18

تُعَيِّن الجمعية العمومية السنوية استشاريًا خارجيًا مستقلًا لتقييم أداء مجلس إدارة عمانتل كل ثلاث سنوات، بحيث يشمل التقييم فاعلية الحوكمة والإشراف، ومساهمة المجلس في تحقيق الأولويات الاستراتيجية للشركة، إلى جانب

الأولويات المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة. وتُرفع نتائج التقييم في تقرير رسمي يوضح نقاط القوة وفرص التحسين، ليعرض على المجلس لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

حوافز المسؤولين التنفيذيين وأداء الاستدامة

G5 MSX

في عام ٢٠٢٥، رُبط أداء الاستدامة مباشرة بحوافز المسؤولين التنفيذيين، وذلك عبر إدراج مستهدف خفض الانبعاثات الكربونية ضمن أهداف الأداء لنائب الرئيس التنفيذي للحوكمة والشؤون التنظيمية والالتزام. وقد تطلب هذا المستهدف تحقيق خفض بنسبة ١٨٪ في انبعاثات النطاقين الأول والثاني، وهو ما أنجز بنجاح خلال العام المشمول بالتقرير؛ مما يعكس دمج مؤشرات الأداء البيئي في أطر المساءلة الخاصة بالمسؤولين التنفيذيين.

لجان المجلس والإشراف على ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة

يُفَوِّض مجلس إدارة عمانتل مهام الإشراف إلى خمس لجان رئيسية تضم أعضاء من المجلس؛ حيث تتولى كل لجنة بمهمة الإشراف المتخصص في مجالات رئيسية محددة، بما يساهم في تعزيز الحوكمة الفعالة ودعم اتخاذ القرارات الأخلاقية.

لجنة التدقيق والمخاطر

تُشرف على أنظمة الرقابة الداخلية في عمانتل، ومراجعات القوائم المالية، وسياسات إدارة المخاطر، والامتثال التنظيمي. وينصب تركيزها على مكافحة الاحتيال وضمان الالتزام بالمعايير المحاسبية ومعايير التدقيق. كما تتولى اللجنة مسؤولية إدارة دليل الأخلاقيات والسلوك المهني لدى الشركة، وإطار الإبلاغ عن المخالفات، بالإضافة إلى التعامل مع جميع المسائل المتعلقة بالسلوك الأخلاقي والتحقيقات ذات الصلة.

مع تطلعنا إلى عام ٢٠٢٦، من المتوقع أن يتوسّع نطاق اختصاص اللجنة تدريجيًا ليشمل مهام إشرافية أكثر تنظيماً للمخاطر المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة، مع تحديد واضح للأدوار والمسؤوليات المتعلقة بالاستدامة لاعتمادها رسميًا ضمن إطار الحوكمة.

الأعضاء



إسحاق بن زايد المعولي
نائب رئيس اللجنة



مسلم بن محمد البرعمي
رئيس اللجنة



السيد زكي بن هلال
البوسعيدى
عضو

لجنة الترشيحات والمكافآت

تضع خطط التعاقب الوظيفي، وتتولى ترشيح أعضاء المجلس ومراجعة سياسات أجور المسؤولين التنفيذيين، والتأكد من توافقها مع سياسات الموارد البشرية.

الأعضاء



إسحاق بن زايد المعولي
نائب رئيس اللجنة



إبراهيم بن سعيد العيسري
رئيس اللجنة



مسلم بن محمد البرعمي
عضو

التوعية بمدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك وسياسات الشركة

MSX G5

شُنّت حملة في جميع أقسام الشركة خلال عام ٢٠٢٥ لرفع مستوى الوعي وضمان الإلمام بالسياسات الأخلاقية الرئيسية ومتطلبات السلوك. وقد شملت الأساليب التوعوية المُتبَّعة ما يلي:

- ◆ دورات تدريبية حضورية في خمسة مواقع إقليمية.
- ◆ دورات تدريبية مُوجَّهة للإدارات عالية المخاطر (مثل: إدارة المشتريات والتوريد).
- ◆ مقاطع فيديو توعوية (بعدد ثلاثة مقاطع فيديو)
- ◆ استطلاع قياس تفاعل الموظفين ووسائل التواصل داخل الشركة (مثل: منصات التواصل الاجتماعي، وشاشات التوقف)

وتشمل الجوانب التي تتناولها المدونة:

- ◆ **النزاهة الشخصية:** يُتَوَقَّع من الموظفين التحليّ بالأمانة والاحترام والسلوك الأخلاقي.
- ◆ **النزاهة بالعمل:** يؤكد على العدالة في التعامل، والالتزام بقوانين مكافحة الفساد والرشوة، وتغادي الاستخدام غير المشروع للنفوذ.
- ◆ **معلومات الشركة:** يشدّد على حماية المعلومات السرية و الاستخدام المسؤول للبيانات.
- ◆ **الممارسات في أماكن العمل وحقوق الإنسان:** يعزّز المساواة، والمعاملة العادلة، وعدم التمييز.
- ◆ **الصحة والسلامة والبيئة:** يؤكد الالتزام بتوفير أماكن عمل آمنة وصحية، وحماية البيئة.
- ◆ **أصول الشركة:** يجب على الموظفين حماية ممتلكات الشركة المادية والمالية والفكرية من سوء الاستخدام أو السرقة.

تُمثّل هذه المبادئ الأساس الأخلاقي لعمليات عما ن ت ل، وتسري على كافة موظفي الشركة وممثليها.

ويجب على جميع الموظفين الإقرار بالالتزام بالدليل سنويًا من خلال نظام مخصص، حيث بلغت نسبة الإتمام في عام ٢٠٢٥ ما نسبته ٩٣٪.

لجنة التقنية الرقمية والابتكار

تتولى مراجعة استراتيجية الابتكار الرقمي والاستثمارات التقنية وسياسات الأمن السيبراني بالشركة، وتقدم المشورة للمجلس بشأن التطورات التقنية وتوافقها مع استراتيجية الأعمال.

الأعضاء



أيمن بن أحمد الحوسني
نائب رئيس اللجنة



سعادة ملهم بن
بشير الجرف
رئيس اللجنة



عاطف بن سعيد السيابي
عضو



السيد زكي بن هلال
البوسعيد
نائب رئيس اللجنة



عاطف بن سعيد السيابي
رئيس اللجنة



خالد بن طالب الحسني
عضو

مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك

MSX S9, S10

تعبّر مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك في عما ن ت ل عن المبادئ والقيم الأساسية الواجب على جميع الموظفين اتباعها، بما يتماشى مع الالتزامات القانونية والتنظيمية.

القنوات	مستوى مشاركة الموظفين	ملاحظات
دورات تدريبية توعوية حضورية	٣٥٠ مشاركًا	خمس دورات تدريبية في مختلف ولايات سلطنة عُمان، بالإضافة إلى دورات مُوجَّهة لإدارات محددة
دورات تدريبية توعوية عبر الفيديو	٨٧٠ مشاهدة فريدة و ٧,٢٠٠ إجمالي المشاهدات	الموضوعات المُتناولة: مكافحة الفساد، والإبلاغ عن المخالفات، وحالات تضارب المصالح
إقرارات الموظفين بدليل الأخلاقيات والسلوك المهني	٩٣٪ نسبة الإتمام	تم التحقق منها عبر نظام الإقرارات
الإفصاح عن المصالح المهنية خارج الشركة	٩٦٪ نسبة المشاركة	تم التحقق منها عبر نظام الإقرارات

إقرارات تضارب المصالح

قواعد السلوك: GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26, 2-15

G5 MSX

تولي عمانتل أولوية قصوى للشفافية والنزاهة في جميع عملياتها، من خلال إطار عمل واضح لإدارة أي حالات تضارب مصالح فعلية أو محتملة والإفصاح عنها.

◆ إدارة حالات تضارب المصالح: وضعت عمانتل سياسات وإجراءات لضمان التزام الشركة بالمعايير الأخلاقية والحد من حالات التضارب.

◆ سياسة الإفصاح وتوجيهاته: إن سياسة الإفصاح المعتمدة من مجلس الإدارة والمعتمدة على جميع الإدارات الداخلية تقتضي أن يقدم جميع الأعضاء إفصاحاً سنوياً عن علاقاتهم المهنية.

◆ الدورات التدريبية التوعوية: تُنظّم دورات تدريبية توعوية دورية لتعريف الموظفين بأهمية الإفصاح عن علاقاتهم المهنية للإدارة، ما يعزز ثقافة الشفافية لديهم. كما طلب من الموظفين استكمال أو تحديث أو الإقرار بإفصاحاتهم المتعلقة بمصالحهم المهنية خارج الشركة، حيث بلغت نسبة الإتمام ٩٦٪.

◆ إشراف لجنة التدقيق والمخاطر: تتولى لجنة التدقيق والمخاطر مراجعة جميع معاملات الأطراف المعنية، بما يضمن الإشراف المستقل وتعزيز المساءلة.

◆ بند جدول أعمال الجمعية العمومية السنوية: يتضمن جدول أعمال الجمعية العمومية السنوية بنداً مخصصاً لاعتماد معاملات الأطراف المعنية، الأمر الذي يضمن اطلاع المساهمين عليها.

◆ حفظ السجلات المالية: تُدرج جميع معاملات الأطراف المعنية بدقة في القوائم المالية، ويعزز ذلك الشفافية ويسهل على الأطراف المعنية تدقيقها.

إطار الإبلاغ عن المخالفات

GRI 2-16

تُوفّر عمانتل آلية للإبلاغ عن المخالفات، تُمكن الموظفين والمشاركين والموردين من الإبلاغ عن أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي في الشركة دون خشية التعرّض للانتقام.

◆ حوكمة سياسة الإبلاغ عن المخالفات: أُجري آخر تحديث للسياسة في عام ٢٠٢٣، وخضعت لمراجعة شاملة في عام ٢٠٢٤، أظهرت عدم وجود أي تغييرات جوهرية تستدعي تعديلها في الوقت الراهن.

◆ قنوات الإبلاغ عن المخالفات: يمكنك تقديم شكاوى بسرية تامة عبر البريد الإلكتروني: whistleblowing@omantel.om، كما يتاح خيار الإبلاغ دون الكشف عن الهوية، مع ضمان عُمانتل توفير الحماية الكاملة للمبلغ من التعرّض لأي إجراءات انتقامية.

◆ زيادة التوعية: يُمكن الاطلاع على سياسة عمانتل للإبلاغ عن المخالفات عبر الموقع الإلكتروني للشركة والشبكة الداخلية "تواصل". كما أعدّ مقطع فيديو توعوي باستخدام أمثلة على السلوكيات غير الأخلاقية لمواصلة رفع وعي الموظفين المتعلق بالإبلاغ عن المخالفات بينهم.

◆ قنوات مفتوحة للإبلاغ عن المخاوف شديدة الأهمية: يمكن رفع المخاوف شديدة الأهمية عبر القنوات التالية:

قناة الإبلاغ عن المخالفات

التصعيد المباشر إلى المدراء المباشرين أو إدارة الموارد البشرية

تقديم شكوى خطية إلى الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي و/أو مسؤول الالتزام

ويجري تقييم كل المخاوف المطروحة بناءً على درجة خطورتها وأثرها المحتمل ومدى صلتها بقيم عمانتل.

تحديثات السياسات في عام ٢٠٢٥

في عام ٢٠٢٥، حدّثت عمانتل مجموعة من أولوياتها الرئيسية واعتمدتها؛ بهدف تعزيز هيكل الحوكمة والالتزام لدى الشركة.

سياسة مكافحة الرشوة والفساد

GRI 205, 205-1, 205-2

في عام ٢٠٢٥، اعتمدت عمانتل سياسة شاملة لمكافحة الرشوة والفساد، تضمنت أحكاماً بشأن التبرعات السياسية والخيرية، إلى جانب تحديث حدود قبول الهدايا. ويمكن الاطلاع على هذه السياسة عبر صفحة الحوكمة المؤسسية في موقع الشركة الإلكتروني، كما جرى تعيمها داخلياً عبر منصاتها الرقمية. وفي إطار حملة التوعية الشاملة بدليل الأخلاقيات والسلوك المهني في الشركة، تلقى جميع الموظفين تدريباً على سياسة مكافحة الرشوة والفساد، مع تقديم دورات مكثفة استهدفت تحديداً إدارتين عاليتي المخاطر. ولضمان إنفاذ هذه السياسة، أطلقت عمانتل أيضاً نظاماً رقمياً للإفصاح عن الهدايا، يهدف إلى تتبّع الطلبات وإدارتها وضمان توافقها مع متطلبات السياسة.

تؤكد سياسة مكافحة الرشوة والفساد التزام عمانتل الصارم بتبني نهج عدم التسامح مطلقاً مع الرشوة والفساد بجميع أشكالهما، وتتضمن أحكامها الرئيسية ما يلي:

- ◆ أوجه حظر تقديم وقبول الرشاوى، سواءً كانت مباشرة أو غير مباشرة، وكذلك مبالغ التسهيلات.
- ◆ القواعد المنظمة لتقديم وقبول الهدايا والضيافة والترفيه.
- ◆ التزامات الموظفين بالإبلاغ عن حالات الاشتباه في ممارسات الفساد.
- ◆ العقوبات التأديبية المترتبة على ارتكاب المخالفات.

تُقيّم جميع الحالات المُبلّغ عنها عبر قنوات الحوكمة المعتمدة، مع تصعيدها إلى الأقسام الإدارية المختصة وإخضاعها لإشراف لجنة التدقيق والمخاطر عند الحاجة. كما تُتخذ الإجراءات التأديبية وفقاً للإجراءات الداخلية المعتمدة والمتطلبات التنظيمية المعمول بها.

الحالات والشكاوى المُبلّغ عنها

GRI 205-3

التزاماً منا بمعايير السلوك الأخلاقي والمساءلة المنصوص عليها في مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المعتمدة، تحرص عمانتل على رصد وتوثيق أي حالات تتعلق بالتمييز أو سوء السلوك أو مخالفة سياسات الشركة.

وخلال سنة التقرير ٢٠٢٥:

لم تُسجّل أي حالات فساد مؤكدة خلال السنة المالية ٢٠٢٥.

سياسة حقوق الإنسان

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 2-26

MSX G5

تُجسّد سياسة حقوق الإنسان التزام عمانتل بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعايير الدولية الأخرى، وتؤكد على ما يلي:

- ◆ المعاملة العادلة لجميع الأفراد وصون كرامتهم واحترامهم.
- ◆ الحق في التمتع ببيئة عمل آمنة.
- ◆ عدم التمييز وآليات تقديم الشكاوى.
- ◆ احترام حرية التعبير والخصوصية.

سياسة حماية الأطفال عبر الإنترنت

اعتمدت عمانتل سياسة حماية الأطفال عبر الإنترنت في عام ٢٠٢٥؛ بهدف توجيه تعاملاتها التي تشمل الأطفال، لا سيما في أنشطتها الإعلامية، ومبادرات المسؤولية الاجتماعية، وبرامج تعزيز المعرفة الرقمية، وتحديد هذه السياسة ما يلي:

- ◆ إرشادات واضحة بشأن سلوك الموظفين عند التعامل مع الأطفال.
- ◆ أحكام الإبلاغ عن حالات الإساءة إلى الأطفال أو الانتهاكات المتعلقة بسلامتهم.
- ◆ قيود استخدام منصات عمانتل لنشر المحتوى المسيء.

نُشرت سياسة حماية الأطفال عبر الإنترنت على الموقع الإلكتروني الخارجي لعمانتل وعلى الشبكة الداخلية للشركة.



الحق في الدعوة إلى انعقاد الجمعية العمومية

استنادًا إلى المادة رقم (١٦٤) من قانون الشركات التجارية، يُعقد اجتماع للجمعية العمومية، خارج اجتماعها السنوي كلما دعت الحاجة، أو بناءً على طلب مساهمين يملكون ١٠٪ أو أكثر من أسهم رأس المال. ويجب في هذه الحالة انعقاد الاجتماع خلال مدة لا تتجاوز ثلاثين (٣٠) يومًا من تاريخ نشوء الحاجة أو من تاريخ تقديم الطلب. ويؤمّر هذا البند للمساهمين آلية قانونية مهمة تضمن عرض المسائل التي تتطلب نظر المساهمين على الجمعية العمومية في الوقت المناسب.

ترشيح أعضاء مجلس الإدارة وانتخابهم

GRI 2-10

استنادًا إلى المادة رقم (١٨٠) من قانون الشركات التجارية والمادة رقم (١١٥) من اللائحة التنفيذية لشركات المساهمة العامة الصادرة بموجب القرار الوزاري رقم ٢٠٢١/٣٧، يحقّ للمساهمين الترشّح لعضوية مجلس الإدارة أو تقديم أسماء مرشحين آخرين، كما يحقّ للأفراد ترشيح أنفسهم. وللجنة الترشيحات والمكافآت دعم الجمعية العمومية بتقديم توصيات بمرشحين مؤهلين، دون الإخلال بحق المساهمين في انتخاب من يرونه مناسبًا أو ترشيح من يختارونه. وينتخب المساهمون أعضاء مجلس الإدارة عبر تصويت مباشر وسري خلال اجتماع الجمعية العمومية العادية، التي تملك أيضًا صلاحية عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم، بصرف النظر عن أي نص مُناقض في النظام الأساسي للشركة، بما يعزّز صلاحية المساهمين على تشكيل المجلس.

حقوق المساهمين

G4 MSX

تلتزم عمانتل بحماية حقوق المساهمين وفقًا لقانون الشركات التجارية في سلطنة عُمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٩/١٨، ولللائحة التنفيذية لشركات المساهمة العامة الصادرة بالقرار الوزاري رقم ٢٠٢١/٣٧، بالإضافة إلى أي إطار تنظيمي آخر معمول به ينظم عمل شركات المساهمة العامة. وتؤكد المادة رقم (١٢١) من قانون الشركات التجارية تمتع المساهمين بحقوق متساوية وأصيلة في الملكية. وتأتي في مقدمة هذه الحقوق تلك المتعلقة بالحصول على توزيعات الأرباح، وأولوية الاكتتاب في الأسهم الجديدة، والاطلاع على القوائم المالية، وحضور اجتماعات الجمعية العمومية والتصويت فيها، وحق التقاضي ضد أعضاء مجلس الإدارة ومدقق الحسابات، إضافةً إلى المشاركة في عائدات التصفية. وتدعم هذه الحقوق، إلى جانب غيرها من الحقوق وأوجه الحماية المنصوص عليها في قانون الشركات التجارية والإطار التنظيمي المعمول به، الحوكمة المؤسسية الرشيدة من خلال تعزيز الشفافية والمساءلة والمعاملة العادلة للمساهمين، وتمكينهم من المشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات بالغة الأهمية للشركة.



الحوكمة والامتثال للوائح التنظيمية

الخط: GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-30

MSX G2, G5

الامتثال للوائح التنظيمية والإفصاح
تمارس عمانيل أعمالها في إطار بيئة تنظيمية دقيقة، حيث تلتزم بمتطلبات الجهات الرقابية الوطنية، بما في ذلك هيئة الخدمات المالية وهيئة تنظيم الاتصالات تخضع السياسة والأحكام التوجيهية المعنية بالإفصاح بالشركة لمراجعة دورية، بما يضمن تواصلًا يتسم بالشفافية والدقة والملاءمة الزمنية بشأن المعلومات الجوهرية للمستثمرين وأصحاب المصلحة، وذلك تماشيًا مع القوانين المعمول بها.

تتولى لجنة التدقيق والمخاطر مسؤولية الإشراف على مخاطر الامتثال للوائح التنظيمية، حيث تضطلع بمراجعة النتائج المترتبة على عملية التدقيق الداخلي ومتابعة التطورات القانونية والتنظيمية. لم تشهد سياسة الإفصاح أي تغيير جوهري خلال عام ٢٠٢٥، حيث يواصل هذا الإطار تنظيم مسؤوليات الإفصاح في قطاعات المؤسسة كافة.

يرتكز نهج عمانيل في الحوكمة على دمج الإدارة الاستباقية للمخاطر، والامتثال الصارم للوائح التنظيمية، إلى جانب تعزيز الإجراءات الوقائية للأمن السيبراني بصفة مستمرة. تحت إشراف مجلس الإدارة ولجنة التدقيق والمخاطر، واصلت الشركة تعزيز أنظمتها على مستوى المؤسسة لضمان حماية البيانات وصون مصالح أصحاب المصلحة، مع الحفاظ على الثقة و التصدي الاستباقي للتهديدات الناشئة. تترسخ مبادئ السلوك الأخلاقي والمسؤولية الرقمية في إطار إدارة المخاطر المؤسسية لعمانيل و استراتيجيات الخصوصية وحماية البنية الأساسية الوطنية.

تساهم في تعزيز منظومة الحوكمة من خلال وضع السياسات ومراقبة الامتثال، بما يضمن المواءمة مع الأطر التنظيمية الداخلية للشركة.

ريان بن عبدالله بن سعيد التوبي
أخصائية مساعدة، الحوكمة والامتثال

إدراج بنود إضافية على جدول أعمال الجمعية العمومية السنوية

عملاً بأحكام المادة ١٦٥ من قانون الشركات التجارية، يحق للمساهمين الذين يمثلون أكثر من ٥٪ من رأس المال طلب إدراج مقترح ضمن جدول أعمال الجمعية العمومية، على أن يُقدّم الطلب قبل ٢٠ يوماً على الأقل من موعد عقد الاجتماع. ويتيح هذا الحق للمساهمين رفع المسائل الجوهرية للنقاش الرسمي، دون الاقتصر على ما يطرحه مجلس الإدارة.

حق الاطلاع على المعلومات قبيل انعقاد الجمعية العمومية

عملاً بأحكام قانون الشركات التجارية، تلتزم الشركة بتمكين المساهمين من مراجعة البيانات المالية، مصحوبة بتقرير مجلس الإدارة وتقرير مدقق الحسابات الخارجي عن السنة المالية المنصرمة، وذلك قبل ١٥ يوماً على الأقل من تاريخ انعقاد الجمعية العمومية السنوية. فضلاً عما تقدم، يلتزم مجلس الإدارة بموافاة كل مساهم له حق حضور الجمعية العمومية السنوية بملخص للبيانات المالية المدققة، مرفقاً بنسخ من تقارير المجلس ومدقق الحسابات، والتي يتم إرسالها مع الدعوة لحضور الاجتماع. تهدف الشركة من خلال هذه الممارسات إلى تعزيز المشاركة المدروسة للمساهمين، وترسيخ مبادئ الشفافية قبل اتخاذ القرارات الجوهرية في اجتماع الجمعية العمومية.

المعاملة العادلة في صفقات الاستحواذ

في إطار تنظيم سوق الأوراق المالية بسلطنة عُمان للشركات المساهمة العامة المُدرجة، يحظى المساهمون بالحماية من خلال قواعد استحواذ تركز على مبادئ المعاملة العادلة والمُنصفة في صفقات الاستحواذ أو نقل السيطرة. ويشترط نظام الاستحواذ المعمول به تقديم عرض إلزامي عند بلوغ نسب ملكية محددة، مثل وصول المُستحوذ إلى ٢٥٪ من أسهم التصويت في الشركة المُدرجة. ويهدف هذا الإطار إلى منح جميع المساهمين، بمن فيهم حاملي أسهم الأقلية، فرصاً متكافئة للمشاركة في صفقات الاستحواذ، مع وضع آليات تضمن عدالة السعر، بحيث لا يقل سعر العرض عن أعلى سعر دفعه مُقدّم العرض خلال الأشهر الستة الماضية.

الموافقة على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة

GRI 2-20 MSX G6

بموجب قانون الشركات التجارية، تختص الجمعية العمومية بتحديد مكافآت أعضاء مجلس الإدارة وبدلات حضورهم للاجتماعات وفقاً للقواعد المقررة، كما يُلزم هذا القانون الشركة بالإفصاح عن جميع المزايا والمبالغ التي يتقاضاها أعضاء المجلس خلال السنة المالية. ويمنح ذلك المساهمين آلية جوهرية للإشراف على مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، بما يعزز قيم الشفافية والمساءلة في مسائل الحوكمة.

إدارة المخاطر المؤسسية

تعمل عما ن ت ل وفق إطار مرن لإدارة المخاطر المؤسسية، يهدف إلى تحديد المخاطر الاستراتيجية والتشغيلية الرئيسية، فضلاً عن تقييمها ومراقبتها. تخضع مخرجات هذا الإطار لإشراف لجنة التدقيق والمخاطر، التي تتلقى تقارير دورية حول مستويات التعرض للمخاطر، وإجراءات التخفيف من آثارها، واتجاهات المخاطر الناشئة. تتضمن منظومة الإشراف على المخاطر تعاوناً مشتركاً بين مختلف الأقسام التقنية والتشغيلية والمؤسسية، مع التركيز بشكل خاص على الأمن السيبراني، وخصوصية البيانات، ومرونة البنية الأساسية الرقمية، والاعتبارات المتعلقة بالمناخ.

أبرزت عملية تحديد المخاطر لعام ٢٠٢٥ مجموعة من المخاطر الرئيسية في عدة مجالات تشمل: الأمن السيبراني واختراق البيانات؛ وتنفيذ التحول من شركة اتصالات إلى شركة تقنية؛ واستقطاب المواهب والاحتفاظ بها وإعادة تأهيلها؛ والمشهد التنافسي؛ وضعف مرونة الأعمال وأجندة الاستدامة؛ والبيئة التنظيمية المعقدة؛ والمخاطر الاقتصادية الكلية والجيوستراتيجية؛ بالإضافة إلى ضبط التكاليف وتحسينها وخفضها.

خصوصية البيانات وحمايتها

G5, G6 MSX

بالتزام مع استمرار عما ن ت ل في مسيرة تحولها من مشغل اتصالات تقليدي إلى شركة تقنية رقمية، تواصل الشركة وضع خصوصية البيانات والأمن السيبراني على رأس أولوياتها كقضايا جوهرية لاستمرارية أعمالها. تُعد حماية بيانات المشتركين وتأمين الشبكات وضمان سلامة الخدمات الرقمية ركائز أساسية للحفاظ على الثقة، وتلبية المتطلبات التنظيمية، مع ضمان عمليات تشغيلية مرنة وموثوقة.

الحوكمة

تضطلع لجنة التقنية الرقمية والابتكار المنبثقة عن مجلس الإدارة بدور محوري في الإشراف على برنامج الأمن السيبراني لشركة عما ن ت ل، حيث تتولى مراجعة استراتيجيته، ومتابعة مؤشرات الأداء الرئيسية، ومراجعة تقارير التقدم المحرز. وبالتوازي مع ذلك، تضطلع لجنة التدقيق والمخاطر بتقييم مخاطر محددة متعلقة بالأمن السيبراني بصفة ربع سنوية، نظراً لكونها تدرج ضمن الأولويات القصوى في سجل المخاطر الرئيسية للشركة. وفي إطار تعزيز هذا الإشراف المتخصص، عيّنت الشركة مسؤولاً لحماية البيانات خلال العام الحالي، كما أنشأت فريقاً متخصصاً بالخصوصية ضمن وحدة إدارة الحوكمة واللوائح التنظيمية والامتثال. تشرف لجنة توجيهية بقيادة مسؤول تنفيذي بدرجة نائب رئيس على التقدم المحرز، مع ضمان تقديم تحديثات ربع سنوية شاملة إلى الفريق الإداري بالشركة.

ترتكز استراتيجية الأمن السيبراني في عما ن ت ل على كفاءات عُمانية رفيعة المستوى، بما يشمل مركز عمليات أمنية يعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع. تتوافق هذه العمليات بشكل صارم مع التوجيهات الصادرة عن السلطات المحلية والجهات التنظيمية، وفي مقدمتها هيئة تنظيم الاتصالات والمركز الوطني للأمن السيبراني.

المواءمة التنظيمية والامتثال

استمرت عما ن ت ل خلال عام ٢٠٢٥ في تعزيز إطار عمل خصوصية البيانات والأمن السيبراني، وذلك استباقاً لدخول قانون حماية البيانات الشخصية العُماني حيز التنفيذ في فبراير ٢٠٢٦. أجرت الشركة خلال العام مراجعة شاملة لسياسة الخصوصية الخاصة بها، وذلك للتحقق من مدى توافقها وتقييم مواءمتها مع متطلبات معيار (ISO 27701) والإطار التنظيمي لقانون حماية البيانات الشخصية العُماني.

قامت عما ن ت ل بمواءمة ممارسات خصوصية البيانات وحمايتها مع متطلبات قانون حماية البيانات الشخصية العُماني، بالإضافة إلى وضع خارطة طريق تهدف إلى تعزيز أتمتة عمليات الخصوصية. تسري هذه المواءمة على مستوى المؤسسة ككل، لتشمل الموظفين، والمتدربين، والأطراف الخارجية، وجميع العمليات التشغيلية القائمة في سلطنة عمان.

يستند هيكل الحوكمة لدينا إلى إطار سياسات راسخ، بما يضمن الإدارة الآمنة لخصوصية البيانات وأمن المعلومات عبر جميع قطاعات الشركة. يسري هذا الإطار على جميع قطاعات الأعمال والشركات التابعة العاملة في سلطنة عمان، ويمتد ليشمل الموظفين، والمتدربين، والأطراف الخارجية، والعمليات ذات الصلة.

تتضمن السياسات الرئيسية التي يركز عليها هذا الإطار الآتي:

- ◆ سياسة خصوصية البيانات (المتاحة للجمهور على الموقع الإلكتروني لشركة عما ن ت ل)
- ◆ سياسة أمن المعلومات
- ◆ سياسة تصنيف البيانات
- ◆ سياسة الاحتفاظ بالبيانات



G5 MSX 205-3 GRI

إجراءات منهجية مطبقة منذ عام ٢٠٢٢ لمراعاة خصوصية البيانات منذ المراحل الأولى في تصميم المنتجات والخدمات والأنظمة.

تشمل الميزات الرئيسية لهذا الإجراء الاستباقي ما يلي:

- ◆ تقييم أثر حماية البيانات (DPIA): عملية إلزامية لجميع المشاريع الجديدة، مع إجراء مراجعات سنوية لضمان معالجة المخاطر المتغيرة.
- ◆ الخصوصية كخيار افتراضي: تطبيق تدابير الخصوصية مباشرة في الأنظمة والعمليات بدلاً من كونها إضافات اختيارية.
- ◆ تقنيات متقدمة لتعزيز الخصوصية: استخدام حجب البيانات، وإخفاء الهوية، والتعلم الموزع لحماية البيانات طوال دورة حياتها.
- ◆ الشفافية المتمحورة حول المستخدم: إعطاء الأولوية للوضوح من خلال إشعارات جلية وحماية شاملة للبيانات طوال دورة حياتها.

تتبع عمانتل سياسة صارمة تقضي بعدم بيع أو تأجير بيانات المشتركين لأطراف أخرى، ولا يتم مشاركتها إلا عند الضرورة لدعم تقديم الخدمات، أو إتمام المعاملات، أو للأغراض التجارية المشروعة الأخرى.

دمج الخصوصية في التصميم

وضعت عمانتل إجراءً رسميًا لتعزيز دمج الخصوصية في التصميم، وذلك ترسيخاً لمبدأ الخصوصية كركيزة أساسية في ابتكاراتها كافة. يركز هذا الإطار على دمج مبادئ الخصوصية الأساسية مباشرة في تصميم وهيكلية جميع المنتجات، والخدمات، ونظم المعلومات، والعمليات الإدارية، والبنية الأساسية للشبكات. تشمل هذه الإجراءات التقنيات المطورة داخلياً وخارجياً على حد سواء، وذلك من خلال دمج متطلبات الخصوصية منذ المراحل الأولى لأي مبادرة. يضمن هذا النهج إدارة اعتبارات الخصوصية بشكل منهجي واستباقي عبر جميع العمليات التشغيلية والمنظومة الرقمية للشركة.

وتكتمل عمليات التدقيق هذه من خلال إجراء عمليات تدقيق سنوية، داخلية وخارجية، على نظام إدارة أمن المعلومات. تدعم عملية التدقيق الشاملة هذه منهجية التحسين المستمر وتضمن المواءمة مع المعايير العالمية، مما يمنح مشتركينا ثقة تامة في موثوقية التدابير المتخذة لحماية خصوصية وأمن بياناتهم.

حقوق بيانات المشتركين وحماية الخصوصية

تلتزم عمانتل بحماية خصوصية عملائها وتمكين الأفراد من التحكم في بياناتهم الشخصية، بما يتماشى بشكل صارم مع قانون حماية البيانات الشخصية العماني (PDPL) ومتطلبات معايير (ISO 27701). تحظر الشركة بشكل صارم استخدام البيانات الشخصية خارج نطاق التعليمات الموثقة من مسؤول البيانات، وتتطلب الحصول على موافقة صريحة كأساس رئيسي لجمع معلومات الهوية الشخصية. يتمتع المشتركون بمجموعة شاملة من حقوق التحكم في بياناتهم، بما يشمل:

- ◆ الحق في الاطلاع على تفاصيل جمع البيانات واستخدامها.
- ◆ الحق في الوصول إلى البيانات الشخصية، أو تصحيحها، أو محوها.
- ◆ الحق في تقييد المعالجة أو الاعتراض على أنشطة معالجة محددة، بالإضافة إلى حق سحب الموافقة.
- ◆ الحق في نقل البيانات، والحماية من اتخاذ قرارات مؤتمتة غير قانونية.
- ◆ الحق في تقديم الشكاوى المتعلقة بممارسات إدارة البيانات.

الضمان والشهادات

عملت عمانتل على تطوير منظومة حوكمة أمن المعلومات عبر ترقية شهادة (ISO 27001) من إصدار ٢٠١٣ إلى إصدار ٢٠٢٢ الأكثر دقة، مع ضمان استمرارية صلاحية شهادة (ISO 27701:2019).

الترقية إلى معيار

ISO 27001:2022

تواصل الشركة التزامها بأبرز المعايير الدولية، بما في ذلك مختلف شهادات الأيزو (ISO) ومعايير صناعة بطاقات الدفع (PCI)، وذلك عبر خدماتها الجوهرية مثل تحويل التسمية متعدد البروتوكولات (MPLS) وشبكات الهاتف المحمول الأساسية والإنترنت الثابت وخدمات استضافة الإنترنت. حيث تساهم هذه الشهادات بشكل مباشر في حماية بيانات المشتركين وتعزيز أنظمة إدارة معلومات الخصوصية عبر مختلف المجالات التشغيلية.

شهد عام ٢٠٢٥ توسعاً استراتيجياً في نطاق هذه الشهادات ليشمل جميع الخدمات السحابية التي تقدمها عمانتل، ومن ضمنها مشروع السحابة الوطنية وخدمات أمازون ويب سيرفيسز (AWS). ولضمان استدامة الامتثال، تخضع الأنظمة وبيئات الخدمة الأكثر حيوية في عمانتل لعمليات تدقيق سنوية للحصول على الشهادات، والتي تشمل:

- ◆ أنظمة إدارة علاقات المشتركين (CRM) وأنظمة الفواتير.
- ◆ البرمجيات مفتوحة المصدر وأنظمة الصيانة المحوسبة.
- ◆ مستودع البيانات والبنية الأساسية السحابية.



متطلبات خصوصية وأمن البيانات لدى الأطراف الخارجية

تُوسّع عمانتل نطاق متطلباتها المتعلقة بخصوصية البيانات والأمن السيبراني لتشمل جميع الأطراف الخارجية والمقاولين المصرح لهم بالوصول إلى معلومات الشركة أو بياناتها. خلال إجراءات التعاقد، يُشترط على جميع الشركاء المعنيين مراجعة ملحق خاص بالأمن السيبراني وخصوصية البيانات وتوقيعه، والذي يحدد بوضوح الحد الأدنى من التزامات الأمن والخصوصية الواجب اتباعها منذ بدء العلاقة التعاقدية، وتدعيمًا لمنظومة الإشراف، تُخضع عمانتل الأطراف الخارجية لعملية تقييم أثر حماية البيانات، مما يساعد على تحديد مخاطر حماية البيانات المحتملة، ومن ثم الاستجابة لها بشكل استباقي. علاوةً على ذلك، تستخدم عمانتل سياسة الخصوصية الرسمية وإشعار الخصوصية الخاص بها لإطلاع جميع الشركاء على معاييرها الصارمة والمتبعة للتعامل المسؤول مع البيانات.

توفر الشركة برامج تدريب مباشرة للتوعية بالخصوصية والأمن للأطراف الخارجية والمقاولين، وذلك لضمان استيفاء هذه المعايير. وفي الحالات التي لا تتوفر فيها إمكانية تقديم برامج تدريب مباشرة، يُلزم المقاولون بموجب العقود بزمان حصول موظفيهم على التدريب الأمني اللازم عبر جهات عملهم الأصلية. من خلال هذا النهج الشامل، تعزز عمانتل حماية البيانات عبر سلسلة قيمتها الأوسع، مع تعزيز ممارسات أمنية متسقة وعالية المستوى لدى جميع الموردين وشركاء الأعمال.

استبقاء البيانات وإدارة دورة حياتها

تتبنى الشركة نهجًا قويًا لإدارة دورة حياة البيانات، تحكمه سياسة استبقاء البيانات الخاصة بها، بما يضمن التعامل مع بيانات المشتركين والأعمال بمسؤولية وأمان، مع الامتثال الكامل للالتزامات القانونية والتنظيمية. تحدد السياسة فترات استبقاء واضحة لمختلف فئات البيانات، مدعومة بجدول رسمي يتمشى مع لوائح هيئة تنظيم الاتصالات، وقانون التجارة العماني، بالإضافة إلى قوانين الضرائب العمانية، وجميع المتطلبات الأخرى ذات الصلة. يُحظر تمامًا أي استبقاء للبيانات يتجاوز المدد المحددة المنصوص عليها في مصفوفة استبقاء البيانات، ويخضع ذلك حصريًا لموافقة الفريق الإداري بالشركة.

تُحفظ السجلات التي تتم أرشفتها لأغراض تاريخية أو بحثية، حيث تُخزن بشكل آمن غير قابل للوصول في سياق العمل اليومي، مع قصر استرجاعها على فئة محددة من الإداريين. بمجرد انتهاء فترة الأرشفة المعمول بها، تخضع جميع السجلات لعملية إتلاف، بما يتمشى مع أحكام عمانتل التوجيهية الخاصة بالتخلص من الوسائط التخزينية. تعزز عمانتل، من خلال هذا النهج المنظم، حوكمتها الشاملة للبيانات، كما تضطلع بحماية معلومات المشتركين الحساسة، فضلًا عن ترسيخ ثقافة الإدارة المسؤولة للبيانات على مستوى قطاعات المؤسسة ككل.

مراقبة الأمن السيبراني وإدارة الاستجابة للحوادث

حرصًا على تطبيق أقصى معايير السلامة الرقمية، تُتبع عمانتل عملية شاملة لإدارة عمليات اختراق البيانات بما يتوافق تمامًا مع متطلبات معايير (ISO 27001 و ISO 27701) وقانون حماية البيانات الشخصية العماني. يشرف فريق عمل متخصص على إدارة هذا الإطار، وذلك عبر إتباع صرامة وتقنيات معززة لحماية الخصوصية مثل التشفير وإخفاء الهوية. تضمن هذه التدابير منح حق الوصول إلى المعلومات الحساسة بدقة على أساس "الحاجة إلى المعرفة" فقط، مدعومة بضوابط التسجيل والمراقبة المستمرة.

عززت عمانتل، انطلاقًا من هذه الركائز، حماية بيانات مشتركين وقنواتها الرقمية وتوافر خدماتها، وذلك من خلال مركز عمليات أمنية يعمل على

مدار الساعة طوال أيام الأسبوع، بحيث يتولى اكتشاف التهديدات والاستجابة لها في الوقت الفعلي فور حدوثها.

نجح فريق الاستجابة للحوادث خلال عام ٢٠٢٥ في إدارة ما يلي:

إدارة أكثر من **٣٥٥** حادثة أمن سيبراني بنجاح



حجب **٢١٨** تيرا بايت من حركة مرور البيانات الخبيثة



معالجة **١٠٧** حادث احتيال



برامج التدريب والتوعية

ترسخ عمانتل ثقافة قوية للخصوصية وأمن البيانات، وذلك من خلال توفير برامج تدريب وحملات توعية شاملة لجميع الأطراف المصرح لها بالوصول إلى معلومات الشركة أو بياناتها. قدمت الشركة أكثر من ١٠٠ جلسة لنقل المعرفة والتوعية بالأمن السيبراني للموظفين خلال عام ٢٠٢٥، مما ساهم في تعزيز الثقافة الأمنية داخل المؤسسة مع الارتقاء بمستوى نضج البرنامج بشكل عام. استثمرت الشركة أيضًا في بناء القدرات الوطنية من خلال استقطاب ٣٤ خبيرًا من الكفاءات العمانية وتأهيلهم، وذلك عبر مسارات تطوير مهنية واضحة تتماشى مع متطلبات الأمن السيبراني المتطورة، بما يشمل التقنيات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي والتقنيات السحابية. بالإضافة إلى ذلك، استحوذت عمانتل على منصة تدريب إلكترونية متخصصة لفريقها الأمني الداخلي، أثمرت عن إنجاز ما يزيد عن ٨٠٠ ساعة تدريبية خلال العام.

واصلت الشركة جهودها في تعزيز السلامة الرقمية خارج نطاق عملياتها الخاصة عبر إطلاق حملات توعية للمشاركين، والتي صُممت لبناء مجتمع أكثر وعيًا بالأمن السيبراني. أطلقت عمانتل خلال العام حملات متعددة تتناول التهديدات الناشئة واتجاهات الهجمات، بما يشمل الاحتيال المدعوم بالذكاء الاصطناعي، وانتحال الهوية، وغيرها من عمليات الاحتيال السيبراني. صُممت هذه المبادرات خصيصًا لمساعدة المشاركين على التعرف على المخاطر الرقمية والاستجابة لها بشكل أفضل، سعيًا نحو إرساء دعائم بيئة رقمية أكثر أمانًا للمجتمع بأسره.

الريادة المشاركة في القطاع

واصلت عمانتل لعب دور محوري ومؤثر في تطوير ممارسات الأمن السيبراني العالمية، وذلك من خلال المشاركة في المنتديات القطاعية الرئيسية، والمؤتمرات، والمبادرات التعاونية. ترعّمت عمانتل في عام ٢٠٢٥ جهود تطوير المجموعة الإقليمية لمكافحة الاحتيال والأمن التابعة لمجموعة مشغلي الهواتف المحمولة العالمية (GSMA) للأمن السيبراني، حيث نجحت في توحيد جهود ما يزيد عن ٤٠ مشغلًا، وذلك من خلال عقد أكثر من ٢٠ اجتماعًا وورش عمل متخصصة لتبادل المعرفة. شاركت عمانتل في الاجتماعات السنوية الحضورية، بالإضافة إلى ثلاث جلسات افتراضية التي عُقدت على مدار العام، وبصفتها عضوًا في الهيئة الإدارية لمنتدى جارتنر الشرق الأوسط. حظيت خبرات عمانتل بتقدير عالمي واسع عبر اختيارها لعضوية لجنة تحكم جوائز جارتنر "عين على الابتكار" المخصصة لمقدمي خدمات الاتصالات، حيث تم تقييم المرشحين بناءً على معايير ابتكار الفكرة وأصالتها، ومساهمتها في تطوير القطاع، ومدى جدواها من الناحية التجارية.

بالإضافة إلى ذلك، شاركت عمانتل في أكثر من ٢٠ مؤتمرًا من خلال إلقاء كلمات رئيسية، والمشاركة في حلقات نقاشية وجلسات عصف ذهني. تتكامل هذه الجهود الدولية بشكل وثيق مع المواءمة العميقة مع الجهات التنظيمية الوطنية، وذلك لدعم التطوير والتحسين المستمر لأطر وسياسات وإجراءات قطاعي الأمن السيبراني والاتصالات.

الحفاظ على نسبة امتثال للوائح التنظيمية بلغت



١٠٠٪ في حماية الخدمات والبنية الأساسية



تم تقديم أكثر من ١٠٠ محاضرة لتبادل المعرفة والتوعية بالأمن السيبراني للموظفين الداخليين.



ترقية أنظمة إدارة الهوية والتحكم في الوصول (IAM) لتعزيز الهوية الرقمية والتحكم في الوصول.



إنجاز أكثر من ٨٠٠ ساعة تعليمية تدريبية لفريق الأمن الداخلي.

حماية السحابة الوطنية العُمانية

عززت عمانتل حماية السحابة الوطنية في عام ٢٠٢٥، وذلك من خلال تطبيق معايير دولية متقدمة والحصول على اعتمادات وطنية رصينة.

◆ استمرت الشركة في استيفاء متطلبات اعتماد وزارة النقل والاتصالات وتقنية المعلومات، مما يؤكد امتثالها الكامل لمعايير حماية السحابة الوطنية.

◆ جرى تأمين الخدمات السحابية من خلال الحصول على عدة شهادات اعتماد:

شهادة ISO 27701: المعنية بتعزيز إدارة الخصوصية وأمن المعلومات.

ضوابط تحالف أمن السحابة (CSA): تطبيق المقارنات المعيارية لأمن السحابة الخاصة بقطاع الاتصالات وتقنية المعلومات.

شهادتا ISO 27017 و ISO 27018: معالجة ممارسات الأمن والخصوصية الخاصة بالبيئات السحابية، وذلك لحماية بيانات المستخدمين وضمان استمرارية الامتثال.

التعاون الدولي في مجالات الأمن السيبراني والبنية الأساسية

◆ المشاركة الفعالة في صياغة أطر عمل وتحالفات الأمن السيبراني الدولية.

◆ المشاركة في مبادرات أمن الاتصالات في المنطقة.

◆ نيل مجموعة من الجوائز والتقديرية الدولية في مجالات الأمن السيبراني وحماية البيانات.

سلسلة التوريد المسؤولة وإدارة الموردين

الموردون: GRI 2-6, 2-23, 2-24, 308-1, 414-1

MSX G4, G5

عززت عمانتل، في عام ٢٠٢٥، حوكمة سلاسل التوريد الخاصة بها عبر اعتماد معايير جديدة مرتبطة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وزيادة الدعم الموجه للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، فضلاً عن إطلاق مبادرات توعوية للموردين. تواصل الشركة مواءمة ممارسات المشتريات مع أهداف التنمية الوطنية وتوقعات الامتثال الداخلي.

تقييم الموردين الجدد وفحصهم

استحدثت عمانتل في عام ٢٠٢٥ عملية مطورة لفحص الموردين تتضمن معايير متعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. جرى إدراج استبيان جديد ضمن نظام تقييم الموردين، حيث خضع ٢٠٪ من الموردين للفحص والتقييم

وفق النموذج المطور خلال العام. اعتمدت الشركة إدراج مؤشرات التعمين، مثل خلق فرص العمل وتمثيل القوى العاملة الوطنية، ضمن متطلبات المناقصات. لم يطرأ أي تغيير جوهري على إجراءات تسجيل الموردين الجدد، أو التقييم السنوي، أو تحديث بيانات الموردين خلال عام ٢٠٢٥.

مدونة سلوك الأطراف الخارجية

أطلقت عمانتل مدونة سلوك الأطراف الخارجية في عام ٢٠٢٥، تعزيزاً لمعايير الأعمال الأخلاقية والاستدامة. تحدد المدونة التوقعات الرئيسية في المجالات التالية:

- ◆ مكافحة الرشوة ومكافحة الفساد.
- ◆ حماية البيئة والامتثال لمعايير الصحة والسلامة والبيئة.
- ◆ ترسيخ مبادئ حقوق العمال وحقوق الإنسان.
- ◆ ضمان السرية وأمن البيانات.

تتوفر المدونة على الموقع الإلكتروني للحكومة المؤسسية في عمانتل، مع إدراجه ضمن المتطلبات التعاقدية لجميع الموردين الحاليين والجدد.

دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة والقيمة المحلية المضافة

تواصل عمانتل منح الأولوية لتطوير المحتوى المحلي عبر دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز التعمين، فضلاً عن تقوية مرونة سلاسل التوريد، تماشياً مع رؤية عُمان ٢٠٤٠ وأهداف التنويع الاقتصادي الوطني. طورت الشركة، في عام ٢٠٢٥، استراتيجيتها للقيمة المحلية المضافة من خلال سياسات مستهدفة، وأطر شراء محدثة، إلى جانب مبادرات مجتمعية رائدة. أنجزت عمانتل إجراءات حوكمة القيمة المحلية المضافة، وواءمتها مع السياسات الوطنية المتبعة بهيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك لمنح الأولوية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة في فرص التعاقد.

بناء القدرات والارتقاء بمستوى الوعي

نظمت الشركة مجموعة من ورش العمل الرامية لدعم تطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة:

- ◆ قدمت الشركة ١١ جلسة تدريبية بالتعاون مع هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (ريادة)، والتي استفاد منها ١٤٩ مشاركاً.
- ◆ عقدت الشركة جلستين تدريبيتين بالتعاون مع هيئة تنظيم الاتصالات، بمشاركة ٤٨ مشاركاً.

استهدفت هذه البرامج تعزيز فهم الموردين لتوقعات المشتريات، ومعايير الاستدامة المعتمدة، وآليات استخدام منصات المشتريات الرقمية.

نسبة الإنفاق على الموردين المحليين (باستثناء الشركات الصغيرة والمتوسطة)

٨٧,١٪

(٢٠٢٤ : ٨٧,٦٪)

إجمالي المبالغ المسندة للموردين من الشركات الصغيرة والمتوسطة

٩,٠٦٤ مليون

(٢٠٢٤ : ٩,٨٤ مليون)

إجمالي عدد الموردين المسجلين من الشركات الصغيرة والمتوسطة

١,٠٤٠

(٢٠٢٤ : ٩٣٢)

إجمالي المبالغ المسندة للموردين المحليين و الشركات الصغيرة والمتوسطة

١٧٧,١٨ مليون

(٢٠٢٤ : ١٤٢,٠٧ مليون)

إجمالي عدد الموردين المسجلين

٥,٢٤١

(٢٠٢٤ : ٤,٨٠٨)

إجمالي العقود الجديدة المبرمة

٢.٩

خلق عالم أكثر مراعاة للبيئة

الحياة الصفري للانبعاثات وتحول الطاقة

GRI 305-3

MSX E1, E2, E3, E4, E5

ترتكز استراتيجية عمانتل لإزالة الكربون على التزامها المعلن بتحقيق الحياد الصفري لجميع الانبعاثات في جميع النطاقات بحلول عام ٢٠٥٠. اعتمدت الشركة نهجاً مرحلياً يتضمن هدفاً لعام ٢٠٣٠ لخفض الانبعاثات المطلقة للنطاقين ١ و ٢ بنسبة ٤٥٪ مقارنةً بالعام المرجعي ٢٠٢٣. شهد عام ٢٠٢٥ تحول هذا الالتزام إلى واقع تشغيلي ملموس، وذلك من خلال الاستمرار في تنفيذ خارطة طريق إزالة الكربون الخاصة بالشركة، والتي أطلقت لأول مرة في عام ٢٠٢٤.

حصر غازات الاحتباس الحراري وأداء الانبعاثات

GRI 305-1, 305-2

يتم إعداد حصر غازات الاحتباس الحراري في عمانتل وفقاً للمعايير المؤسسية لبروتوكول غازات الاحتباس الحراري، مع تطبيق نهج الرقابة التشغيلية لتحديد الأطر التنظيمية، وتغطية انبعاثات النطاقين ١ و ٢ وفئات مختارة من النطاق ٣.

عززت الشركة منظومة إدارة الانبعاثات والتخطيط لإزالة الكربون عبر الاشتراك في منصة متخصصة لتتبع الانبعاثات وإعداد التقارير المتعلقة بها، إلى جانب تحديث خارطة طريق إزالة الكربون الخاصة بالشركة. ويعتمد حصر الانبعاثات على تجميع البيانات المستمدة من فواتير الطاقة، وسجلات الوقود، وأصول الشبكة.

المدرجة في النطاقين ١ و ٢ (الفئة ٣)، والنفائات الناتجة عن العمليات (الفئة ٥)، والسفر لأغراض العمل (الفئة ٦)، وتنقل الموظفين (الفئة ٧).

كانت انبعاثات النطاق ٣ في العام المرجعي مدفوعة بشكل أساسي بالانبعاثات المرتبطة بشركة عمان داتا بارك المعروفة حالياً باسم أوتك (Otech)، والتي شكلت حوالي ٦٠٪ من إجمالي انبعاثات هذا النطاق.

اضطلعت عمانتل في عام ٢٠٢٥، بتحسين منهجيات حساب انبعاثات النطاق ٣ من خلال دمج بيانات نشاط أكثر تفصيلاً، بما يشمل معلومات محسنة حول استهلاك الطاقة والوقود في المواقع التابعة للأطراف الخارجية، وذلك استكمالاً لمنظومة حصر النطاق ٣ التي أطلقت في عام ٢٠٢٤.

ساهمت الأتمتة، خلال عام ٢٠٢٥، في توسيع نطاق تتبع الانبعاثات عبر المواقع المملوكة للشركة والمواقع التابعة لأطراف خارجية، كما أسهمت في تحسين تقديرات النطاق ٣ باستخدام بيانات نشاط محدثة. كما أتاحت هذه المنظومة إصدار تقارير شهرية، وتحليل الاتجاهات، وتوفير وثائق جاهزة للتحقيق، مما عزز من شفافية وموثوقية جهود عمانتل في إزالة الكربون.

يشمل حصر غازات الاحتباس الحراري لعام ٢٠٢٥ ما يلي:

- ♦ **النطاق ١:** الانبعاثات الناتجة عن الاستهلاك المباشر للوقود في المولدات وأساطيل المركبات.
- ♦ **النطاق ٢:** الانبعاثات الناتجة عن الكهرباء المشتراة.
- ♦ **النطاق ٣:** الانبعاثات الناتجة عن فئات مختارة تشمل: السلع والخدمات المشتراة (الفئة ١)، والأنشطة المتعلقة بالوقود والطاقة غير

تندرج الأولويات البيئية لعمانتل تحت ركيزة "خلق عالم أكثر مراعاة للبيئة" ضمن إطار الاستدامة الخاص بها، حيث تركز الشركة على العمل المناخي، وكفاءة استخدام الموارد، وحماية التنوع البيولوجي، وتبني ممارسات تشغيلية مسؤولة. تماشياً مع الركيزة الرابعة لرؤية عُمان ٢٠٤٠ (بيئة عناصرها مستدامة) والالتزام الوطني بتحقيق الحياد الصفري للانبعاثات بحلول عام ٢٠٥٠، يركز نهج الشركة على دمج العمل الاستراتيجي عبر عملياتها وسلسلة القيمة للحد من الأثر البيئي، وتعزيز القدرة على التكيف مع المخاطر المستقبلية.

يستعرض هذا القسم أداء عمانتل واستراتيجيتها المستقبلية في ثلاث مجالات ذات أولوية:

♦ الحياة الصفري للانبعاثات وتحول الطاقة

♦ النفائات والمياه والاقتصاد الدائري

♦ المخاطر المناخية والنظم الطبيعية

تتوافق هذه المجالات مباشرة مع القضايا البيئية الجوهرية للشركة، والتي جرى التحقق منها في تقييم الأهمية النسبية المزدوجة لعام ٢٠٢٥؛ حيث حدد التقييم كلاً من التخفيف من آثار التغيرات المناخية، وانبعاثات الغازات الدفيئة، واستخدام المياه، فضلاً عن إدارة النفائات، والتنوع البيولوجي كقضايا ذات تأثير مالي وأهمية بالغة لأصحاب المصلحة. بدأت عمانتل إجراءات تقديم مستهدفات خفض الانبعاثات الخاصة بها للمصادقة عليها من قبل مبادرة الأهداف المستندة إلى أسس علمية (SBTi).

انبعاثات غازات الدفيئة

E2 MSX 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5 GRI

الطريقة	الوصف	خط الأساس لانبعاثات غازات الدفيئة لعام ٢٠٢٣* بوحدة الطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO ₂ e)	المساهمة بالنسبة المئوية من الإجمالي	انبعاثات غازات الدفيئة لعام ٢٠٢٤ بوحدة الطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO ₂ e)	المساهمة بالنسبة المئوية من الإجمالي	انبعاثات غازات الدفيئة لعام ٢٠٢٥ بوحدة الطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (tCO ₂ e)	المساهمة بالنسبة المئوية من الإجمالي
بناءً على الموقع	النطاق الأول	٢٥,٧٧٦,٧٦	%٨,٨٧	٢٣,٩٩٢,٧٣	%٧,٣٨	٢٢,٨٥٢,٧١	%٦,٩٥
	النطاق الثاني	٧٦,٥٩٢,٨٠	%٢٦,٣٦	٨٤,٩٩٨,٠٠	%٢٦,١٤	٨٠,٧٠٨,٣٥	%٢٤,٥٣
	النطاق الثالث	١٨٨,٢٤٨,٦١	%٦٤,٧٨	٢١٦,١٩٦,٤٦	%٦٦,٤٨	٢٢٥,٣٩٤,١٠	%٦٨,٥٢
	النطاقات الأول والثاني	١٠٢,٣٦٩,٥٦	%٣٥,٢٢	١٠٨,٩٩٠,٧٣	%٣٣,٥٢	١٠٣,٥٦١,٠٦	%٣١,٤٨
	النطاقات الأول والثاني والثالث	٢٩٠,٦١٨,١٧	%١٠٠,٠٠	٣٢٥,١٨٧,١٩	%١٠٠,٠٠	٣٢٨,٩٥٥,١٦	%١٠٠,٠٠
بناءً على السوق	النطاق الأول	٢٥,٧٧٦,٧٦	%٨,٥٢	٢٣,٩٩٢,٧٣	%٧,٧٠	٢٢,٨٥٢,٧١	%٨,١٧
	النطاق الثاني	٨٨,٥٦٧,٦٠	%٢٩,٢٧	٧٦,٩٨٨,٩٥	%٢٤,٦٩	٥٠,٨٥٧,١٧	%١٨,١٨
	النطاق الثالث	١٨٨,٢٤٨,٦١	%٦٢,٢١	٢١٠,٨٠٦,٤٨	%٦٧,٦١	٢٠٦,٠٥٦,٠١	%٧٣,٦٥
	النطاقات الأول والثاني	١١٤,٣٤٤,٣٦	%٣٧,٧٩	١٠٠,٩٨١,٦٨	%٣٢,٣٩	٧٣,٧٠٩,٨٨	%٢٦,٣٥
	النطاقات الأول والثاني والثالث	٣٠٢,٥٩٢,٩٧	%١٠٠,٠٠	٣١١,٧٨٨,١٦	%١٠٠,٠٠	٣٧٩,٧٦٥,٨٩	%١٠٠,٠٠

* عُدلت أرقام عام ٢٠٢٣ الواردة في تقرير الاستدامة السابق بسبب توسيع نطاق الحساب

كثافة غازات الدفيئة

302-3 GRI

الاسم	مستوى الكثافة لعام ٢٠٢٣ بوحدة الطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/تيرا بايت	مستوى الكثافة لعام ٢٠٢٤ بوحدة الطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/تيرا بايت	مستوى الكثافة لعام ٢٠٢٥ بوحدة الطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/تيرا بايت
دورة حياة المنتج من مرحلة استخراج الخامات إلى مرحلة التصنيع النهائي (بناءً على الموقع)	٠,٠٦٣٢	٠,٠٤٩٨	٠,٠٣٤٢
دورة حياة المنتج بأكملها من مرحلة استخراج الخامات إلى التخلص من المنتج (بناءً على الموقع)	٠,١١٢٣	٠,١٠١٣	٠,٠٧٨٤
كثافة المنتج (النطاقات الأول والثاني)	٠,٠٤٧٥	٠,٠٣٦٢	٠,٠٢١٩

نمو الانبعاثات المتوقع وأثر مبادرات إزالة الكربون (للفترة ما بين ٢٠٢٣ و ٢٠٣٠)

E3 MSX

ملاحظات	٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣
انبعاثات العام المرجعي لعمانتل للنطاقين الأول والثاني (طن سنوياً)	١٠٢,٣٦٩,٥٦	١٠٢,٣٦٩,٥٦	١٠٢,٣٦٩,٥٦
"الانبعاثات المُسجَّلة للنطاقين الأول والثاني (ضمن سيناريو إزالة الكربون من شبكة الكهرباء) (طن سنوياً)"	١٠٣,٥٦١,٠٦	١٠٨,٩٩٠,٧٣	١٠٢,٣٦٩,٥٦
نسبة النمو مقارنةً بالعام المرجعي	%١,١٦	%٦,٤٧	%٠,٠٠
"حجم انبعاثات عمانتل للنطاقين الأول والثاني (ضمن سيناريو عدم إزالة الكربون من شبكة الكهرباء) (طن سنوياً)"	١٠٨,٤٦٢,٧٨	١٠٨,٩٩٠,٧٣	١٠٢,٣٦٩,٥٦
التغير المئوي مقارنةً بالانبعاثات المُسجَّلة لذلك العام	%٤,٧٣	%٠,٠٠	%٠,٠٠
التغير المئوي مقارنةً بالعام المرجعي	%٥,٩٥	%٦,٤٧	%٠,٠٠
الانبعاثات الناتجة بعد تنفيذ مبادرات عمانتل لإزالة الكربون (طن سنوياً)	٧٣,٧٠٩,٨٨	٩٧,٩٦٢,٤٨	١٠٢,٣٦٩,٥٦
التغير المئوي مقارنةً بالانبعاثات المُسجَّلة لذلك العام	%٢٨,٨٢-	%١٠,١٢-	%٠,٠٠
التغير المئوي مقارنةً بالعام المرجعي	%٢٨,٠٠-	%٤,٣١-	%٠,٠٠



يقود تخطيط البنى الأساسية والمشاريع المستقبلية لتعزيز تصميم شبكة عالية الكفاءة ومستدامة.

د. علي بن سعيد الهاشمي
مدير عام تصميم وتخطيط البنى الأساسية بعمانتل

الطلب على الطاقة وتحسين كفاءة استهلاكها

يشهد الطلب على الكهرباء ارتفاعًا مستمرًا خلال عام ٢٠٢٥، ويُعزى ذلك إلى نشر شبكات الجيل الخامس (5G)، وزيادة استخدام بيانات الهاتف المتنقل، وتوسّع البنية الأساسية الثابتة. وواصلت

عمانتل تركيزها على إدارة الطاقة التشغيلية، بما يشمل استخدام الطاقة الشمسية في مقرها الرئيسي وتحسين كفاءة استهلاك الطاقة في شبكاتها. كما تجري الشركة مراجعة لإجراءات محددة تستهدف استخدام الديزل، وتحديث تجهيزات الإضاءة، وتعزيز كفاءة مراكز البيانات.

مزيج الطاقة

في عام ٢٠٢٥، تزيد نسبة الكهرباء القادمة من الشبكة الوطنية عن ٧٦٪ من إجمالي مزيج الطاقة لدى عمانتل، وأما نسبة مولدات الديزل فهي قُرابة ٢٣٪، أما مصادر الطاقة المتجددة وحلول الطاقة الهجينة تغطي النسبة المتبقية البالغة ١٪.

شكّلت نسبة الكهرباء القادمة من الشبكة الوطنية

٧٦٪

مولدات الديزل

٢٣٪

مصادر الطاقة المتجددة والحلول الهجينة

١٪

استهلاك الطاقة E1 MSX 302-1 GRI

٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	
٣,٠٠٣,١٧٤,٠٠	٣,٩٧٢,١٥٧,٢٠	٣,٦٣٩,٦٦٨,٤٠	توليد الطاقة الشمسية بوحدة الميغا جول
٨٠٣,٠١٢,٦٦٥,٩٧	٧٨٣,٦٥٨,٦٦١,٥٨	٧١٧,٦٣٦,٢٤٤,٣٩	إجمالي استهلاك الكهرباء بوحدة الميغا جول
٢٣٧,٤٦٥,٧٠٥,٣١	٢١٧,٢٢٤,٦٣١,٦١	٢٢٥,٢٤٠,١١٢,٧١	استهلاك الديزل - للمولدات (المملوكة والمستأجرة) بوحدة الميغا جول
١,٠٤٣,٤٨١,٥٤٥,٢٨	١,٠٠٤,٨٥٥,٤٥٠,٣٩	٩٤٦,٥١٦,٠٢٥,٥٠	إجمالي استهلاك الطاقة بوحدة الميغا جول
٠,٢٩٪	٠,٤٠٪	٠,٣٨٪	المساهمة من مصادر الطاقة المتجددة
٢٢,٧٦٪	٢١,٦٢٪	٢٣,٨٠٪	المساهمة من مولدات الديزل
٧٦,٩٦٪	٧٧,٩٩٪	٧٥,٨٢٪	المساهمة من شبكة الكهرباء

توفير مصادر الطاقة المتجددة والخضراء

تواصل أنظمة الطاقة الشمسية في الموقع تلبية جزء من احتياجات المقر الرئيسي لعمانتل في مسقط من الكهرباء، مع دراسة إمكانية توسيع نطاقها لتشمل مرافق إقليمية أخرى. وواصلت الشركة في عام ٢٠٢٥ دعم خفض انبعاثات النطاق الثاني عبر شراء شهادات الطاقة المتجددة الدولية لضمان توريد الكهرباء من مصادر متجددة؛ حيث

استهلاك الوقود والتخلص التدريجي من المولدات

تُشغّل عمانتل مولدات تعمل بالديزل في المواقع النائية التي لا تتوفر فيها شبكة الكهرباء. وفي عام ٢٠٢٥، واصلت الشركة جهودها لتحسين كفاءة استهلاك الوقود عبر أسطول المولدات لديها، كما شرعت في إجراء دراسات لتقييم فرص التحوّل إلى الكهرباء. ورغم ذلك، لا يزال التوسّع في استخدام المركبات الكهربائية محدودًا نتيجة قُصور البنية الأساسية الوطنية لمحطات الشحن.

ملف المخاطر الكبرى للمجموعة، مما أسهم في ضمان تعزيز فاعلية نهج حوكمة المخاطر البيئية.

يتضمن نظام إدارة المخاطر المؤسسية عملية لتصنيف المخاطر المتعلقة بالمناخ سنوياً، حيث تنطوي على تقييم كلاً من المخاطر المادية وتلك المرتبطة بالتحوّل بناءً على أثرها المُتوقع على الأعمال واحتمالية حدوثها.

تتضمن المخاطر التي يشملها التقييم تعرّض البنية الأساسية للظواهر الجوية القاسية، وارتفاع تكاليف الطاقة نتيجة تقلبات السوق، والتغيرات المُرتقبة في الأطر التنظيمية. وفي الوقت نفسه، تستكشف عمانتل فرصاً لتعزيز استخدام الطاقة المتجددة، وتصميم شبكات تتواءم مع تغير المناخ، وتقديم خدمات رقمية تتوافق مع الأهداف المناخية.

إدراكاً للترابط الوثيق بين تغير المناخ وفقدان التنوع البيولوجي، تعمل الشركة على دمج اعتبارات الأثر على النظم البيئية ضمن خطط تطوير مواقعها وبنيتها الأساسية. كما تواصل عمانتل التزامها بتعزيز مرونتها من خلال حوكمة المخاطر المشتركة بين الإدارات، والمراقبة المستمرة للمخاطر البيئية.

إدارة استهلاك المياه وكفاءتها

يُعدّ استهلاك المياه في عمانتل ضمن أدنى مستوياته، حيث يقتصر أساساً على أنظمة التبريد والمرافق. وفي عام ٢٠٢٥، واصلت الشركة مراقبة كفاءة استهلاك المياه في مواقعها التشغيلية الرئيسية، مع تركيز خاص على مراكز البيانات. كما تُجري الشركة حالياً دراسات إضافية لتقييم أساليب التبريد الهجينة، تماشياً مع أهدافها طويلة الأجل لخفض استهلاك المياه.

استهلاك المياه
٢٤,٣٤٥,٣٣ مترًا مكعبًا

(عام ٢٠٢٤: ٣٧,٩٩٧,٢١ مترًا مكعبًا)

(عام ٢٠٢٣: ٨٤,٣٥٠,١٤ مترًا مكعبًا)

المخاطر المناخية والنظم الطبيعية

GRI 201-2 MSX E7

في عام ٢٠٢٣، بدأت عمانتل رسميًا في تضمين المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية للشركة، وذلك بإدراجها في

النفائات الإلكترونية واستعادة المواد

GRI 306-2

تُنتج عمانتل نفائات إلكترونية من البنية الأساسية للشبكة، ومعدات المشتركين، وأجهزة تقنية المعلومات، والبطاريات. وتتولى جهات تقدم خدمات معتمدة إدارة هذه النفائات. بما في ذلك الشركة العُمانية القابضة لخدمات البيئة "بيئة"، وذلك وفقًا للوائح الوطنية المعمول بها لإدارة النفائات.

وقّعت عمانتل مذكرة تعاون مع "بيئة" لمعالجة النفائات الإلكترونية على المستوى الوطني، واستكشاف سُبل إدماج التقنيات الحديثة في مرافق إدارة النفائات التابعة لها. كما أبرمت الشركة اتفاقية مع شركة "إيفر جرين" (Evergreen) المتخصصة في إعادة تدوير النفائات الإلكترونية بمحافظة ظفار، وذلك لمعالجة نفائاتها الناتجة عن عملياتها. وتتنوع مسارات التخلص من هذه النفائات بين نقلها إلى شركات معتمدة لإعادة التدوير أو طرحها عبر مزادات مُنظمة، حيث تخضع المواد المطروحة في المزادات لشروط تُلزم المشترين بإدارة هذه النفائات وفقًا للمتطلبات البيئية المعمول بها.

تؤكد عمانتل التزامها بالقوانين المحلية المتعلقة بالنفائات الخطرة، وتفرض معايير بيئية صارمة عند اختيار الماولين لأعمال الهدم وإدارة المواقع

المشاركة في تحالف الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لقطاع الاتصالات في دول مجلس التعاون الخليجي (للفترة بين ٢٠٢٣ و٢٠٢٥)

واصلت عمانتل دورها الريادي في تحالف الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة لقطاع الاتصالات في دول مجلس التعاون الخليجي، وهو منصة إقليمية تهدف إلى تعزيز التعاون بين مشغلي الاتصالات للارتقاء بممارسات الاستدامة وتحسين الأداء في هذه المجالات. وفي عام ٢٠٢٥، عززت الشركة حضورها من خلال الشراكة مع مجموعة STC (شركة الاتصالات السعودية) في فعالية هاكاوثون الاستدامة لدول مجلس التعاون الخليجي ضمن "كفاءة الطاقة المعتمدة على الذكاء الاصطناعي"، إلى جانب التعاون مع نظيراتها في المنطقة وتعزيز تبادل المعرفة معهم.

النفائات والمياه والاقتصاد الدائري

GRI 306-3 MSX E4

تطبّق عمانتل مبادئ الاقتصاد الدائري لإدارة استهلاك المواد والحد من الأثر البيئي على امتداد سلسلة القيمة للشركة. ويشمل ذلك إعادة تدوير معدات الشبكة بعد انتهاء عمرها الافتراضي، وإدارة دورة حياة البطاريات، وترشيد استهلاك المياه إلى أدنى مستوياته.

نوع النفائات الإلكترونية	حجم النفائات المُجمّعة في عام ٢٠٢٤ (بالطن)	حجم النفائات المُجمّعة في عام ٢٠٢٥ (بالطن)
البطاريات	١٧١,٢٧	١٤٦,٤٨
أجهزة تقنية المعلومات	٢٨,٩٦	٥,٩٥
أقراص التخزين الصلبة لأجهزة تقنية المعلومات	٠,٨٢	٠
أجهزة الارسال الخارجية	١,٧٠	٤,٧٦
الإجمالي	٢٠٢,٧٦	١٥٧,١٩

فئات مخاطر المناخ

يستند ملف تصنيف مخاطر المناخ المُحدَّث لدى عمانتل إلى الإطار الزمني للمخاطر ومدى أهميتها، ويوضّح الجدول أدناه أبرز المخاطر والفرص المحددة لعام ٢٠٢٥.

المخاطر المادية	المخاطر المتعلقة بالتحوّل	الفرص
الظواهر الجوية القاسية (خطورة منخفضة) - التعرض لموجات الحر والجفاف والفيضانات والأعاصير والعواصف. - احتمال تضرر البنية الأساسية: أبراج الاتصالات الخلوية ومراكز البيانات. - احتمال انقطاع الخدمة وارتفاع تكلفة الصيانة في المناطق المتضررة. - اضطراب في سلاسل التوريد وأنشطة المشتريات.	ارتفاع تكلفة الطاقة (خطورة متوسطة) - قد يؤدي التحوّل إلى استخدام حلول الطاقة منخفضة الكربون إلى زيادة أسعار الطاقة. - التداعيات المباشرة على تشغيل البنية الأساسية والمعدات.	الطاقة المتجددة - طرح حلول الطاقة الخضراء وفقًا للمخاطر التي نُوقِشت، الأمر الذي يتيح خفض النفقات التشغيلية. - إطلاق منتجات وخدمات مستدامة لمواكبة التحوّل المستمر في تفضيلات المشتركين وسلوكهم نحو منتجات وخدمات ذات بصمة كربونية أقل.
ارتفاع مستوى سطح البحر (خطورة مرتفعة) - ضعف البنية الأساسية الساحلية في سلطنة عُمان. - خطر يهدد البنية الأساسية لعمانتل، بالإضافة إلى احتمالية فقدان المشتركين. - حدوث فيضانات في المواقع التشغيلية الرئيسية وانقطاع في خدمات الاتصال في المناطق المنخفضة (مثل ولاية الحرقم).	الاستثمار في التقنية (خطورة متوسطة) - ضرورة اعتماد تقنيات الطاقة المتجددة والموفرة للطاقة. - التداعيات المالية المحتملة على عمانتل.	التحول الرقمي - اعتماد القنوات الرقمية والتحول إلى العمليات غير الورقية. - توسيع نطاق تقنية إنترنت الأشياء والحلول الذكية لترشيد استهلاك الطاقة ودعم سلطنة عُمان في جهودها الرامية إلى إزالة الكربون. - تأدية دور ريادي في مبادرات الشمول الرقمي التي تُسهم في تمكين المجتمعات من التكيف مع التحديات المناخية.
ارتفاع في متوسط درجات الحرارة (خطورة مرتفعة) قد تؤدي الزيادة في متوسط درجات الحرارة إلى ارتفاع تكاليف التشغيل واستهلاك قدر أكبر من الطاقة لتلبية متطلبات التبريد الإضافية.	تغيّر المتطلبات التنظيمية (خطورة متوسطة) - الزيادة العالمية في اللوائح التنظيمية الرامية إلى تقليل انبعاثات غازات الدفيئة. - ضرورة امتثال عمانتل للقواعد والمعايير المتغيرة باستمرار. - احتمال تضرر سمعة عمانتل إذا لم تواكب المعايير الإقليمية للاستدامة. - احتمال فرض ضريبة على انبعاثات الكربون في دول الموردين، الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع تكاليف سلسلة التوريد لعمانتل.	

النظم الطبيعية والتنوع البيولوجي

E6 MSX 304-3 GRI

تدمج عمانتل الاعتبارات المتعلقة بالتنوع البيولوجي والنظم البيئية ضمن خطط تطوير بنيتها الأساسية وتشغيل عملياتها، ولا سيما في المناطق الساحلية والبحرية الحساسة بيئياً. وفي عام ٢٠٢٥، نُفذت الشركة مشاريعها الكبرى بما يتوافق مع اللوائح البيئية الوطنية، بما في ذلك متطلبات تقييم الأثر البيئي والحصول على الموافقات اللازمة. كما أكدت عمانتل عدم إنشاء أي مواقع تشغيلية جديدة داخل المناطق المحمية أو المناطق الحساسة للتنوع البيولوجي، وأن المشاريع البحرية تُنفذ بالتنسيق مع الجهات البيئية المختصة للحد من الاضطرابات البيئية.

في عام ٢٠٢٥، تمثّلت إحدى المبادرات الرائدة في إنشاء متحف المعالم العُمانية تحت الماء، بالشراكة مع هيئة البيئة وشركة إنوتيك (Innotech). تضمنت المبادرة وضع هياكل لشعاب مرجانية اصطناعية مطبوعة بتقنية ثلاثية الأبعاد، استلهم تصميمها من المعالم العُمانية؛ سعياً لدعم جهود إعادة تأهيل الموائل البحرية. ويستند هذا المشروع إلى نتائج البرامج التجريبية السابقة لتأهيل الشعاب المرجانية التي أثبتت فاعليتها في تعزيز التنوع البيولوجي، إلى جانب مبادرة زراعة الأسجار.

تؤكد هذه الجهود التزام عمانتل بحماية رأس المال الطبيعي في سلطنة عُمان، في ظل إدارتها لحساسية الدولة تجاه تغيّر المناخ، وشح المياه، وتدهور النظم البيئية. ومن خلال هذه الإجراءات،

تُسهم الشركة في تعزيز قدرة النظم البيئية على التكيف والصمود، ودعم الأهداف الوطنية للحفاظ على البيئة ضمن رؤية عُمان ٢٠٤٠، إضافة إلى ترسيخ الركيزة البيئية لاستراتيجيتها في الاستدامة.

الحوكمة البيئية والتطلعات المستقبلية

E8, E9 MSX 2-9, 2-13, 2-24 GRI

تتولى اللجنة التوجيهية للاستدامة في عمانتل الإشراف على البرامج البيئية، مما يضمن التنسيق الفعال بين مختلف إدارات الشركة. وفي عام ٢٠٢٥، تم اعتماد الأدوار المرتبطة بمجالات البيئة والمجتمع والحوكمة رسمياً في عددٍ من الإدارات، مع دمج الأداء البيئي ضمن مؤشرات المخاطر ومؤشرات الأداء الرئيسية للأعمال.

نظرة مستقبلية

مع تقدّم عمانتل في تنفيذ استراتيجيتها البيئية، انتقل تركيزها من بناء القدرات الأساسية إلى تحقيق أداء قابل للقياس ومتكامل عبر مختلف إداراتها. وتتركز أولوياتها على توسيع خيارات الحصول على الطاقة المتجددة في ظل تطوّر سوق الطاقة في سلطنة عُمان، وتحسين جودة بيانات انبعاثات النطاق الثالث، ودمج مبادئ الاقتصاد الدائري في دورة حياة منتجاتها وتخطيط الأصول. كما تواصل عمانتل مشاركتها في منصة مجلس التعاون الخليجي للابتكار في الاستدامة مع تعزيز الرقابة الداخلية على ممارسات البيئة والمجتمع والحوكمة، بهدف مواءمة أعمالها مع أفضل المعايير الوطنية والإقليمية والعالمية، وتعزيز خلق القيمة البيئية.



الوجهة المثلى للعمل

GRI 2-7, 2-8, 401-2, 401-3

تواصل عمانتل ترسيخ مكانتها كالجهة المثلى للعمل في سلطنة عُمان، عبر توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والشمول والابتكار. وخلال عام ٢٠٢٥، كثفت الشركة جهودها لتعزيز مشاركة الموظفين، ودعم التنوع وتنمية المواهب الوطنية، وبناء كوادر مؤهلة للمستقبل، وذلك من خلال اعتماد ممارسات قائمة على البيانات في إدارة الموارد البشرية. وقد أسهمت هذه الجهود في تحقيق أهداف عمانتل الشاملة في مجال الاستدامة، وتعزيز مرونتها المؤسسية على المدى الطويل.

ثقافة بيئة العمل الناجحة

أدت مبادرات تعزيز مشاركة الموظفين المُنظمة دورًا محوريًا في تعزيز الحوار بينهم وبين القيادة العليا على مدار العام. كما أتاح منتدى الشمول والتنوع والإنصاف منصة تقودها القيادة العليا لفتح باب الحوار بشأن الشمول وسهولة الوصول، وأسهم في إطلاق مجموعة من المبادرات الرامية إلى تعزيز ممارسات الشمول في جميع أقسام الشركة.

علاوة على ذلك، عززت عمانتل ثقافة التقدير والتعاون بين إداراتها المختلفة عبر برامج مخصصة؛ إذ تشجع منصة "تل كوين" (Telecoin) الموظفين على تقدير جهود زملائهم داخل الشركة، بينما أتاح "مختبر تجربة المشتركين" تقديم ورش عمل قصيرة بين الإدارات لاستعراض أثر المنتجات والمبادرات التي تركز على المشتركين في تحقيق الإيرادات.

GRI 403-6 MSX S1

أكثر من ٣١ جلسة إرشاد فردية

١٠
جلسات توعوية على مستوى الشركة
بشأن الرفاهية

١,٢٠٠
موظف شاركوا في استطلاع تقييم
مؤشرات الصحة النفسية

تأسست اللجنة التوجيهية للرفاهية والصحة النفسية عام ٢٠٢٥؛ للإشراف على المبادرات الرامية إلى تعزيز صحة الموظفين جسديًا ونفسيًا واجتماعيًا. وفي خطوة أولى، أطلقت عمانتل بالتعاون مع مؤسسة "ون مايند آت وورك" (One Mind at Work) أول مؤشر للرفاهية والصحة النفسية في المنطقة؛ بهدف وضع خط أساس قائم على البيانات لدعم التدخلات المستقبلية. كما شهد العام ذاته صياغة استراتيجية مشتركة للرفاهية بالتعاون مع مجموعة "زين"، في نهج تعاوني هو الأول من نوعه بين المجموعتين؛ سعياً لمواءمة أولويات الرفاهية وتعظيم الأثر الشامل.

تضمنت جهود التنفيذ خلال العام تقديم عدد من جلسات الإرشاد الفردية، وتنظيم جلسات توعية حول الرفاهية على مستوى الشركة، إلى جانب خمس جلسات إحاطة فوُجهة لقيادات الشركة ضمن برنامج الإرشاد "مشورة". كما نجحت عمانتل في إنجاز النسخة الثانية من استطلاع تقييم مؤشرات الصحة النفسية، مُحققَةً زيادة بنسبة ١٥٪ في معدلات مشاركة الموظفين مقارنةً بالدورة السابقة.

GRI 405-1 MSX S9

تمثيل المرأة حسب المستوى التنظيمي

المستويات الوظيفية المبتدئة والمتوسطة

٣٠٪
عام ٢٠٢٤ : ٢٩٪
عام ٢٠٢٣ : ٢٨٪

المستويات الإدارية العليا والتنفيذية

٢٣٪
عام ٢٠٢٤ : ٢١٪
عام ٢٠٢٣ : ٢٠٪

تدعم الركيزة الاجتماعية من خلال مبادرات إشراك الموظفين، والرفاهية، والشمول.

روان مقبول العويرة

أخصائية الثقافة المؤسسية وإشراك الموظفين

توزيع القوى العاملة حسب الجنس وفئة التوظيف

المؤشر	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
موظفون بدوام كامل	٢,٣٦٠	٢,٣٩٠	٢,٣٣٨
الموظفون الذكور	١,٧٣٣	١,٧٤٤	١,٦٧٨
الذكور (نسبة)	٧٣	٧٣	٧٢
الموظفات الإناث	٦٢٧	٦٤٦	٦٦٠
الإناث (نسبة)	٢٧	٢٧	٢٨
العاملون غير الموظفين لدى الشركة	١,٣٥٧	١,٥٠٠	١,٦٣٠
العاملون غير الموظفين لدى الشركة (نسبة)	٣٧	٣٩	٤١

عدد الموظفين حسب الموقع الجغرافي (خلال الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥)

الدولة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
سلطنة عُمان	٢,٢٠٩	٢,٢٥٣	٢,٢١٩
الهند	٨٢	٧١	٥٩
باكستان	٢٦	٢٣	٢١
الفلبين	٥	٢	١
الأردن	٦	٥	٦
مصر	٧	٧	٤
أخرى	٢٥	٢٩	٢٨
الإجمالي	٢,٣٦٠	٢,٣٩٠	٢,٣٣٨

بالتوازي مع ذلك، أطلقت عمانتل بالتعاون مع مجموعة "زين" حملات توعوية ربع سنوية تهدف إلى تعزيز التعامل الأمثل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وتقديم خدمات شاملة، وتسهيل الوصول في بيئة العمل. وشملت هذه الحملات جلسات حوارية وتوعوية للموظفين، إلى جانب مبادرات سرد القصص والتجارب الواقعية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما يساهم في ترسيخ سلوكيات الشمول، وتفعيل دور القيادات في تعزيز هذا المبدأ داخل الشركة وقطاع الاتصالات ككل.

دعمت عمانتل دمج الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تنفيذ استراتيجية متخصصة تهدف إلى تيسير وصولهم إلى الخدمات، سواء للموظفين أو المشتركين. وقد شملت المبادرات الرئيسية المنجزة خلال العام تطوير خصائص تقنية لتسهيل استخدام المنصات الرقمية، وتخصيص مسارات خدمة سريعة لهم في مراكز خدمة المشتركين، بالإضافة إلى توفير حلول الترجمة الفورية بلغة الإشارة.

أسهم منتدى الشمول والتنوع والإنصاف في فتح باب حوار بناء بين الموظفين والإدارة العليا، مما أتاح تحويل الملاحظات إلى مبادرات عملية.

الإعاقة، وأسفرت عن إطلاق ١٩ مبادرة تهدف إلى تحسين سهولة الوصول في بيئة العمل وتعزيز الشمول المادي والرقمي لكل من الموظفين والمشاركين.

خصائص القوى العاملة (للفترة بين ٢٠٢٣ و ٢٠٢٥)

تُعدّ مبادئ الشمول والتنوع والإنصاف ركيزة أساسية في استراتيجية الموارد البشرية لعمانتل خلال عام ٢٠٢٥، مما يعزز التزامها بتوفير بيئة عمل عادلة وشاملة تحترم الجميع. وقد حافظت عمانتل على استقرار خصائص القوى العاملة لدى الشركة خلال فترة التقرير، بفضل توظيف أعداد كبيرة من الكوادر العُمانية، والتمثيل المستقر والمتوازن بين الجنسين في المناصب المبتدئة والمتوسطة والإدارية العليا. وتؤكد هذه النتائج الجهود المستمرة لإتاحة فرص متكافئة للجميع، ودعم التخطيط المستدام للقوى العاملة.

الشمول والتنوع والإنصاف

405, 406-1 GRI S4, S6, S9, S10 MSX

تظل المساواة بين الجنسين من الأولويات الاستراتيجية لدى الشركة، مع حرصها على متابعة التمثيل الوظيفي في جميع مستوياتها باستمرار. وفي عام ٢٠٢٥، واصلت عمانتل رصد توزيع الجنسين والإفصاح عنه، لضمان تكافؤ الفرص ودعم التدرج الوظيفي في المناصب المبتدئة والمتوسطة والإدارية العليا. كما لم تشهد الشركة أي بلاغات عن ممارسة التمييز خلال العام نفسه، مما يبرز ثقافتها المؤسسية المتينة.

سعيًا لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة، رسخت عمانتل مبادئ الشمول والتنوع والإنصاف لمناقشة الموضوعات الجوهرية المتعلقة بالقوى العاملة. وركزت المرحلة الأولى على التحديات التي يواجهها الأشخاص ذوي



قياس مشاركة الموظفين ورضاهم الوظيفي

تحرص عمانتل على تقييم مستوى رضا موظفيها سنوياً عبر استراتيجية مُنظمة ومتعددة القنوات، تهدف إلى استطلاع آرائهم وفهم احتياجاتهم. ويعتمد هذا النهج على دمج استطلاعات شاملة على مستوى الشركة، واستبيانات دورية سريعة، وجلسات نقاش مركزة ونوعية، بما يضمن تكوين رؤية متكاملة حول القوى العاملة.

في عام ٢٠٢٤، أجرت عمانتل تحليلًا شاملاً للثقافة المؤسسية، تضمن جلسات تفاعلية، ومناقشات مركزة، ومقابلات فردية، وذلك بهدف تعزيز نتائج مؤشر صافي نقاط ترويج الموظفين ومعايير أداء خدمات الموارد البشرية. وفي عام ٢٠٢٥، عززت الشركة هذا النهج من خلال إطلاق استطلاع لقياس تبني الثقافة المؤسسية، وتقييمات متخصصة للراحة النفسية والمشاركة والشمول، إلى جانب جلسات نقاش مركزة على التقدير والاعتراف بالجهود. وتمكّن هذه الجهود المنهجية الشركة من متابعة انطباعات الموظفين وتحسينها باستمرار عبر جميع الجوانب الرئيسية لتجربة الموظف.

تخطط عمانتل لإطلاق استطلاع سنوي موحد لتعزيز مشاركة الموظفين على مستوى المجموعة خلال عام ٢٠٢٦، وذلك سعياً لترسيخ هذه الرؤية ضمن الأطر المؤسسية بشكل أكبر. سيسهم ذلك في إنشاء إطار عمل موحد ومبسط للمقارنة المعيارية والتتبع الزمني المتواصل، بما يضمن استناد جهودنا على بيانات دقيقة تركز في جوهرها على التحسين المؤسسي المستمر.

الموظفون الجدد حسب الجنس والفئة العمرية (خلال الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥)

GRI 202-2, 401-1, 402-2 MSX S9

٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣
١٠٩	٨٢	١١٣
٣٧% (٤٠)	٣٤% (٢٨)	٤٣% (٤٩)
٥٩% (٦٤)	٢٤% (٢٠)	٤٨% (٥٤)
٣٩% (٤٣)	٧٤% (٦١)	٥٢% (٥٩)
٢% (٢)	١% (١)	-

*توضح الأرقام المدرجة بين قوسين العدد الفعلي للموظفين الجدد

الأجور والمزايا

GRI 2-19, 2-20, 3-3, 202-1, 401-2, 402-2, 405-2

MSX S1, S2

توفر عمانتل إطاراً شاملاً للأجور يهدف إلى تقديم أجور ومزايا تنافسية لجميع موظفيها. وتخضع مستويات الرواتب لمراجعات دورية، مع تقييم أداء الموظفين عبر آليات مُنظمة، حيث يستحق الموظفون بدوام كامل زيادات سنوية ومكافآت مرتبطة بمستوى الأداء، والتي تعكس أداء الشركة والأقسام والأفراد. كما توفر الشركة برامج تحفيزية إضافية، مثل برنامج حوافز أداء المبيعات (SIP) المُوجه لموظفي قسم المبيعات، ونظام ربط الأجر بالأداء للموظفين المتميزين، وذلك لتقدير المساهمات المميزة وتكريم الإنجازات.

في عام ٢٠٢٥، بلغت نسبة متوسط الراتب الأساسي بين الإناث والذكور ٨١٪، مما يوضح تركّز أعلى للموظفين الذكور في المناصب القيادية العليا والوظائف الفنية، وليس وجود تفاوت في الأجور بين الجنسين.

استقطاب المواهب وتحولات القوى العاملة

تركّزت جهود استقطاب المواهب في عام ٢٠٢٥ على جذب أصحاب الكفاءات المهنية، ودعم تطوير الأشخاص في بداية حياتهم الوظيفية. وقد شهد العام نفسه توظيف نسبة ملحوظة من النساء في عمانتل، كما شكّل الموظفون الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٠ عاقا الغالبية من إجمالي التعيينات الجديدة، مما يعكس التزام الشركة باستدامة القوى العاملة وتخطيط التعاقب الوظيفي على المدى الطويل.

إجمالي الموظفين المُعَيَّنِينَ

١٠٩

نسبة النساء من التعيينات الجديدة

٣٧%

٥٩%

نسبة الموظفون الجدد الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٣٠ عاقا

دوران الموظفين حسب الفئة العمرية

من ١٨ إلى ٣٠ سنة

%٠

%٠ : ٢٠٢٤

%٠ : ٢٠٢٣

من ٣١ إلى ٥٠ سنة

%٢

%٢ : ٢٠٢٤

%١ : ٢٠٢٣

٥١ سنة فما فوق

%٥

%١ : ٢٠٢٤

%١ : ٢٠٢٣

دوران الموظفين

S3 MSX 401-1 GRI

بلغ معدل دوران الموظفين الإجمالي ٧٪ في عام ٢٠٢٥، وتركزت النسبة بشكل أساسي بين الموظفين الذين تزيد أعمارهم عن ٥١ عامًا، وهو ما يجسد مرحلة انتقالية للقوى العاملة مرتبطة بالأهلية للتقاعد، ولا يعكس وجود أي تحديات تتعلق باستبقاء الموظفين. حافظت معدلات دوران الموظفين الكفاءات الشابة وذوي الخبرات المتوسطة على انخفاضها خلال العام، مما يشير إلى استقرار الحفاظ على الموظفين عبر قطاعات القوى العاملة الأساسية، وفاعلية ممارسات عمانتل في تعزيز مشاركة الموظفين واستبقائهم.

الأشخاص ذوي الإعاقة

بلغ عدد الموظفين من ذوي الإعاقة في عمانتل ٢١ موظفًا بنهاية عام ٢٠٢٥، شارك أربعة منهم في برنامج الماجستير خلال العام. تحقق التقدم المحرز في مجال دمج ذوي الإعاقة بفضل العديد من المبادرات الرئيسية، ومنها:

- المناقشات التي جرت في منتدى الشمول والتنوع والإنصاف، والتي أسفرت عن ١٩ مبادرة لدعم الموظفين ذوي الإعاقة.
- إطلاق أدوات ومكونات إضافية لتعزيز سهولة الوصول على موقع عمانتل الإلكتروني (www.omantel.om).
- أولوية الخدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المنافذ.
- منصة تفسير لغة الإشارة في الوقت الفعلي لدعم المشتركين من الصم والبكم.
- عقد حلقات نقاشية ربع سنوية ضمن منتدى "Zain Purple Confidence"، مع إطلاق حملة مشتركة لسرد القصص بالتعاون مع مجموعة زين لتعزيز مستوى التوعية حول دمج ذوي الإعاقة.

تمكين المرأة

استمرت سياسات إجازة رعاية الطفل في عام ٢٠٢٥ في دعم رفاه الموظفين، والتوازن بين العمل والحياة، واستبقاء القوى العاملة. استفاد جميع الموظفين والموظفات المستحقين من إجازة رعاية الطفل خلال فترة إعداد التقرير، حيث بلغت نسبة العودة إلى العمل ١٠٠٪ لكلا المجموعتين. تُبرهن هذه النتيجة على فاعلية إطار منظومة دعم رعاية الطفل في عمانتل، والذي مكن الموظفين من إعادة الاندماج بسلاسة، بما يضمن استدامة عطاءهم والحفاظ على وتيرة العمل المتصلة.

واصلت عمانتل تفعيل حزمة سياساتها الحالية الداعمة للمرأة، مثل مرافق الحضانة، وغرف الرضاعة، ونظم العمل المرنة، في دعم مشاركة المرأة وتطويرها وتقديمها الوظيفي داخل المؤسسة.

إجازة رعاية الطفل ومعدل العودة إلى العمل (٢٠٢٥)

المؤشر	الإناث	الذكور
المستحقون	٦٦٠	١,٦٧٨
المستفيدون من الإجازة	٣٨	٦٥
العائدون إلى العمل	٣٨	٦٥
معدل العودة إلى العمل	%١٠٠	%١٠٠



نهج الشركة الاستباقي بتقدير وسائل الإعلام المحلية والمنشورات المتخصصة، مما يبرز دورها القيادي في رعاية المواهب العمانية ودعم استدامة القوى العاملة على المدى الطويل.

معدل التعمين (٢٠٢٥)

MSX S9

٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	
٢,٢١٩	٢,٢٥٣	٢,٢٠٩	الموظفون العمانيون
٩٥	٩٤	٩٤	معدل التعمين (%)
٩١	٨٥	٨٢	نسبة العمانيين في مناصب القيادة العليا (%)

حافظت عمانتل على معدل تعمين بنسبة ٩٥٪، مما يظهر تفانيها المستمر في استقطاب الموظفين العمانيين والحفاظ عليهم وتنمية مهاراتهم عبر جميع مستويات المؤسسة. يتماشى هذا الإنجاز مع إستراتيجية الشركة الأوسع لرأس المال البشري وأهداف توطين القوى العاملة على المستوى الوطني.

لعبت البرامج المنهجية التي تتبناها عمانتل في مسارات التطور الوظيفي، والتعلم والتطوير، علاوة على ممارسات التوظيف الشاملة، دورًا بارزًا في تعزيز قدرات القوى العاملة الوطنية. حظي

تمثل النقابة حوالي ٦٥٪ من إجمالي القوى العاملة في عمانتل (الموظفون بدوام كامل)، بينما تتكون النسبة المتبقية البالغة ٣٥٪ من موظفي العقود الذين تتم إدارة مزاياهم من قبل جهات العمل التابعين لها. نفذ أعضاء المجلس الإداري في عام ٢٠٢٥ زيارات ميدانية شملت جميع محافظات سلطنة عمان للتواصل مع الموظفين ومعالجة التحديات التي تواجههم. بلغ عدد الأعضاء المنتسبين للجمعية العمومية للنقابة حوالي ٨٧٠ عضوًا بحلول نهاية العام. من المقرر إجراء دورة انتخابية جديدة في عام ٢٠٢٦.

حافظت آليات تقديم الشكاوى على معايير السرية والسهولة والفاعلية طوال فترة إعداد التقرير، دون أن تشهد العمليات الحالية أي تغييرات ملموسة.

التعمين وتطوير المواهب الوطنية

ظل تطوير المواهب الوطنية محورًا استراتيجيًا لعمانتل في عام ٢٠٢٥، مما يعكس التزام الشركة بتطوير قوة عاملة ماهرة ومستدامة. يُصنف جميع الرؤساء ونواب الرئيس ممن يشغلون مناصب تنفيذية كجزء من القيادة العليا للمؤسسة. وعليه، تشتمل هذه الفئة أيضًا على جميع الموظفين المدرجين ضمن نطاق المناصب التنفيذية. يُقصد بالمواطنين المحليين الكوادر العمانية.

التفاوض الجماعي وعلاقات العمل وآليات تقديم الشكاوى

GRI 2-25, 2-26, 2-30

استمرت عمانتل في ترسيخ علاقات عمل بناءة ومستقرة طوال عام ٢٠٢٥، مدعومة بركائز الحوار المفتوح والثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين. واصلت عمانتل شمول كافة موظفيها الدائمين بموجب اتفاقيات التفاوض الجماعي، مما يعزز ممارسات التوظيف العادلة، والامتثال للوائح التنظيمية، مع ضمان وجود تمثيل مؤسسي ومنظم للموظفين.

تُمارس نقابة عمال عمانتل مهامها، منذ تأسيسها في عام ٢٠٠٧، عبر مجلس إداري يُنتخب كل أربع سنوات بنظام الاقتراع السري عبر الجمعية العمومية. تعمل النقابة بالتعاون مع إدارة الشركة، وذلك لحماية حقوق الموظفين وتعزيز المصالح المشتركة. تعقد النقابة اجتماعات دورية مع مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بشكل منتظم، وذلك لمناقشة أجور الموظفين، والمزايا، والترقيات، والتأمين الصحي، وشؤون القوى العاملة العامة. يشارك أعضاء المجلس الإداري رسميًا في عدة لجان للموارد البشرية، بما ضمن إدراج وجهات نظر الموظفين في عمليات صنع القرار.



التعلم وتنمية المهارات

GRI 3-3, 404-1, 404-2, 404-3 MSX S1

صُممت مبادرات التعلم وتنمية المهارات في عمانتل لعام ٢٠٢٥ بشكل استراتيجي لدعم متطلبات مهارات المستقبل، وتعزيز الجاهزية للقيادة، بما يتواءم مع أهداف التحول الرقمي الأوسع للشركة. شهد العام إطلاق عمانتل لأكاديمية الذكاء الاصطناعي وبرامج التسريع القيادي (بالشراكة مع المعهد الدولي للتنمية الإدارية)، مما زود الموظفين بقدرات متقدمة في التقنيات الناشئة والقيادة الاستراتيجية. ساهم الوصول إلى منصة Google Learning في تعزيز مهارات القوى العاملة في مجالات التكنولوجيا الناشئة. فضلًا عن ذلك، حقق برنامج التدريب الموجه في ممارسات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة لمجموعة منتقاة من الموظفين متوسط تقييم ما بعد التدريب يفوق ٨٠٪، ما يدل على كفاءة نقل المعرفة وتحقيق نتائج تعلم عملية.

متوسط ساعات التدريب لكل موظف:

♦ ٢٠٢٥: ١٧,٨ ساعة

♦ ٢٠٢٤: ٢٢,٨ ساعة

♦ ٢٠٢٣: ٢١,٥ ساعة

يعكس انخفاض متوسط ساعات التدريب لكل موظف في عام ٢٠٢٥ تحولًا استراتيجيًا مدروسًا في نموذج التعلم الذي تتبناه عمانتل، وليس تراجعًا في حجم الاستثمار. شهد عام ٢٠٢٥ تحولًا في نموذج التدريب التقليدي القائم على الكثافة العددية إلى تبني مناهج التعلم القائمة على النتائج والتطبيق العملي. تضمن هذا التحول التركيز بشكل مكثف على المهام أثناء العمل، والمشاريع التجارية الواقعية، والتوجيه المهني، ورحلات التعلم الموجهة المتوائمة مع الأولويات الاستراتيجية، بالإضافة إلى مسارات التعلم الرقمي المنسقة. أثمر هذا التوجه عن إعطاء الأولوية لفعالية التعلم، وتنمية الكفاءات بشكل معمق، والأثر التجاري الملموس على حساب إجمالي ساعات التدريب، مما أدى إلى تطوير منظومة تعلم أكثر تركيزًا وكفاءة.

برامج التعلم وتنمية المهارات - النتائج الرئيسية

البرنامج	النتائج والمخرجات الرئيسية (عام ٢٠٢٥)
برنامج بناء القدرات القيادية	نجح ٣٢ مشاركًا في استكمال البرنامج، وهو ما يدعم تعزيز الجاهزية للقيادة وخطط التعاقب الوظيفي.
برامج التنقل الوظيفي	أنجح تحقيق ١١٢ انتقالًا وظيفيًا أفقيًا وستة ترقية رأسية في تعزيز التنقل الداخلي للمواهب والتطوير الوظيفي.
المناهج عبر الإنترنت من جامعة IE	شارك ١٢٠ موظفًا في البرامج، حيث أتموا ٢,١٧٨ ساعة تدريبية بنسبة إنجاز بلغت ٩٦٪.
كلية شمال فوجينيا المجتمعية (نوفيا) - العام الثاني	أتم ٣٦ مشاركًا البرنامج، محققين معدل رضا بلغت نسبته ٩٦٪.
برنامج التدريب العملي	شارك ٥٦٧ متدربًا في البرنامج، مما دعم صقل مهارات الكفاءات في بداية مسيرتهم المهنية وتعزيز مستوى الجاهزية للعمل.
برنامج الجيل زد	نجح ٣١ خريجًا في استكمال البرنامج، مما ساهم في تعزيز تفاعل الشباب وتمكين تدفق المواهب المستقبلية.
برنامج إدارة الكوادر البشرية	تقديم تدخلات موجهة لتنمية القدرات لمديري الكوادر البشرية، وذلك بهدف تعزيز فاعلية الأداء القيادي.
برنامج الجاهزية لوظائف المستقبل	التركيز على إعداد الموظفين لشغل الأدوار الوظيفية الناشئة وتلبية متطلبات المهارات المتطورة المرتبطة بالتحول الرقمي.
فرص التدريب على رأس العمل	٥٢٧ مشاركًا من مختلف أنحاء سلطنة عمان، بالإضافة إلى ٦٠ مشاركًا في برنامج هواوي

تساهم هذه الجهود مجتمعة في تعزيز سلسلة تدفق القيادات، وتنمية القدرات التقنية والرقمية، وتأهيل موظفي عمانتل لمواكبة متطلبات الأعمال وتطورات السوق المتسارعة.

متوسط ساعات التدريب لكل موظف

١٧,٨ ساعة

متوسط درجات تقييم ما بعد التدريب للموظفين في تدريب الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة تجاوز نسبة

٨٠٪



ساعات التدريب حسب الجنس (لعام ٢٠٢٥)

الفئة	متوسط الساعات لكل موظف (لعام ٢٠٢٣)	متوسط الساعات لكل موظف (لعام ٢٠٢٤)	متوسط الساعات لكل موظف (لعام ٢٠٢٥)
الذكور	٢٠,٥	٢١	١٦,١
الإناث	٢٣,٨	٢٤,٥	٢١,٧

دعم الشهادات المهنية المعتمدة

تتبنى عمانتل نهجاً نشطاً في رعاية الشهادات المهنية المعتمدة عالمياً، مع التركيز على مواءمتها مع احتياجات الأعمال ومتطلبات المهارات الناشئة. يشمل ذلك شهادات تخصصية في مجالات التكنولوجيا، والتحول الرقمي، والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، وإدارة المشاريع، بالإضافة إلى المسارات المهنية المرموقة مثل المحلل المالي المعتمد، وجمعية المحاسبين القانونيين المعتمدين، ومعهد تشارترد للأفراد والتنمية. تتكفل الشركة بتكاليف برامج التدريب الكاملة والامتحانات المستقلة للشهادات، مع دمج هذه الاعتمادات ضمن مسارات التطوير الوظيفي الممنهجة، وذلك لضمان التطبيق العملي للمهارات المكتسبة. يساهم هذا النهج في تعزيز الخبرات الفنية، والمصادقية المهنية، والارتقاء بمستوى نضج القدرات المؤسسية.

استمرت الموظفين في إظهار مستويات تفاعل ومشاركة أعلى مقارنة بنظرائهم من الموظفين. نفذت الشركة مجموعة متنوعة من البرامج لدعم التطور الوظيفي وتعزيز جاهزية القوى العاملة للمستقبل.

تخطيط التعاقب الوظيفي وسلسلة تدفق القيادات

يتولى فريق تخطيط المواهب والتنقل الوظيفي مسؤولية حوكمة وقيادة تخطيط التعاقب الوظيفي في عمانتل، حيث يمتلك المسؤولية الكاملة للإطار العام والحوكمة والتنفيذ. تُعد هذه العملية من الأولويات الاستراتيجية، حيث تخضع للمراجعة الدورية وتقديم التقارير بشأنها إلى الإدارة العليا بشكل منتظم. تركز المنظومة على عناصر أساسية تشمل التحديد المنهجي للأدوار الحيوية، ورسم مسارات الخلفاء بناءً على الأداء والجاهزية، والمراجعات السنوية للتعاقب الوظيفي، وخطط التنمية الفردية المصممة لسد الفجوات في القدرات. يتكامل تخطيط التعاقب الوظيفي بشكل كامل مع برامج تطوير القيادة، والتنقل الوظيفي، وتدخلات التعلم الموجهة، وذلك لضمان استمرارية الأعمال والمرونة التنظيمية على المدى الطويل.

دعم برامج الدرجات العلمية

تدعم عمانتل التطوير الأكاديمي المتقدم من خلال برامج درجات علمية تتماشى استراتيجياً مع تطلعات المؤسسة. ومن الأمثلة البارزة على ذلك شراكتها مع جامعة IE، والتي يتم تنفيذها بالتعاون مع مجموعة زين، ضمن برنامج ماجستير التحول الرقمي. هناك ما يقرب من ١٢٠ موظفًا من عمانتل ملتحقون حاليًا بهذه البرامج، حيث تلتزم الشركة بتوفير الرعاية الكاملة لهم. يركز البرنامج على القيادة الرقمية، والابتكار، وقدرات التحول الشامل للمؤسسة، مما يعزز أجندة التحول في عمانتل ويضمن استدامة تدفق القيادات على المدى الطويل.

يضم البرنامج حاليًا ١٢٠ موظفًا مكفولين بالكامل ومسجلين في برامج للحصول على درجات علمية

تغطية برامج التدريب

في حين تستهدف المبادرات التدريبية بشكل أساسي الموظفين بدوام كامل، يتم توسيع نطاق برامج مختارة لتشمل المتعاقدين مجانًا، وذلك في الحالات التي يساهم فيها الارتقاء بالكفاءة بشكل مباشر في تعزيز الأداء التشغيلي. اعتمدت الإدارة أيضًا برامج تدريبية مخصصة لوكلاء التجزئة، تهدف بشكل خاص إلى تعزيز تجربة المشتركين والارتقاء بجودة الخدمات المقدمة. يمكن إدراج الموارد البشرية الخارجية التي تشغل وظائف مواجهة للجمهور ضمن هذه البرامج، متى ما وُجدت قيمة واضحة لمنظومة العمل المتكاملة. يضمن هذا النهج الشمولي مواءمة القدرات عبر نطاق القوى العاملة الأوسع التي تساهم في تحقيق نتائج المشتركين في عمانتل.



رفاه الموظفين، والصحة والسلامة المهنية

3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10, 403 GRI

S7, S8 MSX

ركز إطار عمل رفاهية الموظفين والصحة والسلامة المهنية في عمانتل، خلال عام ٢٠٢٥، على تبني أنماط الحياة الصحية، فضلاً عن دعم السلامة النفسية، وترسيخ ثقافة بيئة عمل داعمة. ساهم إشراف اللجنة التوجيهية للرفاهية والصحة النفسية في تقديم مبادرات موجهة تهدف إلى تبني أنماط حياة صحية، علاوةً على تعزيز المرونة النفسية، وترسيخ بيئات عمل تعاونية.

جرى تعزيز دعم السلامة النفسية من خلال توسيع نطاق برنامج "مشورة" للاستشارات، وإطلاق أول مؤشر إقليمي للرفاهية بالتعاون مع مؤسسة "ون مايند أت وورك" (One Mind at Work). خلال العام، قدم البرنامج ٣١ جلسة استشارية فردية، و١٠ جلسات توعوية للموظفين، بالإضافة إلى خمسة جلسات إطلاع للقيادات. بالإضافة إلى ذلك، استكمل أكثر من ١,٢٠٠ موظف استطلاع "أداة تقييم مؤشرات الصحة النفسية"، مما يشير إلى تعزيز مستوى المشاركة وترسيخ ثقافة الوعي في جميع أنحاء المؤسسة.

شملت مبادرات الرفاه البدني جلسات أسبوعية تحت إشراف الإدارة، وبرامج موسعة على مستوى المؤسسة مثل خطوات سعال والتوعية بصحة القدمين، بالإضافة إلى بطولات رياضية متعددة شارك فيها أكثر من ٢١٠ موظفًا. ساهمت هذه المبادرات في تحقيق مستويات أعلى من المشاركة الوظيفية، وشجعت على تبني أنماط حياة نشطة، فضلاً عن دورها في تعزيز الروابط الاجتماعية بين الموظفين.

استمر الأداء القوي لمنظومة الصحة والسلامة المهنية، حيث لم يتم تسجيل أي حالات وفاة خلال العام الحالي. حافظت عمانتل على التزام صارم

بمعايير السلامة، حيث تعاملت مع ٣٢ حالة مسجلة لعدم الامتثال للوائح الصحة والسلامة والمعدات الطوعية؛ ومن الجدير بالذكر عدم تسجيل أي إصابات في جميع تلك الحالات.

شهد برنامج "حماة القلوب" تطويرًا شمل توسيع نطاق تغطية أجهزة إزالة الرجفان الخارجية الآلية في جميع مرافق عمانتل، بالتزامن مع مواصلة برامج التدريب على الصحة والسلامة المهنية، وذلك لتعزيز الوعي بالسلامة والجاهزية وأفضل الممارسات. تجسد هذه التدابير في مجملها التزام الشركة المستمر بالحفاظ على بيئة عمل آمنة وصحية وداعمة للموظفين.

الجوائز والتقدير

في عام ٢٠٢٥، حظيت عمانتل بتكريم دولي تقديرًا لممارساتها المبتكرة في مجال الموارد البشرية وتعزيز مشاركة الموظفين، مما يسلط الضوء على التزامها الراسخ بالتميز. شملت أبرز الإنجازات ما يلي:

◆ **جائزة الاتحاد الدولي لمنظمات التدريب والتنمية "IFTDO" العالمية للموارد البشرية ٢٠٢٥:** تقديرًا للابتكار المتميز في ممارسات الموارد البشرية، وتطوير القيادات، والإدارة الاستراتيجية للقوى العاملة.

◆ **جائزة الجمعية العمانية لإدارة الموارد البشرية للابتكار لعام ٢٠٢٥:** مُنحت تقديرًا للتميز في تصميم وتنفيذ برامج مبتكرة للموظفين تساهم في تعزيز قدرات القوى العاملة وتعميق مستويات مشاركة الموظفين.

◆ **جائزة الابتكار في الممارسات عن مبادرة "فكرة":** تقديرًا لنهج الشركة الممنهج في تعزيز الابتكار القائم على أفكار الموظفين واستحداث الحلول الإبداعية.

◆ **جائزة النمو وخلق فرصة العمل من جهاز الاستثمار العماني:** تُمنح تقديرًا لمساهمة عمانتل الفاعلة في التوظيف الوطني والتنمية الاقتصادية.

تعزز هذه الجوائز والتقدير مكانة عمانتل كجهة عمل رائدة في سلطنة عُمان، كما تجسد تفانيها المستمر في تهيئة بيئة عمل شاملة ومبتكرة وعالية الأداء.

الأهداف والخطط المستقبلية

ستعتمد عمانتل نهجًا مرحليًا لمبادرات الشمول والتنوع والإنصاف خلال عامي ٢٠٢٥ و٢٠٢٦، مع إعطاء الأولوية للمبادرات قصيرة المدى ذات الأثر العالي، وذلك بالتزامن مع إجراء تحسينات هيكلية رامية لتعزيز القدرات المؤسسية على المدى الطويل لما بعد عام ٢٠٢٦. تلتزم عمانتل

بالارتقاء بمنظومة شمول ذوي الإعاقة، بما يضمن استفادة الموظفين والمشاركين على حد سواء من ممارسات شاملة وميسرة عبر جميع نقاط التواصل الواقعية والرقمية.

ستستثمر عمانتل، بالتوازي مع ذلك، في توسيع قدرات الذكاء الاصطناعي والمهارات الرقمية، وذلك لتأهيل القوى العاملة للتعامل مع التقنيات الناشئة وتلبية متطلبات العمليات المستقبلية. ستصب الشركة جام تركيزها أيضًا على تعزيز جاهزيتها للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وذلك من خلال مواءمة مبادرات القوى العاملة مع الأهداف الأوسع للاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.

ستظل رفاه الموظفين وسلامتهم أولوية قصوى، مع استمرار الجهود للحفاظ على بيئة عمل داعمة وصحية وأمنة عبر جميع المستويات التنظيمية في الشركة. ستساهم هذه التدابير في مجملها في دعم التنفيذ الفعال لاستراتيجية عمانتل للشمول والتنوع والإنصاف، وكذلك المشاركة في بناء قوة عاملة شاملة ومستعدة للمستقبل، قادرة على تحقيق نتائج أعمال مستدامة.



بناء مجتمعات تنعم بالرخاء

GRI 3-3, 413-1, 203-1, 203-2, 201-1

S11 MSX

تسعى عمانتل من خلال هذه الركائز إلى دعم البرامج التي تهدف للارتقاء بجودة الحياة، وتعزيز الثقافة الرقمية، وحماية النظم البيئية الطبيعية، وتمكين رواد الأعمال. من خلال موازنة مبادرات المسؤولية الاجتماعية مع الأولويات الوطنية واحتياجات المجتمع، تواصل عمانتل دورها الفاعل في بناء مجتمعات تتسم بالمرونة والرخاء في مختلف ربوع سلطنة عُمان.

ملخص إنجازات المسؤولية الاجتماعية لعام ٢٠٢٥

نُفذت عمالتل خلال فترة إعداد التقرير جملة من مشاريع المسؤولية الاجتماعية، التي وصلت ثمارها إلى شريحة واسعة من المستفيدين في جميع أنحاء سلطنة عُمان. جرى توزيع إجمالي ميزانية المسؤولية الاجتماعية لعام ٢٠٢٥ على مبادرات أحدثت أثراً مباشراً في مجالات رفاه المجتمع، والتعليم، وريادة الأعمال، والاستدامة البيئية.

يعكس هذا التخصيص الاستراتيجي للموارد النهج المتوازن للشركة، الذي يجمع بين تقديم الدعم المجتمعي العاجل، بالتوازي مع الاستثمار في مبادرات التنمية طويلة الأمد. خضعت جميع المشاريع لتصميم يركز على نتائج محددة، مما يضمن توظيف الموارد بفعالية لتحقيق قيمة اجتماعية وتعليمية وتقنية وبيئية.

الأولويات الاستراتيجية الجوهرية للمسؤولية الاجتماعية

تركز محفظة المسؤولية الاجتماعية لعمانتل على أربعة مجالات رئيسية:

جودة حياة المجتمع

الارتقاء بجودة حياة الفئات المحتاجة من خلال تنظيم مبادرات الرعاية الصحية والإسكان والتغذية وبرامج الدعم الاجتماعي.

التعليم

تزويد الأطفال والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة بالمهارات الرقمية والتقنية اللازمة لمواكبة متطلبات الاقتصاد الحديث.

ريادة الأعمال

دعم الشركات الناشئة ورواد الأعمال لتعزيز ثقافة الابتكار وإيجاد حلول للمشكلات وتنفيذ مشاريع تجارية مستدامة.

الاستدامة البيئية

تعزيز جهود حماية البيئة والارتقاء بمستوى التوعية البيئية والأبحاث العلمية من خلال مشاريع زراعة الأشجار وحماية الموائل البحرية ودعم مبادرات السياحة البيئية.

تواصل عمانتل التزامها الراسخ بالارتقاء بجودة حياة ورفاه المجتمعات التي تعمل فيها. إلى جانب دورها في تقديم خدمات اتصالات عالمية المستوى، تواصل الشركة تسخير خبراتها وتقنياتها ومواردها، وذلك لإحداث أثر اجتماعي ملموس وهادف. تهدف عمانتل، من خلال أجنحة منظمة للمسؤولية الاجتماعية للشركة، إلى النهوض بالمجتمع العُماني، ودعم جهود التنوع الاقتصادي، وتعزيز التنمية الشاملة. لا تقتصر أهداف مبادراتنا على تلبية الاحتياجات المجتمعية العاجلة فحسب، بل صُممت لتأسيس قيمة مستدامة وتعزيز المرونة المؤسسية والمجتمعية، بما يكفل استدامة المنافع لجميع أصحاب المصلحة.

إجمالي عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية

٢٥

ع ٧٥٠ ألف

إجمالي ميزانية مشاريع المسؤولية الاجتماعية

ركيزة المسؤولية الاجتماعية	عدد المبادرات	المبلغ (ع)	%
جودة حياة المجتمع	١١	٤٢٠,٤٢٤	٥٥,٧%
التعليم	٨	١٩٢,١١٥	٢٥,٩%
الاستدامة البيئية	٣	١٠٩,٨٠٠	١٤,٦%
ريادة الأعمال	٣	٢٧,٦٦١	٣,٧%
الإجمالي	٢٥	٧٥٠,٠٠٠	١٠٠%

الرقمية والاستخدام المسؤول للتكنولوجيا، مما عزز التفاعل الآمن والأخلاقي مع أنظمة الذكاء الاصطناعي.

يعكس البرنامج التزام عمانتل بتقليص الفجوات الرقمية وتعزيز جهود المساواة في المشاركة ضمن منظومة الاقتصاد الرقمي. تدعم هذه المبادرة، من خلال التركيز على سهولة الوصول، وتنمية القدرات، ومهارات المستقبل، تطوير مجتمع رقمي كفء وشامل، وذلك بما يتسق مع الجهود الوطنية الرامية لتعزيز جاهزية الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل.

تمثل أحد الأهداف المحورية في تعزيز الثقة الرقمية لدى المشاركين من خلال إشراكهم في تجارب تطبيقية وميدانية. أتاحت الجلسات الإرشادية والعروض العملية للمشاركين فرصة استكشاف المنصات المدعومة بالذكاء الاصطناعي، فضلاً عن تعلم كيفية استخدام التقنيات المساعدة بفعالية.

نجح البرنامج في ترسيخ مكانة الذكاء الاصطناعي كعامل تمكين داعم بدلاً من كونه عائقاً تقنياً، محفزاً بذلك مهارات التعلم الذاتي والتواصل وحل المشكلات لدى المشاركين. كما اشتمل البرنامج على وحدات تدريبية حول السلامة

جودة حياة المجتمع

برنامج التدريب على الذكاء الاصطناعي لذوي الإعاقة البصرية

تواصل عمانتل دفع عجلة التحول الرقمي الشامل من خلال ضمان وصول التقنيات الناشئة إلى جميع شرائح المجتمع وتيسير استخدامها. أطلقت عمانتل في عام ٢٠٢٥ برنامجاً تدريبياً على الذكاء الاصطناعي لذوي الإعاقة البصرية، وهي مبادرة تخصصية للشمول الرقمي صُممت لتمكين هذه الفئة عبر تزويدهم بالمعرفة العملية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي والتقنيات المساعدة.

يفرض التطور المتسارع للذكاء الاصطناعي مزيداً من الفرص والتحديات للأشخاص ذوي الإعاقة. انطلاقاً من مبدأ تكافؤ فرص الوصول، صممت عمانتل البرنامج لتقديم مفاهيم الذكاء الاصطناعي بأسلوب عملي وتفاعلي، مع ضمان مواءمته الكاملة لاحتياجات المشاركين من ذوي الإعاقة البصرية.

ركزت الوحدات التدريبية على الأدوات المساعدة المدعومة بالذكاء الاصطناعي، بما يشمل قارئات الشاشة، والمساعدات الصوتية، وتقنيات تحويل النص إلى كلام، فضلاً عن برامج التعرف على الصور، مما يوضح دور هذه الحلول في تعزيز الاستقلالية والإنتاجية والوصول إلى المعلومات. اشتمل البرنامج على توجيه المشاركين عبر تطبيقات واقعية للذكاء الاصطناعي في مجالات التعليم، والتوظيف، وتفاصيل الحياة اليومية. جرت مواءمة جميع أساليب التعلم مع احتياجات المتدربين من ذوي الإعاقة البصرية، وذلك لضمان تحقيق أقصى درجات شمولية الوصول.

يقود مبادرات المسؤولية الاجتماعية التي تعزز الأثر المجتمعي وتدعم أهداف الاستدامة.

قيس محمد العامري
مدير المسؤولية الاجتماعية للشركة



أداة تشخيص للسرطان مدعومة بالذكاء الاصطناعي

جسدت عمانتل التزامها بتعزيز رفاه المجتمع عبر الحلول المدعومة تقنيًا، وذلك من خلال توسيع نطاق مبادراتها للمسؤولية الاجتماعية في قطاع الصحة عام ٢٠٢٥، حيث ركزت على دعم مرضى السرطان والاستثمار في الذكاء الاصطناعي للتشخيص المبكر.

ساهمت عمانتل في تفعيل أداة تشخيص للسرطان مدعومة بالذكاء الاصطناعي، حيث جرى تطويرها بالتعاون مع الجمعية العمانية للسرطان وشبكة راديكس، وهي منصة عالمية رائدة في مجال الأشعة. تهدف هذه الحلول إلى تعزيز القدرات في مجال الأشعة عبر الذكاء الاصطناعي، لا سيما في المواقع التي تفتقر إلى التواجد المباشر لأخصائي الأشعة. تدير شبكة راديكس منظومة متكاملة للأشعة القائمة على الحوسبة السحابية، تربط بين مراكز التشخيص، وأطباء الأشعة، والأطباء السريريين، والمرضى؛ وذلك لضمان إصدار تقارير سريعة وعالية الجودة لجميع أنواع التصوير الطبي، بما يشمل فحوصات أشعة الثدي. تضطلع نماذج الذكاء الاصطناعي تلقائيًا برصد الحالات غير الطبيعية وتحديد معالمها وتصنيفها لضمان مراجعتها بصفة عاجلة، مما يعزز الدقة والكفاءة دون استبدال الخبرة السريرية للأطباء.

شملت المرحلة التجريبية للمشروع دراسات فحص جرى تجميعها على مدار فترة زمنية استمرت ثلاث سنوات. خضعت ما يقرب من ٣,٠٠٠ امرأة لفحوصات أشعة الثدي عبر الوحدات المتنقلة، حيث نُقلت الصور الرقمية بأمان إلى السحابة، وحُللت باستخدام خوارزميات التعلم العميق، قبل أن يتولى أطباء أشعة معتمدين مراجعتها نهائيًا عبر نظام الأشعة عن بُعد. تمكن نظام الذكاء الاصطناعي من رصد الآفات، وتشوهات الأنسجة، واعتلالات الغدد الليمفاوية، والتكلسات، مما ساهم في دعم تصنيف BIRADS المعتمد عالميًا.

ساهم التشخيص المدعوم بالذكاء الاصطناعي في تقليص زمن صدور النتائج للحالات الإيجابية بنسبة تتجاوز ٥٠٪، مما أتاح اتخاذ قرارات سريرية أسرع مع تسريع إجراءات الإحالة الطبية. جرت إدارة نتائج الفحوصات السلبية بكفاءة وسرعة، مما أتاح للعاملين في الرعاية الصحية التفرغ لتقديم الاستشارات وتنظيم فحوصات المتابعة المستقبلية.

خضعت جميع النتائج الناتجة عن الذكاء الاصطناعي لعمليات اعتماد نهائي من قِبل أطباء أشعة معتمدين. حققت النماذج مستويات عالية من الحساسية والدقة عبر مختلف مؤشرات التشخيص، مما يؤكد أن دمج الذكاء الاصطناعي مع الإشراف البشري المتخصص يعزز من الموثوقية التشخيصية وسلامة المرضى. جرى منح الأولوية للحالات الإيجابية للمراجعة الفورية، مما ساهم في الحد من تأخر التدخلات الطبية الضرورية.

تُبرهن أداة التشخيص للسرطان المدعومة بالذكاء الاصطناعي على قدرة التكنولوجيا المتقدمة في معالجة التحديات الهيكلية في قطاع الصحة العامة. تساهم هذه المبادرة في تحسين النتائج الصحية وتعزيز ثقة المرضى في برامج الفحص الوقائي، وذلك من خلال تسريع عمليات التشخيص، وتوسيع نطاق الفحوصات، ودعم الكوادر الطبية بأدوات ذكية.

دعمت عمانتل، من خلال هذا التعاون، مبادرات استهدفت معالجة الفجوات في إمكانية الوصول إلى الفحوصات، وتقليص زمن صدور النتائج، فضلًا عن تعزيز إرشاد المرضى، لا سيما خلال حملات التوعية الميدانية المتنقلة. شارك موظفو عمانتل بفاعلية في مبادرات التوعية، ومن أبرزها المسير السنوي الواحد والعشرون، مما عزز دور الشركة كداعم مؤسسي وشريك مجتمعي فاعل.

علاوة على ذلك، تدعم المبادرة الأهداف الوطنية للرعاية الصحية من خلال تعزيز اتخاذ القرار القائم على البيانات، وتحقيق الاستخدام الأمثل لموارد الأخصائيين، وتقديم نموذج قابل للتوسع في مجالات تشخيصية أخرى. يتماشى البرنامج مع أولويات الاستدامة في عمانتل من خلال دمج الابتكار، والشمول الاجتماعي، والتحول الرقمي، وذلك بهدف تقديم قيمة مجتمعية طويلة الأمد.

مشاريع رفاه المجتمع الأخرى

المبادرة	الوصف
برنامج صيانة المنازل	تقديم الدعم السكني للأسر المحتاجة من خلال ترميم منازلهم وإعادة بنائها.
بنك الطعام العماني	توزيع المؤن الغذائية على الأسر ذوي الدخل المحدود خلال شهر رمضان المبارك.
مبادرة "فك كربة"	مبادرة سداد ديون المعسرین بالتعاون مع جمعية عمان للمحامين.
الخط الساخن لفيروس نقص المناعة البشري	تقديم خدمات التوعية والاستشارات السرية للأفراد المتأثرين بالفيروس والمصابين بالإيدمان.

زمن الاستجابة للحالات الإيجابية

انخفض إلى ٥,٥ ساعة
(انخفاضًا من ١٢,٧ ساعة)

٢,٨٧٠

امرأة خضعت لفحوصات أشعة الثدي عبر
الوحدات الطبية المتنقلة

مشاريع تعليمية أخرى

المبادرة	الوصف
صندوق الأبحاث التطبيقية	توفير التمويل وتقديم الإرشاد للطلاب والكوادر الأكاديمية لتقديم حلول بحثية عملية.
مكتبة الأطفال العامة	تعزيز التعلم الرقمي والإبداع في المكتبات العامة من خلال دمج التقنيات.
مجتمع تك	برنامج لتعزيز الثقافة الرقمية يركز على المجتمع مُوجه للشباب والمؤسسات الشعبية.

أولت مبادرة البطل الرقمي اهتمامًا كبيرًا بالسلامة الرقمية والسلوك الرقمي المسؤول إضافة إلى المهارات التقنية. دُمجت جلسات توعية ضمن تجربة التعلم لمساعدة الأطفال على فهم الممارسات الرقمية الآمنة ومعرفة أهمية استخدام المنصات الرقمية بمسؤولية. يُعزز هذا النهج التزام شركة عمانتل بتروسيخ الوعي الرقمي إضافة إلى تطوير القدرات.

شهدت المبادرة مشاركة مجتمعية واسعة، حيث بلغ عدد الزوار من الأطفال **٢٤٠٠ طفل خلال فترة** النشاط. حظي البرنامج بقبول إيجابي من العائلات بفضل قيمته التعليمية وأسلوبه التفاعلي. تطوع العديد من موظفي عمانتل في تنظيم الأنشطة وتقديمها، ما يُعبر عن ثقافة الشركة في العمل التطوعي ويعكس قناعتها بدور الموظفين في تعزيز التفاعل المجتمعي باعتباره عنصرًا أساسيًا في تحقيق المسؤولية الاجتماعية للشركة.

التعليم

تؤمن عمانتل بأن الشباب هم الركيزة الأساسية لتأسيس مجتمع رقمي كفء. في عام ٢٠٢٥، ولذا كثفت الشركة جهودها للالتزام بدعم التعليم ونشر الثقافة الرقمية من خلال مبادرات تجمع بين التقنية والإبداع والتعلم بالممارسة. لا تهدف هذه البرامج إلى تطوير القدرات التقنية فحسب، بل تسعى أيضًا إلى ترسيخ التفكير النقدي وحل المشكلات وغرس مبادئ المواطنة الرقمية المسؤولة، ما يضمن تأهيل الأطفال والطلاب لمستقبل قائم على الابتكار.

البطل الرقمي: ماينكرافت - التعلم عبر اللعب

دُمجت عمانتل بين التقنية والتعلم والإبداع من خلال مبادرة "البطل الرقمي"، وهي مبادرة تعليمية تفاعلية قائمة على منصة ماينكرافت الشهيرة عالميًا، وذلك في إطار أنشطتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركة خلال فعاليات خريف ظفار ٢٠٢٥. وقد استضاف مركز صلالة جرائد مول هذه المبادرة لمدة ثمانية أيام، حيث حُوّلت التعلم الرقمي إلى تجربة تفاعلية مناسبة للعائلات تهدف إلى تحفيز الفضول والثقة بين المتعلمين الصغار.

تضمنت المبادرة رُكنًا تفاعليًا صُمم خصيصًا لهذا الغرض، حيث خاض الأطفال تجربة استكشاف المبادئ الأساسية للبرمجة وتحليل البيانات وحل المشكلات باستخدام منصة ماينكرافت. اكتسب المشاركون فهمًا لآلية عمل الأدوات الرقمية بالتزامن مع تعزيز التفكير المنطقي والإبداع والعمل الجماعي من خلال الأنشطة والتحديات الموجهة. وضّمت اعتماد بيئة رقمية مالوفة وممتعة تحقيق مستويات مرتفعة من المشاركة وضمن استمرارية الاهتمام بين مختلف الفئات العمرية.



ريادة الأعمال

برنامج مُبادرة لتمكين المرأة

تؤمن شركة عمانتل بأن تمكين المرأة يُشكّل الركيزة الأساسية لبناء مجتمعات قادرة على الصمود وقوة دافعة للنمو الاقتصادي الشامل. في عام ٢٠٢٥، تحولت هذه القناة إلى واقع من خلال برنامج مُبادرة لتمكين المرأة، وهي مبادرة منظمة بعناية تهدف إلى تزويد المرأة العُمانية بالمهارات وترسيخ ثقتها ومنحها الفرص اللازمة للنجاح في مجالات

ريادة الأعمال والابتكار والتفاعل المجتمعي. يعكس البرنامج التزام عمانتل بتعزيز التنمية الشاملة مع دعم الأولويات الوطنية لمشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي.

أعدّ برنامج مُبادرة كرحلة تهدف إلى إحداث تحوّل. اجتمعت مُشاركات من عشر جمعيات نسائية عُمانية لاكتشاف ركائز ريادة الأعمال وتعلم كيفية بدء المشاريع المُدرة للدخل وتعزيز استدامتها وتوسيع

نطاقها. أسهمت ورش العمل التفاعلية والتدريبات العملية والإرشاد في تشجيع النساء على تحويل أفكارهن إلى خطط قابلة للتنفيذ، وانتقالهن من المشاركة في أنشطة أولية أو غير رسمية إلى المشاركة في أنشطة اقتصادية منظمة ومستدامة.

قدم البرنامج الدعم إلى ٤٥ مُشاركة في عام ٢٠٢٥

جمعت وحدات التدريب بين ركائز الأعمال، مثل الثقافة المالية وإعداد الميزانية والتسويق وتخطيط الأعمال، وبين التمكين الرقمي، حيث تعرّفت المُشاركات على الأدوات والمنصات التي تعزز انتشار علامتهن الترويجية وتفاعل الجمهور معها وكفاءتهن التشغيلية. ضمّن البرنامج تمكين المُشاركات من تطبيق المعرفة الجديدة على الفور على تحديات الأعمال الواقعية من خلال الجمع بين التعلم النظري والتدريبات العملية.

ركّز البرنامج على تعزيز الثقة وتشكيل شبكة داعمة إلى جانب تطوير المهارات. تبادلن النساء خبراتهن وتحدياتهن وقصص نجاحهن، ما أسهم في خلق بيئة قائمة على التشجيع المتبادل. وقد عزّز هذا الشعور بالانتماء إلى المجتمع قدرات القيادة وعملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات، ما مكّن المُشاركات من التعامل مع التحديات التي تواجههن في أعمالهن بثقة. تجاوزت العلاقات التي نشأت خلال برنامج مُبادرة حدود بيئة التعلم، ما أسهم في تشكيل ركيزة أساسية لتقديم الدعم والتعاون بين المُشاركات على المدى الطويل.

في عام ٢٠٢٥، قدّم برنامج مُبادرة الدعم مُباشرةً إلى ٤٥ مُشاركة، ما مكّنهم من الارتقاء بمستوى المشاريع القائمة أو إطلاق مبادرات جديدة. أسهمت المُشاركات في تعزيز المرونة المالية والمساهمة الفاعلة في مجتمعاتهن من خلال دعم الاستقلال الاقتصادي وتنوع مصادر دخل الأسر. أسهم البرنامج في إبراز النساء بصفتهن نماذج يُحتذى بها ومساهمات فاعلات على الصعيد الاجتماعي، ما عزّز الأثر المتسلسل للتمكين عبر الأسر والشبكات المحلية.



الاستدامة البيئية

متحف المعالم العُمانية تحت الماء

تواصل شركة عما ن ت ل جهودها في مجال ممارسات الاستدامة البيئية والعمل المناخي عبر دعم المبادرات التي تدعم بين الحماية البيئية والتراث الثقافي والابتكار التقني. في عام ٢٠٢٥، تحققت هذه الرؤية من خلال متحف المعالم العُمانية تحت الماء، وهو مشروع مُبتكر للشعاب المرجانية الاصطناعية يهدف إلى استعادة النظم البيئية البحرية، إضافة إلى الاحتفاء بالإرث المعماري والثقافي لسلطنة عُمان.

تُعَدّ النظم البيئية البحرية ذات أهمية بالغة للتنوع البيولوجي وتنظيم المناخ وحماية السواحل. تحظى الشعاب المرجانية الاصطناعية باعتراف عالمي

باعتبارها أحد الحلول الفعّالة القائمة على الطبيعة في إعادة إحياء البيئات البحرية. يؤدي تركيب هذه الشعاب المرجانية الاصطناعية في الموائل البحرية إلى إعادة تأهيل المناطق الساحلية المتدهورة ودعم التنوع البيولوجي وتعزيز قدرة النظم البيئية البحرية على التكيف مع التحديات المرتبطة بالمناخ. يُسهم متحف المعالم العُمانية تحت الماء على نحو مُباشر في توفير ركائز مستقرة ومتوافقة بيئيًا تُشجّع علي نمو الشعاب المرجانية والكائنات البحرية وزيادة أعدادهما.

يضم المشروع هياكل تحت الماء مُصممة بتقنية الطباعة ثلاثية الأبعاد، ومُستلهمة من معالم عُمانية شهيرة. جرى تصنيع الهياكل باستخدام مواد آمنة بيئيًا، وُضمت لتقليل الاضطراب البيئي إلى أدنى حد مع تعظيم الاستفادة من القيمة البيئية للموائل. تؤدي هذه الهياكل وظيفة

الشعاب المرجانية الاصطناعية، حيث توفر المأوى ومناطق التكاثر والأسطح اللازمة لنمو الشعاب المرجانية، مع توفير تجربة ثقافية وتعليمية غامرة تحت سطح البحر.

تُمثل المبادرة منصة للتثقيف البيئي والتعلم التجريبي إلى جانب منافعها البيئية. يُشجّع الغواصون والباحثون والطلاب ومشغلو السياحة البيئية على التفاعل مع الشعاب المرجانية ومراقبة التنوع البيولوجي للبيئة البحرية ومعرفة أهمية الحفاظ عليها.

يسهم المشروع أيضًا في تعزيز السياحة المستدامة من خلال دمج جهود الحفاظ على البيئة مع التجارب الثقافية التفاعلية، ما يوفر فرصًا لتحقيق التنمية الاقتصادية، إضافة إلى الحفاظ على الموائل البحرية. تُكَمّل الحملات التوعوية المجتمعية الهياكل المادية، ما يُعزز ثقافة ممارسات الاستدامة البيئية في جميع أنحاء سلطنة عمان.

تُعَدّ المبادرة بالتعاون مع هيئة البيئة، وشركة إنوتك، وعلماء الأحياء البحرية، والمؤسسات التعليمية. تضمن هذه الشراكات تحقيق الدقة العلمية والامتثال التنظيمي والتوافق مع الأولويات البيئية الوطنية لسلطنة عمان. و يُعزز التفاعل مع المجتمعات المحلية والمدارس المسؤولية المشتركة ويدعم التثقيف البيئي على المدى الطويل.

تسهم المبادرة في تعزيز الشعور بالفخر المجتمعي وتدعم المسؤولية البيئية بين أصحاب المصلحة من خلال الدمج بين الحفاظ على البيئة البحرية والتراث الوطني. يتوافق هذا النهج مع أفضل الممارسات الدولية في مجال الحفاظ على البيئة ويعكس التزام شركة عما ن ت ل بتقديم حلول مستدامة وقابلة للتطوير تدعم كل من التنوع البيولوجي والقدرة على التكيف مع التغيرات المناخية.

مشاريع بيئية أخرى

مبادرة زراعة الأشجار القائمة على البحث

تنفيذ أنشطة تشجير مخططة تستند إلى البحث العلمي بما يضمن توافقها مع الاستدامة البيئية وتحقيق تأثير إيجابي على المدى الطويل.



العمل التطوعي

لا يزال العمل التطوعي يُشكّل عنصرًا أساسيًا في نهج عمانتل المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركة، ما يعكس قناعة الشركة بأن التأثير الاجتماعي الهادف لا يتحقق إلا من خلال الدعم المالي فحسب، بل يتحقق أيضًا من خلال المشاركة الفعّالة والمسؤولية المشتركة. أُتيحت فرص تطوعية للموظفين في مختلف الوظائف والأدوار، ما شجّع على المشاركة بناءً على الاهتمامات والجاهزية. جرى تحفيز التفاعل عبر إجراء أنشطة مُنظمة للمسؤولية الاجتماعية للشركة بدلًا من العمل التطوعي المؤقت، ما يضمن تحقيق التوافق مع الأولويات الأشمل للمسؤولية الاجتماعية لشركة عمانتل.

يسهم هذا النهج الشامل في ترسيخ الشعور المشترك بتحقيق الهدف ويُنمّي للموظفين الإسهام على نحو هادف في المبادرات التي تعكس قيم شركة عمانتل. أسهم الموظفون بوقتهم وجهدهم في مبادرات تتوافق مع أولويات شركة عمانتل المتعلقة بالشؤون الاجتماعية والصحية والشمول الرقمي والشؤون البيئية من خلال المشاركة العملية، ما أسهم في دعم عملية التنفيذ والتفاعل المجتمعي.

طبيعة الأنشطة التطوعية في عام ٢٠٢٥

في عام ٢٠٢٥، أدى العمل التطوعي للموظفين دورًا داعمًا ضمن العديد من مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركة، ما عزّز التزام شركة عمانتل بتحقيق الرفاهية للمجتمع والتنمية الشاملة. تركّزت جهود العمل التطوعي خلال العام على ما يلي:

- ◆ **رفاهية المجتمع والدعم الاجتماعي -** الإسهام بالوقت وتقديم الدعم في المبادرات المجتمعية والخيرية التي تُنفّذ بالشراكة مع الجمعيات الوطنية.
- ◆ **التوعية الصحية والوقاية -** المشاركة في مبادرات توعوية صحية، وتشمل الأنشطة التوعوية بمرض السرطان المرتبطة بالحملات الوطنية.
- ◆ **الشمول والتثقيف الرقمي -** دعم مبادرات الشمول الرقمي، مثل برامج التمكين الرقمي التي تركز على المجتمع.
- ◆ **الاستدامة البيئية -** المساعدة في المبادرات البيئية والاستدامة، حيث دَعَمَ تفاعل الموظفين أهداف التوعية والتواصل.

التوافق مع الأولويات الوطنية - رؤية عُمان ٢٠٤٠

تهدف جميع مبادرات المسؤولية الاجتماعية لعمانتل إلى دعم أهداف التنمية على المدى الطويل في سلطنة عُمان كما هو موضح في رؤية عُمان ٢٠٤٠. تُسهم هذه المشاريع في دعم الأولويات الوطنية مثل النمو الاقتصادي الشامل وتنمية رأس المال البشري والابتكار وممارسات الاستدامة البيئية من خلال توجيه الاستثمارات في مجالات التعليم والتمكين الرقمي والرعاية الصحية والرعاية الاجتماعية والاستدامة البيئية وريادة الأعمال. تضمن عمانتل أن جهودها فيما يخص المسؤولية الاجتماعية للشركة تُحدث تأثيرًا ملموسًا من خلال تعزيز الثقافة الرقمية، والمرونة الاجتماعية والممارسات المستدامة، إضافةً إلى السعي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأشمل لسلطنة عُمان.

تجربة المشتركين

S8 MSX

تولي عمانتل اهتمامًا كبيرًا بتقديم خدمة استثنائية للمشاركين، إدراكًا منها لأهمية التفاعل السريع وحل المشكلات بشكل فعال في توطيد العلاقات مع المشاركين على المدى الطويل. تعتمد استراتيجيتنا تجربة المشاركين للشركة على إحداث تحول كبير يتمثل في الانتقال من استعادة الخدمة التفاعلية إلى التفاعل الاستباقي مع المشاركين بطريقة تنبأ باحتياجاتهم قبل أن تنشأ.

يعني هذا تجاوز قياس مستوى الرضا بعد حدوث التجربة والانتقال إلى تصميم تجارب تمنع الخلافات وتُعزز الثقة وتولد قيمة مستدامة في كل مرحلة من العلاقة مع المشارك. نواصل الشركة تعزيز إطار عمل رعاية المشاركين من خلال ضمان الاستجابة الفعالة لاستفساراتهم وملاحظاتهم وشكاويهم عبر قنوات خدمة متعددة.

يتعاون فريق خدمة المشاركين بشكل وثيق مع كثير من الأقسام الداخلية لتحديد السبب الجذري للمشكلات المتكررة وتنفيذ الإجراءات التصحيحية التي تعزز تقديم الخدمة. يضمن هذا النهج متعدد الوظائف أن تؤدي ملاحظات المشاركين بشكل فباشر إلى إحداث تحسينات تشغيلية وابتكار الخدمات. تتوافق هذه الاستراتيجية المتطلعة إلى المستقبل مع التزام عمانتل بتحقيق الاستدامة. يمكننا تقليل التفاعلات غير الضرورية مع المشاركين وتحسين الموارد التشغيلية من

خلال التفاعل الاستباقي. إضافةً إلى ذلك، يُسهم تصميم الخدمات القائمة على النهج الرقمي أولاً إلى تقليل اعتمادنا على قنوات الاتصال المادية. وبهذه الطريقة، تتوافق عملية تحسين تجربة المشاركين جنبًا إلى جنب مع عملية تعزيز العمليات المستدامة.

نتائج استطلاع درجة رضا المشتركين

المشاركون الوردون:

٨٤,٨ مؤشر صوت العميل

الشركات الاردة:

٨٧ مؤشر صوت العميل

مبيعات المشاركين:

٩١,٦ مؤشر صوت العميل

مبيعات الشركات:

٨٥ مؤشر صوت العميل

شكاوى المشاركين:

٧٢ مؤشر صوت العميل

٢٠٢٥: إرساء أسس لتجربة المشاركين التنبؤية

في عام ٢٠٢٥، أُطلقت العديد من مبادرات تجربة المشاركين الجديدة بهدف تعزيز جودة الخدمة بصورة أكبر وتحسين كفاءة الاستجابة والارتقاء بمستوى الشفافية في جميع مراحل رحلة المشارك. تُسهم هذه المبادرات في إرساء الركائز الأساسية للحصول على رؤية تنبؤية أوسع تهدف إلى إنشاء البنية الأساسية للبيانات وتطوير تقنيات الذكاء التشغيلي اللازمين لدعم المرحلة التالية من تفاعل المشاركين.

ذكاء الفوترة الاستباقي:

خلال عام ٢٠٢٥، قدّمت شركة عمانتل العديد من المبادرات التي تهدف إلى معالجة مخاوف المشاركين بشكل استباقي، علاوةً على تعزيز كفاءة الخدمة. أطلقت مبادرة إرسال رسالة نصية قصيرة قبل موعد الفاتورة بهدف تحسين مستوى شفافية الفوترة عبر إخطار المشاركين مسبقًا بالرسوم الإضافية أو أنماط الاستخدام غير المعتادة قبل صدور الفاتورة النهائية. تُمكن هذه المبادرة المشاركين من إدارة استهلاكهم وتساعد على تقليل الاستفسارات المتعلقة بالفواتير، كما تُسهم في توزيع طلبات خدمة المشاركين بصورة أكثر توازنًا على مدار الشهر، وذلك عبر إرسال تنبيهات في الوقت المناسب. والأكثر أهمية، تُمثل هذه المبادرة بداية تحول ملموس نحو نهج تفاعلي استباقي لعملية الفوترة استنادًا إلى الحلول التنبؤية. يمكننا تقديم إرشادات شخصية واستشرافية حول أنماط الاستخدام عبر الاستفادة من تحليلات الاستهلاك والرؤى السلوكية.

نموذج الخدمة الهجينة الذكية:

أطلقت شركة عمانتل أيضًا وحدة هجينة لمركز الاتصال، حيث تجمع بين العمليات الداخلية والخدمات المُدارة خارجيًا لتعزيز القابلية للتوسع والارتقاء بالكفاءة التشغيلية. يدمج النموذج تقنيات متقدمة مثل تحليل المشاعر المدعوم بالذكاء الاصطناعي وأدوات الرعاية التنبؤية وتحليلات تفاعل المشاركين لدعم حل المشكلات بشكل أسرع وتحسين جودة الخدمة. تُوفر هذه القدرات إطارًا ذكيًا لتوجيه الخدمات في الوقت الفعلي بناءً على تحليل المشاعر وإطلاق محفزات الرعاية الاستباقية، وصولًا إلى مسارات خدمة ذاتية التحسين تتطور وتتكيف باستمرار.

أطلقت عمانتل روبوت الدردشة "KP AI Chatbot"، وهو مساعد محادثة مدعوم بالذكاء الاصطناعي مُصمم لدعم وكلاء خدمة المشاركين، وذلك بهدف تعزيز الكفاءة التشغيلية داخل بيئة مركز الاتصال. يُمكن روبوت الدردشة الموظفين من استرجاع مقالات قاعدة المعرفة ذات الصلة ومعلومات المشاركين بسرعة، ما يساعد على تقليل وقت معالجة المكالمات وتحسين الإنتاجية وضمان تقديم معلومات متسقة للمشاركين.

تعزيز تجربة المشتركين من خلال الذكاء الاصطناعي والبيانات

واضل ممثلي تجربة المشتركين في عما ن ت ل أداء دور رئيسي في تقديم الدعم المخصص، فضلاً عن ضمان سلامة التفاعلات مع المشتركين عبر مختلف القنوات.

تُدرِك الشركة أن مستقبل تجربة المشتركين يعتمد على تمكين الأفراد من توظيف التقنيات لصياغة تصاميم تحقق استجابة حقيقية لدى المشتركين. وبناءً على ذلك، تسعى شركة عما ن ت ل بشكل نشط لتطوير حالات استخدام الذكاء الاصطناعي التي تُعزِّز مهارات الموظفين، فضلاً عن تزويد الفرق بأدوات لتحديد نقاط الضعف في رحلة

المشتركين بشكل أسرع وتحويل بيانات صوت المشتركين غير المنظمة إلى رؤى قابلة للتنفيذ. صُممت هذه الأدوات لتعزيز الفكر البشري بدلاً من استبداله، ما يُتيح للموظفين الانتقال من مجرد تفسير البيانات إلى إجراء تصميم قائم على الرؤى.

وبالقدر نفسه من الأهمية، يأتي الالتزام بإثراء بيانات رحلة المشتركين وإنشاء بني موحدة للبيانات. يتمثل الهدف من ذلك في إنشاء مستوى مترابط من الذكاء، حيث يُسهِّم كل تفاعل مع المشترك في إثراء قاعدة معرفية متنامية، ما يؤدي في النهاية إلى تحسين النتائج بمرور الوقت.

تُوفِّر الشركة أيضًا خدمات دعم المشتركين على مدار الساعة، ما يُتيح للمشاركين الوصول إلى المساعدة من خلال قنوات اتصال متعددة، بما يشمل مراكز الاتصال والمنصات الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي.

إدارة شكاوى المشتركين

انخفض إجمالي عدد الشكاوى مقارنةً بعام ٢٠٢٤، ما يعكس تحسُّن جودة الخدمة وتعزيز التواصل الاستباقي مع المشتركين وتحسين تدابير منع المشكلات التي نُفِّذت في جميع مراحل رحلة

نظرة مستقبلية

تُركِّز استراتيجية تجربة المشتركين في عما ن ت ل على دمج معلومات المشتركين في جميع أنحاء المؤسسة، ما يضمن أن توجه رؤى المشتركين عملية صنع القرار في تشغيل الشبكات وتطوير المنتجات وتقديم الخدمات. تُواصل الشركة تعزيز قدرات تنسيق رحلات المشتركين وتطبيق التحليلات التنبؤية ضمن العمليات المواجهة للجمهور، فضلاً عن تطوير الحلول القائمة على الذكاء الاصطناعي لحل المشكلات المحتملة للخدمة استباقياً قبل تأثر المشتركين بها.

يعكس هذا النهج إيمان عما ن ت ل بأن تقديم تجربة مشتركين قوية وفهيأة للمستقبل يتطلب إعادة تفكير جذرية في الآليات استيعاب المؤسسة لآراء مشتركينها والتعلم منهم والاستجابة لهم. تُعزِّز عما ن ت ل، من خلال الاستثمار في القدرات التنبؤية والأدوات المدعومة بالذكاء الاصطناعي ومنصات البيانات المتكاملة، مستويات الشفافية والكفاءة وموثوقية الخدمة، بما يُرسِّخ ثقة المشتركين ويطعم طموحاتها في مجال الاستدامة على المدى الطويل.

متوسط وقت الاستجابة للشكاوى
في عام ٢٠٢٥

متوسط زمن الاستجابة الكلي
٤٧ ثانية

متوسط زمن الاستجابة غير الصوتي
دقيقتان و٣٦ ثانية

عدد الشكاوى الواردة:

١٤١,٤٨٠

١٥٧,٧٥٨ :٢٠٢٤

عدد الشكاوى التي جرى حلُّها

١٣٦,٧٥٥

١٥١,٨٣٣ :٢٠٢٤

معدل حل الشكاوى

٩٦,٧%

٩٦,٢٤ :٢٠٢٤

التحول الرقمي

مبادرات التحول الرقمي وتقنية المعلومات والاتصالات

سرّعت شركة عمانتل وتيرة التحول الرقمي لديها في عام ٢٠٢٥، مُحققة نموًا ملحوظًا في جميع قطاعات تقنية المعلومات والاتصالات. تحقق هذا التوسع بفضل برامج رقمية على المستوى الوطني وتحديث الحوسبة السحابية واعتماد التقنيات الناشئة.

تشمل أبرز الإنجازات وإطلاق المنصات الجديدة ما يلي:

◆ منصة الفوترة الإلكترونية الوطنية

تنفيذ مشروع لصالح هيئة الضرائب، يتضمن إنشاء واحدة من أكبر المنصات الوطنية للامتثال الرقمي في سلطنة عُمان.

◆ الفصول الدراسية الذكية

مشروع رقمي على مستوى الدولة تابع لوزارة التعليم، يتضمن توزيع ١٧٣٦ جهازًا للفصول الدراسية الذكية (وتحديثًا أجهزة "IdeaHub") في ٦٤ مدرسة على مستوى الدولة.

◆ واي فاي الأعمال

أطلقت في نوفمبر ٢٠٢٥ لتوفير حلول اتصالات مدارة وقابلة للتوسع للشركات.

◆ تمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة رقميًا

حدث ذلك من خلال باقات أعمال+ والخدمات السحابية وتحقيق العائد من واجهات برمجة التطبيقات عبر شركاء في مجال التقنية المالية.

◆ خدمة تعريف المتصل

أطلقت الخدمة في يناير ٢٠٢٥ لتعزيز ثقة المواطنين والحد من الاحتيال عبر التحقق من المكالمات الصادرة من المؤسسات المُصرح بها.

◆ منصة واجهة برمجة التطبيقات

أطلقت المنصة مُزودةً بعدد ٢١ واجهة برمجة تطبيقات جاهزة للإنتاج، ما يُسهل عملية التكامل بشكل سلس لشركاء في مجال التقنية المالية مثل ثواني وتدوم أكس.

◆ منصة "عمان" المتخصصة في كاميرات المراقبة/ المراقبة بالفيديو كخدمة

أطلقت المنصة بشكل تجريبي في ديسمبر ٢٠٢٥ لتوفير خدمة مراقبة متقدمة قائمة على الحوسبة السحابية.

◆ التصوير بالأقمار الصناعية باستخدام الذكاء الاصطناعي

التصوير بالأقمار الصناعية باستخدام الذكاء الاصطناعي طُرحت حلول تقنيات الفضاء تجاريًا لاستخدامها في تحليل البيئة ومراقبة البنية الأساسية.

السلامة الرقمية والأمن

يظل ضمان حماية بيانات المشتركين أولوية بالغة الأهمية، وفي عام ٢٠٢٥، أعلنت شركة عمانتل بكل اعتزاز عن عدم وجود أي فقدان لبيانات المشتركين أو انتهاكات للخصوصية. عزّزت الشركة إجراءات الأمن السيبراني لديها من خلال اعتماد خدمات الأمن المُدارة على نحو فوري، مثل الحماية من هجمات حجب الخدمة الموزعة وإدارة التهديدات الموحدة المُدارة وحلول متقدمة لحماية الهوية. وقد أسهم تدشين خدمة تعريف المتصل في تعزيز مستويات الثقة بين المواطنين، وذلك عبر الحد من عمليات انتحال الهوية. اعتمدت شركة عمانتل استراتيجيات مشترية متعددة البائعين للتغلب على تحديات سلسلة التوريد، وطُبقت ضوابط "دمج الخصوصية في التصميم" عبر منصات الحوسبة السحابية وواجهات برمجة التطبيقات المتنامية، وذلك لتقليل من حدوث المخاطر.

تمحورت هذه المبادرات حول الاستدامة والكفاءة، حيث شكّل التوسع في السحابة الوطنية والسحابة السيادية (أمازون ويب سيرفيسز/ هواوي) أمرًا ضروريًا للسيادة الرقمية، ما يُقلل الاعتماد على مراكز البيانات المحلية المُستهلكة للطاقة. إضافةً إلى ذلك، كان إطلاق شبكات إنترنت الأشياء بتقنيات "لورا" بمثابة قوة دافعة وطنية لمشاريع المدن الذكية، ما عزّز استخدام العدادات الذكية المُوفرة للطاقة وحسّن عملية الأتمتة في قطاعات المرافق والموانئ.

تقنية المعلومات والاتصالات - شركاء في الابتكار

واضّل قسم تقنية المعلومات والاتصالات في عمانتل دفع عجلة التحول الرقمي في عُمان عبر تقديم حلول تقنية متقدمة تُمكن المؤسسات من تغطية مجموعة كبيرة من القطاعات. ركّز القسم على تقديم ابتكارات خاصة بالقطاعات تعمل على تحسين الكفاءة وتعزيز تبني الحلول الرقمية ودعم نمو اقتصاد قائم على التقنية.

ساعدت شركة عمانتل المؤسسات في مختلف القطاعات الحكومية والتعليمية والمالية والصناعية على تعزيز قدراتها التشغيلية واعتماد الأدوات الرقمية المتقدمة، وتسريع مسارات التحول الرقمي لديها، وذلك من خلال الجمع بين التقنيات المبتكرة والخبرة القطاعية المتخصصة.

وبفضل هذه المبادرات، وطّدت شركة عمانتل مكانتها باعتبارها شريكًا موثوقًا في القطاع التقني، ما أسهم في تبني الحلول الرقمية والارتقاء بمستوى الكفاءة التشغيلية وتحقيق الابتكار على مستوى القطاع في جميع أنحاء سلطنة عُمان، بما يدعم الأهداف الشاملة للدولة في إطار رؤية عُمان ٢٠٤٠.

مختبرات الابتكار

تواصل مختبرات عمانتل للابتكار تعزيز ريادة الأعمال، حيث تعاونت مع أكثر من ١٥٥٧ شركة ناشئة وأسهمت في توفير تمويل بقيمة ٢,٤ مليون SAR منذ إنشائها في عام ٢٠٢١. تُوفر هذه المبادرة الإرشاد وفرص التمويل والوصول إلى الخبرات الصناعية لمساعدة الشركات الناشئة على تحويل أفكارها المبتكرة إلى واقع ملموس.

في عام ٢٠٢٥ فقط، أجرت المختبرات تقييمًا لأكثر من ٦٠٠ شركة ناشئة واختارت ٣٣ شركة للمشاركة في برامجها المسرعة، التي تهدف إلى تعزيز جدوى نموذج الأعمال والجاهزية التشغيلية وإمكانية دخول السوق. بعد عملية التقييم، تلقت ١٤ شركة ناشئة دعمًا استثماريًا مُوجَّهًا، حيث بلغ متوسط جولات التمويل ١٤٠ ألف SAR لكل شركة ناشئة. إضافة إلى ذلك، حصلت ٦٧٪ من الشركات الناشئة ضمن برنامج المسرعة (١٠ من أصل ١٥ شركة) إما على استثمار من شركة عمانتل وإما نفذت تجارب ناجحة لمفاهيم أعمالها مع الشركة.



تدعم الابتكار من خلال حاضنات الأعمال والتقنيات الناشئة والشركات التي تمكن التحول الرقمي وتدعم النمو المستدام للأعمال

صاحبة السمو السيدة غادة بنت جيفر آل سعيد
مختبرات الابتكار

تُركز مختبرات عمانتل للابتكار أيضًا بشكل كبير على تبادل المعرفة وتطوير منظومة ابتكار متكاملة، إضافة إلى التمويل. وخلال هذا العام، استضافت المختبرات أيضًا ١٢ فعالية وورشة عمل تُركز على الابتكار، وتشمل موضوعات ناشئة مثل الذكاء الاصطناعي وريادة الأعمال الرقمية واعتماد التقنيات المتقدمة. أتاحت هذه المبادرات فرصًا قيّمة للتواصل والإرشاد والتعاون بين الشركات الناشئة والمستثمرين وخبراء القطاع والمؤسسات الأكاديمية.

دعّمت المختبرات أيضًا التعاون الإقليمي والدولي من خلال إقامة شراكات استراتيجية مع منظمات مثل مجموعة STC (شركة الاتصالات السعودية) وشركة ستارت أب غرايند ومجموعة أسيايد وشبكات الابتكار العالمية الأخرى. تُسهّل هذه التحالفات تبادل الشركات الناشئة عبر الحدود والوصول إلى الأسواق الدولية ونقل المعرفة، ما يُمكن الشركات العُمانية الناشئة من تحقيق نمو مستدام ويمنحها ميزة تنافسية في السوق العالمية.

أكثر من ٦٠٠

شركة ناشئة خضعت للتقييم

١٤

شركة ناشئة حصلت على دعم استثماري

١٤٠,٠٠٠

متوسط التمويل لكل شركة ناشئة

١٢

فعالية وورشة عمل تركز على الابتكار

مختبرات عمانتل للابتكار
Omantel Innovation Labs

البنية الأساسية لشبكة عمانتل وحضورها الدولي

البنية الأساسية لشبكة عمانتل

الكابلات البحرية الدولية

٢٠

(٢٠٢٤: ٢٠ كابلًا بحريًا)

محطات الإنزال

٧

(٢٠٢٤: ٦ محطات إنزال)

البنية الأساسية لمركز البيانات

مركز بيانات حيادي المشغلين: Equinix
MC1 – أول مركز بيانات حيادي
للمشغلين في المنطقة

الشبكة المحلية

مواقع الهواتف المتنقلة

٤,٠١٠

(٢٠٢٤: ٣٩٠٣ موقعًا للهواتف المتنقلة)

طول البنية الأساسية للشبكة

١١,١٥٠ كم

تغطية شبكة الجيل الخامس للسكان

٩٢%

(٢٠٢٤: ٩٢٪)

تغطية شبكة الجيل الرابع للسكان

٩٨%

(٢٠٢٤: ٩٨٪)

متوسط حجم البيانات اليومي

٩,٢٠٥ تيرابايت

(٢٠٢٤: ٧٣٧٧ تيرابايت)

تطور شبكات الجيل الخامس

واصلت شركة عمانتل توسيع البنية الأساسية لشبكة الجيل الخامس لديها وتحسينها، ما وُظِد مكانتها باعتبارها شركة رائدة في مجال الاتصالات من الجيل التالي. يُسهم التطور المستمر لتقنية شبكات الجيل الخامس في توفير سرعات بيانات أعلى وتحسين موثوقية الشبكة وتعزيز السعة لتلبية الطلب المتزايد على الخدمات الرقمية.

يُتيح تطور شبكات الجيل الخامس أيضًا توفير استخدامات جديدة في مختلف الصناعات، بما يشمل المدن الذكية والتصنيع المتقدم والرعاية الصحية والخدمات الرقمية. تُواصل شركة عمانتل دعم التحول الرقمي في سلطنة عُمان ودفع عجلة التنمية الشاملة لاقتصاد قائم على المعرفة، وذلك من خلال الاستثمار في البنية الأساسية المتطورة للاتصالات.

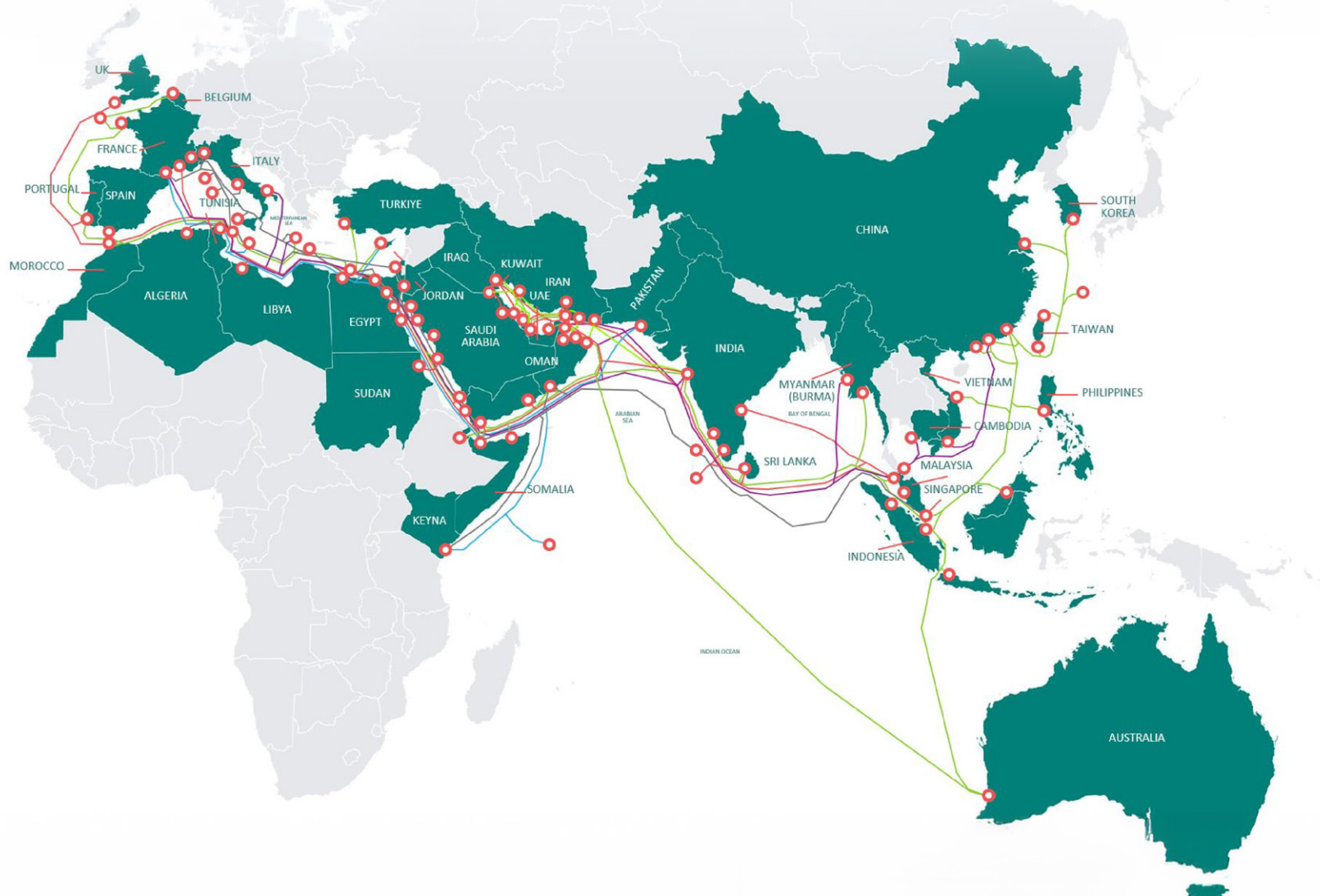


يدعم الاستدامة من خلال دمج مبادئ القيمة المحلية المضافة، ما يُسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية المحلية.

طلال محسن البحري
مدير مشروع، القيمة المحلية المضافة

الانتشار الجغرافي

تتمتع عمانتل بانتشار جغرافي واسع يمتد ليشمل جميع أنحاء سلطنة عُمان، مما يضمن تقديم خدمات رقمية وحلول اتصال موثوقة للعملاء في المناطق الحضرية والريفية على حد سواء. وتواصل الشركة استثماراتها في توسيع بنية شبكتها الأساسية وتطوير نطاق التغطية لدعم المجتمعات المحلية والشركات التجارية والجهات الحكومية. ومن خلال الاستثمار المستمر في البنية الأساسية لخدمات الاتصالات والتقنيات الرقمية، تلتزم عمانتل بتقديم خدمات عالية الجودة، وتسهم في الوقت ذاته في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والرقمية للبلاد على المدى الطويل.



٤. المرفقات



جدول الإفصاح عن الممارسات الاجتماعية والبيئية وحوكمة الشركات في سوق مسقط للأوراق المالية

البيئية			الاجتماعية			الحوكمة		
رمز مؤشر سوق مسقط للأوراق المالية	المؤشر	رقم الصفحة المطبوعة	رمز مؤشر سوق مسقط للأوراق المالية	المؤشر	رقم الصفحة المطبوعة	رمز مؤشر سوق مسقط للأوراق المالية	المؤشر	رقم الصفحة المطبوعة
E1.1	انبعاثات النطاق ١	٢٠, ٤٣-٤٦	S1.1	نسبة راتب الرئيس التنفيذي	-	G1.1	التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة	٧, ٢٩, ٣٢
E1.2	انبعاثات النطاق ٢	٢٠, ٤٣-٤٦	S1.2	الإفصاح عن راتب الرئيس التنفيذي	-	G1.2	توزيع الذكور والإناث في اللجان	٣٢
E1.3	انبعاثات النطاق ٣	٢٠, ٤٣-٤٦	S2	نسبة الأجور بين الجنسين	٥٢	G2.1	فصل منصب الرئيس التنفيذي عن منصب رئيس مجلس الإدارة	٢٩, ٣٢, ٣٧
E2.1	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	٢٠, ٤٣-٤٤	S3.1	معدل دوران الموظفين بدوام كامل	٥٣	G2.2	استقلالية مجلس الإدارة	٢٩, ٣٢, ٣٧
E2.2	كثافة انبعاثات غازات غير الدفيئة	٤٤	S3.2	معدل دوران الموظفين بدوام جزئي	٥٣	G3	الحوافز المرتبطة بالممارسات الاجتماعية والبيئية وحوكمة الشركات	٣٢
E3.1	استهلاك الطاقة المباشر	٤٣-٤٦	S3.3	معدل دوران المقاولين	٥٣	G4.1	مدونة سلوك الموردين	٣٦, ٤٢
E3.2	استهلاك الطاقة غير المباشر	٤٣-٤٦	S4.1	توزيع القوى العاملة بين الجنسين	٥١	G4.2	النسبة المئوية لامتثال الموردين	٣٦, ٤٢
E4	كثافة استهلاك الطاقة	٤٣, ٤٧	S4.2	توزيع الذكور والإناث في الوظائف المتوسطة	٥٠-٥٣	G5.1	سياسة مكافحة الفساد	٣٣, ٣٩-٤٢
E5	مزيج الطاقة	٤٣-٤٦	S4.3	توزيع الذكور والإناث في المناصب العليا	٥٠-٥٣	G5.2	النسبة المئوية لامتثال القوى العاملة	٣٢, ٣٩-٤٢
E6.1	استهلاك المياه	٤٧-٤٩	S5.1	نسبة الموظفين بدوام جزئي	-	G6.1	سياسة خصوصية البيانات	٣٧, ٣٨-٤١
E6.2	المياه المعاد تدويرها	٤٩	S5.2	نسبة المقاولين	٥١	G6.2	الامتثال لللائحة العامة لحماية البيانات	٣٨-٤٠
E7.1	السياسة البيئية	٤٧	S6	سياسة عدم التمييز	٣٣, ٣٥, ٥١	G6.3	الامتثال لقانون حماية البيانات الشخصية في سلطنة عُمان	٣٨-٤٠
E7.2	سياسات الموارد	٤٧	S7	معدل الإصابات	٥٧	G7.1	تقرير الاستدامة	٩٠-٩٠
E7.3	نظام إدارة الطاقة	١٢, ٤٣, ٤٦	S8	سياسة الصحة والسلامة	٥٧, ٦٥	G7.2	إدراج الممارسات الاجتماعية والبيئية وحوكمة الشركات في الإفصاحات	٩٠-٩٠
E8	إشراف الإدارة التنفيذية	٢٨, ٤٩	S9.1	سياسة عمالة الأطفال والعمل القسري	٣٣, ٥٤-٥٠	G8.1	أطر إعداد التقرير	٥, ٢٩
E9	إشراف مجلس الإدارة	٢٨, ٤٩	S9.2	سياسة العمل الخاصة بالموردين	٣٣, ٤٢, ٥٤-٥٠	G8.2	المواءمة مع أهداف التنمية المستدامة	٥, ٢٢, ٣٣
E10	الاستثمار في مجال المناخ	٤٤-٥١	S10.1	سياسة حقوق الإنسان	٣٣, ٣٥, ٥١	G8.3	مستهدفات أهداف التنمية المستدامة والتقدم المحرز بشأنها	-
			S10.2	حقوق الإنسان لدى الموردين	٣٣, ٤٢, ٥١	G9	التحقق الخارجي	٥
			S11	الاستثمار المجتمعي (%) من الأرباح	٥٨-٦٤			

فهرس محتوى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيان الاستخدام	أفصحت عمانتل عن المعلومات الواردة في هذا التقرير بالاستناد إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير عن الفترة من ١ يناير ٢٠٢٥ حتى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥
معياري المبادرة العالمية لإعداد التقارير المستخدم GRI 1	معياري المبادرة العالمية لإعداد التقارير المستخدم GRI 1: الأساس لعام ٢٠٢١
معياري (معايير) القطاع المنطبقة الصادرة عن المبادرة العالمية لإعداد التقارير	لا توجد معايير قطاعية مطبقة على عمانتل

معياري المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	الاستثناء من معياري المبادرة العالمية لإعداد التقارير	سبب الاستثناء	إيضاح الاستثناء	رقم الصفحة
الإفصاحات العامة المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 2: الإفصاحات العامة لعام ٢٠٢١	1-2 التفاصيل المؤسسية				٦
	2-2 كيانات مُتضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة				٥
	3-2 الفترة المشمولة بالتقرير والوتيرة ونقطة الاتصال				٥
	4-2 إعادة صياغة المعلومات				٤٤, ٥
	5-2 التحقق الخارجي				٥
	6-2 الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى				٤٢, ٩, ٨, ٦
	7-2 الموظفون				٥١, ٥٠
	8-2 العاملون غير الموظفين				٥١
	9-2 هيكل الحوكمة وتكوينه				٤٩, ٣٢, ٣٠, ٢٩, ٢٨
	10-2 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة				٣٦, ٣٢, ٢٩
	11-2 رئيس أعلى هيئة إدارة				٣٠, ٢٩
	12-2 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على الآثار				٣٧, ٣٢, ٢٨
	13-2 تفويض مسؤولية إدارة الآثار				٤٩, ٣٧, ٣٢, ٢٨
	14-2 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة				٣٢, ٢٨
	15-2 تضارب المصالح				٣٧, ٣٤
	16-2 التواصل حول المخاوف الحرجة				٣٧, ٣٤
	17-2 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة				٣٢, ٢٩
	18-2 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة				٣٢, ٢٨
	19-2 سياسات الأجور				٥٢, ٣٢, ٢٨
	20-2 عملية تحديد الأجور				٥٢, ٣٧, ٣٢
	21-2 نسبة إجمالي الأجور السنوية				
		قيود الحفاظ على السرية	سرية وفقًا لسياسات الموارد البشرية الداخلية		

رقم الصفحة	إيضاح الاستثناء	سبب الاستثناء	الاستثناء من معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير
١٧, ١٥				22-2 بيان استراتيجية التنمية المستدامة	
٤٢, ٣٥, ٣٤, ١٧, ١٥				23-2 الالتزامات الخاصة بالسياسة	
٤٩, ٤٢, ٣٥, ٣٤				24-2 تضمين الالتزامات الخاصة بالسياسة	
٥٤, ٣٥, ٣٤				25-2 عمليات معالجة الآثار السلبية	
٥٤, ٣٥, ٣٤				26-2 آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	
٣٧, ٣٤				27-2 الامتثال للقوانين واللوائح	
١٢				28-2 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	
٢٥				29-2 منهج إشراك أصحاب المصلحة	
٥٤, ٣٧				30-2 اتفاقات المفاوضة الجماعية	
الموضوعات الجوهرية					
٢٦				1-3 عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3:
٢٦				2-3 قائمة الموضوعات الجوهرية	الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
الأداء الاقتصادي					
١١				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3:
٥٨, ١١				الإفصاح 1-201 القيمة الاقتصادية المباشرة المُنتجة والموزعة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 201:
٤٧, ١١				الإفصاح 2-201 الآثار المالية والمخاطر والفُرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	الأداء الاقتصادي لعام ٢٠١٦
٥٢, ١١				الإفصاح 3-201 الالتزامات المحددة لخطة الاستحقاقات وخطط التقاعد الأخرى	
١١				الإفصاح 4-201 المساعدة المالية المتلقاة من الحكومة	
القيمة المحلية المضافة والتعمين					
٥٤, ٤٢				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3:
٤٢					المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 204:
٥٣, ٥٢				الإفصاح 1-401 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	ممارسات الشراء لعام ٢٠١٦
٥٢, ٥٠				الإفصاح 2-401 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 401:
٥٣, ٥٠				الإفصاح 3-401 إجازة رعاية الطفل	التوظيف لعام ٢٠١٦

رقم الصفحة	إيضاح الاستثناء	سبب الاستثناء	الاستثناء من معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير
مكافحة الفساد والحوكمة وأخلاقيات العمل					
٣٣				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٣٤				الإفصاح 1-205 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 205: مكافحة الفساد لعام ٢٠١٦
٣٤				الإفصاح 2-205 التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
٣٥				الإفصاح 3-205 وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	
	سرية وفقًا لسياسات الموارد البشرية الداخلية	قيود الحفاظ على السرية		الإفصاح 1-402 الحد الأدنى لفترات الإشعار فيما يتعلق بالتغييرات التشغيلية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 402: العلاقات بين العمال والإدارة لعام ٢٠١٦
إدارة استهلاك الطاقة وانبعاثات الغازات الدفيئة					
٤٣				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٤٦				الإفصاح 1-302 استهلاك الطاقة داخل المنظمة	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 302: الطاقة لعام ٢٠١٦
٤٦				الإفصاح 2-302 استهلاك الطاقة خارج المنظمة	
٤٦, ٤٤				الإفصاح 3-302 كثافة الطاقة	
٤٤, ٤٣				الإفصاح 1-305 انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق ١)	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 305: الانبعاثات ٢٠١٦
٤٤, ٤٣				الإفصاح 2-305 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق ٢)	
٤٤, ٤٣				الإفصاح 3-305 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (نطاق ٣)	
٤٧				الإفصاح 5-303 استهلاك المياه	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 303: المياه والنفايات السائلة ٢٠١٨
الصحة والسلامة					
٥٧				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٥٧				الإفصاح 1-403 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 403: الصحة والسلامة المهنية لعام ٢٠١٨
٥٧				الإفصاح 2-403 تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث	
٥٧				الإفصاح 3-403 خدمات الصحة المهنية	
٥٧				الإفصاح 4-403 مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	
٥٧				الإفصاح 5-403 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
٥٧				الإفصاح 6-403 تعزيز صحة العمال	
٥٧				الإفصاح 7-403 منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	

رقم الصفحة	إيضاح الاستثناء	سبب الاستثناء	الاستثناء من معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير
٥٧			الإفصاح 8-403 العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية		
٥٧			الإفصاح 9-403 الإصابات المرتبطة بالعمل		
٥٧			الإفصاح 10-403 اعتلال الصحة المرتبط بالعمل		
					التدريب والتعليم
				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٥٥			الإفصاح 1-404 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 404: التدريب والتعليم لعام ٢٠١٦
٥٦, ٥٥			الإفصاح 2-404 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 404: التدريب والتعليم لعام ٢٠١٦
٥٥			الإفصاح 3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 404: التدريب والتعليم لعام ٢٠١٦
					التنوع والإنصاف والشمول
٥٢, ٥١			3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
٥١, ٥٠			الإفصاح 1-405 تنوع هيئة الإدارة والموظفين		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016
٥٢			الإفصاح 2-405 نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 406: عدم التمييز لعام ٢٠١٦
٥١			الإفصاح 1-406 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 202: التواجد في السوق لعام ٢٠١٦
٥٢			الإفصاح 1-202 نسبة الأجر الأساسي للمستوى المبتدئ حسب الجنس مقارنة بالحد الأدنى المحلي للأجور		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 202: التواجد في السوق لعام ٢٠١٦
٥٤, ٥٢			الإفصاح 2-202 نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية		
					رفاهية المجتمع والسلامة الرقمية
٥٨			3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٥٨			الإفصاح 1-203 استثمارات البنية الأساسية والخدمات المدعومة		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام ٢٠١٦
٥٨			الإفصاح 2-203 التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة الهامة		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 413: التنمية المجتمعات المحلية لعام ٢٠١٦
٥٨			الإفصاح 1-413 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 413: التنمية المجتمعات المحلية لعام ٢٠١٦
٥٨			الإفصاح 2-413 العمليات ذات الآثار السلبية الهامة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية		

رقم الصفحة	إيضاح الاستثناء	سبب الاستثناء	الاستثناء من معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير
٣٨				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	خصوصية المشتركين المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٣٨, ٢٠			الإفصاح 1-418 الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية المشترك وفقدان بيانات المشتركين		المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 418: خصوصية المشتركين لعام ٢٠١٦
٣٨, ٣٧				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	إدارة المخاطر المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٢٦				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	تحقيق القيمة للمساهمين المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٨				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	ابتكار المنتجات والخدمات المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٦٧				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	التحول الرقمي المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٦٧				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	الاستثمار في البنى الأساسية لتقنية المعلومات والاتصالات المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٤٢				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	الموردون ملتزمون بالحفاظ على البيئة المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١
٤٨				3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	تغير المناخ المبادرة العالمية لإعداد التقارير GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام ٢٠٢١



Assurance Findings

Based on the procedures performed, disclosures under GRI 401 (Employment) were found to be consistent with supporting documentation, with no material inconsistencies identified in relation to recruitment, turnover, benefits, and parental leave data. Disclosures under GRI 405-1 (Employee diversity) are accurately presented and internally consistent. A disclosure gap was initially identified under GRI 405-2 relating to the ratio of basic salary and remuneration of women to men, which was subsequently addressed during the assurance process. Diversity of governance bodies was not identified within the HR section and may be disclosed separately in the Governance section. Under GRI 406 (Non-discrimination), policies and reporting mechanisms are in place; however, explicit disclosure of discrimination incidents required clarification. Overall, the reviewed disclosures are generally aligned with GRI requirements, with minor improvements noted in completeness and transparency.

Based on the limited assurance procedures performed, nothing has come to our attention that causes us to believe that the selected Human Resources (Employer of choice) disclosures for the year ended 31 December 2025 are not prepared, in all material respects, in accordance with the GRI Standards (2021) and the AA1000 Assurance Principles (2018).

OSOOL confirms that it has maintained independence and objectivity throughout the assurance engagement.

Asma Al Mafraji



OSOOL for Financial and Managerial Service.

C.R. 1363749



31 March 2026

External Limited Assurance

OSOOL

Oman Telecommunication Company SAOG

Limited Assurance Statement on GRI 401, GRI 405, GRI 406 and AA1000AS

Independent Limited Assurance on Human Resources (Employer of choice) Disclosures - Sustainability Report 2025

We have been engaged by Omantel to perform a limited assurance engagement on selected Human Resources disclosures included in the Sustainability Report for the year ended 31 December 2025.

Limited Assurance Scope

The scope of our assurance covered the following disclosures within the Human Resources section of the report: GRI 401, GRI 405, GRI 406 and the AA1000AS Principles. The selected disclosures were evaluated against:

- Global Reporting Initiative (GRI) Standards 2021
- AA1000 Assurance Principles (2018), including:
 - Inclusivity
 - Materiality
 - Responsiveness
 - Impact

Limited Assurance Methodology and Criteria

Reviewing the Human Resources (Employer of Choice) section of the Sustainability Report 2025, assessing alignment of disclosures with GRI requirements, reviewing supporting documentation, including:

- HR policies and procedures
- Code of Ethics and Conduct
- Grievance and disciplinary procedures

Performing analytical procedures and recalculations of selected indicators, conducting inquiries with relevant personnel where necessary, evaluating consistency between reported data and underlying records. A limited assurance engagement is substantially less in scope than a reasonable assurance engagement and consequently does not enable us to obtain assurance that we would become aware of all significant matters.