

٢٠٢٥

تقرير الاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية والحوكمة



القوة من خلال الشفافية

تقرير الاستدامة والإفصاحات البيئية والمجتمعية والحوكمة



٤	جدول المحتويات
٤	الرسالة الترحيبية
٤	نطاق التقرير
٤	الشركات التابعة التي يتضمنها التقرير
٥	نبرة عن أعمال
٥	هيكل المساهمين
٦	الجوائز والشهادات
٦	الجوائز
٧	الشهادات
٨	الاستدامة في أعمال
٩	إطار الاستدامة في أعمال
١٠	حماية البيئة
١٠	الإدارة البيئية
١٠	إدارة الطاقة والانبعاثات
١٢	إدارة المياه والنفايات
١٥	تمكين القوى العاملة
١٥	القوى العاملة لدينا
١٦	التنوع والمساواة
١٨	التدريب والتطوير
٢٠	الصحة والسلامة
٢٣	خدمة مجتمعاتنا
٢٣	دعم وتنمية المجتمع
٢٥	الاستدامة في المشتريات
٢٧	أخلاقيات العمل والشفافية
٢٧	أخلاقيات العمل
٢٨	الشفافية والمساءلة
٢٩	النمو المسؤول
٣٢	الملحق أ. مؤشر إرشادات البيئة والمجتمعية والحوكمة لبورصة قطر
٣٤	الملحق ب. جدول فهرس المبادرة العالمية لإعداد التقارير

مقدمة ترحيبية (معايير المبادرة العالمية للتقارير ١-٢)

نشكركم على الاطلاع على تقرير الاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية والحوكمة لشركة أعمال ش.م.ع.ق. (ويُشار إليها فيما بعد بـ "أعمال" أو "الشركة" أو "المجموعة") عن فترة التقرير لعام ٢٠٢٥. يقدّم هذا التقرير لمحة عامة عن كيفية دمج الممارسات البيئية والمجتمعية والحوكمة المسؤولة مع عملياتنا وأنشطتنا التجارية، بما يدعم خلق قيم أخلاقية واقتصادية مضافة على المدى الطويل ويعزز ممارسات الأعمال المسؤولة.

وبما أن شركة أعمال تعد إحدى أكبر المجموعات التجارية وأكثرها تنوعًا في دولة قطر والمنطقة، فإن شركة أعمال ش.م.ع.ق. تواصل أعمال بلا كلل تعزيز نهجها في مجال الممارسات البيئية والمجتمعية والحوكمة بما يتماشى مع استراتيجيتها التجارية وأولوياتها التشغيلية وأهداف التنمية الوطنية لدولة قطر. وخلال عام ٢٠٢٥، واصلت المجموعة تطوير العمليات المرتبطة بالممارسات البيئية والمجتمعية والحوكمة، وتوسيع نطاق الإفصاح والتقارير المرتبطة به، والمضي قدماً في تنفيذ المبادرات عبر شركاتها التابعة في مجالات تشمل الكفاءة التشغيلية، والإدارة المسؤولة للموارد، وتطوير القوى العاملة، والمشاركة المجتمعية، والحوكمة.

ويستعرض هذا التقرير نهج شركة أعمال في مجال الحوكمة البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات، وأبرز المبادرات التي تم تنفيذها، وأدائها خلال الفترة التي يقدمها/يغطيها التقرير، بما يعكس التزام المجموعة المستمر بالشفافية والمساءلة وتحقيق أداء أعمال مستدام يدعم النمو طويل الأجل ويعزز القيمة لجميع أصحاب المصلحة.

نطاق التقرير

أعدّ تقرير الاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية هذا بالاستناد إلى أطر ومعايير الإفصاح المعترف بها دوليًا، بما في ذلك معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، ودليل الافصاحات البيئية والمجتمعية والحوكمة الصادر عن بورصة قطر (QSE)، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (UNSDGs). كما يستند التقرير إلى دليل إعداد تقارير استدامة الشركات المدرجة في السوق الرئيسية الصادر عن هيئة قطر للأسواق المالية (QFMA)، بما في ذلك معايير الإفصاح عن الاستدامة الصادرة عن مؤسسة المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) ومعايير مجلس معايير محاسبة الاستدامة ذات الصلة (SASB)، مع الأخذ في الاعتبار مساهمة شركة أعمال ش.م.ع.ق. في دعم وتحقيق أهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ (QNV ٢٠٣٠).

ويغطي هذا التقرير فترة الإفصاح الممتدة من ١ يناير ٢٠٢٥ إلى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٥.

وما لم يُذكر خلاف ذلك، فإن جميع المعلومات والبيانات الواردة في هذا التقرير تخص شركة أعمال ش.م.ع.ق. والشركات التابعة المشمولة ضمن نطاق التقرير المحدد لعام ٢٠٢٥.

الشركات التابعة التي يتضمنها التقرير (معايير المبادرة العالمية للتقارير ٢-٢)

يغطي تقرير الاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية لعام ٢٠٢٥ المقر الرئيسي لشركة أعمال ش.م.ع.ق. و١٤ شركة تابعة ضمن نطاق التقرير المعتمد. وخلال فترة التقرير، تم توسيع نطاق الإفصاح ليشمل المبادرات والممارسات المتعلقة بالاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية في شركة أعمال للتجارة والتوزيع.

كما يتضمن التقرير معلومات تتعلق بالاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية الخاصة بشركة إيكو الخليج، والتي كانت جزءًا من محفظة أعمال خلال فترة التقرير، إلا أنها لم تعد ضمن المجموعة بتاريخ إصدار هذا التقرير. وعليه، يمثل عام ٢٠٢٥ آخر فترة إفصاح يتم خلالها تضمين بيانات هذه الشركة ضمن افصاحات المجموعة المتعلقة بالاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية.

وما لم يُذكر خلاف ذلك، فإن بيانات الأداء الكمية الواردة في هذا التقرير تغطي المقر الرئيسي والشركات التابعة المشمولة ضمن نطاق التقرير لعام ٢٠٢٥، مع استثناء المؤشرات والبيانات الكمية الخاصة بشركة أعمال للتجارة والتوزيع في هذه المرحلة. وعند الاقتضاء، يتم توضيح أي تعديلات على البيانات السابقة أو تغييرات في منهجيات القياس والإفصاح بما يدعم الشفافية وإمكانية المقارنة.

وقد تؤدي التغييرات في نطاق التقرير إلى وجود بعض الفروقات في البيانات ومؤشرات الأداء عند المقارنة بين الأعوام. وتواصل أعمال العمل على توسيع نطاق تغطية بيانات الاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية وتعزيز ممارسات الإفصاح وإعداد التقارير عبر شركاتها التابعة خلال دورات التقارير المستقبلية.

معاً، ساهمت شركة أعمال وشركاتها التابعة الأربع عشر المشمولة ضمن نطاق التقرير بنسبة ٨٨.٣٧٪ من إجمالي إيرادات المجموعة وبنسبة ٧٠.٢٨٪ من صافي الشركة خلال عام ٢٠٢٥.



قطاع إدارة الخدمات

- إيكو الخليج



قطاع التجارة والتوزيع

- مركز العناية بالقدم
- أعمال الطبية
- ابن سينا الطبية
- صيدلية ابن سينا
- أعمال للتجارة والتوزيع



القطاع العقاري

- أعمال للعقارات
- سيتي سنتر الدوحة
- أعمال إي سي إي (إدارة المجمعات التجارية القطرية الألمانية)



قطاع الإنتاج الصناعي

- أعمال ريديمكس
- أعمال للصناعات الإسمنتية
- شركة الأنابيب والصبات المتقدمة
- الدوحة للكالبتات
- سي سان للتجارة

نبذة عن شركة أعمال (معايير المبادرة العالمية للتقارير ١-٢، ٦-٢)

تُعد شركة أعمال ش.م.ع.ق. واحدة من أكبر الشركات المدرجة وأكثرها تنوعًا في دولة قطر، حيث تضم محفظتها ٣٢ وحدة أعمال نشطة تشمل الشركات التابعة والمشاريع المشتركة. وتتمتع أعمال بمكانة رائدة ضمن عدد من القطاعات الحيوية سريعة النمو، بما في ذلك الإنتاج الصناعي، والتجارة والتوزيع، والعقارات، وإدارة الخدمات.

ومن خلال محفظتها المتنوعة، تحافظ أعمال على حضور قوي ومكانة راسخة ضمن العديد من القطاعات التي تتماشى مع أولويات التنمية الاقتصادية في دولة قطر. وقد صُمم نموذج أعمال المجموعة بما يدعم المرونة التشغيلية، ويعزز النمو المتوازن، ويسهم في تحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل، مع توفير حضور فاعل في القطاعات الرئيسية للاقتصاد القطري.

وترتكز استراتيجية أعمال على مواصلة التشغيل ذو الربحية العالية والتوسع المستدام لمنصة أعمالها المتنوعة، إلى جانب اغتنام الفرص الواعدة في قطاعات الطاقة، والرعاية الصحية، وتكنولوجيا المعلومات، والإنتاج الصناعي، والخدمات. كما تواصل المجموعة مواءمة استراتيجيتها للنمو مع أهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ واستراتيجية التنمية الوطنية الثالثة.

ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات حول عمليات أعمال وأنشطتها التشغيلية من خلال التقرير السنوي للشركة وموقعها الإلكتروني.



قيمنا

تحقيق التميز في كافة أنشطتنا من خلال الالتزام بأعلى معايير الحوكمة والاستثمار في تنمية رأس المال البشري وتشجيع روح المبادرة.



مهمتنا

تحقيق أقصى قدر من النمو مع الحد الأدنى من المخاطر، من خلال هيكل عمل متنوع، يوفر خدمات ومنتجات عالية الجودة تدعم قصة نمو قطر.



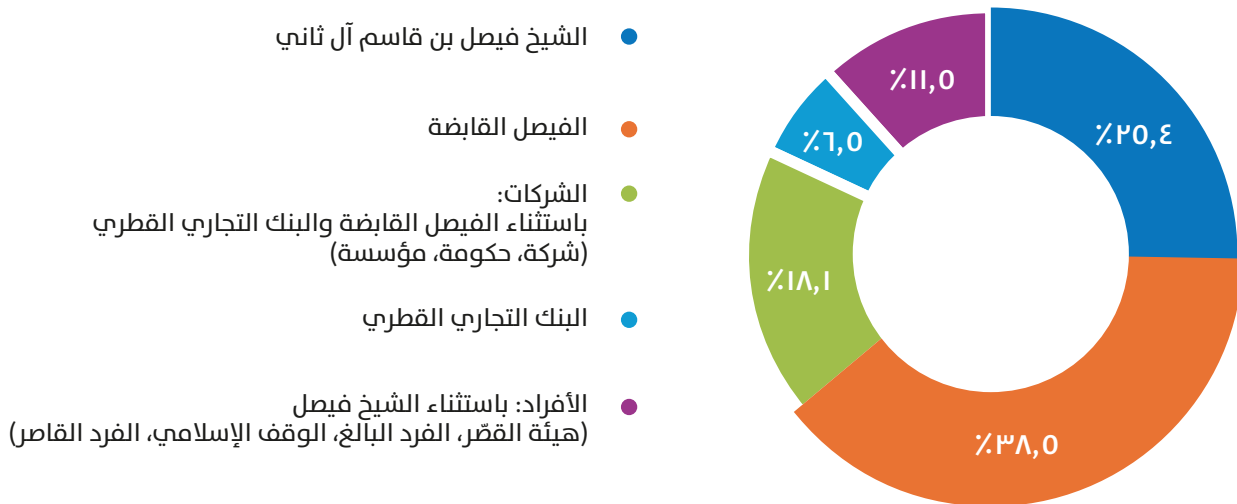
رؤيتنا

أن نكون شركة رائدة ومبتكرة في القطاعات المتنوعة التي نعمل بها، ونتميز بتقديم الخدمات والاحترافية لتلبية ما يتوقعه جميع أصحاب المصلحة وأكثر.

قاعدة توزيع مساهمين شركة أعمال

تتمتع شركة أعمال بقاعدة قوية وذات قيمة عالية تدعم استراتيجية النمو طويلة الأجل للمجموعة، ومرونتها التشغيلية، ونموذج أعمالها المتنوع. وتواصل شركة الفيصل القابضة، بصفتها المساهم الرئيسي في أعمال، تقديم الدعم الاستراتيجي الذي يتماشى مع توجهات المجموعة وخططها الرامية إلى مواصلة النمو والتوسع عبر القطاعات الرئيسية للاقتصاد القطري.

وبفضل ميزانيتها العمومية القوية وحقوق المساهمين البالغة ٨.٤ مليار ريال قطري بنهاية عام ٢٠٢٥، تواصل أعمال اتباع نهج منضبط في النمو والتوسع، مدعومًا بقدرتها على تحقيق تدفقات نقدية من عملياتها التشغيلية، إلى جانب الاستفادة من الفرص التمويلية المتاحة بما يدعم تنفيذ خططها الاستراتيجية وتحقيق قيمة مستدامة للمساهمين.



C: شركة G: حكومة I: فرد بالغ N: مؤسسة
O: وقف إسلامي R: الفرد القاصر E: هيئة القصر

الجوائز والشهادات

حصلت أعمال وشركاتها التابعة خلال عام ٢٠٢٥ على عدد من الجوائز وشهادات التقدير والاعتمادات المهنية التي تعكس تميز أدائها التشغيلي، والتزامها بمعايير الجودة، وتقديمها في ممارسات الاستدامة والافصاحات البيئية والمجتمعية، إلى جانب متانة شراكاتها وعلاقاتها الممتدة مع أبرز الجهات والشركاء في مختلف القطاعات.

الجوائز

أعمال ش.م.ع.ق

- حصلت على جائزة "أفضل مبادرة للمسؤولية المجتمعية في القطاع الخاص" ضمن قمة وجوائز قطر للمسؤولية المجتمعية لعام ٢٠٢٥، تقديرًا لمبادراتها المجتمعية والبيئية.

الدوحة للكابلات

- حصلت شركة الدوحة للكابلات قطر على جائزة التميز في توريد المواد ضمن منتدى شركاء النجاح الذي نظّمته المؤسسة العامة القطرية للكهرباء والماء (كهرماء).
- حصلت شركة السويدي للكابلات قطر على جائزة التميز في مشاريع كابلات الطاقة (النقل) ضمن المنتدى ذاته، تقديرًا لمساهماتها في تنفيذ مشاريع البنية التحتية الاستراتيجية لقطاع الطاقة.

ابن سينا الطبية

- حصلت على الميدالية البرونزية في تقييم الاستدامة من مؤسسة EcoVadis، لتُصنّف ضمن أفضل ٣٥٪ من الشركات التي شملها التقييم على مستوى العالم.

أعمال للتجارة والتوزيع

- حصلت على جائزة بريدجستون العالمية في فئة "الحلول وخدمات ما بعد البيع".
- حصلت على جائزة بريدجستون العالمية – (INSTA) فحص ومتابعة الإطارات أثناء الخدمة.
- صنّفت ضمن أفضل ٣ شركات أداء في مبادرة "Toolbox" التابعة لبريدجستون على مستوى الشرق الأوسط وأفريقيا ودول رابطة الدول المستقلة.
- صنّفت ضمن أفضل ١٠ شركات أداء في برنامج "Eyes on Solution" التابع لبريدجستون على مستوى الشرق الأوسط وأفريقيا ودول رابطة الدول المستقلة.
- حظيت بتكريم من وزارة البلدية في دولة قطر تقديرًا لشراكتها الموثوقة ودورها في دعم أعمال المشتريات والخدمات المقدمة للقطاع الحكومي.
- احتفت بمرور ٣٤ عامًا على شراكتها مع شركة توتال للطاقة خلال فعالية "٢٠٢٥ Majestic Mogul" التي أقيمت في بروكسل، بلجيكا.
- حظيت بتكريم من شركة توتال للطاقة خلال فعالية "Raise the Bar" التي أقيمت في بروكسل، تقديرًا لأدائها التشغيلي وتميزها في التعاون والشراكة.

الشهادات

أعمال ريديمكس

- أيزو ١٤٠٠١:٢٠١٥ لنظم الإدارة البيئية.
- أيزو ٤٥٠٠١:٢٠١٨ لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- أيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ لنظم إدارة الجودة.
- أيزو ٣١٠٠٠:٢٠١٨ لإدارة المخاطر.

أعمال للصناعات الإسمنتية

- أيزو ١٤٠٠١:٢٠١٥ لنظم الإدارة البيئية.
- أيزو ٤٥٠٠١:٢٠١٨ لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية.

الدوحة للكابلات

- أيزو ١٤٠٠١:٢٠١٥ لنظم الإدارة البيئية.
- أيزو ٤٥٠٠١:٢٠١٨ لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- أيزو ٥٠٠١:٢٠١١ لنظم إدارة الطاقة.
- أيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ لنظم إدارة الجودة.
- شهادة خدمات الاعتماد البريطانية للكابلات.

سيتي سنتر الدوحة

- تجديد نظام كاميرات المراقبة وفقاً لمتطلبات وزارة الداخلية.
- تجديد شهادة معايير السلامة والأمن.
- الحصول على شهادة الإدارة العامة للدفاع المدني بعد اجتياز عمليات التفتيش الخاصة بالدفاع المدني.

أعمال الطبية

- أيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ لنظم إدارة الجودة، بما يدعم التحول الرقمي في القطاع الصحي وتعزيز سلامة المرضى.

ابن سينا الطبية

- الحصول على شهادة القيمة المحلية، والتي يتم تجديدها سنوياً وفقاً لإرشادات وزارة المالية.
- الحصول على شهادة ممارسات التوزيع الجيد الصادرة عن منظمة الصحة العالمية لعمليات تخزين وتوزيع الأدوية، وذلك بعد اجتياز تحقيق المتابعة بنجاح.
- أيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ لنظم إدارة الجودة.
- أيزو ٣١٠٠٠:٢٠١٨ لإرشادات تقييم وإدارة المخاطر.

إيكو الخليج

- أيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ لنظم إدارة الجودة.
- أيزو ٤٥٠٠١:٢٠١٨ لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- أيزو ٢٧٠٠١:٢٠٢٢ لنظم إدارة أمن المعلومات والأمن السبراني وحماية الخصوصية.

شركة الأنابيب والصبات المتقدمة

- أيزو ١٤٠٠١:٢٠١٥ لنظم الإدارة البيئية.

أعمال للتجارة والتوزيع

- أيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ لنظم إدارة الجودة.



الاستدامة في شركة أعمال



تواصل أعمال تعزيز دمج اعتبارات والافصاحات البيئية والمجتمعية ضمن مختلف أنشطتها التشغيلية وعمليات الحوكمة وإدارة الأعمال وآليات اتخاذ القرارات الاستراتيجية. وبصفتها مجموعة أعمال متنوعة تنشط في عدد من القطاعات الاقتصادية، فإن شركة أعمال تدرك أهمية إدارة المخاطر والفرص المرتبطة بالاستدامة بما يساهم في تعزيز مرونة أعمالها على المدى الطويل وتحقيق قيمة اقتصادية ومجتمعية مستدامة لمختلف أصحاب المصلحة.

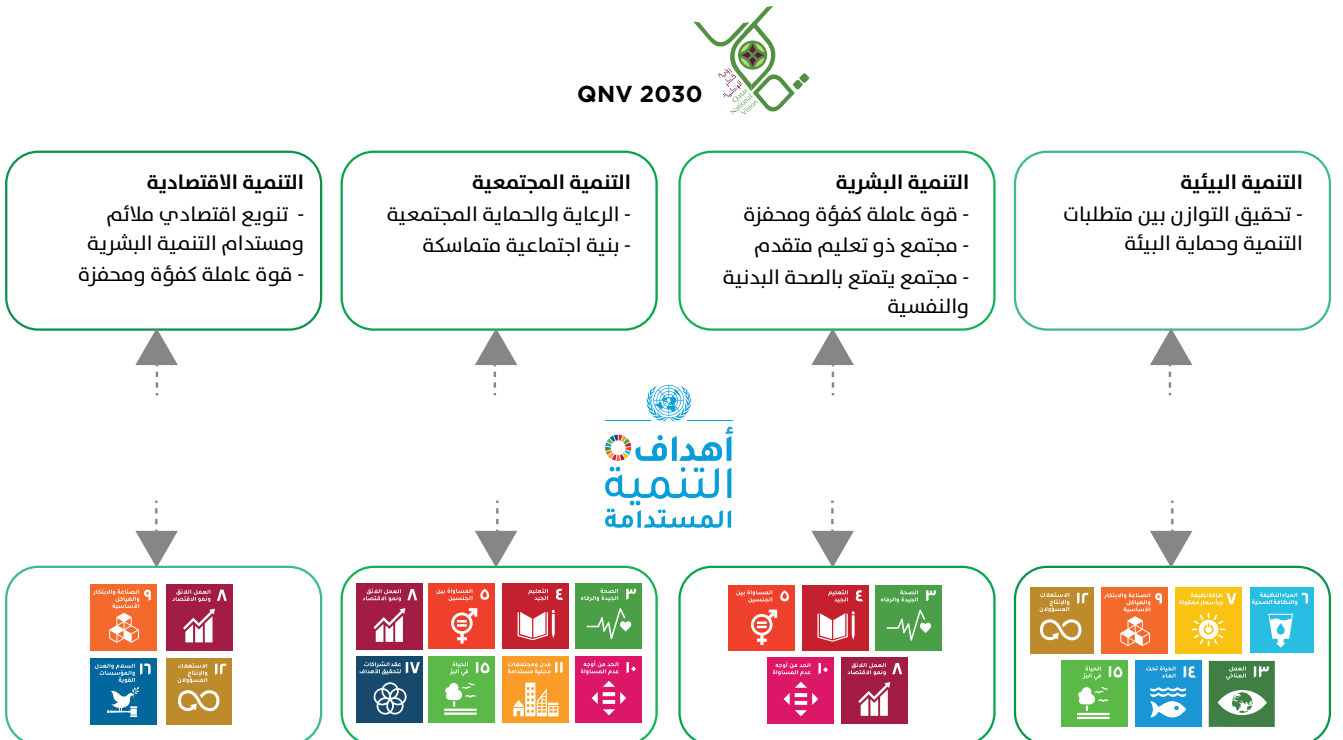
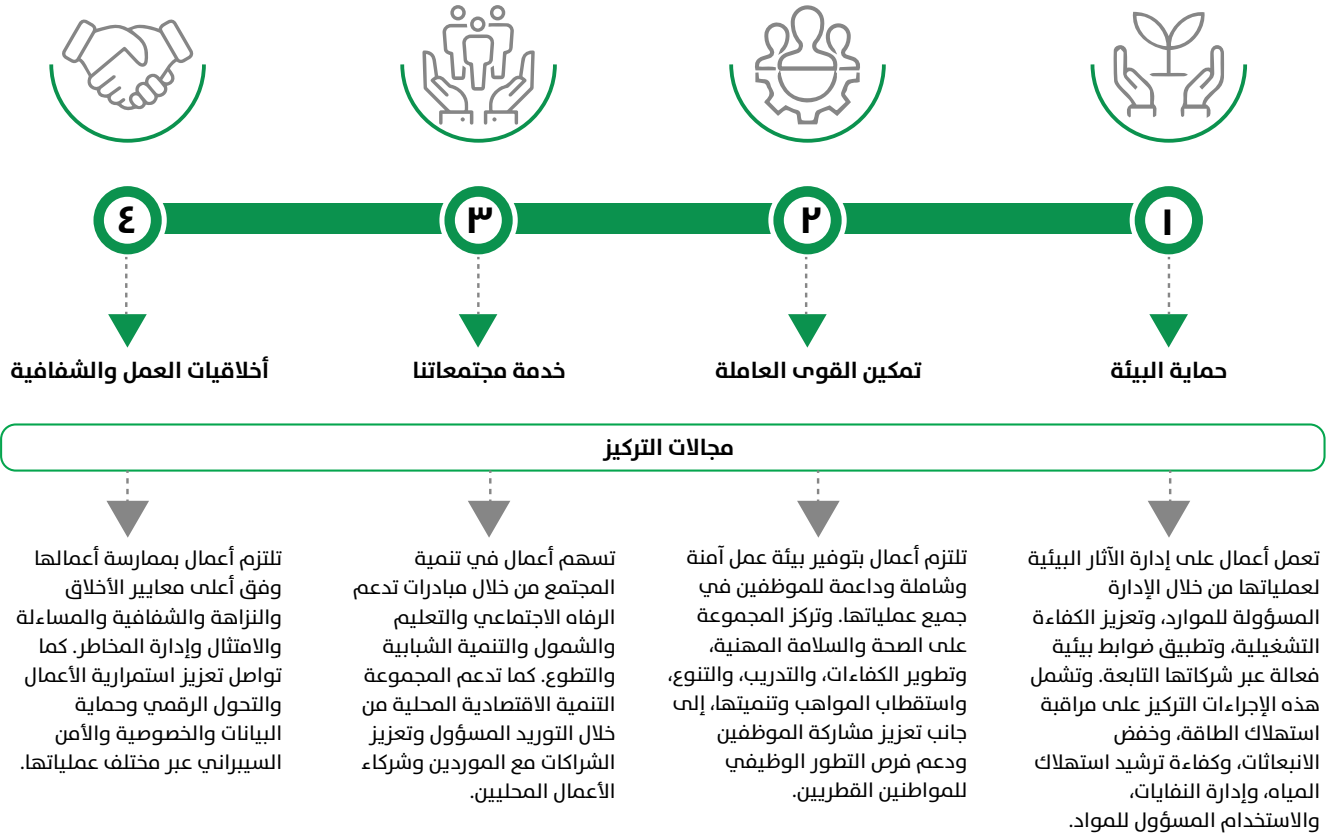
إطار الاستدامة والإفصاحات البيئية والمجتمعية والحوكمة الخاص بنا (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير

١-٣، ٢-٣، ٣-٣)

يرتكز نهج أعمال في مجال الاستدامة على أربعة محاور رئيسية تتمثل فيما يلي:

١. حماية البيئة
 ٢. تمكين القوى العاملة
 ٣. خدمة مجتمعاتنا
 ٤. أخلاقيات العمل والشفافية
- وفي إطار كل محور، تحدد أعمال القضايا الجوهرية ذات الصلة بأولويات أعمالها وتوقعات أصحاب المصلحة. ويتم تقييم هذه القضايا بناءً على مدى ارتباطها بعمليات المجموعة، والتوجهات السائدة في القطاعات التي تعمل بها، وأفضل الممارسات والمعايير الدولية المعترف بها في مجال الاستدامة. ومن خلال بناء نهجها في مجال الاستدامة وفق هذه المحاور، تطبق أعمال إطاراً عمل محدد وواضح وقابل للقياس يدعم خلق القيمة المضافة طويلة الأمد لأصحاب المصلحة ويساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في دولة قطر.
- ويواصل نهج أعمال في مجال الاستدامة التطور بما يتماشى مع الأولويات التشغيلية للمجموعة، والتطورات التنظيمية والتشريعية، وتوقعات أصحاب المصلحة، والأهداف الوطنية للتنمية. وبالتوازي مع ذلك، تواصل المجموعة العمل باستمرار على تعزيز ممارساتها في مجال الإفصاح عن المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) بما يتوافق مع الأطر والمعايير الدولية المعترف بها، بما في ذلك معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير، والإرشادات القطاعية ذات الصلة الصادرة عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وأفضل الممارسات المتبعة لدى الشركات النظيرة، إلى جانب التوجيهات الوطنية الصادرة عن بورصة قطر وهيئة قطر للأسواق المالية.

إطار أعمال للاستدامة





القضايا الجوهرية المشمولة:

١. الطاقة والانبعاثات

٢. المياه والنفايات

المواءمة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



المواءمة مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠



التنمية البيئية

تحقيق التوازن بين متطلبات التنمية وحماية البيئة

تسعى أعمال إلى إدارة بصمتها البيئية والحد من آثارها البيئية بما يتماشى مع الممارسات الدولية المعترف بها وأهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. ونظرًا لتنوع أنشطة المجموعة وقطاعات أعمالها، تتم معالجة القضايا البيئية من خلال نهج يتناسب مع طبيعة كل قطاع، مع التركيز على تعزيز كفاءة استخدام الطاقة، وإدارة الانبعاثات، والمحافظة على الموارد المائية، وتطبيق ممارسات مسؤولة لإدارة النفايات. وتسهم هذه الجهود في تعزيز كفاءة استخدام الموارد، وتحسين الأداء التشغيلي، ودعم القدرة على تحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل، بما يرسخ التزام المجموعة بالمساهمة في التنمية البيئية المستدامة

المسؤولية البيئية

نظرًا لتنوع عمليات شركة أعمال وأنشطتها عبر العديد من القطاعات، تعتمد المجموعة نهجًا منظمًا يتضمن خططًا استباقية لإدارة بصمتها البيئية والحد من آثارها على البيئة. وفي حين تطبق بعض الشركات التابعة سياسات بيئية مستقلة تتناسب مع طبيعة أعمالها، تعمل شركات أخرى وفق السياسات والإجراءات البيئية المعتمدة على مستوى المجموعة. ويسهم هذا النهج في تعزيز كفاءة استخدام الموارد، والحد من الانبعاثات، وتطبيق ممارسات مسؤولة لإدارة النفايات عبر مختلف الأنشطة ذات الصلة. وتسترشد جهود أعمال البيئية بالأطر والمعايير الوطنية والدولية المعترف بها في مجال الاستدامة. وقد حصل عدد من الشركات التابعة للمجموعة على شهادة أيزو ١٤٠٠١:٢٠١٥ لنظم الإدارة البيئية، بما في ذلك أعمال للصناعات الإسمنتية، وأعمال رديمكس، وأعمال مريتييمز، ومركز سيتي سنتر دوحة (من خلال مزود خدمات إدارة المرافق)، والدوحة للكابلات، وشركة الأنابيب والصناعات المتقدمة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١، مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢).

إدارة الطاقة والانبعاثات (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣-٣، ٣-٢، ٣-١، ٣-٥، ٣-٥، ٣-٥، ٣-٥)

في شركة أعمال، يتم التعامل مع إدارة استهلاك الطاقة والانبعاثات من خلال الاستثمارات تهدف إلى تعزيز كفاءة الطاقة، وتحسين العمليات التشغيلية، ورفع كفاءة استخدام الموارد بما يدعم أهداف الاستدامة مع الحفاظ على مستويات الأداء التشغيلي. ويعد مجال إدارة كفاءة الطاقة من المجالات ذات الأولوية للمجموعة، لا سيما في الأنشطة والعمليات التي تتطلب مستويات مرتفعة من استهلاك الطاقة.

وخلال عام ٢٠٢٥، انخفض إجمالي استهلاك الطاقة بنسبة ٥.١٪ ليلبلغ ١٣٣,٣٨٩,٧٢٠ كيلوواط ساعة، بما يعكس الجهود المستمرة المبذولة لتحسين كفاءة الطاقة، إلى جانب التغيرات في مستويات الإنتاج وحجم الأنشطة التشغيلية لدى الشركات التابعة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٣، مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٦). كما تحسن معدل كثافة استهلاك الطاقة لكل متر مربع على مستوى المجموعة، حيث انخفض إلى ٢٣١ كيلوواط ساعة/م² مع المحافظة على نطاق تشغيلي مماثل لما كان عليه في العام السابق.

إدارة الطاقة	الوحدة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
(مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٣، رقم ٤)				
إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة	كيلوواط ساعة	٤٩,١٧,٠٢٩	٤٦,١٠٨,٦١١	٤٤,٧٥٣,١٣٦
إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة	كيلوواط ساعة	٩٣,٠٨٢,٨٢٨	٩٤,٤٩٩,٣٩٩	٨٨,٦٣٦,٥٨٤
إجمالي استهلاك الطاقة	كيلوواط ساعة	١٤٢,١٨٩,٨٥٧	١٤٠,٦٠٨,٠١٠	١٣٣,٣٨٩,٧٢٠
كثافة استهلاك الطاقة (كيلوواط ساعة/م ^٢)	كيلوواط ساعة/م ^٢	٣٠٧	٢٤٣	٢٣١
كثافة استهلاك الطاقة (كيلوواط ساعة/موظف)	كيلوواط ساعة/موظف	٩٢,٣٩١	٧٨,٩٩٣	٧٨,٠٩٧
ملاحظة: تشمل بيانات سيتي سنتر الدوحة لعام ٢٠٢٣ كلاً من منصات الرفع العاملة بالديزل ومولدات الكهرباء الاحتياطية، في حين تقتصر بيانات عام ٢٠٢٤ على مولدات الكهرباء الاحتياطية فقط.				

وبالتوازي مع انخفاض استهلاك الطاقة، انخفض إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة خلال عام ٢٠٢٥ ليبلغ ٥٦,١٤٦ طنًا من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، مما يعكس استمرار الانخفاض مقارنة بالعام السابق. كما حافظت كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة على مستوى مستقر بلغ ٠.١٠ طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل متر مربع خلال عام ٢٠٢٥ (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٥).

انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري	الوحدة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
(مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٥)				
إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	(طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	٧٥,٣٦١	٥٩,٣٧٤	٥٦,١٤٦
انبعاثات غازات الاحتباس الحراري من النطاق ١	(طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	١٢,٤٠٣	١١,٥٩٦	١١,٣٢٨
انبعاثات غازات الاحتباس الحراري من النطاق ٢	(طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	٦٣,٩٥٨	٤٧,٧٧٨	٤٤,٨١٨
كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	(طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/م ^٢)	٠.١٦	٠.١٠	٠.١٠
كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	(طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/موظف)	٤٩	٣٣	٣٣

خلال عام ٢٠٢٥، تم تنفيذ مجموعة من المبادرات عبر شركات المجموعة بهدف تحسين كفاءة استخدام الطاقة وترشيد الاستهلاك. وانسجاقًا مع نهج أعمال في مجال الاستدامة، تواصل المجموعة دراسة حلول الطاقة المتجددة وتطبيقها، حيثما كان ذلك ممكنًا ومجديًا، في عدد من الشركات التابعة بما يسهم في تعزيز كفاءة استخدام الطاقة وتقليل الاعتماد على مصادر الطاقة التقليدية.

وتواصل أعمال رديمكس تشغيل مصنع بوقليلة باستخدام الطاقة الشمسية لتشغيل أنظمة الإضاءة وبعض المعدات المكتبية، مع المحافظة على مستوى القدرة التشغيلية ذاته. ولا يزال استهلاك الطاقة والوقود في المصنع مرتبطًا بشكل وثيق بتقلبات أحجام الإنتاج على مدار العام. وخلال عام ٢٠٢٥، أسهمت التغيرات في مستويات النشاط التشغيلي عبر شركات المجموعة في أحداث بعض الفروقات في استهلاك الطاقة مقارنة بالعام السابق. وتعتمد الشركة كذلك على دمج مواد بديلة في خلطات الخرسانة، مثل مسحوق الركام الحبيبي لأفران الصهر العالية (GGBFS)، والرماد المتطاير، وغبار السيليكا، الذي يسهم في تقليل الاعتماد على الأسمنت التقليدي، وخفض الانبعاثات الغازية الكربونية، وتحسين متانة المنتجات الخرسانية وأدائها على المدى الطويل.

نجحت أعمال للصناعات الإسمنتية في تحقيق أهدافها السنوية المتعلقة بخفض استهلاك الطاقة والانبعاثات الناتجة عن الغازات الدفيئة. كما واصلت الشركة تعزيز ممارساتها في التوريد المسؤول للمواد الخام من خلال زيادة استخدام مسحوق الركام الحبيبي لأفران الصهر العالية (GGBFS)، مما أسهم في الحد من الاعتماد على المواد الخام الأولية مع المحافظة على جودة المنتجات. وباعتباره منتجًا ثانويًا لصناعة الحديد والصلب، يساهم مسحوق الركام الحبيبي لأفران الصهر العالية في خفض استهلاك الطاقة والانبعاثات الكربونية، كما يساعد على تقليل الحاجة إلى أعمال المحاجر والتخلص من المخلفات في المكبات.

وتعتمد شركة الأنابيب والصلب المتقدمة في إدارة الطاقة على مجموعة من الضوابط التشغيلية وبرامج الصيانة الوقائية والممارسات الرامية إلى تحسين الكفاءة، بما يسهم في خفض استهلاك الوقود والكهرباء، وتعزيز موثوقية العمليات، والحد من الانبعاثات. كما تقوم الشركة بتقييم فرص الاستفادة من مصادر الطاقة المتجددة متى ما كان ذلك ممكنًا. وتشمل المبادرات الأخرى تحسين كفاءة المعدات، وتقليل فترات التشغيل غير الضرورية، وتعزيز كفاءة التخطيط والعمليات اللوجستية، وتنفيذ أعمال الصيانة الوقائية للمولدات والمركبات. ويتم تطبيق هذه الممارسات بشكل رئيسي داخل الشركة، مع مراعاة المتطلبات الخاصة بالعملاء أو المواقع التشغيلية عند الحاجة.

وخلال عام ٢٠٢٥، اعتمدت الدوحة للكابلات سياسة لإدارة الطاقة وحصلت على شهادة أيزو ٥٠٠٠١، في خطوة تعزز ممارساتها في إدارة الطاقة وترفع كفاءتها التشغيلية. كما أسهمت مبادرات عملية، مثل تركيب النوافذ السقفية في مناطق الإنتاج، في خفض الاعتماد على الإضاءة الاصطناعية بنسبة ٣٠٪، في حين ساعدت عمليات الفحص الربع سنوية لجودة الهواء الداخلي التي تنفذها جهات مستقلة، والتي شملت أول أكسيد الكربون وثاني أكسيد الكربون وثاني أكسيد الكبريت وثاني أكسيد النيتروجين والمركبات العضوية المتطايرة الكلية والجسيمات الدقيقة والرصاص، في المحافظة على بيئة عمل آمنة وصحية. وإدراكاً للدور الكبير الذي يلعبه النقل في استهلاك الطاقة عبر سلسلة الشحن الخاصة بها، تواصل الدوحة للكابلات التركيز على ممارسات النقل المستدام ضمن استراتيجيتها البيئية الشاملة.

كما عززت الشركة ممارساتها المتعلقة بالمناخ والطاقة من خلال التخطيط لتوسيع نطاق حصر انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري ليشمل النطاقات ١ و ٢ و ٣ بصورة كاملة، مع اعتماد هدف قصير إلى متوسط الأجل يمثل في خفض انبعاثات النطاقين ١ و ٢ بنسبة ٣٠٪ بحلول عام ٢٠٣٠، باستخدام عام ٢٠٢٤ كسنة أساس. كذلك تم دمج المخاطر المرتبطة بالمناخ بشكل كامل ضمن عملية إدارة المخاطر، بما يضمن تحديدها وتقييمها وترتيب أولوياتها بصورة منهجية إلى جانب المخاطر التشغيلية الأخرى.

وفي سيتي سنتر الدوحة، تُعد إدارة الطاقة جزءاً أساسياً من السياسة البيئية للمجمع، حيث تدعمها مجموعة من مبادرات الكفاءة التشغيلية، وتحديث الأنظمة، وإجراءات الامتثال التنظيمي، ونظام إدارة المباني المتكامل. كما يتم دمج الاعتبارات المرتبطة بالمناخ ضمن عمليات اتخاذ القرار والتخطيط الرأسمالي، مع التركيز على تحسين كفاءة الطاقة وخفض استهلاك الكهرباء. وخلال عام ٢٠٢٥، استكمل سيتي سنتر الدوحة تدقيقاً لأداء الطاقة بهدف تقييم أنماط الاستهلاك وتحديد فرص إضافية لتحسين الكفاءة. كما تم تطبيق نظام لإدارة محطة التبريد بهدف تحسين أداء عمليات التبريد، وتعزيز الرقابة التشغيلية، ورفع كفاءة استهلاك الطاقة بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، تم تركيب ستائر هوائية عند جميع المداخل للحد من تسرب الهواء الخارجي، وتعزيز مستويات الراحة داخل المجمع، وتقليل الطلب على التبريد.

وواصلت ابن سينا الطبية جهودها في ترشيد استهلاك الطاقة خلال عام ٢٠٢٥ من خلال المحافظة على الممارسات الداعمة لكفاءة الطاقة عبر مختلف عملياتها. ففي مرافق التخزين، استمرت الشركة في الاستفادة من التحول من مصابيح الهاليد المعدني بقدرة ٤٠٠ واط إلى مصابيح الليد بقدرة ٢٠٠ واط، مما أسهم في استمرار خفض استهلاك الكهرباء. كما واصلت تطبيق آلية سلسلة التبريد المطورة باستخدام التغليف السليبي لعملاء القطاع الخاص، بما يضمن المحافظة على درجات الحرارة المطلوبة دون الحاجة إلى استخدام الكهرباء، مع الحفاظ على جودة المنتجات وسلامتها.

وبالتوازي مع ذلك، واصلت أعمال الطبية الاستفادة من التحسينات التي أدخلت على كفاءة الطاقة من خلال أعمال تطوير وصيانة المكاتب، بما في ذلك الاستمرار في استخدام مصابيح الليد بقدرة ٢٠٠ واط للحد من استهلاك الطاقة. كما نجحت الشركة في خفض استهلاكها المباشر للطاقة إلى ما يقارب النصف، مما يعكس تحسن الكفاءة التشغيلية وتطبيق ممارسات أكثر فعالية في مجالي الخدمات اللوجستية والتوزيع.

إدارة المياه والنفايات (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٣)

تواصل أعمال تنفيذ مجموعة من المبادرات المتعلقة بإدارة الموارد عبر شركاتها التابعة بهدف تعزيز الكفاءة التشغيلية، والحد من توليد النفايات، ودعم الاستهلاك المسؤول للمياه والمواد. ونظراً لتنوع أنشطة المجموعة وقطاعات أعمالها، يتم تطبيق هذه المبادرات وفقاً لطبيعة كل شركة تابعة واحتياجاتها التشغيلية، حيث تشمل هذه المبادرات إعادة تدوير المياه، واستعادة المواد القابلة للاستخدام، وإعادة استخدام الموارد المستهلكة، وتطبيق العمليات الرقمية للحد من استخدام الورق، إلى جانب ممارسات إعادة التدوير حيثما كان ذلك ممكناً. وتسهم هذه الجهود في تعزيز كفاءة استخدام الموارد وتحقيق أهداف الإدارة البيئية للمجموعة، كما تدعم التوجهات الوطنية المرتبطة برؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ وأولويات الاستدامة البيئية (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢).

ممارسات الإدارة المستدامة للمياه (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣٠٣، ٣٠٣، ٣٠٣)

تظل الإدارة الفعالة للمياه من الأولويات المهمة في عدد من عمليات أعمال، لا سيما ضمن الأنشطة الصناعية التي تعتمد على المياه في عمليات الإنتاج والتشغيل. وتواصل المجموعة تنفيذ مبادرات وإجراءات تهدف إلى تعزيز كفاءة استخدام المياه، والحد من استهلاك المياه العذبة حيثما أمكن، وزيادة إعادة استخدام المياه الناتجة عن العمليات التشغيلية من خلال الضوابط التشغيلية وأنظمة إعادة التدوير.

وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي استهلاك المياه ٣٨٨,٥٠١ مترًا مكعبًا، مسجلًا ارتفاعاً طفيفاً مقارنة بالعام السابق. وفي المقابل، ارتفعت كميات المياه المعاد استخدامها (المدورة) بنسبة تقارب ٣٠٪ مقارنة بعام ٢٠٢٤، وذلك بدعم من عدد من المبادرات التشغيلية المطبقة في الشركات التابعة، والتي ركزت على تدوير المياه الناتجة عن العمليات التشغيلية وتعزيز أنظمة إعادة التدوير (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٨).

استهلاك المياه (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٣، رقم ٤)	الوحدة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة	متر مكعب	٣٣٦,٥٣٧	٣٨٠,٣٤٣	٣٨٨,٥٠١
إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة	متر مكعب	٥,٧٤٨	٦,٣٦١	٨,٢١٤

وخلال عام ٢٠٢٥، واصلت الشركات التابعة لأعمال تنفيذ مجموعة من الإجراءات الرامية إلى تحسين كفاءة استخدام المياه وتطبيق حلول إعادة التدوير، بما يساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية والحد من الطلب على المياه العذبة حيثما أمكن.

وتستخدم أعمال رديمكس أنظمة مغلقة لإعادة تدوير المياه في مصانع خلط الخرسانة التابعة لها، مما يتيح إعادة استخدام مياه الغسيل واستعادة المياه الناتجة عن العمليات التشغيلية لها داخل العمليات الإنتاجية، مما يساهم في تقليل استهلاك المياه العذبة وتصريف مياه الصرف.

كما تمتلك أعمال للصناعات الإسمنتية نظامًا لترشيح المياه يعالج المياه المتبقية من عمليات الكبس الرطب، مما يتيح إعادة تدوير وإعادة استخدام ما يقارب ٣٠٪ من تلك المياه، ويساهم في خفض الطلب على المياه العذبة المستخدمة في عمليات الإنتاج.

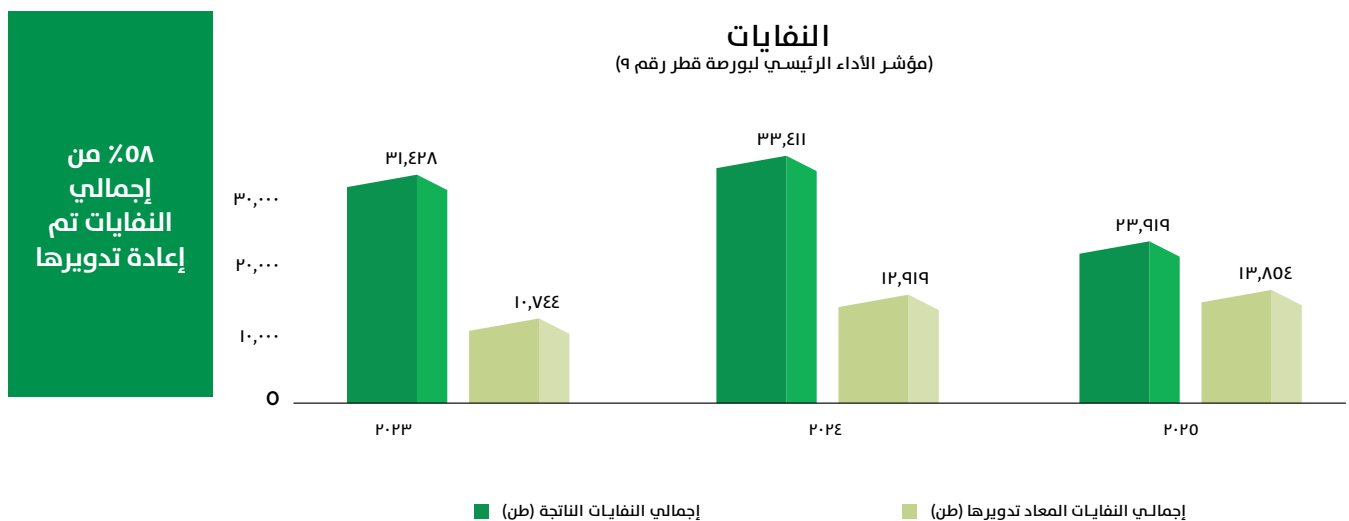
وتواصل شركة الأنابيب والصناعات المتقدمة استخدام المياه المعاد تدويرها في بعض العمليات الإنتاجية، مثل عمليات الطحن، مما يساهم في خفض استهلاك المياه. كما تواصل الشركة تقييم فرص التوسع في استخدام المياه المعاد تدويرها ضمن عملياتها التشغيلية.

وفي سيتي سنتر الدوحة، تشمل إجراءات ترشيد استهلاك المياه استخدام أنظمة موفرة للمياه، وأنظمة للكشف عن التسربات، وإجراء عمليات تفتيش دورية لتعزيز كفاءة استخدام المياه في مختلف مرافق المجمع. كما يجري التخطيط لتنفيذ مشروع لجمع وإعادة استخدام المياه المكثفة في أنظمة التكييف لأغراض الري خلال العامين المقبلين.

إدارة النفايات والاقتصاد الدائري

تواصل أعمال تعزيز ممارسات إدارة النفايات وتطبيق مبادئ الاقتصاد الدائري عبر مختلف عملياتها من خلال تنفيذ مبادرات تركز على الحد من النفايات، واستعادة المواد القابلة للاستخدام، وإعادة التدوير، وتعظيم الاستفادة من الموارد. ويتم تصميم ممارسات إدارة النفايات بما يتناسب مع طبيعة أنشطة كل شركة تابعة ومتطلباتها التشغيلية، مع الالتزام بالأنظمة والتشريعات ذات الصلة. وعلى مستوى المجموعة، تتواصل الجهود الرامية إلى تحسين كفاءة استخدام الموارد، والحد من التخلص من النفايات في المكبات حيثما أمكن، وتعزيز ممارسات الاقتصاد الدائري من خلال إعادة استخدام المواد وإعادة تدويرها.

وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي النفايات المسجلة الناتجة عن عمليات المجموعة ٢٣,٩١٩ طنًا، فيما شكّلت النفايات المعاد تدويرها ما نسبته ٥٨٪ من إجمالي النفايات المتولدة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٩).



ملاحظة:

- تشمل بيانات النفايات لعام ٢٠٢٣ أعمال رديمكس، وأعمال للصناعات الإسمنتية، والدوحة للكابلات، وابن سينا الطبية.
- تشمل بيانات النفايات لعام ٢٠٢٤ أعمال رديمكس، وأعمال للصناعات الإسمنتية، والدوحة للكابلات، وابن سينا الطبية، وشركة الأنابيب والصناعات المتقدمة.
- تشمل بيانات النفايات لعام ٢٠٢٥ أعمال رديمكس، وأعمال للصناعات الإسمنتية، والدوحة للكابلات (بما يشمل النفايات المنزلية المتولدة وعمليات إعادة التدوير في مرافق السكن والمصانع)، وشركة الأنابيب والصناعات المتقدمة.

وبالتوازي مع جهودها في إدارة النفايات التشغيلية، تواصل أعمال توسيع نطاق التحول الرقمي وتقليل الاعتماد على الورق، إلى جانب تعزيز ممارسات إدارة النفايات الإلكترونية عبر شركاتها التابعة. وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي استهلاك الورق ٨,٩٤٤ كجم، فيما بلغت كمية الورق المعاد تدويره ١,٢٠٩ كجم، وهو ما يمثل نحو ١٣.٥٪ من إجمالي استهلاك الورق. وخلال العام ذاته، قامت أعمال رديمكس وأعمال للصناعات الإسمنتية بإعادة تدوير ٣٤٠ كجم من المنتجات المرتبطة بتقنية المعلومات والنفايات الإلكترونية. وقد تؤدي الاختلافات في نطاق الإفصاح ومستوى تغطية البيانات بين سنوات التقرير المختلفة إلى الحد من إمكانية المقارنة المباشرة لبعض البيانات المعروضة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٩).

أنشأت **أعمال للصناعات الإسمنتية** منشأة متخصصة لإعادة التدوير لمعالجة المنتجات غير المطابقة للمواصفات، والإنترلوك التالف، ومخلفات الإنتاج، وتحويلها إلى مواد حصى يعاد استخدامها في عمليات التصنيع بما يتوافق مع مواصفات البناء القطرية. وتدعم هذه الاجراءات، جهود مبدأ الاستدامة في إعادة تدوير المواد الخام ، بما في ذلك مسحوق الركام الحبيبي لأفران الصهر العالية (GGBFS) ، وذلك بما يتماشى مع متطلبات وإرشادات مواصفات البناء القطرية.

وتعزز **شركة الأنابيب والصبات المتقدمة** كفاءة استخدام الموارد من خلال تطبيق ممارسات شراء منضبطة، وتحسين الخلطات الإنتاجية، والحد من المخلفات الناتجة عن العمليات التشغيلية وإعادة استخدامها حيثما أمكن. كما تدير الشركة نفاياتها من خلال نظام منظم يضمن توجيه مواد مثل المنصات الخشبية، وزيت محركات الديزل المستعملة، والمواد البلاستيكية، والبراميل الفولاذية إلى جهات معتمدة لإعادة الاستخدام أو إعادة التدوير. وتطبق الشركة كذلك ضوابط لإدارة الطباعة بهدف مراقبة استهلاك الورق ودعم التحول نحو العمليات الرقمية واعتماد التوقيع الإلكتروني. وإضافة إلى ذلك، أسهم التوسع في محفظة منتجات الخرسانة مسبقة الصب المخصصة لمشاريع الطاقة والبنية التحتية في تحسين كفاءة استخدام المواد وتقليل أعمال إعادة التصنيع من خلال تقديم منتجات ذات مواصفات فنية عالية الجودة. كما تسهم إجراءات الرقابة على جودة الموردين في تعزيز الاستخدام الكفؤ للمواد عبر مختلف العمليات التشغيلية.

وتدير **الدوحة للكابلات** استخدام المواد من خلال عملية هندسية تعتمد على احتساب الكميات المطلوبة لكل منتج من منتجات الكابلات وفقاً للمعايير الدولية المعتمدة، بما في ذلك معايير اللجنة الكهروتقنية الدولية (IEC) والمعايير البريطانية (BS)، بما يضمن تحقيق الاستهلاك الأمثل للمواد مع المحافظة على أداء المنتجات ومستويات السلامة والجودة لها. كما تعتمد الشركة خطة موثقة لمراقبة الجودة تحدد الحدود القصوى لاستخدام المواد بهدف الحد من الهدر وضمان ثبات خصائص المنتجات ومواصفاتها. ويتم التعامل مع النفايات الخطرة وغير الخطرة وفقاً لإجراءات إدارة النفايات والرقابة المعتمدة لدى الشركة. وتقوم الدوحة للكابلات بجمع مواد التغليف، مثل البكرات الخشبية والفولاذية الفارغة، من العملاء وإعادة استخدامها في تغليف المنتجات النهائية. كما تعمل الشركة على استعادة وإعادة تدوير مجموعة واسعة من المواد المتبقية الناتجة عن عمليات التصنيع من خلال شركات متخصصة ومرخصة في إدارة النفايات.

وخلال عام ٢٠٢٥، تمكنت الشركة من استعادة وإعادة استخدام ما يقارب ٥٠٪ من البكرات الفولاذية و٤٠٪ من البكرات الخشبية. كما يتم إعادة تدوير وإعادة استخدام بعض المواد، مثل بولي فينيل كلوريد (PVC) والرماس المستخدمين في عزل الكابلات وطبقات الحشو والأغلفة الخارجية، حيثما كان ذلك ممكناً، بما يدعم الحد من النفايات وتعزيز كفاءة استخدام المواد. وعلاوة على ذلك، طبقت الشركة نظاماً لتتبع البكرات بهدف تحسين معدلات استعادتها، وزيادة كفاءة إعادة استخدامها، وتعزيز الأداء البيئي بشكل عام.

تشمل إجراءات إدارة النفايات في **سيتي سنتر الدوحة** عمليات فرز النفايات وإعادة تدويرها والتعامل الآمن معها والتخلص منها من خلال جهات متخصصة ومرخصة. كما تُطبق متطلبات إدارة النفايات على المقاولين والمستأجرين عند الاقتضاء. وتقتصر النفايات المتولدة في الغالب على النفايات غير الخطرة، بما في ذلك النفايات العامة ومواد التغليف والمواد القابلة لإعادة التدوير، في حين تتم إدارة الكميات المحدودة من النفايات الخطرة وفقاً للأنظمة والتشريعات المعمول بها. كما تتم السيطرة على مخاطر الانسكابات من خلال تطبيق إجراءات وقائية، وتدريب الموظفين، وتفعيل إجراءات الاستجابة للطوارئ.

وخلال عام ٢٠٢٥، واصل سيتي سنتر الدوحة تعزيز ممارسات إدارة النفايات من خلال مبادرات فرز النفايات من المصدر، وأنظمة التجميع المركزي للنفايات، وبرامج إعادة التدوير، وأنشطة التوعية الموجهة للمستأجرين. كما تم جمع صناديق التغليف في مواقع مخصصة وإرسالها لإعادة التدوير من خلال جهة خارجية متخصصة، حيث تمت إعادة استخدام أو إعادة تدوير ما يقارب ٩٥٪ من صناديق التغليف التي تم جمعها خلال العام. وكذلك، لم يتم تسجيل أي حوادث انسكاب جوهريّة خلال العام.

وواصلت **ابن سينا الطبية** خلال عام ٢٠٢٥ تعزيز ممارساتها في الإدارة البيئية من خلال البناء على المبادرات التي تم إطلاقها في عام ٢٠٢٤ لمعالجة استهلاك الورق، وتحسين ممارسات الطباعة، وتعزيز إدارة النفايات الإلكترونية. ودعمًا لجهود الحد من النفايات وتحسين كفاءة استخدام الموارد، تطبق ابن سينا الطبية ممارسات إعادة الاستخدام للمنصات الخشبية، والعبوات الكرتونية، وأجهزة تسجيل البيانات، ووسائل الشحن السلبية التي تأتي من الموردين لاستخدامها في أنشطة التخزين والتوزيع المحلية. كما يتم، حيثما أمكن، توريد العبوات الكرتونية ومواد التغليف الخاصة بالشحن من مواد معاد تدويرها، بما يسهم في دعم مبادئ الاقتصاد الدائري وتعزيز كفاءة استخدام الموارد.

كما واصلت الشركات التابعة الأخرى العاملة في القطاع الطبي تطبيق الحلول الرقمية عبر دوائر الموارد البشرية والمالية والمشتريات بهدف الحد من استهلاك الورق وتعزيز كفاءة العمليات. وفي الوقت ذاته، حافظ كل من **مركز أعمال للعناية بالقدم وصيدلية ابن سينا** على استخدام الأكياس القابلة للتحلل الحيوي ضمن عمليتهما التشغيلية، دعمًا للحد من الآثار البيئية وتعزيز الممارسات المسؤولة في إدارة الموارد.

وفي **أعمال للتجارة والتوزيع**، تقتصر النفايات المتولدة بشكل رئيسي على الإطارات المستعملة، ومواد التغليف، وكميات محدودة من المواد المرتبطة بأعمال الورش. ويتم جمع الإطارات المستعملة والتخلص منها حصرياً في المواقع المخصصة والمعتمدة من قبل وزارة البلدية، حيث تتولى الجهات المختصة مسؤولية معالجتها وإعادة تدويرها وفقاً للأنظمة والإجراءات المعمول بها.

كما عززت **إيكو جلف** ممارسات المكاتب غير الورقية من خلال اعتماد الطباعة على الوجهين كإجراء إجباري، وتطبيق أنظمة الفوترة الإلكترونية، وتشجيع استخدام الوثائق الرقمية في مختلف العمليات. كما تقوم أنظمة الموارد البشرية وتقنية المعلومات بمراقبة استهلاك الورق لكل موظف بهدف تعزيز الوعي وتشجيع الحد من الطباعة. وفيما يتعلق بالنفايات الإلكترونية، تطبق الشركة إجراءات وضوابط تضمن التخلص الآمن من الأجهزة الإلكترونية وإعادة تدويرها وفق الممارسات المعتمدة، بما يدعم الإدارة المسؤولة للنفايات الإلكترونية ويحد من آثارها البيئية.

تمكين القوى العاملة



القضايا الجوهرية المشمولة:

١. التنوع والمساواة
٢. التدريب والتطوير
٣. الصحة والسلامة

المواءمة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



المواءمة مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠



التنمية البشرية

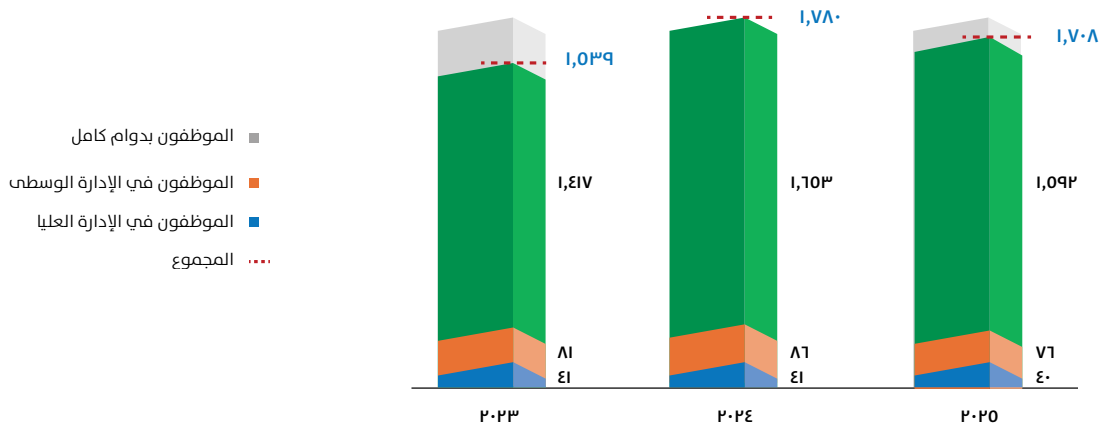
١. قوة عاملة كفؤة ومحفزة
٢. مجتمع بتعليم عالي
٣. مجتمع يتمتع بالصحة البدنية والنفسية

تسعى أعمال إلى توفير بيئة عمل آمنة وشاملة وداعمة تعزز رفاهية الموظفين، وتدعم تطورهم المهني، وتسهم في بناء قوة عاملة قادرة على تحقيق الاستدامة والمرونة على المدى الطويل. ونظراً لتنوع أنشطة المجموعة وقطاعات أعمالها، يتم إدارة الأولويات المتعلقة بالقوى العاملة من خلال نهج مخصصة لكل قطاع من القطاعات، تركز على التنوع وتكافؤ الفرص، والتدريب وتنمية القدرات، والصحة والسلامة المهنية. وتدعم هذه الجهود مشاركة الموظفين والأداء التشغيلي، فضلاً عن تطوير قوى عاملة متميزة ومتحمسة، بما يتماشى مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

القوى العاملة لدينا

تواصل أعمال الاستثمار في تنمية الكفاءات البشرية، ورفاهية الموظفين، وترسيخ ممارسات بيئة العمل عبر مختلف عملياتها. وتسهم هذه الجهود في دعم الأداء المؤسسي للمجموعة، مع تعزيز مشاركة الموظفين واستبقائهم، إلى جانب دعم التطور المهني المستمر لهم على المدى الطويل.

القوى العاملة



وتستقطب أعمال وتدعم بيئة تتكون من موظفين بخلفيات وخبرات متنوعة، بما يعكس تنوع القطاعات والأنشطة التي تعمل فيها المجموعة. وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي عدد الموظفين في الشركات التابعة لأعمال ١,٧٠٨ موظفين، شُكّل غير الإداريون/الإداريين منهم ما نسبته ٩٣٪ من إجمالي القوى العاملة. كما انضم إلى المجموعة خلال العام ٢٣٩ موظفًا جديدًا، في حين بلغ معدل تبديل الموظفين ١٤.٣٪ (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٠، مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٩).

التنوع والمساواة (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٧-٢، ٨-٢، ٣-٣، ٤-١، ٤-١، ٢-٤١، ٣-٤١)

تؤمن أعمال بأن التنوع والإدماج يشكلان عنصرين أساسيين في فعالية المؤسسة ودعم أدائها المستدام على المدى الطويل. وتلتزم المجموعة بتوفير بيئة عمل قائمة على الاحترام والإدماج والتضمين، والتي بدورها توفر فرصًا متكافئة لجميع الموظفين بغض النظر عن الجنس أو الجنسية أو الخلفية الثقافية أو المهنية. ويعزز هذا النهج مبادئ العدالة في بيئة العمل، ويدعم مشاركة الموظفين وتطورهم المهني على مختلف المستويات الوظيفية.

ولدعم هذه الالتزامات، تعتمد أعمال مجموعة من السياسات والإجراءات التي تشتمل على عدم التمييز، وممارسات التوظيف العادلة، والسلوك المهني والأخلاقي. كما يتم اتباع إجراءات منظمة للتوظيف والترقية ومراقبة الأداء لضمان استناد القرارات الوظيفية إلى الجدارة والكفاءة والمؤهلات والأداء. ويتم تطبيق هذه الممارسات وفقًا لمتطلبات قانون العمل القطري والأنظمة ذات الصلة، بما في ذلك الأحكام المتعلقة بإجازات الأبوة والأمومة، والتأمين الصحي، ورعاية الموظفين، وحماية حقوق الإنسان.

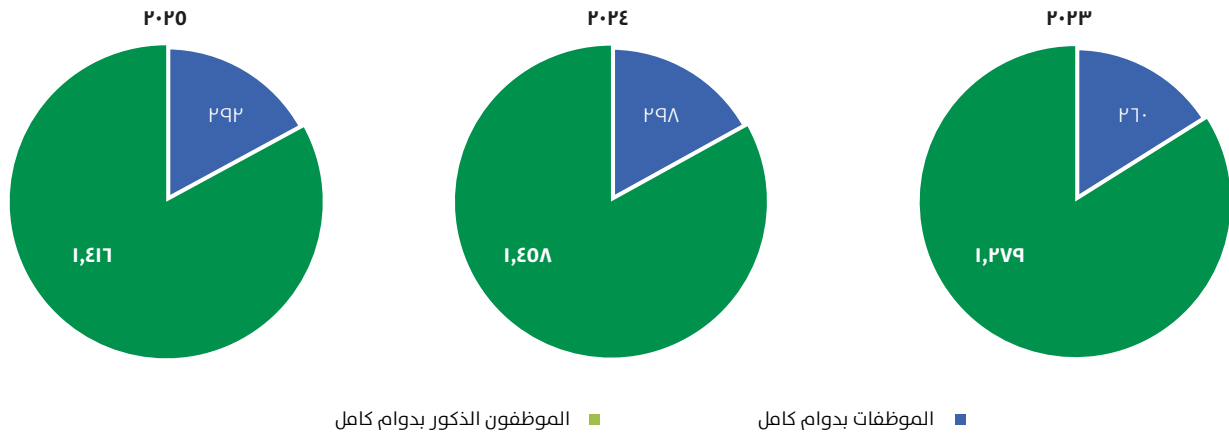
وتوفر أعمال لموظفيها العاملين بدوام كامل حزمة من المزايا تشمل راتب أساسي، وبدل سكن أو توفير سكن من الشركة، وبدل مواصلات، وإجازة سنوية، وتذاكر سفر، وبدلات تعليم حيثما ينطبق ذلك. كما تواصل إدارة الموارد البشرية بالمجموعة تطبيق برامج التقدير والحوافز القائمة على الأداء، والتي تشمل الجوائز الفورية، والمكافآت المرتبطة بالأداء، ومبادرات التقدير غير المالية، بما يساهم في بشكل فعال على تحفيز الموظفين والاحتفاظ بالكفاءات (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١١، مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٩).

تمثيل المرأة

تواصل أعمال دعم وتشجيع مشاركة ومكانة المرأة في تركيبة القوى العاملة لديها من خلال مبادرات وبرامج تعزز الدمج وتدعم التطور المهني وتكافؤ الفرص. وتسعى المجموعة إلى توفير بيئة عمل تمكينية تدعم نمو المرأة وتطورها المهني ومشاركتها الفاعلة في مختلف الوظائف والمستويات التنظيمية. كما تحرص أعمال على تشجيع مشاركة الموظفين في المنصات والفعاليات المهنية والقيادية التي تدعم تطوير القدرات وتبادل الخبرات وتعزيز دور المرأة في بيئة العمل، بما في ذلك منتدى الدوحة للمرأة، الذي يساهم في تعزيز الحوار حول قضايا القيادة النسائية والتطوير المهني والتمكين.

وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ عدد الموظفات في الشركات التابعة للمجموعة ٢٩٢ موظفة، محافظًا على مستويات مستقرة إلى حد كبير مقارنة بالأعوام السابقة.

القوى العاملة حسب الجنس



إجمالي الموظفات	الوحدة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
الموظفات في الإدارة العليا	عدد	٢٦٠	٢٩٨	٢٩٢
الموظفات في الإدارة الوسطى	عدد	٣	٣	٣
معدل توظيف المرأة	عدد	٢٦	٢٤	٢١
إجمالي عدد الموظفات	نسبة المئوية	١٦٪	١٧٪	١٧٪

تواصل المجموعة متابعة التغيرات في تركيبة القوى العاملة بصورة منتظمة وذلك لدعم التخطيط للموارد البشرية وإدارة المواهب عبر مختلف عملياتها. وخلال سنة التقرير، انضم ٢٣٩ موظفًا جديدًا إلى الشركات التابعة للمجموعة، شكّلت الموظفين منهم ما نسبته ٢٣.٤٪. وعلى الرغم من انخفاض مستويات التوظيف النسائي مقارنة بالعام السابق، وتواصل أعمال تطبيق ممارسات توظيف قائمة على تكافؤ الفرص ودعم التنوع ضمن فريق العمل لديها عبر مختلف أنشطتها وعملياتها (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٢، مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٩).

توظيف وتداول الموظفين	الوحدة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
(مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٢)				
إجمالي التعيينات الجديدة	عدد	١٦٨	٢٥٠	٢٣٩
الإناث	عدد	٥٥	٨٧	٥٦
الذكور	عدد	١١٣	١٦٣	١٨٣
إجمالي معدل دوران الموظفين	عدد	٢٨٨	٢٢٣	٢٤٥
الإناث	عدد	٩١	٥٥	٧٨
الذكور	عدد	١٩٧	١٦٨	١٦٧

ملاحظة: لا تشمل بيانات الأعوام ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥ شركة الأتابيب والصبات المتقدمة.

تنمية الشباب

تلتزم أعمال بدعم تنمية الشباب وتعزيز مشاركتهم في سوق العمل. ومن خلال البرامج التدريبية المنظمة وفرص التعليم العملي، تقدم المجموعة مجموعة متنوعة من هذه البرامج التدريبية التي تزود هذه الأجيال الشابة بالمهارات والخبرات اللازمة لتمكينهم من الانتقال بفاعلية إلى سوق العمل (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢١).

وخلال سنة التقرير، واصلت أعمال تعاونها مع المؤسسات التعليمية من خلال المشاركة في معارض التوظيف التي أقيمت في كل من مدرسة الخليج الإنجليزية، وكلية الريان الدولية الجامعية (ARIU)، وجامعة الدوحة للعلوم والتكنولوجيا (UDST)، وجامعة لوسيل، بهدف الترويج لفرص التدريب والتوظيف المتاحة والتواصل مع المواهب الشابة والكوادر الواعدة.

ومن خلال برامج التدريب الجامعي، تتيح شركة أعمال للطلاب القطريين والطلاب من مختلف الجنسيات فرصة لاكتساب خبرات عملية تكمل مسيرتهم الأكاديمية. وتمنح هذه البرامج المشاركين تجربة مباشرة في بيئة عمل مهنية تساهم في تطوير مهاراتهم العملية وتعزيز جاهزيتهم لسوق العمل. كما يحصل المشاركون الذين يكملون البرنامج بنجاح على شهادة وجوائز تقديرًا لمساهماتهم.

وتوفر أعمال كذلك فرص تدريب منظمة للمتدربين من الخريجي وغير الخريجين، بما يشمل طلبة المدارس الثانوية وحملة الدبلوم والجامعات. وتتيح هذه البرامج للمشاركين التعرف على بيئة الأعمال والعمليات المؤسسية، مع دعمهم لاكتساب المهارات الأساسية اللازمة لمساراتهم المهنية المستقبلية.

وخلال عام ٢٠٢٥، التقى الرئيس التنفيذي لأعمال، السيد راشد

المنصوري، بمجموعة من الطلبة من مؤسسات تعليمية من بينها جامعة قطر، وكلية الدراسات العليا لإدارة الأعمال HEC باريس، وكلية روما للأعمال في إيطاليا، حيث بادلهم رؤاه المستمدة من مسيرته المهنية الحافلة بالإنجازات وخبراته العملية، الشيء الذي يعكس التزام شركة أعمال المستمر بدعم التعليم والمساهمة في إلهام الجيل القادم من الموظفين.



كما عززت الدوحة للكابلات تعاونها مع القطاع الأكاديمي من خلال توقيع مذكرة تفاهم مع جامعة قطر، بهدف إقامة شراكة تركز على التعاون البحثي وتنمية المواهب الطلابية. وتوفر هذه الشراكة للطلبة فرصاً لاكتساب خبرات عملية في القطاع الصناعي من خلال برامج التدريب والمشروعات البحثية التطبيقية، بما يدعم توجه دولة قطر نحو بناء اقتصاد قائم على المعرفة. وواصلت الدوحة للكابلات كذلك تنفيذ برنامج التدريب الصيفي، حيث استقبلت ٢٢ طالباً من جامعة قطر وجامعة تكساس إيه اند إم في قطر. وتم تعزيز البرنامج، الذي امتد لمدة ستة أسابيع، بوحدة متخصصة للتطوير المهني تناولت تنمية المهارات الشخصية والتجارية والاستعداد للحياة العملية، قدمها بالتعاون خبراء من كل من شركة السويدي إليكترونك وشركة أعمال، بما يساهم في إعداد كوادر وطنية مؤهلة لدعم قطاع البنية التحتية في دولة قطر.



ومن جانبها، واصلت **ابن سينا الطبية** دعمها لبرنامج المنح الدراسية بجامعة قطر لطلبة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، تأكيداً على التزامها بدعم التعليم العالي. وخلال عام ٢٠٢٥، حصل خمسة طلاب على الدعم المالي المقدم ضمن البرنامج لمساندة تقدمهم الأكاديمي وتطويرهم المهني. كما واصلت الشركة تنفيذ برنامجها التدريبي السنوي وإتاحة فرص التدريب العملي لطلبة الصيدلة في مرحلة البكالوريوس، بما يوفر لهم خبرة تطبيقية مباشرة تدعم جاهزيتهم المهنية للعمل في قطاع الرعاية الصحية.

التقطير (التوطين)

تدعم أعمال مساعي دولة قطر الرامية إلى تنمية وتطوير الكوادر الوطنية من خلال تعزيز جهود التقطير عبر مختلف عملياتها وأنشطتها. وانسجماً مع السياسات والمبادرات الوطنية، تسعى المجموعة إلى توفير فرص عمل مجدية للمواطنين القطريين، إلى جانب دعم تطوّرهم المهني وتمكينهم من بناء مسارات وظيفية مستدامة وطويلة الأمد داخل المؤسسة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٠).

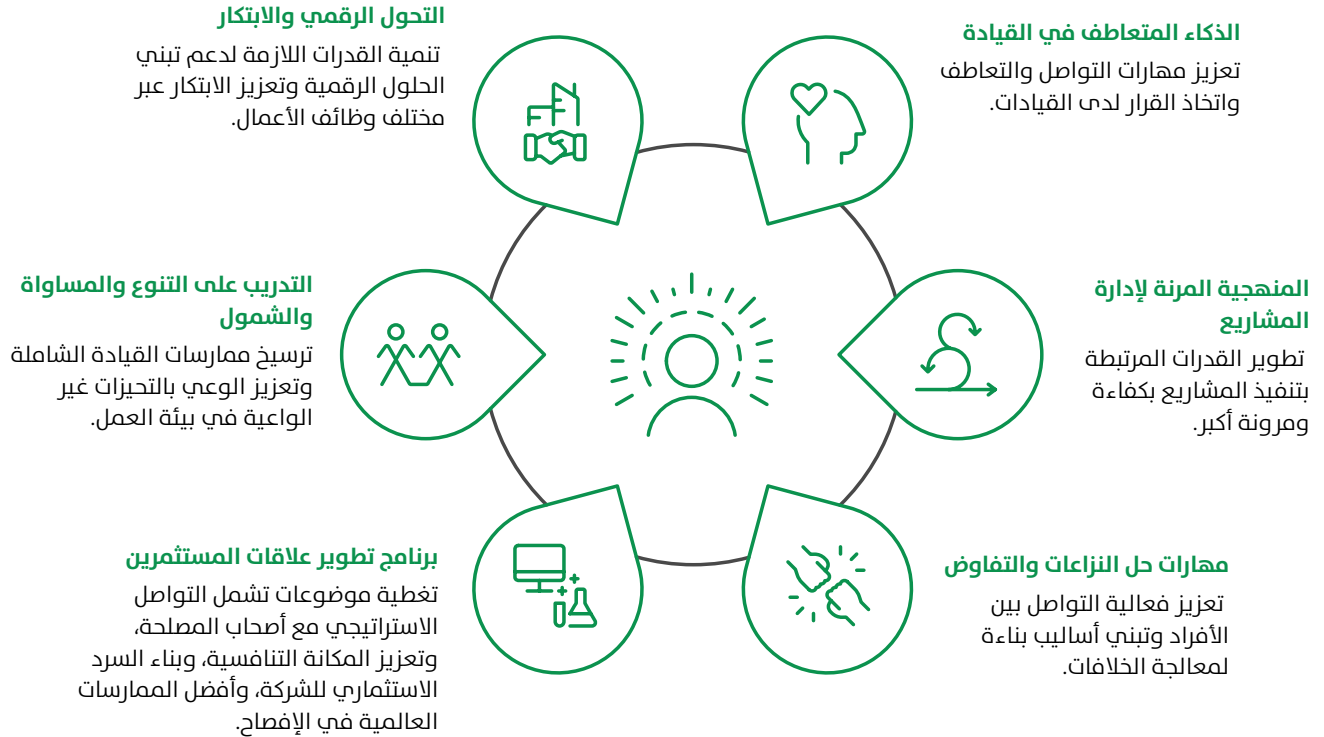
ولدعم هذه الجهود، تتعاون أعمال مع الجهات والمؤسسات الوطنية ذات الصلة لتسهيل استقطاب الكفاءات القطرية ومساعدتها على الاندماج ضمن القوى العاملة. كما تشارك المجموعة في ورش العمل والندوات التي تُنظم بالتعاون مع الجهات الحكومية بهدف تعزيز الوعي بالفرص الوظيفية ومسارات التطور المهني المتاحة داخل المجموعة. وتظهر هذه الجهود جليةً، من خلال الشراكات التي تقيمها أعمال مع المدارس والجامعات والمؤسسات التدريبية والمهنية، بما يدعم تطوير مسارات منظمة لاستقطاب المواهب الوطنية وتمكين الشباب القطري من الانتقال إلى سوق العمل بالمهارات والكفاءات اللازمة لتحقيق النجاح على المدى الطويل.

كما اتخذ عدد من الشركات التابعة للمجموعة إجراءات موجهة لدعم التقطير. ففي **أعمال الطبية**، تم تسجيل الشركة في المنصات الوطنية للتوظيف، بما في ذلك منصة "توطين" ومنصة "كوادر"، اللتين تدعمان استقطاب الموظفين القطريين واستبقائهم، بما يساهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية والمجتمعية لدولة قطر على المدى الطويل. وبالتوازي مع ذلك، تمنح **أعمال للتجارة والتوزيع** أولوية لتعيين القيادات الإدارية العليا من المواطنين القطريين، وذلك بما يتماشى مع سياسة الموارد البشرية المعتمدة لدى شركة أعمال ومتطلبات التوطين المنصوص عليها في قانون العمل القطري. كما يتم منح الأفضلية للمرشحين المحليين المؤهلين عند شغل المناصب القيادية، مع تخصيص بعض الوظائف للمواطنين القطريين حيثما ينطبق ذلك.

التدريب والتطوير (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣-٣، ٤-٤، ٤-٤، ٤-٤)

تولي أعمال أهمية كبيرة للتعليم والتطوير المهني، وذلك من خلال دعم موظفيها لتنمية مهاراتهم الفنية، وتعزيز قدراتهم القيادية، وتوسيع معارفهم المتخصصة بما يساهم في دعم الأداء المؤسسي المستدام. وتوفر المجموعة للموظفين بلا استثناء، برامج تدريبية منظمة، ومبادرات لتطوير القيادات، وأدوات تعليم رقمية تهدف إلى تعزيز قدرة القوى العاملة على التكيف والاستجابة لمتطلبات العمل المتغيرة.

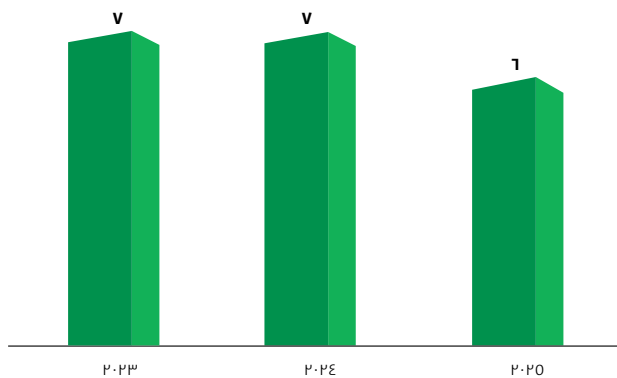
وتهدف برامج التدريب والتطوير في أعمال إلى تعزيز المهارات الفنية والسلوكية على حد سواء، مع التركيز على عدد من المجالات الرئيسية، من بينها:



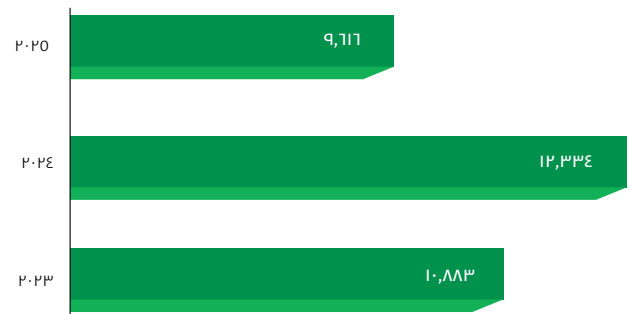
ويضمن برنامج التهيئة الوظيفية في شركة أعمال، استكمال الموظفين الجدد جميع البرامج التدريبية الإلزامية اللازمة لدعم الجاهزية الوظيفية وبناء الكفاءات المطلوبة لهم. ويشمل ذلك التدريب على الجوانب القانونية ومتطلبات الامتثال، وبرامج الجودة، وإجراءات التشغيل القياسية الخاصة بكل إدارة، مما يزود الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة وفعالية.

وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي ساعات التدريب المقدمة عبر الشركات التابعة المشمولة بالإفصاح ٩,١١٦ ساعة تدريبية، بما يعكس التزام شركة أعمال بتطوير مهارات موظفيها وتعزيز قدراتهم. وفي المتوسط، حصل كل موظف على نحو ٦ ساعات تدريبية خلال العام، شملت موضوعات فنية وتشغيلية وقيادية ومتعلقة بالامتثال، بما يدعم الأداء اليومي للموظفين ويلبي متطلبات الأعمال المتطورة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٣).

متوسط ساعات التدريب لكل موظف



إجمالي ساعات التدريب للموظفين



ملاحظة: لا تشمل بيانات عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ سيتي سنتر الدوحة، وسي سان للتجارة، وأعمال إي سي إي، بينما لا تشمل بيانات عام ٢٠٢٥ سيتي سنتر الدوحة، وأعمال الطبية، وأعمال للتجارة والتوزيع.



بناء القدرات في ابن سينا الطبية

تُدار أنشطة التعلم والتطوير في ابن سينا الطبية من خلال وحدة تدريب مركزية تدعم بناء وتطوير القدرات والكفاءات المهنية للموظفين على مستوى الشركة. ويتم إعداد خطط التدريب بشكل سنوي لتشمل برامج التهيئة الوظيفية للموظفين الجدد، والتدريب على الامتثال، وتطوير القيادات، وتنمية المهارات المتخصصة المرتبطة بالوظائف، وذلك من خلال مزيج من منصات التعليم الرقمية والبرامج التدريبية الخارجية المختارة.

وتوفر ابن سينا الطبية برامج تدريبية متخصصة للموظفين والإدارات ذات الصلة بما يتوافق مع المتطلبات التنظيمية والمعايير المعتمدة لدى الشركة، مع التركيز على التفاعل مع المتخصصين في الرعاية الصحية. وتشمل مجالات التدريب الرئيسية الرعاية العلمية لمشاركة المتخصصين في الرعاية الصحية في الفعاليات والأنشطة التعليمية، وآليات التعاون معهم لتقديم الخدمات العلمية وفقاً للمتطلبات والضوابط المعمول بها.



تطوير الموظفين في إيكو جلف

بعد إطلاق أكاديمية إيكو خلال العام الماضي، تواصل إيكو جلف توفير أكثر من ٨٥,٠٠٠ مورد تدريبي في مجموعة واسعة من المجالات، تشمل مهارات التواصل، والمبيعات، والمهارات الرقمية، وتحليل البيانات، والتسويق، وإدارة المشاريع، وذلك باللغتين العربية والإنجليزية عبر منصة التعلم الإلكتروني. وتتيح المنصة للموظفين إمكانية الوصول إلى الدورات التدريبية في أي وقت ومن أي مكان، مع منح شهادات إتمام عند استكمال كل دورة تدريبية بنجاح.

كما واصلت الشركة تطبيق خطط التعاقب الوظيفي لضمان استمرارية القيادة والوظائف الحيوية للأعمال، من خلال إعداد الموظفين وتأهيلهم لتولي المناصب الرئيسية عند تقاعد شاغليها أو انتقالهم إلى أدوار أخرى أو مغادرتهم الشركة.

وبالإضافة إلى ذلك، نظمت إيكو جلف جلسات TED Talk لتعزيز تبادل المعرفة بين الموظفين، كما عقدت جلسات توعوية حول الصحة النفسية والجسدية بالتعاون مع جهات حكومية، بهدف تطوير مهارات الموظفين، وتعزيز مستوى مشاركتهم، ودعم أدائهم المؤسسي.

الصحة والسلامة (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣-٣، ١-٤٠٣، ٢-٤٠٣، ٤-٤٠٣، ٥-٤٠٣، ٩-٤٠٣، ١٠-٤٠٣)

الصحة والسلامة المهنية

تظل حماية صحة وسلامة الموظفين والمقاولين والزوار وأفراد المجتمع من الأولويات الأساسية لشركة أعمال. وتلتزم المجموعة بتطبيق معايير صارمة للصحة والسلامة المهنية، بما يضمن الامتثال للمتطلبات والأنظمة المحلية والمعايير الدولية ذات الصلة. كما يعتمد كل قطاع ضمن محفظة أعمال المجموعة أنظمة وإجراءات مخصصة للصحة والسلامة تتناسب مع طبيعة عمليات القطاع التشغيلية، بما يضمن الإدارة الفعالة للمخاطر وتعزيز السلامة في جميع المراحل ذات الصلة، بما في ذلك تصميم المنتجات وتصنيعها، وسلامة مواقع العمل، وصحة وسلامة الموظفين والعملاء على حد السواء.

ولضمان الالتزام بهذه المعايير، تعتمد أعمال إطاراً متكاملًا للصحة والسلامة يشمل إجراء تقييمات للمخاطر قبل الشروع في تنفيذ أي أنشطة أو عمليات جديدة، وشراء معدات آمنة، ومراقبة مستمرة للمخاطر المحتملة في بيئة العمل. كما يحصل الموظفون على التدريب والمعلومات اللازمة لترسيخ ثقافة قوية للصحة والسلامة، في حين يتحمل المسؤولون عن الأنشطة التشغيلية مسؤولية تحديد المخاطر وتقييمها والحد منها والإبلاغ عنها. وتتوقع المجموعة من جميع الموظفين، بغض النظر عن مستوياتهم الوظيفية، المساهمة الفاعلة في المحافظة على بيئة عمل آمنة ومسؤولة، بما يعزز التزامها بالوقاية من الحوادث وتحقيق التميز التشغيلي (مؤشر الأداء الرئيسي ليورصة قطر رقم ١٤).

واتخذت أعمال عدداً من الإجراءات الاستباقية لتعزيز الصحة والسلامة في مواقع العمل من خلال برامج التدريب وتطبيق تدابير الحد من المخاطر، ومن أبرزها:

- السلامة من الحرائق والاستعداد للطوارئ: تنفيذ تدريبات دورية على الإخلاء والاستجابة للحرائق، وتنظيم جلسات توعوية حول مكافحة الحرائق بهدف تعزيز الجاهزية للتعامل مع حالات الطوارئ.
 - الإسعافات الأولية والتدريب على السلامة: توفير برامج تدريبية في الإسعافات الأولية الأساسية، وسلامة تشغيل الرافعات الشوكية، وإدارة الانسكابات للموظفين العاملين في البيئات ذات المخاطر الأعلى.
 - إجراءات السلامة في مرافق التخزين المبرد: تركيب أنظمة إنذار على أبواب غرف التبريد بما يعزز سلامة الموظفين العاملين في مرافق التخزين.
 - الحد من مخاطر انتقال العدوى: اعتماد أنظمة الحضور والانصراف باستخدام تقنية التعرف على الوجه في الشركات التابعة العاملة في القطاع الطبي، بما يساهم في تقليل المخاطر المرتبطة باستخدام أنظمة البصمة التقليدية المعتمدة على التلامس.
- وخلال عام ٢٠٢٥، تم تسجيل ما مجموعه ٤.٤٨ مليون ساعة عمل عبر عمليات أعمال، مع متابعة دقيقة ومستمرة لأداء الصحة والسلامة على مدار العام. واستجابة للحوادث والإصابات المسجلة، تم تعزيز الإجراءات والضوابط الوقائية في الشركات التابعة ذات الصلة بشكل إضافي. كما لم يتم تسجيل أي حالات وفاة مرتبطة بحوادث العمل خلال العام.

توظيف وتداول الموظفين (مؤشر الأداء الرئيسي ليورصة قطر رقم ١٢)	الوحدة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
ساعات العمل (الموظفون)	عدد	٢,٦٠٥,٣٢٢	٣,٤٢٣,٧٩٧	٢,٦٩٣,٧٠٣
ساعات العمل (المقاولون)	عدد	٢٥٦,٣٤٨	٧١١,٩٤٧	١,٧٩٣,٩١٧
حالات الوفاة بين الموظفين	عدد	٠	٠	٠
حالات الوفاة بين المقاولين	عدد	٠	٠	٠
إصابات الموظفين المصحوبة بفقدان وقت العمل	عدد	٠	٢	١
إصابات المتعهدين المصحوبة بفقدان وقت العمل	عدد	٠	٠	٠
إجمالي الإصابات القابلة للتسجيل بين الموظفين	عدد	٢	٤	١٠
إجمالي الإصابات القابلة للتسجيل بين المتعهدين	عدد	٠	٠	١
الأمراض المهنية بين الموظفين	عدد	٠	٠	٠
إجمالي عدد تدريبات الاستجابة للطوارئ المنفذة	عدد	٠	٠	٢
تحقيقات حوادث السلامة التي تم الشروع فيها	عدد	٠	٠	١٠
تحقيقات حوادث السلامة التي تم استكمالها	عدد	٠	٠	١٠

وخلال عام ٢٠٢٥، واصلت الشركات التابعة لأعمال تنفيذ وتعزيز تدابير الصحة والسلامة المصممة بما يتناسب مع طبيعة أنشطتها التشغيلية ومستويات المخاطر المرتبطة بها.

وتواصل **أعمال رديمكس** المحافظة على شهادة أيزو ٤٥٠٠١:٢٠١٨، بما يعكس التزامها بتطبيق أفضل الممارسات في مجال إدارة الصحة والسلامة المهنية.

كما عززت **شركة الأنابيب والصبات المتقدمة** نهجها في الصحة والسلامة من خلال زيادة البرامج التدريبية المتخصصة المتعلقة بإجراءات السلامة لجميع موظفي وعمال المصنع. وبالتوازي مع ذلك، وسّع مسؤول السلامة نطاق الجولات التفتيشية الدورية وإجراءات الرقابة الميدانية في مختلف مرافق الشركة بهدف تعزيز الإشراف، وتحديد المخاطر المحتملة، وترسيخ الالتزام المستمر بممارسات السلامة المعتمدة، بما يدعم بناء ثقافة عمل قائمة على مبدأ عدم وقوع والإصابات عبر العمليات والمشروعات المختلفة.

وتطبق **الدوحة للكابلات** ضوابط سلامة معززة للموظفين الذين يتعاملون مع المواد المحتوية على الرصاص ضمن عمليات تصنيع كابلات الجهد المتوسط والجهد العالي. وتشمل هذه الضوابط إجراء اختبارات سنوية لانبعاثات الرصاص، والفحوصات الطبية الدورية، وتوفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة، إلى جانب تطبيق ممارسات وقائية تهدف إلى الحد من التعرض للمخاطر، بما يساهم في توفير بيئة عمل آمنة وصحية. كما تضمن الدوحة للكابلات سلامة منتجاتها والامتثال للمتطلبات ذات الصلة على امتداد دورة حياة الكابلات من خلال إجراءات منظمة تشمل التصميم والتصنيع ومراقبة الجودة. ويتم تصميم جميع المنتجات وفقاً للمعايير الدولية المعتمدة، بما في ذلك معايير اللجنة الكهروتقنية الدولية (IEC) والمعايير البريطانية (BS)، مدعومة بوثائق وبيانات السلامة للمواد، وإجراءات رقابية صارمة أثناء مراحل التصنيع، إلى جانب عمليات الفحص والاختبار المستمرة. كما يتم تعزيز مشاركة العاملين من خلال اجتماعات لجنة الصحة والسلامة والبيئة التي تُعقد بصورة ربع سنوية، بالإضافة إلى نظام رسمي للإبلاغ عن المخاطر. وتوفر الشركة برامج تدريبية في الإسعافات الأولية ومكافحة الحرائق لمختلف الإدارات، إلى جانب التأمين الطبي لجميع الموظفين وخدمات التمريض المتاحة في الموقع لتلبية الاحتياجات الصحية المرتبطة بالعمل وغير المرتبطة به.

وفي سيتي سنتر الدوحة، يتم تطبيق معايير الجودة والصحة والسلامة والبيئة من خلال خطة متابعة شهرية تهدف إلى ضمان سلامة أصحاب المصلحة والحد من المخاطر. كما يعمل برنامج التدقيق الخاص بالجودة والصحة والسلامة والبيئة (QHSE) على تقييم العمليات التشغيلية بصورة دورية، في حين تسهم التدريبات الدورية على حالات الطوارئ في تعزيز الجاهزية وفعالية الاستجابة للحوادث. ويتم جمع آراء وملاحظات العملاء من خلال مكاتب الخدمة والمنصات الرقمية ووسائل التواصل المباشر، حيث تقوم الفرق التشغيلية في مركز سيتي سنتر دوحة بمراجعة الشكاوى ومعالجتها واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة عند الحاجة. كما يتم تنفيذ برامج تدريبية في مجالات الجودة والصحة والسلامة والبيئة باستمرار وبشكل دوري، بينما يساهم برنامج التشاور بشأن صحة الموظفين وسلامتهم ورفاههم (HSW) في تعزيز مشاركة الموظفين في القضايا المتعلقة بسلامة بيئة العمل. وقد أثمرت هذه الممارسات عن نتائج إيجابية أهمها عدم تسجيل أي حالات عدم امتثال للوائح الصحة والسلامة أو للمدونات الإرشادية الطوعية ذات الصلة خلال عام ٢٠٢٥.

وتتبنى أعمال الطبية نهجاً استباقياً في إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال سجل منظم للمخاطر وإطار عمل متكامل للتقييم والحد من هذه المخاطر. ويلتزم الموظفون العاملون في مجالات المبيعات والخدمات وسلاسل الإمداد بمتطلبات الصحة والسلامة المعمول بها في مواقع العملاء، بما يتوافق مع الإجراءات الخاصة بكل موقع والمعايير المهنية المعتمدة. وقد انعكس هذا النهج والإدارة الفعالة للمخاطر في عدم تسجيل أي حوادث متعلقة بالصحة والسلامة في مواقع العملاء خلال فترة التقرير. كما تواصل ابن سينا الطبية مواءمة سياساتها في مجالات الصحة والسلامة والبيئة مع متطلبات أيزو ١٤٠٠١، مع الاستمرار في تعزيز وعي الموظفين من خلال برامج تدريبية متخصصة وموجهة.

ويتم دعم رفع مستوى مجالات الصحة والسلامة من خلال تنفيذ عمليات تدقيق دورية، وجولات تفتيش للسلامة، ومراجعات للائتمان، بما يعزز هدف المجموعة المتمثل في توفير بيئة عمل خالية من الحوادث عبر جميع عملياتها.

رفاهية الموظفين ومشاركتهم

تولي أعمال أهمية كبيرة لرفاهية الموظفين وتعزيز مشاركتهم وترسيخ ثقافة عمل إيجابية، باعتبارها عناصر أساسية في توفير بيئة عمل داعمة ومشجعة على الاندماج. وإلى جانب جهودها في إدارة الصحة والسلامة المهنية، تواصل المجموعة تنفيذ مبادرات تهدف إلى تعزيز تفاعل الموظفين، وتشجيع التعاون بينهم، ودعم صحتهم الجسدية والنفسية عبر مختلف عملياتها.

وخلال سنة التقرير، تم تنظيم مجموعة متنوعة من الأنشطة والمبادرات الخاصة برعاية الموظفين وتعزيز مشاركتهم، بهدف تشجيع التواصل الاجتماعي، ونشر الوعي الصحي، وتعزيز أنماط الحياة النشطة. وشملت هذه المبادرات تنظيم فعالية سحور رمضان، تم خلالها توزيع أكثر من ٣,٠٠٠ وجبة إفطار على العاملين في مواقع الشركات التابعة، بمشاركة متطوعين من موظفي المجموعة، وذلك في إطار التزام أعمال بقيم الرفاهية والتعاطف والشمول وتعزيز مشاركة الموظفين. كما نظمت أعمال، بمناسبة شهر التوعية بسرطان الثدي، فعالية توعوية للموظفات على مستوى المجموعة بالتعاون مع الجمعية القطرية للسرطان ومركز الجميل الطبي. وتضمنت الفعالية جلسات تفاعلية وحلقات نقاش ركزت على الوقاية من سرطان الثدي، وأهمية الكشف المبكر، وأهمية الفحوصات الدورية. وشملت المبادرات كذلك تنظيم أنشطة رياضية وصحية، من بينها فعاليات اليوم الرياضي للدولة وبطولة لكرة القدم، بهدف تعزيز روح التعاون الجماعي، وتشجيع التفاعل بين الموظفين، وترسيخ أنماط الحياة الصحية.

ولدعم مشاركة الموظفين وتعزيز مستويات الاحتفاظ بالكفاءات، واصلت ابن سينا الطبية تنفيذ استبيانها السنوي الإلكتروني لقياس مشاركة الموظفين من خلال منصة مستقلة تديرها جهة خارجية. وتستخدم نتائج الاستبيان لبناء صورة واضحة عن آراء الموظفين، وتحديد مجالات التحسين، ودعم تنفيذ إجراءات ومبادرات مخصصة تهدف إلى تعزيز الرضا الوظيفي وتحسين تجربة الموظفين في بيئة العمل.

ومن خلال هذه المبادرات، تواصل أعمال ترسيخ ثقافة عمل يشعر فيها الموظفون بالتقدير والدعم والمشاركة، بما يساهم في تعزيز رفاهية القوى العاملة، وتشجيع التعاون، ودعم الأداء المؤسسي المستدام على المدى الطويل.



الاستدامة في شركة أعمال (تابع) إطار أعمال للاستدامة خدمة مجتمعاتنا



القضايا الجوهرية المشمولة:
١. تنمية المجتمع
٢. الاستدامة في المشتريات



المواءمة مع
أهداف الأمم
المتحدة للتنمية
المستدامة



المواءمة مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠



التنمية الاقتصادية
– التنوع الاقتصادي المناسب

تسهم أعمال في دعم التنمية المجتمعية وتعزيز ممارسات المسؤولية في اختيار سلاسل الإمداد من خلال مبادرات اجتماعية هادفة وعمليات شراء منظمة ومسؤولة، ويركز نهج المجموعة على دعم التعليم وتنمية الشباب، وتعزيز رفاهية الموظفين والمجتمع، وزيادة المشاركة الاقتصادية المحلية من خلال ممارسات التوريد المسؤول. وتعكس هذه الجهود التزام أعمال بإيجاد قيمة مجتمعية مستدامة، إلى جانب ترسيخ الممارسات الأخلاقية والمسؤولية عبر عملياتها وسلسلة الإمداد الخاصة بها، بما يتماشى مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

دعم وتنمية المجتمع (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣-٣، ٢٠٣-١، ٢٠٣-٢)

تواصل أعمال وشركاتها التابعة دعم التنمية المجتمعية من خلال مجموعة واسعة من البرامج المؤسسية، والشراكات الاستراتيجية، والرايات، والمبادرات التوعوية، والأنشطة التطوعية التي تسهم في تعزيز الرفاهية المجتمعية ودعم أولويات التنمية الوطنية في دولة قطر. وتركز المبادرات المجتمعية للمجموعة على عدد من المجالات الرئيسية، بما في ذلك الصحة العامة، والرياضة، والإدماج، والتعليم، والتوعية البيئية، والمشاركة المجتمعية، بما يعكس التزام أعمال الأوسع بإحداث أثر إيجابي ومستدام في المجتمعات التي تعمل ضمنها وتخدمها.

وخلال عام ٢٠٢٥، بلغ إجمالي استثمارات أعمال في مجال المسؤولية المجتمعية للشركات ١,٥٩٠,٥٠٠ ريال قطري، تم توجيهها لدعم مجموعة متنوعة من المبادرات البيئية والمجتمعية على مستوى المجموعة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢١).

جائزة أفضل مبادرة للمسؤولية المجتمعية للشركات

في عام ٢٠٢٥، حصلت أعمال على جائزة أفضل مبادرة للمسؤولية المجتمعية للشركات في القطاع الخاص ضمن جوائز وقمة المسؤولية المجتمعية للشركات في قطر ٢٠٢٥، تقديرًا لالتزام المجموعة المستمر بالاستدامة والمسؤولية والمبادرات المجتمعية المتوافقة مع الأولويات الوطنية.

وقد قام الدكتور سيف علي الحجري، الرئيس التنفيذي للبرنامج الوطني للمسؤولية المجتمعية في قطر، بتسليم الجائزة، تكميًا لجهود أعمال في دعم النمو المستدام، وتعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة، وإحداث أثر اجتماعي وبيئي إيجابي في المجتمعات التي تخدمها.



الصحة العامة والرفاه والتوعية بالسلامة

خلال العام، واصلت أعمال شراكتها مع الجمعية القطرية للسرطان للعام الخامس على التوالي، حيث تدعم الشركة من خلال شراكتها المبادرات المجتمعية التي تركز على التوعية بالسرطان والوقاية منه وأهمية الكشف المبكر. وفي إطار التزامها بتعزيز أنماط الحياة الصحية وتشجيع المشاركة المجتمعية، نظمت أعمال كذلك فعالية "جولة أعمال" المجتمعية للدراجات الهوائية بالتعاون مع وزارة الرياضة والشباب وقطر للدراجات، والتي استقطبت أكثر من ٨٠٠ مشارك.



ولدعم الصحة العامة وتعزيز رفاهية المجتمع، نظمت أعمال العقارية والدوحة للكابلات حملات للتبرع بالدم بالتعاون مع مؤسسة حمد الطبية، بما يسهم في دعم المبادرات الصحية الوطنية وتشجيع الموظفين على المشاركة في الأنشطة التطوعية والمجتمعية. واستكمالاً لهذه الجهود، عززت أعمال للتجارة والتوزيع الوعي بالسلامة المرورية من خلال حملة "تم فحصه من قبل بريدجستون" التي نُفذت في محطات وقود بالتعاون مع شريكها الاستراتيجي طويل الأمد بريدجستون، بهدف تشجيع ممارسات القيادة الآمنة وتعزيز ثقافة السلامة على الطرق ضمن المجتمع.

الاندماج والمشاركة المجتمعية والتمكين

واصلت المجموعة تعاونها مع المراكز الحكومية والخاصة الداعمة للأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك المشاركة في احتفالات اليوم الوطني لدولة قطر التي نظمها مركز همم لذوي الإعاقة، إلى جانب مجموعة من المبادرات التوعوية وبرامج الشمول التي تعزز التزام أعمال بإتاحة الفرص للجميع وتعزيز الاندماج المجتمعي.

كما واصلت أعمال تفاعلها مع المجتمع من خلال مبادرات اجتماعية وأسرية متنوعة، من بينها برنامج "جمعة المرح الصيفية" في فن سيتي، والذي تضمن مجموعة من الأنشطة المصممة لتعزيز مشاركة الأسر وتشجيع التفاعل المجتمعي.



وبالتوازي مع ذلك، واصلت المجموعة دعم المبادرات التي تعزز الاندماج والقيادة والتمكين. وللعام الثالث على التوالي، دعمت أعمال منتدى الدوحة للمرأة الذي عُقد تحت شعار "أصوات التغيير". وجمع المنتدى نخبة من القيادات النسائية والمتخصصات وصانعات التغيير



لمناقشة دور المرأة في إحداث أثر اجتماعي إيجابي والمساهمة في بناء مجتمع أكثر شمولاً. وركزت النقاشات على أربعة محاور رئيسية، هي التعليم، والقيادة، والصحة، وخاصة مدى سهولة التنقل العالمي الحالية، مسلطة الضوء على أهمية تمكين المرأة وتعزيز دورها في تحقيق التنمية المجتمعية والاقتصادية المستدامة.



المشاركة في الاستدامة والمبادرات البيئية

واصلت المجموعة دعم الحوار حول الاستدامة وتعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة من خلال رعاية والمشاركة في عدد من الفعاليات والمنتديات الوطنية، بما في ذلك قمة المسؤولية المجتمعية للشركات في قطر والمؤتمر الدولي للبيئة والمجتمع والحكومة.

كما أسهم عدد من الشركات التابعة في تنفيذ مبادرات بيئية ومجتمعية خلال العام. فقد نظمت إيكو جلف حملات تبرع لجمع المواد غير المستخدمة من الموظفين وتوزيعها من خلال قطر الخيرية لدعم احتياجات المجتمع المحلي. كما تعاونت الشركة مع مؤسسة قطر في مبادرات لزراعة الأشجار وجهود الحد من النفايات، إلى جانب توزيع النباتات على الموظفين بهدف لتشجيع المزيد من الوعي البيئي والممارسات الأكثر صداقة للبيئة في كمان العمل. ولدعم التحسين المستمر، تقوم إيكو جلف بمتابعة نتائج مبادراتها للمسؤولية المجتمعية وساعات العمل التطوعي التي يساهم بها الموظفون، بما يساعد على تقييم الأثر الاجتماعي للمبادرات وتعزيز فعالية برامج المشاركة المجتمعية مستقبلاً.

الاستدامة في المشتريات (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣-٣)

تُعد المحافظة على علاقات مسؤولة مع الموردين عنصراً أساسياً في نهج أعمال، حيث تسترشد المجموعة بمعايير أخلاقية ومجتمعية وبيئية في إدارة سلاسل التوريد. ومن خلال تعزيز أنظمة إدارة الموردين، وتطوير متطلبات التأهيل، ودمج ممارسات التوريد المسؤول ضمن عمليات الشراء، تعمل شركة أعمال على ترسيخ مبادئ الشفافية والنزاهة والاستدامة عبر سلاسل التوريد، بما يدعم مرونة الأعمال على المدى الطويل.

وتعتبر إدارة الموردين جزءاً لا يتجزأ من عمليات المشتريات المعتمدة لدى أعمال، وتنطبق على جميع الموردين الذين يتعاملون مع المجموعة. ويخضع الموردون لإجراءات التحقق والعناية الواجبة قبل التعاقد، بما في ذلك تقييم مدى امتثالهم لمدونة السلوك الخاصة بأعمال. ومن مميزات وجود إدارة مشتريات مركزية، القدرة على توسيع نطاق التحقق من الممارسات للموردين لتشمل المتطلبات المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد والممارسات التجارية العادلة، وذلك لضمان الالتزام بمعايير موحدة للنزاهة التجارية عبر سلسلة الإمداد (مؤشر الأداء الرئيسي ليورصة قطر رقم ٣١).

وخلال عام ٢٠٢٥، عززت أعمال نهجها في التوريد المسؤول ورعاية الموظفين من خلال إقرار وتطبيق معايير واضحة لسكن الموظفين على مستوى المجموعة. ووفقاً لمتطلبات وزارة العمل، تضمن أعمال وشركاتها التابعة أن تكون أماكن إقامة العمال كانت مستأجرة أم مُدارة بما يتوافق مع جميع المتطلبات التنظيمية والتراخيص المعمول بها. كما تخضع هذه المرافق لعمليات تفتيش دورية من قبل الجهات المختصة، وقد حافظت المجموعة على الامتثال للمعايير المطلوبة دون تسجيل أي حالات جوهريّة لعدم الامتثال.

كما تطبق المجموعة معايير معززة تتجاوز ما هو متداول لسكن العاملات، بما يعكس التزامها بالشمول ورفاهية الموظفات وتعزيز التنوع في القوى العاملة. وتشمل هذه المعايير اعتبارات تتعلق بالخصوصية والسلامة وجودة ظروف المعيشة، بما يضمن توفير بيئة سكنية آمنة ومحترمة.

وعلاوة على ذلك، تم إدخال عمليات تفتيش ميدانية ضمن إجراءات التوريد، بما يتيح لأعمال زيارة مواقع الموردين للتحقق من مدى الالتزام بالممارسات العمالية الأخلاقية، ومعايير السكن، وظروف العمل بشكل عام. كما تخطط المجموعة لتطبيق نظام أكثر شمولاً لإدارة الموردين عند توافر الموارد اللازمة، بما يعزز مستويات الرقابة والمساءلة.

وفي حين تختلف المتطلبات البيئية بحسب طبيعة الأعمال والمواصفات الفنية التي تحددها الوحدات التشغيلية المختلفة، تواصل أعمال تقييم فرص دمج مبادئ المشتريات المستدامة ضمن ممارسات التوريد الخاصة بها. ومن خلال دمج ممارسات الشراء المستدام، وإجراءات تقييم الموردين، وضوابط الامتثال، تواصل أعمال وشركاتها التابعة تعزيز التوريد المسؤول وترسيخ المعايير الأخلاقية والمجتمعية والبيئية عبر سلسلة الإمداد.

وتستند شركة الأنابيب والصبات المتقدمة في نهجها إلى معايير أخلاقية ومجتمعية واضحة، حيث يُطلب من جميع الموردين الالتزام بمدونة سلوك الموردين الخاصة بالشركة، والتي تغطي الأخلاقيات وحقوق الإنسان وممارسات العمل والصحة والسلامة والامتثال القانوني. ويتم دمج مبادئ التوريد المسؤول في مختلف مراحل دورة المشتريات من خلال التأهيل المسبق للموردين، والمتطلبات التعاقدية، ومراجعات الامتثال، والتواصل المستمر معهم. كما تُمنح الأولوية للموردين المحليين متى ما كان ذلك ممكناً من الناحيتين الفنية والتجارية، دعماً لأهداف شراء المنتجات المحلية. وتُدار المخاطر المجتمعية في سلسلة الإمداد من خلال عمليات منهجية لفحص الموردين وتقييمهم، ولم يتم تحديد أي آثار مجتمعية سلبية جوهرية فعلية أو محتملة، كما لم يتم إنهاء أي علاقة مع الموردين خلال فترة التقرير.

وتتبع أعمال الطبية إجراءات تشغيل قياسية منظمة للمشتريات ونظاماً لإدارة الجودة يضمن تقييم الموردين استناداً إلى معايير الشهادات والجودة والامتثال (SOP). كما تحتفظ الشركة بقائمة معتمدة للموردين، ويتم اختيارهم بناءً على قدرتهم على تلبية المتطلبات الصارمة المتعلقة بالمشتريات والجودة.

وفي كل من مركز أعمال للعناية بالقدم وصيدلية ابن سينا وابن سينا الطبية، تلتزم الشركات بسياسة عدم التسامح مطلقاً مع عمالة الأطفال (دون سن ١٨ عاماً) أو أي شكل من أشكال العمالة القسرية أو الإجبارية، وذلك امتثالاً الكامل لقانون العمل القطري. ويتم التحقق من أعمار الموظفين خلال عملية التوظيف، مع إلزامية مراجعة العقود والوثائق ذات الصلة. كما يخضع الموردون والأطراف ذوي العلاقة لإجراءات إلزامية للعناية الواجبة والتأهيل المسبق، تتضمن التزامات تعاقدية بالامتثال لقوانين العمل المحلية، مع احتفاظ الشركات بحق إنهاء العقود مع الموردين في حال وقوع مخالفات جسيمة من قبل أحدهم.

وتعمل ابن سينا الطبية بشكل رئيسي كموزع ولا تتعامل مع المواد الخام أو أنشطة إعادة استخدام المنتجات. وفي إطار نهجها للاستدامة، تمنح الشركة الأفضلية، حيثما ينطبق ذلك، للموردين الذين يستخدمون مواد معاد تدويرها في منتجاتهم. ورغم أن المعايير البيئية لم تُدمج بعد بشكل رسمي ضمن عملية تأهيل الموردين، فإن قاعدة الموردين تتكون بشكل رئيسي من شركات دوائية عالمية راسخة تُعد منخفضة المخاطر من منظور الاستدامة، نظراً لاعتمادها معايير صارمة للمسؤولية البيئية والمجتمعية عبر عملياتها وسلاسل التوريد الخاصة بها. كما تواصل ابن سينا الطبية العمل على دمج مبادئ أيزو ٢٦٠٠٠ الخاصة بالمسؤولية المجتمعية ضمن نظامها الإداري، دعماً لالتزامها طويل الأمد بممارسات تجارية مسؤولة.

وتقوم أعمال للتجارة والتوزيع باستيراد منتجاتها من شركات تصنيع عالمية معروفة والتي تخضع عمليات الإنتاج وإدارة المنتجات لمعايير بيئية وتنظيمية دولية، وبذلك يتم إدارة معظم المخاطر البيئية والمجتمعية على مستوى المصنعين. كما تتبع الشركة إجراءات شراء منظمة تشمل التحقق من التسجيل القانوني للموردين، ومطابقة المنتجات للمواصفات، والامتثال للمتطلبات التنظيمية المعمول بها. وتركز الشركة كذلك على ممارسات التخزين والتداول والتخلص الآمن من المنتجات بما يتوافق مع متطلبات دولة قطر. وخلال فترة التقرير، لم يتم إنهاء أي علاقة مع الموردين بسبب آثار مجتمعية، كما لم يتم تحديد أي مخاطر جوهرية ضمن سلسلة الإمداد.

تعزيز سلاسل الإمداد المحلية

دعماً لأهداف التنمية الاقتصادية المنيقة عن رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، تسعى أعمال إلى إعطاء الأولوية للتوريد المحلي حيثما كان ذلك ممكناً، بما يساهم في دعم الصناعات الوطنية، والحد من الاعتماد على الواردات، وتعزيز المرونة الاقتصادية على المدى الطويل.

وخلال عام ٢٠٢٥، واصلت أعمال دعم الاقتصاد المحلي من خلال تعزيز تعاملاتها مع الموردين المحليين، حيث بلغ عدد الموردين المحليين المسجلين لدى المجموعة ٩٣١ مورداً خلال العام (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٢). ويعكس ذلك قاعدة موردين أكثر كفاءة وتنظيماً نتيجة التحسينات المستمرة على إجراءات تسجيل الموردين واختيارهم من خلال نظام أوراكل فيوجن. ويواصل النظام تعزيز مستويات الشفافية والاتساق والحوكمة في أنشطة المشتريات بالمكتب الرئيسي لأعمال، بما يدعم تحسين جودة البيانات، وتعزيز الرقابة على الموردين، وتطبيق ممارسات شراء أكثر كفاءة وانضباطاً.

وخلال عام ٢٠٢٥، اعتمدت كل من أعمال رديمكس، وسي سان، وصيدلية ابن سينا، ومركز أعمال للعناية بالقدم بشكل كامل على الموردين المحليين في جميع عمليات الشراء الخاصة بها. وفي المقابل، وجهت أعمال للصناعات الإسمنتية، وشركة الأنابيب والصبات المتقدمة، وإيكو جلف ما لا يقل عن ٩٥٪ من إنفاقها على المشتريات إلى الموردين المحليين. كما حققت الدوحة للكابلات درجة ١٥.٨٨٪ في برنامج القيمة المحلية (ICV) خلال عام ٢٠٢٥، بما يعكس التزامها بدعم المشتريات المحلية وتنمية الكفاءات الوطنية، انسجاقاً مع أهداف برنامج توطيق قطر (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٢).



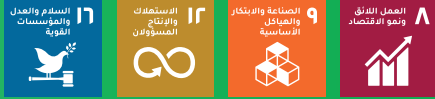
أخلاقيات العمل والشفافية



القضايا الجوهرية المشمولة:

١. أخلاقيات العمل
٢. الشفافية والمساءلة
٣. النمو المسؤول

المواءمة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



المواءمة مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠



التنمية الاقتصادية – التنويع الاقتصادي المناسب
التنمية البشرية – قوة عاملة كفؤة ومحفزة

تلتزم أعمال بتطبيق أعلى معايير أخلاقيات الأعمال والشفافية والحوكمة الرشيدة عبر مختلف عملياتها وأنشطتها. وتعتمد المجموعة أطرًا منظمة للحوكمة والامتثال تضمن النزاهة في اتخاذ القرارات، والالتزام بالمتطلبات التنظيمية، وتوفير الرقابة الفعالة والمتسقة على جميع أنشطة الشركة، بما يدعم التنويع الاقتصادي ويسهم في بناء قوة عاملة كفؤة ومحفزة وبما يتماشى مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. وبالتوازي مع ذلك، تبنى شركة أعمال في إطارها للحوكمة والامتثال، اعتبارات النمو المسؤول ضمن عملياتها وأنشطتها، بما في ذلك استمرارية الأعمال، والتحول الرقمي، وحماية البيانات وأمن المعلومات، بما يعزز المرونة التشغيلية ويدعم تحقيق قيمة مستدامة طويلة الأمد عبر محفظة أعمالها المتنوعة.

أخلاقيات العمل (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٢٠٢٠-٢٠٣٠، ٢٠٢٠-٢٠٣٠، ٢٠٢٠-٢٠٣٠)

تشكل مدونة السلوك الخاصة بأعمال الأساس الذي تستند إليه الممارسات الأخلاقية على مستوي المجموعة ككل، حيث تحدد بوضوح التوقعات المتعلقة بالنزاهة والمهنية والالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٣٠). ويلتزم جميع الموظفين باستكمال التدريب الخاص بمدونة السلوك لضمان فهم موحد للمسؤوليات الأخلاقية ومعايير السلوك المهني المعتمدة. كما تخضع سياسات الحوكمة للمراجعة الدورية بهدف ضمان استمرار الامتثال للمتطلبات التنظيمية وأفضل الممارسات ذات الصلة. ويتم التعامل مع أي حالات عدم امتثال أو مخالفات بصورة فورية من خلال اتخاذ الإجراءات التصحيحية والتأديبية المناسبة وفقًا للسياسات والإجراءات المعتمدة لدى المجموعة.

مكافحة الفساد وتضارب المصالح

تطبق أعمال سياسة رسمية لمكافحة الرشوة والفساد، مدعومة ببرامج تدريب إلزامية للموظفين، وتسري على جميع عمليات وأنشطة المجموعة. وتؤكد هذه السياسة التزام الشركة بعدم التسامح مطلقًا مع الرشوة والفساد بجميع أشكالهما، مع خضوع أي مخالفات للإجراءات التأديبية المنصوص عليها في السياسات والإجراءات الداخلية المعتمدة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٣٢).

كما يتم تنظيم دورات تدريب سنوية للموظفين حول سياسة مكافحة الرشوة والفساد، ومدونة السلوك، وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات، وإرشادات الهدايا والضيافة، بما يضمن تعزيز الوعي المستمر بالمتطلبات الأخلاقية ومعايير النزاهة المهنية.

وتتم إدارة مخاطر تضارب المصالح من خلال متطلبات إفصاح رسمية تنطبق على الموظفين والإدارة والأطراف ذوي العلاقة. ويلتزم جميع المعنيين بالإفصاح عن أي حالات تضارب مصالح فعلية أو محتملة أو متصورة، حيث تتم مراجعتها وتقييمها لتحديد التدابير المناسبة لمعالجتها والحد من آثارها. كما تلتزم كل شركة تابعة بتعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة من خلال مدونة السلوك الخاصة بها أو من خلال أطر الامتثال المعتمدة لديها، بما يدعم ترسيخ ثقافة النزاهة والشفافية والمساءلة عبر مختلف أنشطة المجموعة.

حماية حقوق الإنسان

تعد مبادئ حقوق الإنسان جزءًا لا يتجزأ من إطار الحوكمة في شركة أعمال، وبما يتماشى مع قانون العمل القطري، ومعايير منظمة العمل الدولية، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٦). كما تنعكس هذه المبادئ في السياسات والممارسات التشغيلية للمجموعة، ويتم تطبيقها بشكل عملي من خلال تدريب توعوي حول حقوق الإنسان يقدم لجميع الموظفين الجدد خلال مرحلة التهيئة الوظيفية. وتطبق أعمال نهجًا قائمًا على عدم التسامح مطلقًا مع انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العمل القسري وعمالة الأطفال، عبر شركاتها وسلاسل الإمداد الخاصة بها (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٧، مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ١٨).

آليات التظلم والإبلاغ عن المخالفات

تلتزم أعمال بالمحافظة على بيئة عمل قائمة على الاحترام والشمول وخالية من التمييز والتحرش والممارسات غير الأخلاقية. وتوفر الشركة للموظفين قنوات منظمة وسرية لطرح الشكاوى والملاحظات، بما في ذلك الإبلاغ المباشر عبر البريد الإلكتروني وقنوات التواصل المباشر عن أية مخالفات.

ويتم التعامل مع جميع الشكاوى والتظلمات ومراجعتها في موعدها وبطريقة عادلة وسرية، مع ضمان مراعاة حقوق وكرامة جميع الأطراف المعنية. وخلال فترة التقرير، لم يتم تسجيل أي حالات تتعلق بالتمييز أو التحرش أو السلوك غير الأخلاقي.

وبالتوازي مع ذلك، تعتمد أعمال آلية للإبلاغ عن المخالفات تتيح للموظفين الإبلاغ عن أي اشتباه بحدوث مخالفات للقوانين أو اللوائح أو سياسات الشركة من خلال نموذج مخصص للإبلاغ وقنوات تواصل تتيح الحفاظ على سرية هوية المبلغين. وقد صُممت هذه الآلية لضمان حماية المبلغين وتمكينهم من الإبلاغ عن المخاوف دون خشية من أي إجراءات انتقامية، بما يعزز التزام أعمال بالمساءلة والنزاهة والسلوك الأخلاقي.

ولتعزيز الشفافية والمساءلة بشكل أكبر، تشجع أعمال موظفيها على الإبلاغ عن أي مخاوف تتعلق بحقوق الإنسان أو الممارسات الأخلاقية من خلال خط الإبلاغ المخصص للموظفين وقنوات البريد الإلكتروني السرية المخصصة لهذا الغرض.

الشفافية والمساءلة (معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير ٣-٣، ٩-٢، ٢١-٢، ١٠-٤، ٢٠-٤)

يتولى مجلس إدارة أعمال مسؤولية الإشراف على الاستراتيجية المؤسسية، وإدارة المخاطر، والأداء المالي للمجموعة. ويضم المجلس نخبة من الأعضاء ذوي الخبرات المتنوعة الذين يساهمون في توجيه أعمال المجموعة ودعم نموها المستدام. كما تُعقد اجتماعات مجلس الإدارة بصورة دورية لضمان مواءمة القرارات الاستراتيجية مع الأهداف طويلة الأجل للمجموعة، في إطار من مبادئ الحوكمة التي تعزز الشفافية والمساءلة والرقابة الأخلاقية.

وتحافظ أعمال على فصل واضح بين مهام مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. ويتولى سعادة الشيخ فيصل بن قاسم آل ثاني، بصفته رئيس مجلس الإدارة، الإشراف الاستراتيجي وتمثيل مصالح المساهمين، فيما يتولى سعادة الشيخ محمد بن فيصل آل ثاني، بصفته نائب رئيس مجلس الإدارة والعضو المنتدب، ضمان مواءمة توجهات المجلس مع التنفيذ الفعلي لقرارات المجلس. أما بالنسبة للإدارة التنفيذية، فيقودها الرئيس التنفيذي ونائبه، السيد راشد بن علي المنصوري وسعادة الشيخ تميم بن فيصل آل ثاني على التوالي، حيث يتولى كل من سعادتاهما مسؤولية تنفيذ الاستراتيجيات المعتمدة والإشراف على العمليات التشغيلية اليومية. ويسهم هذا الهيكل في تعزيز فعالية اتخاذ القرار، وترسيخ المساءلة، ودعم ممارسات الحوكمة الرشيدة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٥).

وخلال الأعوام الثلاثة الماضية، تألف مجلس الإدارة من تسعة أعضاء، من بينهم عضوة واحدة وثلاثة أعضاء مستقلين (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٣، مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٤). كما يجوز للإدارة التنفيذية الحصول على حوافز تقديرية مرتبطة بالأداء، في حين يحصل أعضاء مجلس الإدارة المستحقون على مكافآت سنوية مرتبطة بالأداء تخضع لاعتماد الجمعية العامة العادية للمساهمين (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٩).

مجلس الإدارة (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٣، رقم ٢٤)				
الوحدة	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	
النسبة المئوية	%١١	%١١	%١١	نسبة مقاعد مجلس الإدارة التي تشغلها النساء
النسبة المئوية	%٣٣	%٣٣	%٣٣	نسبة مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها أعضاء مستقلون

وفي إطار التزامها بالشفافية وتطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة مع أصحاب المصلحة، عقدت أعمال اجتماع الجمعية العامة العادية للمساهمين بتاريخ ٩ أبريل ٢٠٢٥. وخلال الاجتماع، تم تزويد المساهمين بمستندات شاملة حول الأداء المالي للشركة، وأولوياتها الاستراتيجية، والمسائل المتعلقة بالحوكمة. كما تم توثيق وقائع الاجتماع بصورة رسمية، بما يضمن الشفافية والمساءلة وإتاحة المعلومات لجميع أصحاب المصلحة.

وبالنسبة للسنة المالية المنتهية في ٣١ ديسمبر ٢٠٢٤، أوصى مجلس الإدارة بتوزيع أرباح نقدية تعادل ٦٪ من رأس المال، كما أوصى بمنح مكافأة لأعضاء مجلس الإدارة بقيمة ٦٠,٠٠٠ ريال قطري لكل عضو. وقد تمت الموافقة على كلا التوصيتين خلال اجتماع الجمعية

العامّة العادية، بما يتوافق مع قواعد حوكمة الشركات وأحكام قانون الشركات التجارية القطري.

وفي عام ٢٠٢٥، بلغ معدل راتب ومكافأة الرئيس التنفيذي إلى متوسط راتب ومكافأة الموظفين بدوام كامل ١٢.١٦:١ (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٧). كما بلغ معدل متوسط راتب الذكور إلى متوسط راتب الإناث في المكتب الرئيسي للشركة ٢.٤٩:١ مقارنة بـ ٣.٥٥:١ في عام ٢٠٢٤ (مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر رقم ٢٨).

النمو المسؤول

يرتكز نهج الشركة في النمو المسؤول على المحافظة على مرونة الأعمال واستمراريتها، بالتوازي مع السعي إلى تحقيق نمو مستدام عبر محفظة أعمال الشركة المتنوعة. وتركز المجموعة على تعزيز استمرارية العمليات، وتحسين الكفاءة التشغيلية، وتمكين اتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات، بما يدعم تحقيق قيمة مستدامة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة. وبالتوازي مع ذلك، تواصل أعمال تحقيق التوازن بين مبادرات النمو ومتطلبات الإدارة المنضبطة للمخاطر، والرقابة الفعالة على الحوكمة، والتخصيص الأمثل لرأس المال، بما يضمن تحقيق أداء مستدام عبر مختلف الظروف الاقتصادية تقلبات السوق.

الأداء الاقتصادي واستمرارية الأعمال

تعتمد أعمال نهجًا استباقيًا لتعزيز مرونة الأعمال من خلال التحديث المستمر للعمليات والإشراف المنهجي على المخاطر. وخلال عام ٢٠٢٥، شمل ذلك تنفيذ مبادرات مستهدفة لتحسين الكفاءة وتطبيق ممارسات إدارة المخاطر عبر الشركات التابعة، بما يدعم استمرارية العمليات واستقرارها. وعلى مستوى المجموعة، تواصل أعمال إعطاء الأولوية للكفاءة التشغيلية، والإدارة القائمة على البيانات، وممارسات التحسين المستمر، بما يعزز مرونتها المالية ويدعم مساهمتها في التنمية الاقتصادية لدولة قطر.

كما واصلت أعمال للصناعات الإسمنتية تعزيز التميز التشغيلي من خلال الاستمرار في تطبيق مبادئ سيجما الستة (Six Sigma) والتصنيع المرن (Lean Manufacturing) في عمليات مصنعها للكتل الخرسانية. وبناءً على التحسينات السابقة، ساهم استخدام أدوات تحليل البيانات، وتحسين العمليات، وبرامج التدريب الموجهة للقوى العاملة في رفع مستويات الكفاءة وتحسين الإنتاجية.

وواصلت أعمال تنفيذ أولوياتها الاستراتيجية تحت إشراف مجلس الإدارة، بما يضمن توافيقها مع أطر الحوكمة المعتمدة للمجموعة. وخلال عام ٢٠٢٥، أشرف مجلس الإدارة على تصميم وتنفيذ نظام ضوابط الرقابة الداخلية على إعداد التقارير المالية (ICOFR)، وأكد فعاليته على مستوى المجموعة، إلى جانب تعزيز السياسات الداخلية، وهياكل الحوكمة، وأنظمة إدارة المخاطر.

أداء الشركات التابعة والتوسع في الأسواق

استنادًا إلى هذا الأساس المتين من الحوكمة، واصلت أعمال تنفيذ مبادراتها الهادفة إلى تحقيق النمو وتنويع الأعمال وتحسين محفظة الاستثمارات، بما يعزز قدرتها التنافسية ويدعم خلق قيمة مضافة على المدى الطويل. ومن أبرز التطورات خلال العام استحوذ شركة أعمال العقارية على برج جولد تاور (برج أعمال)، الأمر الذي أسهم في توحيد العمليات، وتقليل الاعتماد على عقود الإيجار الخارجية، وتحسين الكفاءة التشغيلية.

كما واصل مجلس الإدارة دفع مبادرات التوسع العضوي وغير العضوي عبر القطاعات الرئيسية للمجموعة. ففي قطاعي البنية التحتية والتصنيع، قامت شركة الأنايب والصبات المتقدمة بتوسيع عملياتها في المملكة العربية السعودية، حيث حصلت على عقد لتنفيذ أعمال الخرسانة مسبقة الصب لملاعب جدة استعدادًا لاستضافة بطولة كأس العالم لكرة القدم ٢٠٣٠، بما يعزز الحضور الإقليمي لشركة أعمال. ودخلت شركة الأنايب والصبات المتقدمة كذلك قطاع الطاقة كمزود لحلول الخرسانة مسبقة الصب، دعمًا لبرامج البنية التحتية التابعة لقطر للطاقة، كما نجحت في الحصول على مشاريع إضافية من هيئة الأشغال العامة "أشغال"، مما وسّع مساهمتها في تطوير البنية التحتية الوطنية.

كما تعززت جهود التنويع من خلال تأسيس شركة أعمال للطاقة، وهي مشروع مشترك بين أعمال رديمكس بنسبة ٦٠٪ وشركة محمد البرواني لخدمات النفط بنسبة ٤٠٪، بما يتيح للمجموعة التوسع في قطاع خدمات النفط والطاقة. وفي الوقت ذاته، وافق مجلس الإدارة على التخرج من حصة أعمال البالغة ٥١٪ في شركة إيكو جلف ذ.م.م لصالح شركة ماجوريل جروب لوكسمبورغ ش.م.م، كما وافق على بيع شركة إيمو قطر ذ.م.م إلى شركة فريزنز للهيكل الفولاذية الشرق الأوسط قطر ذ.م.م، وذلك في إطار مواءمة محفظة الأعمال مع الأولويات الاستراتيجية للمجموعة.

الابتكار والشراكات الاستراتيجية

تساهم الابتكارات والشراكات الاستراتيجية دعم استراتيجية النمو الخاصة بشركة أعمال من خلال المساهمة في تطوير العمليات وتعزيز تبادل المعرفة والخبرات. وخلال عام ٢٠٢٥، واصل مركز سيتي سنتر دوحة الاستثمار في الابتكار، حيث خصصت ما يقارب ١.٧ مليون ريال قطري لمبادرات البحث والتطوير التي تدعم تطوير المنتجات المستدامة وحلول المباني الخضراء.

كما شاركت الدوحة للكايلات بصفة الراعي الذهبي لفعالية "جالا قطر ٢٠٢٥" التي نظمتها مؤسسة المهندسين المدنيين، والتي احتفت بالإنجازات الهندسية في دولة قطر، وشكلت منصة للتواصل مع قادة القطاع والجهات الحكومية وأصحاب المصلحة الرئيسيين، بما يدعم جهود تطوير البنية التحتية الوطنية.



وعلاوة على ذلك، واصل مجلس الإدارة دعم الاستثمارات في قطاع الإنتاج الصناعي بهدف زيادة الطاقة الإنتاجية وتلبية الطلب المتنامي من القطاع الصناعي في دولة قطر، إلى جانب تعزيز محفظة الأصول العقارية من خلال استثمارات مستهدفة وتطوير الأصول القائمة. وتمثل هذه المبادرات مجتمعةً عوامل رئيسية في تعزيز قدرة أعمال على التكيف مع المتغيرات، ورفع تنافسيتها، ودعم قدرتها على تحقيق قيمة مستدامة طويلة الأجل.

التحول الرقمي وخصوصية البيانات

تواصل أعمال النظر في مجالات التحول الرقمي باعتباره أولوية استراتيجية رئيسية، وذلك بدعم وإشراف من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. وخلال عام ٢٠٢٥، أولى مجلس الإدارة اهتمامًا خاصًا بتعزيز البنية التحتية لتقنية المعلومات في أعمال، ومواصلة تحديث الأنظمة التقنية بما يساهم في رفع الكفاءة التشغيلية، وتعزيز القدرة التنافسية، وتقوية الأمن السيبراني، وتحسين مستويات الشفافية والحوكمة.

كما أحرزت أعمال تقدماً في تنفيذ الأولويات الرئيسية الواردة في خارطة طريق التحول الرقمي لعام ٢٠٢٤، محققةً تحسينات ملموسة عبر الوظائف والأعمال الأساسية للمجموعة. وشمل ذلك ضم خمس جهات إضافية إلى منصة أوراكل فيوجن، الأمر الذي أسهم في تعزيز توحيد العمليات التشغيلية وترسيخ الحوكمة المالية على مستوى المجموعة. ويوفر التوسع المستمر في تطبيق منصة أوراكل فيوجن للإدارة معلومات أكثر موثوقية وأنية، تدعم عمليات التخطيط والمتابعة واتخاذ القرار في مختلف أنحاء المؤسسة. كما أسهمت هذه التحسينات في تعزيز الشفافية والضوابط الداخلية والجاهزية لعمليات التدقيق، من خلال إجراءات تحقق آلية، ومسارات عمل موحدة، وتدفعات بيانات قابلة للتتبع.

وعلى مستوى الشركات التابعة، واصلت المبادرات الرقمية دعم الكفاءة التشغيلية والابتكار وتعزيز التفاعل مع أصحاب المصلحة. وخلال العام، دعمت **الدوحة للكايلات** عددًا من الفعاليات المتخصصة والمبادرات المجتمعية، من بينها فعالية "الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع والهندسة" التي نظمتها جمعية المهندسين والتقنيين الخضر في قطر ضمن فعاليات قمة المهندسين في قطر ٢٠٢٥، بما يعكس التزامها المستمر بالابتكار والتميز التقني في القطاع الهندسي.



وعززت أعمال للتجارة والتوزيع حضورها الرقمي من خلال إطلاق موقعها الإلكتروني المؤسسي الجديد، بما يساهم في تعزيز الشفافية والتفاعل مع أصحاب المصلحة وتسهيل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالمنتجات والخدمات والعمليات. ويتمشى ذلك مع استراتيجية التحول الرقمي الأوسع للمجموعة، من خلال تحسين قنوات التواصل، وتعزيز حضور العلامة التجارية، وتوفير تفاعل آمن وفعال مع العملاء عبر منصات رقمية موحدة. كما استكملت الشركة تنفيذ الأنظمة التشغيلية الخاصة بصالات العرض الجديدة، الأمر الذي أسهم في تعزيز الرقابة التشغيلية وتحسين إدارة المخزون ورفع كفاءة المتابعة المالية.

وفي **سيتي سنتر الدوحة**، استمرت الجهود الرامية إلى تطوير الأدوات الرقمية المستخدمة في إدارة المرافق والتواصل مع العملاء وتعزيز الكفاءة التشغيلية. وقد ساهمت هذه التحسينات في تسريع أوقات الاستجابة، وتحسين جودة الخدمات المقدمة، وتعزيز التفاعل مع المستأجرين والزوار.

وبالتوازي مع جهود التحول الرقمي، تولي أعمال أهمية كبيرة لخصوصية البيانات وأمن المعلومات، بما يدعم استمرارية الأعمال، ويحمي المعلومات الحساسة، ويعزز ثقة أصحاب المصلحة عبر مختلف الشركات التابعة.

وفي هذا الإطار، عززت **أعمال للتجارة والتوزيع** أمن الأنظمة من خلال تطبيق ضوابط إضافية، من بينها آليات التحكم في صلاحيات الوصول وفق الأدوار الوظيفية، بما يضمن الوصول المناسب إلى البيانات ويعزز مستويات الحوكمة والرقابة.

كما اعتمدت **صيدلية ابن سينا وابن سينا الطبية** ممارسات شاملة لأمن المعلومات تهدف إلى حماية البيانات والأنظمة والمستخدمين من خلال سياسات وإجراءات رقابية واضحة تدعم عمليات تشغيل آمنة وموثوقة. وعززت **ابن سينا الطبية** هذا النهج من خلال إضفاء الطابع المؤسسي على إجراءات أمن المعلومات لإدارة البيانات، والتحكم في الوصول إلى الأنظمة، وإدارة كلمات المرور، وإدارة الأصول التقنية، وآليات الاستجابة للحوادث، بما يدعم نهجًا منظمًا لإدارة مخاطر أمن المعلومات.

وتواصل أعمال التزامها بالمضي قدماً في تنفيذ خططها المتعلقة بالتحول الرقمي من خلال الاستفادة من التقنيات الناشئة، وتعزيز أطر حوكمة البيانات، وتطوير قدرات الأنظمة التقنية، بما يدعم النمو المستدام والتميز التشغيلي وتحقيق القيمة المضافة طويلة الأجل. وتعكس هذه المبادرات مجتمعةً التزام المجموعة ببناء مؤسسة أكثر مرونة واستعداداً للمستقبل، قادرة على مواكبة المتغيرات وتحقيق النمو المستدام.

الملحقات



الملحق أ. مؤشر إرشادات البيئة والمجتمعية والحوكمة لبورصة قطر

رقم مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر	مؤشرات الأداء الرئيسية للإفصاح البيئي والاجتماعي وحوكمة الشركات	القياس السنوي، ما لم يذكر خلاف ذلك	ركيزة رؤية قطر الوطنية	رقم الصفحة في التقرير/ التعليق	رقم الصفحة
الجانب البيئي					
١	السياسة البيئية	هل تنشر الشركة سياسة بيئية وتتبعها؟	البيئية	نعم	١٠
٢	الآثار البيئية	هل توجد أي مسؤولية قانونية أو تنظيمية تتعلق بأثر بيئي؟	البيئية	لا	١٠
٣	استهلاك الطاقة	إجمالي استهلاك الطاقة بالميغاواط ساعة أو الجيجاجول.	البيئية	الطاقة والانبعاثات	١١
٤	كثافة استهلاك الطاقة	كمية الطاقة المستهلكة لكل متر مكعب من المساحة ولكل موظف بدوام كامل.	البيئية	الطاقة والانبعاثات	١١
٥	انبعاثات الكربون/غازات الدفيئة	إجمالي انبعاثات الكربون وغازات الدفيئة بالطن المتري.	البيئية	الطاقة والانبعاثات	١١
٦	مصدر الطاقة الرئيسي	تحديد المصدر الرئيسي للطاقة المستخدمة من قبل الشركة.	البيئية	الكهرباء	١٠
٧	كثافة الطاقة المتجددة	تحديد نسبة الطاقة المستخدمة المولدة من مصادر متجددة.	البيئية	الطاقة والانبعاثات	
٨	إدارة المياه	إجمالي استهلاك المياه، مع تفاصيل إعادة التدوير إن وجدت، بالمتر المكعب.	البيئية	المياه والنفايات	١٢
٩	إدارة النفايات	إجمالي كمية النفايات الناتجة أو المعاد تدويرها أو المستردة، حسب النوع والوزن.	البيئية	المياه والنفايات	١٣
الجانب المجتمعي					
١٠	الموظفون بدوام كامل	عدد الموظفين بدوام كامل	البشرية	القوى العاملة	١٦
١١	مزايا الموظفين	إجمالي أجور الموظفين ومزاياهم	البشرية	التنوع والمساواة	١٦
١٢	معدل دوران الموظفين	نسبة دوران الموظفين	البشرية	القوى العاملة	١٧
١٣	ساعات تدريب الموظفين	إجمالي عدد ساعات التدريب للموظفين مقسومًا على عدد الموظفين	البشرية	التدريب والتطوير	١٩
١٤	الصحة	هل تنشر الشركة سياسة للصحة المهنية والصحة العامة وتلتزم بها؟	البشرية	الصحة والسلامة	٢٠
١٥	معدل الإصابات	إجمالي عدد الإصابات والحوادث المميتة مقارنة بعدد الموظفين بدوام كامل	البشرية	الصحة والسلامة	٢٠
١٦	سياسة حقوق الإنسان	الإفصاح عن سياسة حقوق الإنسان والالتزام بها	المجتمعية	أخلاقيات العمل	٢٨
١٧	انتهاكات حقوق الإنسان	عدد الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان التي تم تقديمها ومعالجتها وتسويتها	المجتمعية	أخلاقيات العمل	٢٨
١٨	عمالة الأطفال والعمل القسري	هل تحظر الشركة استخدام عمالة الأطفال أو العمل القسري في جميع أنحاء سلسلة الإمداد؟	المجتمعية	نعم	٢٨
١٩	المرأة في القوى العاملة	نسبة النساء في القوى العاملة	المجتمعية	التنوع والمساواة	١٦، ١٧
٢٠	التقطير	نسبة المواطنين القطريين في القوى العاملة	البشرية	التنوع والمساواة	١٨
٢١	العمل المجتمعي	عدد الساعات المخصصة للعمل المجتمعي و/أو الاستثمارات المجتمعية الأخرى كنسبة من الأرباح قبل الضريبة	المجتمعية	دعم وتنمية المجتمع	٢٣
٢٢	المشتريات المحلية	نسبة إجمالي المشتريات من الموردين المحليين	الاقتصادية	الاستدامة في المشتريات	٢٦

الملحق أ. مؤشر إرشادات البيئة والمجتمعية والحوكمة لبورصة قطر (تابع)

رقم مؤشر الأداء الرئيسي لبورصة قطر	مؤشرات الأداء الرئيسي للإفصاح البيئي والاجتماعي وحوكمة الشركات	القياس السنوي، ما لم يذكر خلاف ذلك	ركيزة رؤية قطر الوطنية	رقم الصفحة في التقرير / التعليق	رقم الصفحة
الحوكمة					
٢٣	تنوع مجلس الإدارة	نسبة المقاعد التي تشغلها النساء في مجلس الإدارة	المجتمعية	الشفافية والمساءلة	٢٨
٢٤	استقلالية مجلس الإدارة	نسبة المقاعد التي يشغلها الأعضاء المستقلون في مجلس الإدارة	المجتمعية	الشفافية والمساءلة	٢٨
٢٥	الفصل بين الصلاحيات في مجلس الإدارة	توضيح ما إذا كان يُسمح للرئيس التنفيذي بعضوية مجلس الإدارة أو تولي منصب رئيس مجلس الإدارة أو رئاسة اللجان	المجتمعية	الشفافية والمساءلة	٢٨
٢٦	نتائج التصويت	الإفصاح عن نتائج التصويت في آخر اجتماع للجمعية العامة العادية	المجتمعية	تم الإفصاح عنها على الموقع الإلكتروني لبورصة قطر	٢٨
٢٧	نسبة أجر الرئيس التنفيذي	نسبة راتب ومكافأة الرئيس التنفيذي إلى متوسط راتب ومكافأة الموظف بدوام كامل	المجتمعية	الشفافية والمساءلة	٢٨
٢٨	نسبة الأجور بين الجنسين	نسبة متوسط راتب الذكور إلى متوسط راتب الإناث	المجتمعية	الشفافية والمساءلة	١٦,٢٨
٢٩	الأجور المرتبطة بالأداء	توضيح العلاقة بين مكافآت الإدارة التنفيذية والأهداف المرتبطة بالأداء	الاقتصادية	الشفافية والمساءلة	١٦,٢٨
٣٠	مدونة أخلاقيات العمل	هل تنشر الشركة مدونة لأخلاقيات العمل وتلتزم بها؟	المجتمعية	نعم	٢٧
٣١	مدونة سلوك الموردين	هل تنشر الشركة مدونة سلوك للموردين وتلتزم بها؟	المجتمعية	نعم	٢٥
٣٢	سياسة مكافحة الرشوة والفساد	هل تنشر الشركة سياسة لمكافحة الرشوة والفساد وتلتزم بها؟	المجتمعية	نعم	٢٧
الافصاحات البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات العامة					
٣٣	أطر الإفصاح المستدام	هل تنشر الشركة تقرير مبادرة الإبلاغ العالمية أو مشروع الكشف عن انبعاثات الكربون أو مجلس معايير محاسبة الاستدامة أو المجلس الدولي للإبلاغ المتكامل أو الميثاق العالمي للأمم المتحدة؟	المجتمعية	نعم	-
٣٤	الضمان الخارجي	هل يتم ضمان الافصاحات البيئية والمجتمعية وحوكمة الشركات للشركة من قبل طرف ثالث مستقل؟	المجتمعية	لا	-

الملحق ب. جدول فهرس المبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيان الإفصاح		أفصحت أعمال عن المعلومات الواردة في فهرس محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير للفترة من ٢٠٢٥.١.١ إلى ٢٠٢٥.١٢.٣١ بالاستناد إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير.
مبادرة إعداد التقارير العالمية المستخدمة:		مبادرة إعداد التقارير العالمية ١: الأسس العامة ٢٠٢١.
معايير المبادرة العالمية للتقارير	الإفصاح	الموقع/ رقم الصفحة في التقرير / الإجابة المباشرة/الرابط
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٢: الإفصاحات العامة ٢٠٢١	٢-١ التفاصيل التنظيمية	حول أعمال
	٢-٢ الكيانات المدرجة في تقارير الاستدامة الخاصة بالشركة	نطاق التقرير
	٣-٢ فترة الإبلاغ والتكرار ونقطة الاتصال	نطاق التقرير
	٤-٢ إعادة صياغة المعلومات	لا ينطبق
	٥-٢ الضمان الخارجي	لا تسعى الشركة حاليًا إلى الحصول على ضمان خارجي
	٦-٢ الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى	حول أعمال
	٧-٢ الموظفون	القوى العاملة، التنوع والمساواة
	٨-٢ العمال الذين هم ليسوا موظفين	القوى العاملة، الصحة والسلامة
	٩-٢ هيكل وتكوين الحوكمة	التقرير السنوي - ص ٧٠-٨٣
	١٠-٢ ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة	التقرير السنوي - ص ٧٨-٨٠
	١١-٢ رئيس أعلى هيئة حوكمة	التقرير السنوي - ص ٧٠، مجلس الإدارة
	١٢-٢ دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات	التقرير السنوي - ص ٧٢-٧٤
	١٣-٢ تفويض المسؤولية عن إدارة التأثيرات	التقرير السنوي - ص ٨٠-٨٣
	١٥-٢ تضارب المصالح	الشفافية والمساءلة
	١٧-٢ المعرفة الشاملة لأعلى هيئة حوكمة	يقدم أعضاء مجلس الإدارة إلى أمين عام المجلس إقرارًا سنويًا بالاستقلالية وتضارب المصالح، وذلك للإفصاح عما إذا كانوا يشغلون أي مناصب محظورة قانونًا.
	١٩-٢ سياسات المكافآت	التقرير السنوي - ص ٧٦-٧٧
	٢٠-٢ عملية تحديد المكافآت	التقرير السنوي - ص ٧٨
	٢١-٢ نسبة الرواتب والمزايا الإجمالي السنوي	التقرير السنوي - ص ٧٨
	٢٢-٢ بيان بشأن استراتيجية التنمية المستدامة	القوائم المالية - ٢٠٢٥
	٢٣-٢ الالتزامات بسياسة الشركة	كلمة الرئيس التنفيذي
	٢٤-٢ الإلزام بتطبيق سياسة الشركة	أخلاقيات العمل والشفافية
	٢٦-٢ آليات طلب المشورة والإبلاغ عن المخاطر	أخلاقيات العمل والشفافية
	٢٧-٢ الالتزام بالقوانين واللوائح	أخلاقيات العمل والشفافية
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٣: المواضيع الجوهرية ٢٠٢١	١-٣ عملية تحديد المواضيع الجوهرية	الاستدامة في أعمال
	٢-٣ قائمة المواضيع الجوهرية	الاستدامة في أعمال
	٣-٣ إدارة المواضيع الجوهرية	الاستدامة في أعمال

الملحق ب. جدول فهرس المبادرة العالمية لإعداد التقارير (تابع)

معايير المبادرة العالمية للتقارير	الإفصاح	الموقع/ رقم الصفحة في التقرير / الإجابة المباشرة/الرابط
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٢٠١: الأداء الاقتصادي ٢٠١٦	١-٢٠١ القيمة الاقتصادية المباشرة المحققة والتي تم توزيعها	القوائم المالية - ٢٠٢٥
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٢٠٣: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة ٢٠١٦	١-٢٠٣ دعم الاستثمارات في البنية التحتية والخدمات المقدمة	دعم وتنمية المجتمع
	٢-٢٠٣ التأثيرات الاقتصادية الجوهرية غير المباشرة	دعم وتنمية المجتمع
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٢٠٤: ممارسات المشتريات ٢٠١٦	١-٢٠٤ نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	المشتريات المستدامة
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٢٠٥: مكافحة الفساد ٢٠١٦	١-٢٠٥ العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد	(عمليات ابن سينا الطبية) ٨٢
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٢٠٧: الضرائب ٢٠١٩	١-٢٠٧ النهج المتبع للضرائب	التقرير السنوي - ص ١٢٩، ١٦٤
	٢-٢٠٧ حوكمة الضرائب والرقابة وإدارة المخاطر	التقرير السنوي - ص ١٢٩، ١٦٤
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٣٠٢: الطاقة ٢٠١٦	١-٣٠٢ استهلاك الطاقة داخل الشركة	الطاقة والانبعاثات
	٣-٣٠٢ كثافة الطاقة	الطاقة والانبعاثات
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٣٠٣: المياه والمخلفات السائلة ٢٠١٨	١-٣٠٣ التعامل مع استهلاك المياه كمورد مشترك	المياه والنفائات
	٢-٣٠٣ إدارة التأثيرات المتعلقة بتصريف المياه	المياه والنفائات
	٥-٣٠٣ استهلاك المياه	المياه والنفائات
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٣٠٥: الانبعاثات ٢٠١٦	١-٣٠٥ انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المباشرة (النطاق ١)	الطاقة والانبعاثات
	٢-٣٠٥ انبعاثات غازات الاحتباس الحراري غير المباشرة الناتجة عن استهلاك الطاقة (النطاق ٢)	الطاقة والانبعاثات
	٤-٣٠٥ كثافة انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	الطاقة والانبعاثات
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٣٠٦: النفائات ٢٠٢٠	١-٣٠٦ توليد النفائات والتأثيرات الجوهرية المرتبطة بالنفائات	المياه والنفائات
	٢-٣٠٦ إدارة التأثيرات الجوهرية المرتبطة بالنفائات	المياه والنفائات
	٣-٣٠٦ النفائات الناتجة	المياه والنفائات
	٤-٣٠٦ النفائات المحولة عن التخلص منها	المياه والنفائات
	٥-٣٠٦ النفائات الموجهة للتخلص منها	المياه والنفائات
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٣٠٨: التقييم البيئي للموردين ٢٠١٦	١-٣٠٨ الموردون الجدد الذين تم تقييمهم باستخدام المعايير البيئية	المشتريات المستدامة
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٤٠١: التوظيف ٢٠١٦	١-٤٠١ الموظفون الجدد ومعدل دوران الموظفين	القوى العاملة
	٢-٤٠١ المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل التي لا تُقدم للموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي	التنوع والمساواة
	٣-٤٠١ إجازة الأمومة/الأبوة	التنوع والمساواة

الملحق ب. جدول فهرس المبادرة العالمية لإعداد التقارير (تابع)

معايير المبادرة العالمية للتقارير	الإفصاح	الموقع/ رقم الصفحة في التقرير / الإجابة المباشرة/الرابط
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٤٠٣: الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٨	١-٤٠٣ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
	٢-٤٠٣ تحديد المخاطر وتقييمها والتحقق في الحوادث	الصحة والسلامة
	٤-٤٠٣ مشاركة العاملين والتشاور والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
	٥-٤٠٣ تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
	٩-٤٠٣ الإصابات المرتبطة بالعمل	الصحة والسلامة
	١٠-٤٠٣ الاعتلالات الصحية المرتبطة بالعمل	الصحة والسلامة
	١-٤٠٤ متوسط ساعات التدريب السنوية لكل موظف	التدريب والتطوير
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٤٠٤: التدريب والتعليم ٢٠١٦	٢-٤٠٤ برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال الوظيفي	التدريب والتطوير
	٣-٤٠٤ نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير المهني	التدريب والتطوير
	١-٤٠٥ التنوع في هيئات الحوكمة والموظفين	الشفافية والمساءلة
مبادرة إعداد التقارير العالمية ٤٠٥: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦	٢-٤٠٥ نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للنساء إلى الرجال	الشفافية والمساءلة