

orange™

دائماً معاك

# شركة الاتصالات الأردنية تقرير الاستدامة 2025



دائماً معاك  
وسنبقى .. أثر مجتمعي وإنساني سيبقى

«تحرص أورنج الأردن على تمكين الشباب والشباب رقمياً ودعمهم لرسم مستقبلهم وتشجيع المواهب المتنوعة»  
**الرئيس التنفيذي لأورنج الأردن**  
**فيليب منصور**

## محاور التقرير

### مقدمة

١- كلمة الرئيس التنفيذي

٢- كلمة المدير التنفيذي لوحدة الاتصال المؤسسي والاتصال الداخلي والاستدامة

٣- خدمات وعمليات شركة الاتصالات الأردنية والشركات التابعة لها

٣,١ نبذة عن أورنج الأردن

٣,٢ نبذة عن مجموعة أورنج العالمية

٣,٣ مواقع أورنج الأردن

٣,٤ كيف نعمل؟

٣,٥ جهودنا محل تقدير

٣,٦ نظرة على أدائنا الاقتصادي

٤- محور الحوكمة

٤,١ الحوكمة في أورنج الأردن

٤,٢ الأخلاقيات والامتثال والشفافية

٤,٣ مدونة قواعد السلوك المهني

٤,٤ مكافحة الفساد والاحتيال

٤,٥ آليات التدقيق الداخلي

٤,٦ الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أورنج الأردن

٤,٧ نهج إدارة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)

٥- محاور الاستدامة في أورنج الأردن

٥,١ التركيز على الموضوعات الجوهرية: تقييم الأهمية النسبية للمجموعة

٥,٢ التزامنا بأهداف التنمية المستدامة

٥,٣ دائماً معاك..الشعار والاستراتيجية: الرؤية المستقبلية

٦- دائماً مع عيلتنا

٦,١ الثقافة المؤسسية في أورنج الأردن

٦,٢ استقطاب المواهب والاحتفاظ بها

٦,٣ العمل مع متعاقدين من أطراف ثالثة

٦,٤ بناء القدرات وتطويرها

٦,٥ التعويضات والمزايا

٦,٦ المكافآت وشهادات التقدير

٦,٧ التنوع وتكافؤ الفرص

٦,٨ المساواة بين الجنسين في مكان العمل

٦,٩ صحة ورفاهية الموظف

٦,١٠ العمل التطوعي في أورنج الأردن

٦,١١ الصحة والسلامة المهنية

٧- دائماً مع مجتمعاتنا

٧,١ دعم ورعاية المناسبات المجتمعية

٧,٢ دعم المجتمعات المحلية والإقليمية

٧,٣ برامجنا المجتمعية

٧,٤ البيئة والمناخ

٧,٥ الشراكات الاستراتيجية

٨- دائماً مع بيئتنا

٨,١ بيئتنا مسؤوليتنا نحو مستقبل مستدام

٨,٢ ممارسات أورانج الأردن البيئية في ظل أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

٨,٣ تقليص الآثار البيئية المرتبطة بعمليات أورانج الأساسية

٨,٤ التأثيرات البيئية المرتبطة بسلسلة التوريد

٨,٥ إدارة الأزمات البيئية

٩- التزامنا المستقبلية...سنبقى معاك: رؤية مستقبلية تحتفي بالأثر المجتمعي

١٠- ملحق: محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير

## مقدمة

حول تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة في شركة الاتصالات الأردنية والشركات التابعة لها (أورانج الأردن) للعام ٢٠٢٥

يقدم التقرير نظرة تفصيلية على الآثار البيئية والمجتمعية المستدامة المتحققة من الأنشطة والمبادرات التي نفذتها أورانج الأردن على مدار العام ٢٠٢٥ انطلاقاً من استراتيجيتها الشاملة للمسؤولية المجتمعية والمنبثقة من استراتيجية مجموعة أورانج العالمية «قيادة المستقبل» والمتوافقة مع شعار أورانج الأردن «دائماً معاك».

يغطي التقرير الفترة من ١ كانون الثاني ٢٠٢٥ وحتى ٣١ كانون الأول ٢٠٢٥، وتم إعداده بالرجوع للمعايير ومبادئ إعداد تقارير الاستدامة الصادرة عن المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI).

## ١. كلمة الرئيس التنفيذي



### المساهمين الأعزاء،

تُشكل الاستدامة في أورانج الأردن رحلة مستمرة تهدف إلى تحقيق قيمة حقيقية وطويلة الأمد تجمع بين الأداء الاقتصادي، والمسؤولية البيئية، وتمكين المجتمع. وخلال عام ٢٠٢٥، واصلنا تعزيز هذا النهج برؤية واضحة وخطوات ملموسة، ما رسّخ مكانتنا كمزوّد رقمي رائد ومسؤول.

يسرّني أن أضع بين أيديكم النسخة الرابعة من تقرير الاستدامة لعام ٢٠٢٥، الذي يستعرض عاماً حافلاً بالإنجازات النوعية التي عززت أعمالنا ورسخت أثراً المجتمعي. وعلى مدار العام، واصلنا التركيز على تحقيق نمو مستدام وتوسيع نطاق أثراً الإيجابي عبر عملياتنا ومجتمعاتنا المحلية.

وانطلاقاً من هذا الالتزام، واصلنا تعزيز جهودنا في مجال الاستدامة البيئية من خلال تسريع التحول نحو مصادر الطاقة النظيفة ورفع الكفاءة التشغيلية لشبكاتنا ومرافقنا ومبانينا في جميع أنحاء المملكة. وأسهمت مزارعنا الشمسية التي تغذي البنية التحتية الرئيسية للشبكات ومراكز البيانات في دعم تقدمنا نحو تحقيق هدف الوصول إلى صفر انبعاثات كربونية بحلول عام ٢٠٤٠، إلى جانب تعزيز كفاءة استخدام الموارد وتحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل.

كما واصلنا العمل على تقليص بصمتنا البيئية وترسيخ ثقافة الاستدامة من خلال الجهود المستمرة المتمثلة في زراعة الأشجار والمبادرات التي يقودها موظفونا، بما في ذلك أنشطة يوم النظافة العالمي في غابة أورانج – جرش.

ولا يزال التزامنا بالشمول والتمكين الرقمي في صميم أثراً المجتمعي؛ فمن خلال مراكز أورانج الرقمية، واصلنا توسيع نطاق الوصول إلى برامج وفرص التدريب على المهارات الرقمية في مختلف محافظات المملكة. وحتى نهاية عام ٢٠٢٥، أصدرنا أكثر من ٦٣,٧٥٠ شهادة، ودعمنا أكثر من ٤٨٠ شركة ناشئة ومشروعاً ريادياً من إربد إلى العقبة، بما مكّن الأفراد من تطوير مهاراتهم، وخوض مسارات ريادة الأعمال، والمشاركة الفاعلة في الاقتصاد الرقمي.

وفي إطار التزامنا ببناء مجتمع أكثر شمولاً، واصلنا تنفيذ مبادرات نوعية للأشخاص ذوي الإعاقة تحت مظلة «قدراتنا مختلفة... ولكن إمكانياتنا أكيدة» عبر ثلاثة محاور رئيسية: تعزيز ثقافة التنوع والشمول، وتوفير خدمات رقمية متاحة للجميع مثل خدمة ترجمة لغة الإشارة ودليل الشمول الرقمي في معارضنا، وتعزيز الابتكار والذكاء الاصطناعي لبناء مستقبل أكثر شمولاً، بما يعزز الأثر المستدام لهذه المبادرات.

وفي هذا السياق، أطلقنا هاكاثون الحلول الرقمية للسياحة الشمولية، الذي استقطب ١١٥ طلب مشاركة، حيث حصل المشاركون والمشاركات المتأهلون إلى المرحلة النهائية على الإرشاد والتوجيه اللازمين لتحويل أفكارهم إلى حلول عملية تسهم في تعزيز إمكانية الوصول ودعم السياحة الشمولية. كما أطلقنا برنامج «قادرون»، الذي استهدف تمكين ٢٥ خريجةً وخريجاً من الجامعات من الأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال تزويدهم بالمهارات المهنية والإرشاد الوظيفي اللازمين لدعم انخراطهم في سوق العمل.

وبقيت الشراكات الاستراتيجية عنصراً أساسياً في نهج أورانج الأردن لتحقيق أثر مستدام؛ فمن خلال التعاون مع الجهات الحكومية والوزارات والمؤسسات المحلية والوطنية، واصلنا دعم مسيرة التحول الرقمي في الأردن، وتعزيز الاتصال الوطني، وتنمية المهارات الرقمية، ورفع كفاءة القطاع العام، بما يضمن وصول أثر التقدم الرقمي إلى جميع الأردنيات والأردنيين.

كما بقيت الحوكمة الركيزة الأساسية لنهج عملنا، فمن خلال دمج ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) في سياساتنا وعملياتنا، وتعزيزها بمؤشرات أداء واضحة، واصلنا ترسيخ مبادئ الشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات المستنيرة، بما يعزز نموذجاً للنمو المسؤول والمرن.

وتواصل عائلة أورانج لعب دور محوري في تحقيق هذا الأثر؛ ففي عام ٢٠٢٥ عززنا مشاركة الموظفين في المبادرات المجتمعية والبيئية، بما يسهم في ترسيخ ثقافة قائمة على المسؤولية والعمل الهادف، كما أطلقنا مبادرة «My Customer My Boss» التي أتاحت لموظفينا التفاعل المباشر مع الزبائن والاستماع إلى ملاحظاتهم بهدف تطوير خدماتنا وتحسين تجربة الزبائن بصورة مستمرة.

كما وسّعنا جهودنا لتعزيز بيئة رقمية أكثر أماناً وشمولاً، من خلال حملات توعوية ركزت على قضايا رئيسية مثل التندر الإلكتروني وتعزيز السلوك الرقمي الإيجابي، وذلك عبر حملة وطنية شملت مختلف الوسائل الإعلامية، من ضمنها إعلانات تلفزيونية تمحورت حول مفهوم «شلة بوزيتيف».

وفي صميم كل ما نقوم به، تبرز ثقافتنا المؤسسية المرتكزة على القيم الجوهرية لمجموعة أورانج: الاهتمام، والمسؤولية، والجرأة. فهذه القيم لا تمثل مجرد مبادئ نؤمن بها، بل ممارسات نطبقها يومياً، تنعكس في طريقة تعاوننا، وفي بناء علاقات مبنية على الثقة مع زبائننا وشركائنا، وفي اتخاذنا للقرارات الاستراتيجية التي تدعم النمو المستدام طويل الأمد.

إن ما تحقق خلال هذا العام يؤكد إيماننا بأن الاستدامة ليست مجرد نهج عمل، بل رؤية متكاملة توجه قراراتنا، وتعزز قدرتنا على التكيف، وترسم ملامح نجاحنا على المدى الطويل. ومع تطلعنا إلى المستقبل، سنواصل التزامنا وبناء مستقبل أكثر شمولاً واستدامة ومسؤولية، مع الاستمرار في خلق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة والمجتمعات التي نخدمها.

### المهندس فيليب منصور

### الرئيس التنفيذي

## ٢. كلمة المدير التنفيذي لوحدة الاتصال المؤسسي والاستدامة



### المساهمين السادة الكرام،

شكّل عام ٢٠٢٥ محطة جديدة ومهمة في مسيرة أورانج الأردن نحو الاستدامة ، حيث واصلنا تعزيز دورنا كشريك وطني موثوق يسهم في خلق قيمة مستدامة للأردن ومجتمعاته المحلية. وفي ظل المشهد الرقمي المتسارع والمتغير، حافظنا على تركيزنا على تمكين الأفراد، وتعزيز الشمول الرقمي، ودعم مسيرة التنمية المستدامة من خلال مبادرات تسهم في دعم مسيرة الأردن التنموية وخلق مستقبل أكثر ازدهاراً واستدامة.

تشكل رؤية صاحب السمو الملكي الأمير الحسين بن عبدالله الثاني، ولي العهد، التي تتجسد بمقولته: «الجيل الجديد قادر على البناء ولا خيار لدينا سوى الانفتاح للتغيير» مصدر إلهام لجهود أورانج الأردن الرامية إلى تمكين الشباب وتعزيز دورهم في رسم ملامح المستقبل الرقمي للمملكة. وخلال عام ٢٠٢٥، واصلنا توسيع نطاق المبادرات التي تزود الشباب والشباب بالمهارات والأدوات والفرص اللازمة للابتكار، والمشاركة الفاعلة في الاقتصاد الرقمي، والإسهام في تحقيق نمو وطني مستدام.

وعلى الصعيد البيئي، واصلنا ترجمة التزامنا إلى خطوات عملية وملموسة من خلال تنفيذ مبادرات تعزز الوعي البيئي وتشجع على تحمل المسؤولية الجماعية تجاه البيئة. حيث دعمنا هذا العام مجموعة من البرامج والمبادرات المرتبطة بالمناخ، وعززنا مشاركة المجتمعات المحلية، ومكّنا الشباب من تطوير حلول ابتكارية للتحديات البيئية. كما ساهم موظفونا من خلال برنامج «Engage for Change» في تنفيذ عدد من المبادرات البيئية التي عززت ثقافة المسؤولية المشتركة داخل المؤسسة. وفي السياق ذاته، ساهمنا في إثراء الحوار الوطني حول الاستدامة من خلال استضافة الجلسة الحوارية «العلم الذي نحتاجه لعام ٢٠٥٠ » بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي، والمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، ومركز السنكروترون للعلوم التجريبية والتطبيقية في الشرق الأوسط (SESAME)، تأكيداً على أهمية العمل الجماعي في مواجهة التحديات المناخية طويلة الأمد.

وفي إطار المحور المجتمعي، واصلنا تعزيز منظومة الريادة والابتكار من خلال مراكز أورانج الرقمية وسلسلة من الشراكات الوطنية الاستراتيجية الهادفة إلى دعم الشركات الناشئة والمواهب الرقمية. وتحت رعاية صاحبة السمو الملكي الأميرة سمية بنت الحسن، وبالتعاون مع جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا وصندوق الشركات الناشئة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة المبتكرة (ISSF)، احتفلنا بتخريج ١٤ مشروعاً من الدفعتين الثانية والثالثة من حاضنة الذكاء الاصطناعي من أورانج التابعة لمركز أورانج الرقمي، ما يعكس التزامنا بدعم الابتكار القائم على الذكاء الاصطناعي والتقنيات المستقبلية.

كما أطلقنا واختتمنا برنامج «من الاحتضان إلى النموذج الأولي » بالتعاون مع وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، الذي دعم ١٠٠ فكرة ريادية تم تطويرها ضمن هاكاثون الريادة. بالإضافة إلى ذلك، أبرمنا اتفاقيات تمويل ضمن برنامج «نجاحنا بالشراكة مع منظمة بلان إنترناشيونال ووزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، بهدف تمكين الشباب اقتصادياً وتعزيز فرصهم المستقبلية. وبالتوازي مع ذلك، واصلنا دعم رواد الأعمال من خلال برنامج «Forward Finance» ومبادرات تطوير الشركات الناشئة في محافظتي الكرك والعقبة بالشراكة مع ICON.

ومن خلال مراكز أورانج الرقمية، واصلنا توسيع أثراً في مجالات الشمول الرقمي والريادة وتمكين الشباب في مختلف أنحاء المملكة. وحتى نهاية عام ٢٠٢٥، استفاد أكثر من ٢٣,٥٠٠ شابة وشاب من برامجنا المختلفة، في انعكاس واضح لاتساع رقعة مساهمتنا في دعم مسيرة التحول الرقمي في الأردن واستدامتها.

كما عزز أكثر من ٩,٧٥٠ مستفيداً من مراكز أورانج الرقمية المجتمعية ومراكز أورانج الرقمية للسيدات من مهاراتهم الرقمية والمهنية، فيما تمكن أكثر من ١,٨٥٠ شابة وشاباً من تطوير أفكارهم ومشاريعهم الابتكارية من خلال مختبرات التصنيع الرقمي. كذلك أسهمت منصة أورانج التعليمية «Orange Coursat» في تطوير المهارات الرقمية لما يزيد على ٨,٥٠٠ متعلم ، في حين تجاوز عدد المشاركين في أكاديمية البرمجة ومدرسة البرمجة ١,٧٠٠ مشاركة ومشارك. وبالتوازي مع ذلك، استفاد أكثر من ١,١٠٠ شخص من خدمات استوديو أورانج الرقمي ومركز الابتكار لدعم الريادة والإبداع وتعزيز النمو القائم على الابتكار.

وعلى المستوى المؤسسي، واصلنا تعزيز ثقافة عمل تقوم على المشاركة والتعاون والعمل الهادف، إيماناً منا بأن موظفينا هم الركيزة الأساسية لتحقيق أثراً المجتمعي واستدامة نجاحنا على المدى الطويل.

أما في مجال الحوكمة، فقد واصلت أورانج الأردن العمل وفق منظومة مؤسسية راسخة تركز على أعلى معايير الحوكمة والشفافية والمساءلة والسلوك المهني المسؤول. ومن خلال هذا النهج، واصلنا تعزيز ثقة أصحاب المصلحة، ودعم النمو المستدام، وترسيخ المرونة التشغيلية، وخلق قيمة طويلة الأمد.

واسترشاداً بالقيم الجوهرية لمجموعة أورانج والمتمثلة في الاهتمام، والمسؤولية، والجرأة، سنواصل العمل على تعزيز الشمول الرقمي، ودعم الابتكار، وخلق الفرص التي تمكّن الأفراد والمجتمعات في مختلف أنحاء المملكة. ومع تطلعنا إلى المستقبل، سنواصل البناء على ما تحقق من إنجازات، واضعين نصب أعيننا تحقيق نمو مسؤول، وتقديم شامل، ومستقبل رقمي أكثر استدامة للأردن.

### المهندسة رنا الدبابة

### المدير التنفيذي لوحدة الاتصال المؤسسي والاتصال الداخلي والاستدامة

## ٣. خدمات وعمليات شركة الاتصالات الأردنية والشركات التابعة لها

### ٣,١ نبذة عن أورنج الأردن

شركة أورنج الأردن، التي تضم نحو ١٦٠٠ موظف في ما يقارب ٣٠٠ معرض وموقع في جميع أنحاء المملكة، يعملون على تقديم أفضل تجربة للزبائن من خلال حلول متكاملة تشمل خدمات الاتصال الثابت، والخلوي، والإنترنت، والبيانات، وحلول الحياة الذكية لأكثر من ٥ مليون زبون في الأردن، مركزة على قيم الشركة وهي الاهتمام، والمسؤولية، والجرأة.

أورنج الأردن هي إحدى الشركات التابعة لمجموعة أورنج المتواجدة في ٢٦ دولة حول العالم، حيث تنطلق في عملياتها انسجاماً مع استراتيجية المجموعة «قيادة المستقبل»، وتضع خدمة المجتمع ضمن أولوياتها، لذلك تنفذ استراتيجية متكاملة للمسؤولية المجتمعية تتضمن أربعة محاور رئيسية تشمل التعليم الرقمي، والشمول الرقمي، والريادة، والمناخ، والبيئة.

كشريك موثوق، أورنج تفتح للجميع أبواباً لعالم رقمي مسؤول، وهذا هو الهدف الرئيسي للشركة. ومحركها هو رؤيتها بأن تكون المزود الرقمي الرائد المسؤول في الأردن، مع مواصلة مهمتها المتمثلة في توفير أفضل شبكة وحلول رقمية مبتكرة، مع تجربة زبائن لا مثيل لها من قبل فرق أورنج.

تتسم الحلول الرقمية التي تقدمها أورنج الأردن بالشمولية حيث تخدم، بالإضافة إلى الأفراد، الأعمال والشركات عبر مجموعة حلول القطاع المؤسسي والشركات المدرجة ضمن علامتها التجارية (Orange Business).

لمعرفة المزيد عنّا، يُرجى زيارة موقعنا الإلكتروني: [www.orange.jo](http://www.orange.jo).

«انضمام المزيد من المبدعات إلى قطاع التكنولوجيا الحيوي خصوصاً في المناصب القيادية يسهم في دفع عجلة الاقتصاد قدماً»

**المهندسة رنا الدابنة**

**المدير التنفيذي لوحدة الاتصال المؤسسي والاتصال الداخلي والاستدامة**

### تشمل أبرز الخدمات التي تقدمها شركة الاتصالات الأردنية -أورنج الأردن:

- خدمات الاتصالات الثابتة (صوتية+ نقل بيانات)
- خدمات الاتصالات الخلوية (صوتية + نقل بيانات)
- الخدمات المصممة خصيصاً لقطاع الشركات (خدمات إدارة الشبكات وخدمات متطورة أخرى كمركز البيانات، الخدمة السحابية أو خدمات الربط اللّلي ما بين الأجهزة)
- خدمات الأمن السيبراني
- خدمة البيع الكلي للمشغلين
- خدمات نقل البيانات عبر الأقمار الصناعية
- الدفع بواسطة الهواتف النقالة (Orange Money)
- تطوير مشاريع الطاقة المتجددة
- التجارة الإلكترونية/التوزيع

### ٣,٢ نبذة عن مجموعة أورنج العالمية

تعتبر أورنج من أبرز راتدي مشغلي الاتصالات في العالم بحجم مبيعات يصل إلى ٤٠,٣ مليار يورو في ٢٠٢٤ وبعدد موظفين يصل إلى ١٢٤,١٠٠ موظف في جميع أنحاء العالم حتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٥، منهم ٦٨,٠٠٠ موظف في فرنسا. وتخدم الشركة قاعدة زبائن تصل إلى ٣١٠ مليون زبون حتى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٥، منهم ٢٧٠ مليون مستخدم لخدمات الهاتف الخلوي، و٢٣٠ مليون مستخدم لخدمات الإنترنت الثابت عريض النطاق. وتم تحديث هذه الأرقام في أعقاب إلغاء دمج بعض الأنشطة في إسبانيا بالتزامن مع إنشاء مجموعة (MASORANGE). وتمتلك الشركة حضوراً جغرافياً في ٢٦ بلداً في العالم (بما في ذلك الدول التي تشهد دمجاً للأنشطة والتي تم إلغاء دمج الأنشطة فيها).

تُعد أورنج المزود الرئيسي لخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للشركات متعددة الجنسيات حول العالم تحت العلامة التجارية Orange Business لخدمات الأعمال.

أطلقت المجموعة، في شباط/فبراير ٢٠٢٣، خطتها الاستراتيجية «قيادة المستقبل» القائمة على نموذج عمل جديد يتمحور حول قيم المسؤولية والكفاءة، حيث توظف الشبكات لتعزز المكانة الرائدة لأورنج في مجال جودة الخدمة.

Orange هي شركة مدرجة على بورصة يورونكست باريس تحت الرمز ORA.

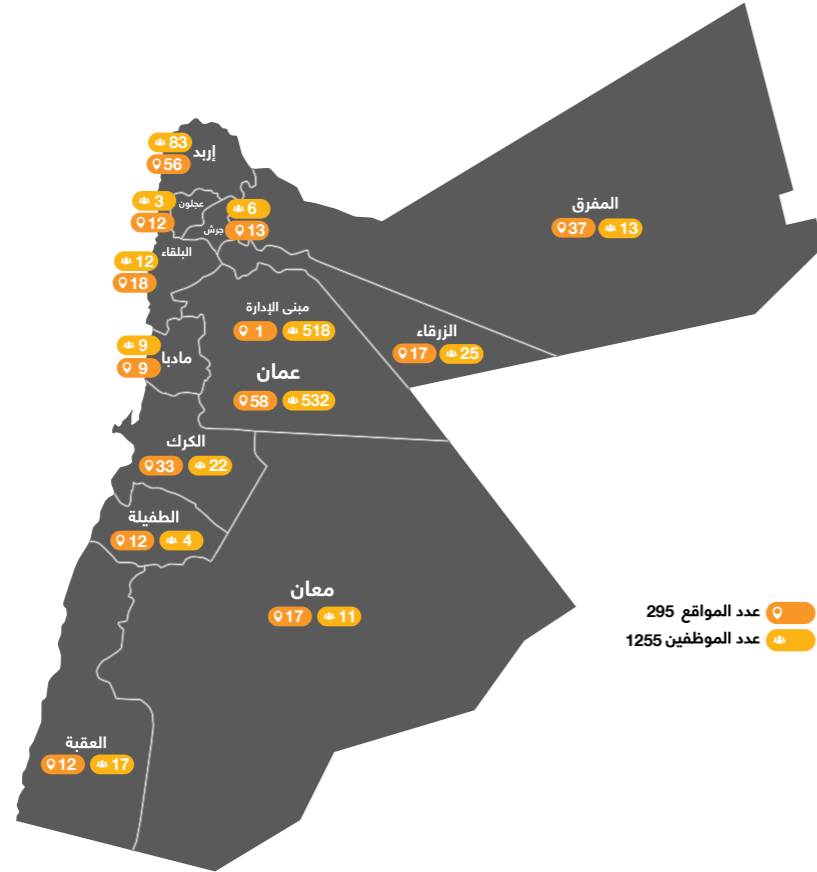
للمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة: [www.orange.com](http://www.orange.com)، [www.orange-business.com](http://www.orange-business.com)، ومتابعتنا على منصة (إكس): [orangegroup@](mailto:orangegroup@).

تُعد Orange وأي منتجات أو خدمات أخرى مضمّنة في هذه المواد علامات تجارية لشركة Orange أو Orange Brand Services Limited.

احتفلت أورنج بالذكرى الثلاثين لانطلاق علامتها التجارية وأنشطتها، وبداية وعدها الأساسي لزيائنها كان «نحو مستقبل مشرق... أورنج هي المستقبل»- أورنج «دائماً معك».

### ٣,٣ مواقع أورنج الأردن

مواقع أورنج الأردن (شركة الاتصالات الأردنية والشركات التابعة لها) وموظفيها في كل منطقة:



- بلغ حجم الاستثمار الرأسمالي لشركة الاتصالات الأردنية خلال عام ٢٠٢٥ نحو ٣٦,٢٢٩,٥٨٨ دينار أردني.
- كما بلغ حجم الاستثمار الرأسمالي الموحد لمجموعة الاتصالات الأردنية خلال العام ذاته نحو ٧٥,٠١١,٢٠٧ دينار أردني.

### ٣,٤ كيف نعمل؟



#### مهمتنا

توفير أفضل شبكة وحلول رقمية مبتكرة، مع تجربة زبائن لا مثيل لها من قبل فرق أورنج.



#### رؤيتنا

أن نكون المزود الرقمي الرائد المسؤول في الأردن.



#### هدفنا

كشريك موثوق، أورنج تفتح للجميع أبواباً لعالم رقمي مسؤول.

#### قيمتنا



#### الجرأة



#### المسؤولية



#### الاهتمام

## تكريمات وجوائز

- كان عام ٢٠٢0 استثنائياً بامتياز حيث توجت جهودنا المجتمعية والرقمية بتكريمات ملكية وشهادات رفيعة تشكل مجموعها لوحة متميزة من الشرف الذي سيدفعنا لتحقيق المزيد خلال الأعوام المقبلة. وشملت هذه التكريمات والجوائز:
- الحصول على شهادة تكريم خلال حفل جوائز «رؤاد التنوع» عن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والذي أقيم لأول مرة في عمّان.
  - تجديد الحصول على شهادة الآيزو (ISO ٤٥٠٠١:٢٠١٨) لأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية للمرة الثالثة على التوالي، وشهادة الآيزو (ISO ١٤٠٠١:٢٠١٥) المتعلقة بنظام إدارة البيئة.
  - تجديد شهادة «COPC» العالمية للسنة السادسة على التوالي، والتي تُمنح للمؤسسات التي تحقق أداءً متميزاً في عمليات الزبائن.

## عضوياتنا وشهادتنا

### العضويات

	إنتاج: جمعية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	كافراج: غرفة التجارة والصناعة الفرنسية في الأردن
	إنجاز: منظمة مستقلة غير ربحية مهمتها إلهام الشباب وتعزيز النظم الإيكولوجية للتعليم وريادة الأعمال
	”عضو بلاتينيوم“ في المجلس الأردني للأبنية الخضراء
	الاتحاد الدولي للاتصالات
	جمعية إدامة للطاقة و المياه و البيئة
	منتدى الاستراتيجيات الاردني
	جمعية النظام العالمي للاتصالات المتنقلة
	شركة كلن إيترناشيونال
	الشركة الاردنية لانظمة الدفع والتقاص المساهمة الخاصة المحدودة

### الشهادات

يشكل التطوير المستمر في عملياتنا وخدماتنا ومنتجاتنا حجر الزاوية ومكوناً هاماً من مكونات أهدافنا الاستراتيجية، ولترجمة هذه الأهداف إلى واقع، عملنا بصورة مستمرة على الامتثال لمعايير عدد من أهم الشهادات العالمية المعترف بها سواء الإلزامية أو تلك الخاصة بالقطاع. وعلى مدار العام الماضي استطعنا الحصول على شهادات جديدة فضلاً عن الحفاظ على الشهادات التي حصلنا عليها العام الماضي.

- Data Center Uptime Tier III Design Certificate. (2 certificates)
- Data Center Uptime Tier III Constructed Facility Certificate.
- ISO 14644 Cleanroom data center standard certificate for three data centers with 9 certificates.
- ISO 14001 Environmental Management Standard Certificate.
- ISO/IEC 27001 Information Security Management standard compliance.
- ISO 50001 - Energy Management Systems standard compliance.
- ANSI/TIA-942 Telecommunications Industry Association standard compliance.
- EN50600 Data Center Facilities and Infrastructures standard compliance.
- PCI DSS Payment Card Industry Data Security standard compliance.
- ASHRAE American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers standard compliance.
- Data Center Uptime III operation sustainability - Gold.
- Accredited Sustainability Advisor.
- GEEIS (Gender Equality European & International Standard).
- UN WOMEN – Women Empowerment Principles (WEPS).
- COPC – Customer Operations Performance Center.
- ISO 450012018- Occupational Health and Safety.
- ISO 140012015- Environmental.
- EFQM Recognized for Excellence – 5 Star.
- IFC Jordan Diversity Trailblazer Awards ceremony for the ICT sector.
- Orange shop wins Gold Award and appreciation certificate in “Buildings Accessible to Persons with Disabilities.”

### ٣,٦ نظرة على أدائنا الاقتصادي

انطلاقاً من حرصنا على أن نكون دائماً مع زبائننا وشركائنا وجزءاً لا يتجزأ من مستقبلهم، نحرص في أورنج الأردن على مواكبة أحدث الاتجاهات العالمية في الوقت الذي نقدم فيه للسوق الأردني خدمات ثورية تعيد تشكيل تجربتهم بصورة غير مسبوقة.

تحقق الشركة كل ذلك من خلال الاستثمار في بنية تحتية رقمية قوية تضع الأردن في مقدمة الدول المتقدمة تكنولوجياً في العالم والإقليم.

ينعكس النمو الاقتصادي وزيادة الإيرادات على العمليات والحلول التي تقدمها الشركة، حيث تسهم هذه الإيرادات في تمكين الفريق من التطوير المستمر في الحلول والخدمات والتجارب المقدمة للزبائن.



دائماً معاك

# محور الحوكمة

## في المجالات المختلفة



حققت أورانج الأردن خلال عام ٢٠٢٥ نمواً مالياً ملحوظاً مقارنة بعام ٢٠٢٤:

الإيرادات والمصروفات	٢٠٢٥ (مليون دينار أردني)	٢٠٢٤ (مليون دينار أردني)
القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة		
الإيرادات	٣٦٣,٠٠	٣٦١,٢٥
القيمة الاقتصادية الموزعة		
تكاليف التشغيل (باستثناء المدفوعات للموردين والأجور على النحو أدناه) (١)	٧٦,٠٢	٧٥,١١
أجور الموظفين ومزاياهم	٤٤,٤٢	٤٤,١٣
الارباح الموزعة بالدينار (٢)	٤١,٢٥	٤١,٢٥
المدفوعات للموردين	٦٦,٢٣	٦٨,٤١
المدفوعات للحكومة/الدولة (٣)	٣٧,٩٣	٤٠,٦٩
الاستثمارات المجتمعية	١,٠٠	١,٠١
القيمة الاقتصادية المحتفظ بها: (محسوبة على أنها «القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة» مطروحاً منها «القيمة الاقتصادية الموزعة») تم استبعاد الإهلاك واستهلاك الدين وتكاليف التمويل وإيرادات التمويل والإيرادات / التكاليف الأخرى. توزيعات الأرباح على أساس نقدي يشمل ذلك ضريبة الدخل والرسوم المدفوعة إلى هيئة تنظيم قطاع الاتصالات وغيرها، ولكنه لا يشمل المبيعات والضريبة الخاصة.		

### الوضع التنافسي للشركة

بعد فتح سوق الاتصالات الثابتة بتاريخ ٢٠٠٥/١/١، قامت هيئة تنظيم قطاع الاتصالات بإصدار رخص فئوية وفردية لخدمة الاتصالات الثابتة لشركات عدة، كما أن الاتصالات الخلوية قد أثرت على حصة الشركة في السوق المحلي.

- حصة الشركة من إجمالي السوق المحلي:

أورانج ثابت: أكثر من ٩٠٪

أورانج خلوي: ٣٠-٣٥٪

أورانج إنترنت: ٤٠-٤٥٪

### الشركات التابعة لشركة الاتصالات الأردنية

خلال المدة التي يغطيها التقرير، توزعت حصة هيكل رأس المال الخاصة بالشركات التابعة لشركة الاتصالات الأردنية على النحو التالي، مع العلم بأن عدداً من عمليات دمج الموظفين تمت خلال المدة المذكورة:

اسم الشركة التابعة	طبيعة ونشاط عمل الشركة	رأسمال الشركة التابعة بالدينار	نسبة الملكية	عدد الموظفين
شركة البتراء الأردنية للاتصالات المتنقلة ذ.م.م (أورانج خلوي)	خدمات الاتصالات المتنقلة	٧٠,٠٠٠,٠٠٠	١٠٠٪	١٩٠
الشركة الأردنية لخدمات نقل البيانات ذ.م.م (أورانج إنترنت)	خدمات تزويد الإنترنت ونقل البيانات	٧٥٠,٠٠٠	١٠٠٪	٩٣
شركة الأبعاد لبناء وتطوير البيانات رقمياً ذ.م.م (إي - دايمنش)	تطوير مشاريع الطاقة المتجددة	٢٢٠,٠٠٠	١٠٠٪*	-**
شركة البتراء لخدمات الدفع بواسطة الهواتف النقالة (Orange Money)	الدفع بواسطة الهواتف النقالة	٥,٠٠٠,٠٠٠	١٠٠٪***	٣٨
شركة رواد المستقبل للتنمية والمبادرات	مؤسسة أورانج للعمل الاجتماعي	٩٠,٠٠٠*****	١٠٠٪****	-**
شركة الطليعة الأردنية للتجارة الإلكترونية	التجارة الإلكترونية/التوزيع	١٠٠,٠٠٠	١٠٠٪*****	-**

- الموقع الرئيسي للشركات التابعة هو: العبدلي، البوليفارد، شارع السوسنة السوداء، مدخل رقم ٨، ص.ب ١٦٨٩ عقان ١١١١٨ الأردن.

\*نسبة الملكية في شركة الأبعاد لبناء وتطوير البيانات رقمياً ذ.م.م (إي - دايمنش): ٥١٪ لشركة الاتصالات الأردنية و٤٩٪ لشركة البتراء الأردنية للاتصالات المتنقلة  
\*\* تم دمج موظفي شركة الأبعاد لبناء وتطوير البيانات رقمياً ذ.م.م (إي - دايمنش)، وموظفي شركة رواد المستقبل للتنمية والمبادرات، وشركة الطليعة الأردنية للتجارة الإلكترونية مع موظفي شركة الاتصالات الأردنية.

\*\*\*شركة البتراء لخدمات الدفع بواسطة الهواتف النقالة مملوكة بالكامل لشركة البتراء الأردنية للاتصالات المتنقلة.

\*\*\*\* شركة رواد المستقبل للتنمية والمبادرات مملوكة بالكامل لشركة البتراء الأردنية للاتصالات المتنقلة.

\*\*\*\*\* شركة الطليعة الأردنية للتجارة الإلكترونية مملوكة بالكامل للشركة الأردنية لخدمات نقل البيانات.

\*\*\*\*\*خلال عام ٢٠٢٥ تم زيادة رأس مال شركة رواد المستقبل للتنمية والمبادرات الى ٩٠,٠٠٠ دينار.

## ٤. محور الحوكمة

يحتكم عمل أورانج الأردن إلى مبادئ واضحة للحوكمة المؤسسية، حيث يحرص مجلس الإدارة على تطبيق أعلى المعايير المهنية والمؤسسية في كافة الأنشطة التي تقوم بها الشركة، مما يتيح لنا العمل بطريقة مسؤولة وفعالة بما يترك أثر على جميع أصحاب المصلحة الذين نعمل معهم بما في ذلك المستثمرون، والمساهمون، والشركاء، والزبائن.

### ٤,١ الحوكمة في أورانج الأردن

## مجلس الإدارة ولجانه

يأخذ مجلس الإدارة، بوصفه الجهة الأعلى لتطبيق الحوكمة المؤسسية، على عاتقه المسؤوليات المتمثلة في وضع ومتابعة استراتيجية الشركة لتحقيق أهدافها وتنفيذ رؤيتها ودعم دور الرئيس التنفيذي. نهدف في أورانج الأردن إلى إنشاء مجلس إدارة شمولي ومتنوع من خلال سياسات ومبادرات وأهداف تعكس التزامنا ومسؤوليتنا تجاه الاستدامة.

## لجان مجلس الإدارة

يتم دعم مجلس الإدارة من خلال هيكل قوي يتألف من ٤ لجان تقدم تقاريرها إلى المجلس وهي:

لجنة التدقيق

لجنة الترشيحات والمكافآت

لجنة حوكمة الشركات

لجنة إدارة المخاطر

وتعتبر كل هذه اللجان جزءاً من خطة طويلة الأجل لتعزيز الهيكل الداخلي للشركة وآليات الإدارة ومساعدة مجلس الإدارة في وضع استراتيجية العمل المؤسسي.

## الهيكل التنظيمي لشركة الاتصالات الأردنية

انطلاقاً من التزامها بمبادئ الحوكمة المؤسسية تعمل أورانج الأردن وفقاً لهيكل تنظيمي وإداري واضح يحدد المسؤوليات المنوطة بكل شخص، مما يضمن وضعها موضع التنفيذ.

الإدارة العليا:	
أعضاء الإدارة العليا	
المهندس فيليب منصور	الرئيس التنفيذي لأورانج الأردن
السيد محمد ابو الغنم	المدير التنفيذي للمالية والأمن والامتثال
السيد وليد الدولات	المدير التنفيذي للمبيعات الكلية (الجملة) /المدير التنفيذي لتكنولوجيا المعلومات والشبكات
الدكتور ابراهيم حرب	المدير التنفيذي للشؤون القانونية، التنظيمية، المصادر والتزويد/ المدير التنفيذي للموارد البشرية
السيد سامر الحاج	المدير التنفيذي لوحدة عمل المستهلك
المهندسة رنا الديابنة	المدير التنفيذي لوحدة الاتصال المؤسسي والاتصال الداخلي والاستدامة
المهندس برونو جويس	المدير التنفيذي لقطاع أنظمة المعلومات / نائب المدير التنفيذي لتكنولوجيا المعلومات والشبكات
المهندس احمد ابو ذياب	المدير التنفيذي لوحدة عمل القطاع المؤسسي والشركات
المهندسة هبة الشريف	المدير التنفيذي لوحدة عمل Orange Money (تم تعيينها بتاريخ ٢٠٢0/٧/١ بعد فترة عملها بالوكالة من ١-١٠٢0٠٢٠٢٠)
السيد جوليان باكييه	المدير التنفيذي لتسويق قطاع الأفراد
السيد فريز بركات	نائب المدير التنفيذي للموارد البشرية (تم تعيينه بتاريخ ٢٠٢0/١٢/١)
السيد ويلفريد ييفيه	المدير التنفيذي لـ Data, Innovation & Money Officer / (استقال بتاريخ ٢٠٢0/٦/٣٠)

أعضاء مجلس الإدارة	
السيد رسلان ديرانية	رئيس مجلس الإدارة
السيدة دوروتي فينالو	نائب رئيس مجلس الإدارة (تم انتخابها نائبا للرئيس بتاريخ ٢٠٢0/٠٤/٣٠)
السيدة مريم عقار	عضو مجلس إدارة (تم تسميتها كممثل في مجلس الإدارة بتاريخ ٢٠٢0/٠٤/٢٩)
السيد احمد العبد	عضو مجلس إدارة (تم تسميته كممثل في مجلس الإدارة بتاريخ ٢٠٢0/١٠/١)
العميد المهندس عمار عبد الله الصرايره	عضو مجلس إدارة
السيد فادي العللونة	عضو مجلس إدارة
السيد أحمد ملكاوي	عضو مجلس إدارة
السيدة مبراي الحلو	نائب رئيس مجلس الإدارة (انتهت عضويتها بمجلس الإدارة بتاريخ ٢٠٢0/٠٤/٢٩)
السيد برولوت با	عضو مجلس إدارة (انتهت عضويته بمجلس الإدارة بتاريخ ٢٠٢0/١٠/١)

### ٤,٢ الأخلاقيات والامتثال والشفافية

تشكل كل من اللوائح الوطنية والمعايير العالمية لممارسات المسؤولية البيئية والاجتماعية والحوكمة الأساس لتعزيز ثقافة الامتثال والشفافية المتوافقة مع قيم أورانج الأردن ومبادئ عملها الأساسية.

نعمل وفقاً لعدد من السياسات والممارسات التي تنظّم معاً نهج الامتثال الخاص بالشركة، وذلك لمكافحة عمليات الاحتيال والفساد، وضمان التزام الموظفين بمدونة السلوك المهني.

## نهج الامتثال

يهدف نهج الامتثال الذي تحرص أورانج الأردن على الالتزام به إلى تعزيز الرقابة الداخلية والحوكمة المؤسسية والحيولة دون وجود أيّ إجراءات غير قانونية أو انتهاكات للقواعد الداخلية بالإضافة إلى تجنب أي مخاطر تنظيمية أو مالية أو ماسّة بالسمعة.

#### يتضمن نهج الامتثال سياسات ومبادرات رئيسية مثل:

- سياسة مكافحة الرشوة والفساد والاحتيال (مكافحة الأنشطة الاحتيالية)
- السياسات التي تعالج جميع المخالفات والعقوبات التنظيمية للاتصالات وكذلك الممارسات المانعة للمنافسة ومكافحة الأنشطة الاحتيالية
- سياسة المشتريات المسؤولة
- مدونة قواعد السلوك الخاصة بالموردين
- سياسة الامتثال لحماية البيانات الشخصية
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات

تعتمد سياسة الامتثال الخاصة بنا على شبكة من الفرق التشغيلية التي تقدم الدعم في جميع مسائل الامتثال مثل تحديد المخاطر، ووضع قواعد السلوك، وتطبيق استراتيجيات منع الاحتيال والقضاء عليه، وما إلى ذلك.

#### اللجنة التوجيهية للأخلاقيات والامتثال والاحتيال

تقع على اللجنة التوجيهية للامتثال مسؤولية وضع ومراقبة وتنفيذ سياسات الامتثال الخاصة بالشركة وتتألف من الأعضاء التالية أسماؤهم:

- الرئيس التنفيذي (رئيساً)
- (نائب الرئيس) - المدير التنفيذي للامتثال
- مدير إدارة الحوكمة، إدارة المخاطر والامتثال للأنظمة والقوانين
- المدير التنفيذي للموارد البشرية
- ممثل الدوائر القانونية والتنظيمية
- ممثل الدوائر التدقيق الداخلي والرقابة
- ممثل دائرة إدارة مكافحة الاحتيال

#### ٤,٣ مدونة قواعد السلوك المهني

تحكم مدونة قواعد السلوك المهني عمل موظفي أورانج الأردن جميعهم على اختلاف مجالات عملهم ومواقعهم، ويلتزم الجميع بهذه المدونة التي تعد العقد الناظم لعلاقة الموظفين والشركة وتسري على الجميع بالتساوي، بالإضافة إلى أنها متوفرة على الموقع الإلكتروني.

#### ٤,٤ مكافحة الفساد والاحتيال

إضافة لسياسة عدم التسامح مطلقاً فيما يتعلق بالفساد والاحتيال في جميع أنشطتنا، فإننا نقوم بوضع وتنفيذ سياسات لا تقتصر فقط على رصد حالات الفساد ومعالجتها، بل أيضاً الحيلولة دون حدوثها.

انطلاقاً من ذلك، تحرص إدارة أورانج الأردن على نشر ثقافة تشجع الموظفين في جميع الأقسام على الإبلاغ عن أيّ ممارسات غير متسقة مع القوانين دون خوف من النتائج.

وخلال الفترة التي يغطيها التقرير، لم يتم تسجيل أيّ حالة لعدم الامتثال للقوانين واللوائح والسياسات الناضمة لعمل الشركة، وللتحقق من ذلك بصورة عملية وواضحة تم إجراء وتطبيق عدد من آليات التدقيق الداخلي شملت جميع الأقسام على النحو التالي:

## ٤,٥ آليات التدقيق الداخلي

يتمتع المدققون على مستوى المجموعة بسلطة التدقيق على جميع الوحدات التنظيمية في أورنج الأردن والوصول إلى أي من سجلاتها وممتلكاتها المادية وموظفيها من أجل ضمان الامتثال ذي الصلة بعملية التدقيق من قبل الإدارة العليا.

مراجعة حسابات الشركات	٢
الفساد والاحتيال	٣
المتطلبات التنظيمية والقانونية والسياسات	٣
إجمالي عدد عمليات التدقيق التي أجريت خلال الفترة بين ٢٠٢٣-٢٠٢٥	٢٥

تمكننا عمليات التدقيق الداخلي من تقييم وتحسين فعالية أنظمتنا وسياساتنا وإجراءاتنا وأدائنا العام وتحسين تجربة زبائننا في نهاية المطاف.

## ٤,٦ الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أورنج الأردن

تعمل أورنج الأردن من خلال استراتيجية متكاملة تركز فيها الشركة جهودها في المسارات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بصورة تعزز الآثار الإيجابية وتطلق العنان للموارد البشرية وتضع الأدوات الرقمية والبنية التحتية في خدمة المجتمع، وذلك من خلال استباق احتياجات وتطلعات موظفينا وزبائننا وشركائنا ومجتمعنا والدور المنوط بكل منهم لتحقيق أهداف استراتيجيتنا للمسؤولية المجتمعية.

### تتركز التزامات أورنج الأردن، المتسقة مع رؤية المجموعة، على:

البيئة: تعزيز الجهود الهادفة للوصول إلى صفر انبعاثات كربون بحلول عام ٢٠٤٠ من خلال مبادرات مختلفة لتقليل البصمة البيئية. المساواة الرقمية: من خلال تحقيق الشمول الرقمي عبر ضمان الوصول إلى الأدوات الرقمية وتنمية المهارات للجميع دون تمييز. بناء عالم رقمي أكثر أماناً: عبر الالتزام ببناء بيئة رقمية أكثر أماناً من خلال خبراتنا في مجال الأمن السيبراني وحماية المستخدمين من التهديدات. دعم اقتصاد مسؤول: حيث نسعى لبناء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في عملياتنا لتحقيق اقتصاد مسؤول.

## نهج إدارة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)

### نضع الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في جوهر أعمالنا:

<b>الممارسات البيئية</b>
النطاق ١: الانبعاثات المباشرة
إدارة الأسطول: تقليل عمر السيارات وتقليل عدد سيارات أورنج بالإضافة لادخال سيارات صالون كهربائية كفاءة الطاقة:
تكنولوجيا المعلومات والشبكات: تحسين الشبكات وأنظمة تكنولوجيا المعلومات.
المباني: تركيب وحدات تكييف عاكسة.
النطاق ٢: الانبعاثات غير المباشرة
الطاقة المتجددة: ٣ مزارع شمسية بقدرة ٣٧ ميجاوات.ذروة والتي تعتبر الأكبر من نوعها في المنطقة بالإضافة إلى تصميم وتنفيذ أنظمة طاقة كهروضوئية تلبي كامل احتياجات الكهرباء لـ ٣٠ موقعاً رئيسياً مملوكاً للشركة وفق نظام صافي القياس، ومن بينها مبنى قرية أورنج الرقمية.
كفاءة الطاقة: تحديث وتحسين تبريد مراكز البيانات.
النطاق ٣: الانبعاثات غير المباشرة
إدارة النفايات والاقتصاد الدائري: برنامج OSCAR، برنامج Enablon، برنامج Re.
الشحن والتخزين: برنامج O'GREEN.
السفر: وكيل سفر يلتزم بتقليص البصمة البيئية.
تنقل الموظفين: استطلاع داخلي.
التحصيل المتنقل: مشروع تجريبي.
مصارف الكربون: ١ غابة أورنج – جرش) ٢ غابة أورنج – ماحص ٣) غابة أورنج – مركز التدريب؛ العدد الإجمالي ٥٠٠٠ شجرة.
إدارة المياه في قرية أورنج الرقمية – مشروع تجريبي.
المخاطر المتعلقة بالمناخ: تحليل AXA Climate لأورنج الأردن.
التواصل بشأن المناخ والبيئة:
أورنج الأردن شركة ملتزمة تجاه البيئة.
تعزيز وعي الأفراد حول الملفات البيئية والمناخية.
<b>الممارسات الاجتماعية</b>
■ زيادة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز أورنج الرقمية التابعة لأورنج الأردن.
■ تعزيز الأعمال التجارية التي تقودها النساء في المجال الرقمي/التكنولوجي من خلال جائزة « ملهمة التغيير » السنوية.
■ تعزيز الشمول الرقمي للأشخاص ذوي الإعاقة.
<b>الممارسات في مجال الحوكمة</b>
■ ممارسة إطار قوي للامتثال وحوكمة الشركات ونظام لإدارة المخاطر للاستجابة للتحديات ومعالجة المخاطر.
■ تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.
■ حوار مع أصحاب المصلحة بصورة منتظمة بحيث تتضمن موضوعات الاستدامة.
■ تعزيز مكانتنا كمزود رقمي رائد ومسؤول من خلال برامجنا للمسؤولية المجتمعية.
■ لجنة الاستدامة لضمان استمرارية برامجنا المجتمعية
■ المناخ والبيئة:
■ لجنة المناخ والبيئة: برعاية أعضاء اللجنة التنفيذية للإشراف على برامجنا الخضراء
■ دمج الاستدامة في استراتيجية وعمليات أورنج الأساسية، بالإضافة إلى التعاون مع أصحاب المصلحة
■ مراقبة الأداء والمخاطر، فضلاً عن تعزيز الابتكار
■ إعداد التقارير (CSRD) كمتطلبات لمجموعة أورنج العالمية

نترجم هذه الركائز إلى واقع من خلال عملنا المشترك مع أصحاب المصلحة لوضع هذه الالتزامات في سياقها المحلي ما يسفر عن تغيير حقيقي ومنشود على مستوى مجتمعاتنا المحلية.

## ٥. محاور الاستدامة في أورنج الأردن

### ١, ٥ التركيز على الموضوعات الجوهرية: تقييم الأهمية النسبية للمجموعة

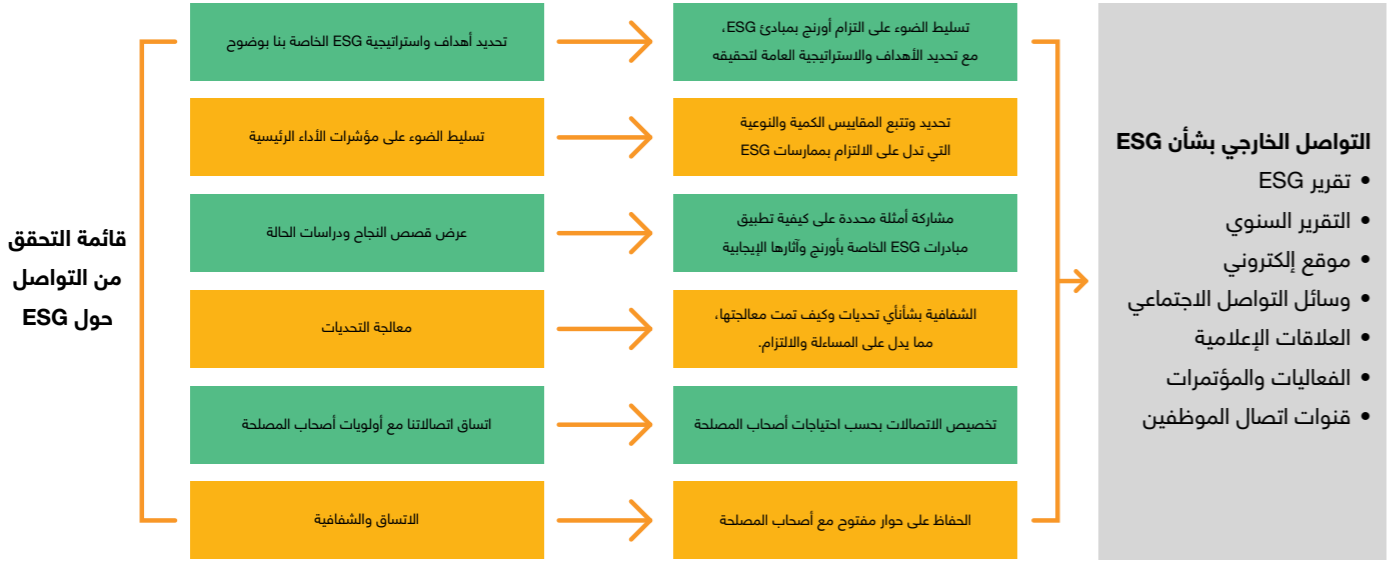
نؤمن في أورنج الأردن بأن الانخراط في حوارات مشتركة مع شركائنا وأصحاب المصلحة بصورة منتظمة يعزز طريقة عملنا ويضاعف الآثار المتحققة من برامجنا. بدأنا في عام ٢٠٢١ استراتيجية قائمة على تبادل الأفكار والآراء لتحديد أولوياتنا وإعادة ترتيب مسؤولياتنا كي نبلور أهداف الاستدامة لدينا بما يتماشى مع السياقات الثقافية والاجتماعية فضلاً عن الأهداف العالمية للاستدامة.

التفاعل مع أصحاب المصلحة

لا يمكن أن تحقق أورنج أهدافها الطموحة دون أن تعمل يدأ بيد مع أصحاب المصلحة سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي ، ولأن السياسات الناظمة وقنوات الاتصال النشطة وأدوات التفاعل المختلفة تشكل بمجموعها كلمة السر لتشكيل علاقة شراكة ناجحة وفاعلة. وفيما يلي أبرز الممارسات الناظمة لتفاعلاتنا مع أصحاب المصلحة:

أصحاب المصلحة	الممارسات/قنوات التفاعل	التكرار
الموظفون	اجتماعات بين الموظفين والإدارة النشرات الإعلامية التواصل الشخصي استبانات الموظفين مبادرات تعزيز تضافر الجهود والعمل الجماعي البرامج التطوعية تقييم الأداء السنوي الدورات التدريبية التعلم الإلكتروني	يوميأ
الهيئات التنظيمية	الاجتماعات الرسمية التواصل عبر البريد الإلكتروني التواصل الشخصي المشاركة في المشاورات الرسمية المؤتمرات	ربع سنوية على الأقل
المساهمون	الاجتماعات الرسمية مع الممثلين التواصل عبر البريد الإلكتروني الزيارات الرسمية التواصل الشخصي	عند الحاجة
شركاء الأعمال	التواصل المستمر مع الشركاء في تنفيذ المشاريع التواصل عبر البريد الإلكتروني التواصل الشخصي اجتماعات العمل المؤتمرات	عند الحاجة
الموردون	دعوات لتقديم العروض المالية/ المناقصات مراقبة الاتفاقيات اجتماعات مع ممثلي مختلف الإدارات التواصل عبر البريد الإلكتروني	عند الحاجة
الزبائن والمتعاملين	موقع الشركة الإلكتروني البيانات الصحفية الإعلانات برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات مركز اتصال خدمة الزبائن العروض وبرامج الخصومات	يوميأ
المجتمعات المحلية والجمهور	البيانات الصحفية موقع الشركة الإلكتروني التنمية المستدامة والتقرير السنوي حملات التوعية والمسؤولية الاجتماعية للشركات البرامج الاجتماعية والثقافية والبيئية المؤتمرات لقاءات مع ممثلي المجتمعات المحلية التشاور مع الجمعيات المحلية	عند الحاجة
السلطات الحكومية والمحلية والمؤسسات العامة	الاجتماعات الرسمية مع ممثلي هذه السلطات التواصل عبر البريد الإلكتروني الزيارات الرسمية التواصل الشخصي التواصل المباشر مع الهياكل الإدارية على المستوى المحلي	بشكل ربع سنوي على الأقل
الهيئات الأكاديمية والبحثية والمنظمات غير الحكومية	المؤتمرات المناسبات الأكاديمية/ العلمية البرامج والفعاليات التدريبية التواصل عبر البريد الإلكتروني التواصل الشخصي	عند الحاجة
قنوات التواصل	التواصل الوجيهي - مقابلات البيانات الصحفية الحملات الترويجية موقع الشركة الإلكتروني المؤتمرات الصحفية/ المناسبات الاجتماعات الرسمية مع الممثلين التواصل عبر البريد الإلكتروني التواصل الشخصي	عند الحاجة

التعاون مع أصحاب المصلحة في مجال أفضل الممارسات البيئية والمجتمعية والحوكمة



\* أفضل ممارسات شركات الاتصالات في مجال ESG والاستدامة 2025-2030

٥,٢ التزامنا بأهداف التنمية المستدامة

في الوقت الذي تنيثق فيه منهجيتنا من الخطة الاستراتيجية للمجموعة، فإن أهداف التنمية المستدامة ال ١٧ للأمم المتحدة تقع في جوهر هذه المنهجية بوصفها مرجعاً رئيسياً لجميع جهودنا وأنشطتنا ومبادراتنا وبرامجنا التي تقدم مساهمات ملموسة ل ٦ أهداف، وتتوافق بمجموعها مع هدفنا الحالي ورؤيتنا المستقبلية

٥,٣ دائماً معاك ... الشعار والاستراتيجية: الرؤية المستقبلية

استراتيجية **ممارسات الأعمال المسؤولة** في شركة الاتصالات الأردنية والشركات التابعة لها - أورنج الأردن تعمل مجموعة أورنج من خلال شركاتها المنتشرة في جميع أنحاء العالم انطلاقاً من شراكة حقيقية مع زبائنها والمشاركين في برامجها وشركائها الاستراتيجيين؛ فكانت على مدار الأعوام الماضية مزوداً موثوقاً لخدمات الاتصالات، والأهم جزءاً لا يتجزأ من رحلة كل فرد، وستبقى كذلك في كل مرحلة قادمة. خلال العام الماضي، ترجمت المجموعة نهجها التشاركي في إطلاق شعار جديد يعزز هذا الاتصال ويقود إلى مرحلة جديدة كلياً من بناء علاقات طويلة المدى مع زبائنها والمشاركين في برامجها، تأكيداً على التزامها المستمر بأن تبقى دائماً إلى جانبهم. «دائماً معاك» تجاوز كونه مجرد شعار جديد تطلقه أورنج ليتسق مع مرحلة جديدة من النجاحات الاستثنائية؛ ليكون خارطة طريق وخطة عمل تتضمن نهج عمل استباقي، تعمل من خلاله أورنج على تطوير منتجاتها وخدماتها لتتوافق مع أحدث الاتجاهات العالمية في الوقت الذي تليي فيه احتياجات زبائنها، وتطور برامجها المجتمعية لتصل إلى كل الشباب، والنساء، والأشخاص ذوي الإعاقة، ولتكون دائماً مع مجتمعاتها المحلية، وبيئتها، والمستفيدين من برامجها، بشكل مستمر ومستدام..

في الأردن، تنفذ أورنج سلسلة من برامج المسؤولية المجتمعية تحت مظلة مراكز أورنج الرقمية، وتحرص من خلالها على أن تكون دائماً مع الشباب والشباب في جميع أنحاء المملكة ليبداوا رحلة من النجاحات المدعومة بالأدوات الرقمية، وتستمر في مرافقتهم في مسيرتهم نحو المستقبل. تعمل أورنج على تطوير برامجها والأنشطة المقدمة للمشاركات والمشاركين فيها بصورة مستمرة لتكون دائماً مع ما يجري في العالم، كما أنها دائماً مع موظفيها الذين تحرص على الاستثمار في قدراتهم كي يكونوا جزءاً من رؤيتها المجتمعية وعاملاً أساسياً في استدامة نجاح برامجها. كما أن أورنج دائماً مع شركائها من القطاعين العام والخاص لتوسيع نطاق المشاركات والمشاركين في برامجها والوصول إلى جميع أنحاء المملكة، بما يضمن استمرارية الأثر واتساعه.

وفي الوقت الذي يجسد فيه الشعار الجديد حرص أورنج على وضع مفهوم الاتصال المبتكر موضع التنفيذ من خلال منهجية متكاملة تأخذ بعين الاعتبار جميع ما تقدمه من خدمات وحلول رقمية موجهة للشركات والأفراد، فإنه يعكس هذه التكاملية كذلك من خلال أنشطة وبرامج مجتمعية تهدف إلى أن تكون مع البيئة عبر ممارسات مسؤولة تقود إلى تقليص انبعاثات الكربون لتصل إلى صفر بحلول عام ٢٠٤٠.

وفي ظل هذا الشعار الذي يشكل عنواناً لرؤية أورنج الأردن على المستويين التجاري والمجتمعي، تحرص الشركة على تطبيق استراتيجية متكاملة تعزز فيها من النتائج المتحققة ضمن ركائز المسؤولية المجتمعية التي تشمل التعليم الرقمي، والشمول الرقمي، والريادة، والمناخ والبيئة، مع جهود حثيثة ومتوازية لتوسيع نطاقها أثراً وجمهوراً مستهدفاً، بما يؤكد التزامها بأن تبقى دائماً مع مجتمعها... في الحاضر، وفي المستقبل

# المحور المجتمعي تمكين موظفينا

قوتنا البشرية لتحقيق الاستدامة



دائماً معاك

## ٦. دائماً مع عيلتنا

مع موظفينا.. مع نجاحنا

في Orange Jordan، نضع موظفينا في صميم نهجنا المؤسسي، ومن هذا المنطلق نلتزم بتوفير بيئة عمل شاملة ومتنوعة وعادلة تتيح لجميع الموظفين التعبير عن إمكانياتهم، وتطوير مهاراتهم، وتحقيق النجاح والازدهار على مختلف المستويات.

ويُعد موظفونا الركيزة الأساسية لنجاحنا، إذ يساهمون في تعزيز قدرتنا على خدمة عملائنا وشركائنا ومجتمعاتنا بكفاءة أكبر، إلى جانب دورهم المحوري في ترسيخ مكانة علامة Orange التجارية وتعزيز سمعتها. وانطلاقاً من رؤيتنا في إدارة الموارد البشرية، نحرص على توظيف الحلول والأدوات الرقمية لتوفير تجربة رقمية متكاملة ومتميزة لموظفينا، بما يدعم رحلتهم المهنية ويعزز مستوى الكفاءة والمرونة في بيئة العمل.

كما نُجري العديد من الدراسات والتقييمات التي تستند إلى الأدوات الرقمية بهدف تحديد فرص التحسين ومعالجة الفجوات، إلى جانب تعزيز الثقافة الرقمية ونشر المعرفة التقنية بين فرق العمل، بما يدعم جاهزية موظفينا لمواكبة متطلبات المستقبل وتحقيق أهداف الاستدامة المؤسسية.

### موظفونا على متن رحلة رقمية

انسجماً مع استراتيجيتنا الهادفة لتحقيق التحول الرقمي في جميع المجالات، طورنا خطة متكاملة لتعزيز تجربة الموظفين الرقمية المتكاملة انسجماً مع أفضل الممارسات بهدف إضفاء طابع مميز على تجربة الموظفين.

### نطاق العمل: مسؤوليات رقمية

حرصنا على توظيف الأدوات الرقمية ضمن عمليات الموارد البشرية لتسهيلها وتطويرها، بالإضافة إلى إجراء تقييمات مستمرة لتطبيق تحسينات بصورة دورية

نسعى في Orange Jordan إلى توفير بيئة عمل تضمن العدالة وتكافؤ الفرص، وتحترم حقوق الإنسان، وتعزز الصحة والسلامة المهنية والرفاه الشامل لموظفينا، بما يمكّنهم من تحقيق النمو والتطور على المستويين المهني والشخصي.

وانطلاقاً من التزامنا بترسيخ بيئة عمل عادلة ومحفزة، نعتمد مجموعة متكاملة من السياسات والأنظمة المؤسسية التي تدعم الشمولية والشفافية وتعزز تجربة الموظف، وتشمل:

- مدونة قواعد السلوك المهني
- سياسة التوظيف
- سياسة تعديل الرواتب
- نظام المزايا
- نظام الدرجات
- نظام إدارة الأداء
- سياسة العمل الهجين
- مرافق الرعاية الاجتماعية

### ١، ٦ الثقافة المؤسسية في أورانج الأردن

خلال عام ٢٠٢٥، اتخذت Orange Jordan خطوات نوعية لترسيخ ثقافة مؤسسية قوية تنسجم مع القيم الأساسية للمجموعة والمتمثلة في الاهتمام (Caring) والمسؤولية (Responsible) والجرأة (Bold)، وذلك من خلال رحلة ثقافية متكاملة جمعت بين ورش العمل التفاعلية للموظفين، ومشاركة القيادات، وبرامج التواصل الداخلي الموجهة.

وشارك ما يقارب ١٠٠٪ من الموظفين في ورش الثقافة المؤسسية، فيما تم دمج الثقافة بشكل منهجي في مختلف ممارسات وإجراءات الموارد البشرية، بما في ذلك إدارة الأداء، وبرامج التقدير والمكافآت، وتجربة التهيئة الوظيفية للموظفين الجدد. كما تلقى المرشحون الداخليون تدريب Culture Ready، وتم تأهيل فرق التوظيف على إجراء المقابلات المبنية على القيم المؤسسية، مع إبراز هذه القيم في الإعلانات الوظيفية وقياس مدى التوافق الثقافي للمرشحين خلال مراحل التقييم. كذلك تم تحديث المواقع الإلكترونية، بما في ذلك الموقع الإلكتروني للشركة وصفحتها على LinkedIn، بما يعكس القيم المؤسسية الجديدة.

وفي إطار قياس مستوى التفاعل وتعزيز التحسين المستمر، أطلقت Orange Jordan استبياناً لقياس مدى ترسخ القيم المؤسسية لدى الموظفين، أعقبه تنفيذ مجموعات تركيز وإعداد خطط عمل عملية تهدف إلى تعزيز نقاط القوة ومعالجة فرص التحسين.

وبالتعاون مع مجموعة Orange، أطلقت الشركة برنامج Leading@Orange الهادف إلى دعم التطور الثقافي وتعزيز نموذج الأعمال من خلال تطوير القدرات القيادية للمديرين. وقد أسهم البرنامج في ترسيخ مكانة Orange Jordan كإحدى الشركات الرائدة إقليمياً في نشر الثقافة المؤسسية، كما عزز التزامها ببناء بيئة عمل قائمة على القيم تدعم النمو المستدام وترتقي برفاه الموظفين.

وتتضمن ثقافتنا المؤسسية المحدثّة الركائز التالية:

١- هدفنا: أن نكون شريكاً موثقاً يضع بين يدي الجميع مفاتيح عالم رقمي.

٢- خطتنا الاستراتيجية «قيادة المستقبل»: تعزيز مكانتنا كلاعب هام في قطاع الاتصالات.

٣- شعارنا «دائماً معاك»: استراتيجية وشعار مبني على الثقة والتزامنا تجاه زبائننا وموظفينا ومجتمعاتنا.

### ٦,٢ استقطاب المواهب والاحتفاظ بها

إن استقطاب المواهب المحلية والاحتفاظ بها أمر في غاية الأهمية بالنسبة لنا. لذلك، نقوم بتطوير وتنفيذ العديد من الإجراءات والبرامج مثل:

#### جهودنا لاستقطاب المواهب:

- الاستمرار في إبرام اتفاقيات مع أفضل الجامعات في الأردن لاستقطاب المواهب.
- توفير فرص التوظيف والتدريب للطلبة الموهوبين والتركيز على المجالات الحديثة في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات لمواكبة المستقبل.
- تقديم المنح الدراسية لفئات محددة، مثل أخصائي علوم البيانات ومهندسي البيانات.

#### جهودنا للاحتفاظ بالمواهب:

- برامج التنقل الداخلي (رفع المهارات من خلال تقديم برامج درجة الماجستير المحلية والدولية للموظفين في التخصصات النادرة مثل الأمن السيبراني).
- التدريب المستمر وأثناء العمل (قيادة الموارد البشرية، موظفو أورنج معتمدون في برامج مدير مشروع).
- مجتمع رقمي وبيانات لتعزيز الشعور بالانتماء.
- إجراء دراسات معيارية منتظمة حول الرواتب بالمقارنة مع السوق لتشجيع موظفينا على البقاء في الشركة وتطوير مساراتهم المهنية.
- وضع خطط تطوير وظيفي للفرق العاملة في المبيعات والفرق التقنية بالإضافة إلى حوافز ومكافآت.

تطبق Orange Jordan برنامجاً متكاملًا ومستقبلياً لإدارة المواهب يهدف إلى استقطاب وتطوير والاحتفاظ بالموظفين ذوي الأداء المتميز والإمكانات المستقبلية الواعدة، بما يسهم في بناء قاعدة مستدامة من الكفاءات القادرة على دعم نمو الأعمال وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

ويعتمد تحديد المواهب على منهجية علمية ومهنية متكاملة تستند إلى مجموعة من أدوات التقييم الموضوعية، تشمل التغذية الراجعة من مصادر إدارية متعددة، وتقييم الكفاءات والقدرات، إلى جانب قياس المهارات القيادية ومستويات الذكاء العاطفي، بما يضمن تحديد المواهب وفق معايير واضحة وعادلة. وقد حظي الموظفون الذين تم تحديدهم ضمن فئة المواهب بخطط تطوير فردية مصممة بما يتوافق مع نتائج تقييماتهم واحتياجاتهم المهنية، وتم دعم هذه الخطط من خلال برامج تدريبية متخصصة في مهارات التواصل باللغة الإنجليزية، والقيادة والإدارة، إضافة إلى إتاحة فرص تطوير دولية ضمن مجموعة Orange وفق معايير وأسس محددة. كما شملت المبادرات برامج تطويرية متخصصة مثل Orange Project Manager و Rising Talent و E-Booster و Orange Expert، والتي تهدف إلى بناء القدرات المستقبلية وتعزيز استدامة خط المواهب داخل الشركة.

ويُسهم البرنامج في إعداد الموظفين لتولي الأدوار القيادية والإدارية المستقبلية، وتعزيز فهمهم للأعمال، وتوسيع نطاق مسؤولياتهم ومساهماتهم المؤسسية كما يتم دمج المواهب التي تم تحديدها ضمن خطط الإحلال الوظيفي ذات الأولوية، وفرص التوظيف والتنقل الداخلي الأفقي والعمودي، مع توفير التوجيه والدعم اللازمين لتسريع نموهم المهني وتطويرهم الوظيفي، بما يعزز استدامة رأس المال البشري ويدعم استمرارية الأعمال على المدى الطويل.

#### سياسة إدارة الأداء

تُجري Orange Jordan تقييمات الأداء بشكل نصف سنوي ضمن دورة متكاملة لإدارة الأداء، صُممت لضمان مواءمة الأداء الفردي مع الأهداف الاستراتيجية للشركة. ويتم مواءمة الأهداف وتوزيعها على مختلف المستويات التنظيمية وفق نهج متدرج يضمن الاتساق والشفافية وتعزيز المساهمة الجماعية في تحقيق الأهداف المؤسسية عبر جميع الوحدات والوظائف.

وتشمل دورة إدارة الأداء وضع أهداف ذكية (SMART) مرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)، والمتابعة المستمرة للأداء، وإجراء تقييمات موضوعية تستند إلى الأدلة والنتائج الفعلية.

ويسهم هذا النهج المنهجي في تعزيز العدالة والشفافية والمساءلة في تقييم الأداء، ودعم الأداء المؤسسي المستدام، بما ينعكس إيجاباً على البعدين الاجتماعي والحوكمي ضمن إطار الاستدامة (ESG).

ومن أبرز عناصر منظومة إدارة الأداء في Orange Jordan التقييم المنهجي لمدى التزام الموظفين بالقيم الأساسية لمجموعة Orange، الأمر الذي يعزز ثقافة مؤسسية قائمة على الأداء والقيم في أي واحد، ويرسخ السلوكيات الأخلاقية، واتخاذ القرارات المسؤولة، وتحقيق القيمة المستدامة على المدى الطويل.

وفي إطار تعزيز فعالية منظومة إدارة الأداء، نفذت الشركة خلال فترة التقرير سلسلة من الجلسات التوعوية التي استهدفت جميع الموظفين، وركزت على إعداد أهداف SMART عالية الجودة، وآليات مواءمة الأهداف بين المستويات التنظيمية المختلفة، وضمان استكمال دورة الأداء ضمن الأطر الزمنية المحددة. كما أتاحت هذه الجلسات فرصة للاستماع إلى آراء الموظفين وملاحظاتهم، ومشاركة التحليلات والرؤى التي أعدها فريق الموارد البشرية، بما يعزز فهم الموظفين للسياسات والممارسات المرتبطة بإدارة الأداء.

وخلال عام ٢٠٢٥، أطلقت Orange Jordan مبادرة جديدة تمثلت في تنفيذ حملة تقييم أداء النصف الثاني من عام ٢٠٢٥ بالتزامن مع دورة تحديد أهداف النصف الأول من عام ٢٠٢٦، بما يتيح للموظفين تحديد أهدافهم في وقت مبكر، ويعزز وضوح التوقعات والمواءمة المبكرة مع الأولويات المؤسسية وترسيخ ثقافة المساءلة.

كما تم تنفيذ الاستبيان السنوي لإدارة الأداء ومقارنة نتائجه بنتائج العام السابق بهدف قياس مستوى تفاعل الموظفين والمديرين، وتحديد فرص التحسين، وإبراز الجوانب التي تتطلب مزيداً من التركيز. وقد أسهمت نتائج الاستبيان في دعم التحسين المستمر لحوكمة الأداء وتعزيز تجربة الموظف.

وفي إطار ضمان جودة الأهداف ومواءمتها، تمت مراجعة عينة مكونة من ١٦٠ موظفاً خلال دورة النصف الثاني من عام ٢٠٢٥، بما يمثل ١٠٪ من الموظفين الخاضعين لعملية تقييم الأداء. وتم تزويد الموظفين المعنيين بملاحظات تفصيلية من خلال شركاء أعمال الموارد البشرية (HRBPs)، بما يدعم تحسين جودة الأهداف وإعادة تقديمها عبر نظام إدارة الموارد البشرية (HRMS).

واستمراراً لجهود الشركة في تعزيز الشفافية وجودة البيانات، تم تحديد متطلبات تطوير وتحسين النظام ومشاركتها مع الفرق الفنية لدراستها خلال عام ٢٠٢٦. وتهدف هذه التحسينات إلى الارتقاء بتجربة إدارة الأداء وتحديد الأهداف، وتعزيز قدرات التقارير والتحليلات، ورفع مستوى دقة البيانات وحوكمتها.

### ٦,٣ العمل مع متعاقدين من أطراف ثالثة

نقوم في شركة أورنج الأردن، وبصرف النظر عن العقود الثابتة والمؤقتة التي تشكل الغالبية العظمى من عقود العمل، بتوظيف متعاقدين من أطراف ثالثة في حالات معينة على النحو الآتي:

- وظائف مبيعات التجزئة في متاجر الامتياز لدينا.
- وظائف المبيعات الميدانية للزبائن من المؤسسات والوحدات السكنية.
- وظائف فنيي تركيب وصيانة الألياف الضوئية وخدمات الخط المشترك الرقمي غير المتناظر (ADSL).
- خدمات تكنولوجيا المعلومات لدعم المستخدمين النهائيين.
- في العمل المدني لشبكات المحمول.
- التحول الرقمي، والوظائف الخاصة بتجربة المستخدم وواجهة المستخدم.

الموظفون حسب الجنس ونوع عقد التوظيف (عدد الموظفين)		عمان		المنطقة الشمالية		المنطقة الشرقية		المنطقة الجنوبية	
		ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
العمالة الدائمة		٩٣٢	٣٧٤	٨٠	١٢	٣٧	٦	٤٩	٦
العمالة المؤقتة		٣٢	١١	٢٤	٦	٨	٤	٥	٤
عقد محدود (الوافدين)		٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
التنقل الدولي		١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مجموع		٩٧١	٣٨٥	١٠٤	١٨	٤٥	١٠	٥٤	١٠
دوام كامل		٩٧١	٣٨٥	١٠٤	١٨	٤٥	١٠	٥٤	١٠
دوام جزئي		٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مجموع		٩٧١	٣٨٥	١٠٤	١٨	٤٥	١٠	٥٤	١٠

الموظفون حسب العمر وفئة الموظف (عدد الموظفين)		أورنج												اتفاقيات الخدمة (بالساعة، المنح والتدريب)			
		ذكور						إناث						ذكور			
		٣٠>	٥٠-٣٠	٥٠<	مجموع	٣٠>	٥٠-٣٠	٥٠<	مجموع	٣٠>	٥٠-٣٠	٥٠<	مجموع	٣٠>	٥١-٣٠	٥١<	مجموع
الرؤساء التنفيذيون		٠	٢	٤	٦	٠	١	١	٢	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الإدارة		٠	١٩	١١	٣٠	٠	٩	٢	١١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
مدراء		٠	١١٧	٢٧	١٤٤	٠	٤٤	٢	٤٦	١	٢	٠	٣	٠	١	٠	١
قادة الفرق		٠	٨	٢١	١٠٩	٠	٣٣	٢	٣٥	١	٠	٠	١	١	٣	٠	٤
الموظفين		١٨٣	٦٠٥	٩٦	٨٨٤	٥٦	٢٦٢	١١	٣٢٩	١٣١	١٠١	١	٢٣٣	١٥٠	٦٧	٠	٢١٧
مجموع		١٨٣	٨٣١	١٥٩	١١٧٣	٥٦	٣٤٩	١٨	٤٢٣	١٣٣	١٠٣	١	٢٣٧	١٥١	٧١	٠	٢٢٢
		المتعاقدون (عدد الموظفين)															
		ذكور						إناث									
		١١						٦									

تعيينات الموظفين وانتهاء الخدمات (عدد الموظفين)		تعيينات الموظفين		انتهاء الخدمات	
جنس		العدد	النسبة	العدد	النسبة
ذكور		٦٦	٧٣,٣%	١٠٢	٧٦,١%
إناث		٢٤	٢٦,٧%	٣٢	٢٣,٩%
مجموع		٩٠	١٠٠%	١٣٤	١٠٠%
الفئة العمرية					
تحت ٣٠		٥٩	٦٥,٥%	٣٥	٢٦,١%
٣٠-٥٠		٣٠	٣٣,٣%	٦٩	٥١,٤%
أكثر من ٥٠		١	١,٢%	٣٠	٢٢,٥%
مجموع		٩٠	١٠٠%	١٣٤	١٠٠%

## ٦,٤ بناء القدرات وتطويرها

نستثمر في أورنج الأردن في تطوير مهارات ومواهب موظفينا، ونشجعهم على التطور والابتكار المستمر، لذا نتبنى مجموعة واسعة من طرق بناء القدرات عبر الإنترنت ووجاهياً، مثل عقد مجموعة من ورش العمل الوجيهة والمؤتمرات والتعلم الإلكتروني والندوات عبر الإنترنت وغيرها.

نطبق في أورنج الأردن برنامجاً متكاملًا لإدارة المواهب وتطويرها وتوجيهها للمساهمة في تحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية، خلال المدة التي يغطيها التقرير استقطب البرنامج ٢٣ موهبة جديدة ووضع خطة متكاملة لتطويرها وإعادة توجيهها وبناء قدراتها.

### قمنا خلال المدة التي يغطيها التقرير بإجراء الآتي:

- برامج تدريب على المهارات القيادية: تُركز على تعزيز المهارات الإدارية وإعداد القادة لتحقيق النجاح المؤسسي.
- برامج تدريب Agility لتحسين مهارات الموظفين الذين شاركوا في مشاريع رشيقة وعلى سبيل المثال ,Scrum Master, Scrum Master, Product Owner Agile Certified Practitioner.
- برنامج مهارات المستقبل لرفع مهارات موظفينا.
- برنامج ITN Campus الذي يتضمن التدريب على تقنيات الاتصال اللاسلكي Wi-Fi والألياف والمبيعات وخدمة الزبائن والفرق الفنية.
- «برنامج تطوير مديري المتاجر» الذي يستهدف مديري المتاجر في محلات البيع بالتجزئة (المملوكة أو الحاصلة على امتياز)، بهدف مساعدتهم على تطوير مهاراتهم الإدارية والمبيعات.
- برامج «مركز الاتصال» بهدف تعزيز مهارات العاملين في مراكز الاتصال.

### قمنا أيضا بالآتي:

- توفير فرص الدراسات العليا بالتعاون مع الجامعات المحلية بالإضافة إلى برنامج الماجستير الدولي بالشراكة مع جامعة دبلن للتكنولوجيا في علوم البيانات مع التركيز على تخصص الأمن السيبراني.
- توفير فرص تدريبية للموظفين العاملين في مجال تحليل البيانات وهندسة البيانات وعلوم البيانات في مجال البيانات المدارة.
- تدريب على التميز في المبيعات: إجراء برامج تدريبية مستهدفة لموظفي المبيعات Door to Door، وتعزيز مهاراتهم وفعاليتهم في التعامل مع الزبائن بشكل مباشر.
- تنظيم برنامج Gamification “ خاص لموظفي المبيعات باستخدام تطبيق الهاتف المحمول.

الفئة	عدد المشاركين في الدورات التدريبية والحلقات الدراسية حسب الجنس وفئة الموظفين			مجموع ساعات التدريب المتلقاة حسب الجنس وفئة الموظفين		
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع
الإدارة العليا	٢٣	١٠	٣٣	٢١٦	٧٨	٢٩٤
المدراء	١٤٥	٤٩	١٩٤	٣٦١٧	١٥٩٣	٥٢١٠
قادة الفرق	١١٤	٣٦	١٥٠	٣٠٦٢	٢٠٤٠	٥١٠٢
الموظفون	٩٢٠	٣٥١	١٢٧١	٢٦٥١٨	٨٣٣٩	٣٤٨٥٨
المجموع الكلي	١٢٠٢	٤٤٦	١٦٤٨	٣٣٤١٣	١٢٠٥٠	٤٥٤٦٤

مراجعة الأداء والتطوير الوظيفي	ذكور		إناث	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
الإدارة العليا	٢٩	١,٨٢%	١١	٠,٦٩%
المدراء	١٤٣	٨,٩٨%	٤٧	٢,٩٥%
قادة الفرق	١١٠	٦,٩١%	٣٣	٢,٠٧%
الموظفون	٨٨٦	٥٥,٦٢%	٣٣٤	٢٠,٩٧%
المجموع الكلي	١١٦٨	٧٣,٣٢%	٤٢٥	٢٦,٦٨%

من خلال استطلاعات رأي الموظفين، نمنح أفراد عائلتنا صوتاً، ونضمن أن تُسهم ملاحظاتهم بشكل مباشر في بناء بيئة عمل أكثر شمولاً وتفاعلاً مع أداء أفضل. في استطلاعاتنا، نأخذ بعين الاعتبار التنوع بين موظفينا ونُجري تحليلاتنا لضمان شمول الجميع وتحديث خططنا بناء على ذلك.

## ٦,٥ التعويضات والمزايا

أورنج الأردن		نسبة الأجر الأساسي للمستوى المبتدئ حسب الجنس مقارنةً بالحد الأدنى المحلي للأجور (دينار أردني)
ذكور	إناث	
٢٩٠	٢٩٠	الحد الأدنى للأجور في الأردن (بدوام كامل شهرياً)
٣٥٠	٣٥٠	متوسط الأجر الأساسي للمستوى المبتدئ في أورنج الأردن (بدوام كامل شهرياً)
١,٢%	١,٢%	النسبة

المزايا / أنواع التوظيف	دوام كامل	دوام جزئي	الموظفون المتعاقدون	عدد الموظفين	مجموع التكاليف (ألف دينار)
تأمين طبي	نعم	لا	نعم / لا	١٥٩٥	١,٧٢٤,٠٩٩
تأمين على الحياة	نعم	لا	نعم / لا	١٥٩٥	٤٦,٣٩٧,١٦٣
خطة مزايا صندوق الادخار	نعم	لا	لا	١٤٦٥	١,٨٤٦,٩٨٠
قرض سكني	نعم	لا	لا	٣٥ موظف مستفيد سنوياً	٣٥,٠٠٠
مساهمة الضمان الاجتماعي	نعم	لا	نعم	١٧٦٧	٣,٦٩٧,١٨٥
مكافآت الأداء	نعم	لا	نعم / لا	١٢٦٥	٣,١٦٨,٦٥٤

### ٦,٦ المكافآت وشهادات التقدير

#### أورنج الأردن تكرم المتفوقين في التوجيهي من أبناء موظفيها

في الوقت الذي تعمل فيه أورنج الأردن بانسجام مع مجتمعها المحلي لتلبية احتياجات عائلتها الكبيرة، فإنها تحرص على أن تكون دائماً مع موظفيها وعائلتها الصغيرة. في هذا السياق، كرّمت الشركة ٣٢ طالبة وطالبا من المتفوقين في التوجيهي من أبناء الموظفين في فعالية خاصة عقدت في مقرّ الشركة الرئيسي في البيوليفارد – العبدلي.

وشهد الحدث الذي تخلله عدد من الفعاليات التي هدفت إلى مشاركة الموظفين فرحتهم بتفوق أبنائهم حضور الرئيس التنفيذي، فيليب منصور وأعضاء اللجنة التنفيذية وأهالي الطلبة بالإضافة إلى عدد كبير من المدراء والموظفين.

**وشملت الأنشطة الأخرى التي قامت بها أورنج الأردن لمكافأة موظفيها وتقديرهم الآتي:**

- بطاقات الشكر: تشجيع الموظفين على شكر بعضهم البعض لنشر ثقافة التقدير.
- برامج التحدي للمبيعات: مسابقات مختلفة بين فرق المبيعات لرفع مستويات مبيعات منتجات والخدمات المختلفة مثل الفاير، ومحفظة Orange Money، وحلول الحياة الذكية، والجيل الخامس... إلخ.
- أفضل المتعلمين الإلكترونيين: التعرف على أفضل المتعلمين الإلكترونيين خلال كل فصل دراسي/ شهر.
- أبشر: برنامج يكرم العاملين في الخطوط الأمامية بناءً على إنجازاتهم في تقديم تجربة زبائن ممتازة لزبائننا، وفق نتائج الاستطلاعات الصوتية التفاعلية للزبائن.
- المنح الدراسية الجامعية السنوية لأبناء الموظفين.

### ٦,٧ التنوع وتكافؤ الفرص

انسجاماً مع سياسة التنوع والشمول الخاصة بالمجموعة، نسعى بصورة حثيثة لإنشاء مكان عمل شامل يوفر فرص التطور للجميع. نعمل بجد للوصول إلى مواهب ومهارات متعددة، تسهم في تعزيز أدائنا الاقتصادي مع تحفيز الإبداع والابتكار. تخضع سياسة المساواة في مكان العمل الخاصة بالمجموعة للتحسين المستمر من خلال تقييم ضمن المعيار الأوروبي والدولي للمساواة بين الجنسين (GEEIS) وشهادة GEEIS للتنوع حيث يتم تدقيق عمل الشركات واعتمادها من قبل منظمة خارجية مستقلة.

نهدف من خلال جهودنا ضمن التنوع وتكافؤ الفرص إلى تمكين كل موظف بالشعور بالتقدير والاحترام، حيث يضيف أداء كل فرد إلى الجهود الكلية لشركتنا ما يقود إلى نجاح على جميع المستويات.

من خلال قيم وسياسات تكافؤ الفرص نمكن جميع الموظفين من تحقيق النمو الشخصي وتعزيز المهارات ما يصب في نجاحنا الجماعي حيث تتعزز قيم الشمول والاحترام المتبادل.

## ٦,٨ المساواة بين الجنسين في مكان العمل

نظراً لكونها أولوية رئيسية مشتركة بين جميع شركات المجموعة في جميع أنحاء العالم، فإن سياسة المساواة في مكان العمل للمجموعة تشرف عليها هيئة حوكمة مخصصة، وهي اللجنة الاستراتيجية للمساواة في مكان العمل، وتدعمها خمس ركائز:

- المساواة بين الجنسين في جميع المناصب والأدوار.
- وصول المرأة إلى مناصب المسؤولية وجميع مستويات الإدارة.
- المساواة في الأجور.
- التوازن بين العمل والحياة.
- مكافحة التحيز الجنسي والتحرش والعنف

ندرك في أورانج الأردن حقيقة أن التمثيل النسائي في بعض الأقسام داخل الشركة يقل عن الأقسام الأخرى، مما يشكل تحدياً للنمو الوظيفي وتقدم الموظفين. في موازاة ذلك، وإضافة للتركيز على تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة وإدماجها في القوى العاملة لدينا، نبذل جهوداً كبيرة في دمج سياسات الشمول للمجموعات الأخرى الممثلة تمثيلاً غير كافٍ، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة.

### قمنا في إطار جهودنا لمعالجة هذه التحديات بالآتي:

- إنشاء لجنة التنوع.
- عضوية سيدات في لجان التوظيف.
- جهود مستمرة لرفع نسبة تمثيل الإناث في الشركة بنسبة وصلت إلى ٢٧,١ ٪ في عام ٢٠٢٤.
- وضع مؤشر أداء رئيسي بهدف زيادة تمثيل المرأة في المناصب الإدارية.
- تطبيق نهج يحقق التكافؤ بين جميع الموظفين ويقلص التحيز.

## شهادة GEEIS

حصلت أورانج الأردن على شهادة المساواة بين الجنسين الأوروبية والدولية (GEEIS) وشهادة GEEIS للتنوّع المرتبطة بالمساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة والخلفيات الثقافية المتنوعة. تعكس هذه الإنجازات التزام الشركة بتطبيق مبادئ المساواة في مكان العمل، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة داخل الشركة وخارجها، ودعم التنوع على جميع المستويات من حيث الأجور والتقدم المهني والوصول إلى المناصب الإدارية.

ويتم إجراء تقييم كل عامين للتحقق من التزام الشركات بالمبادئ المتضمنة ضمن شهادة GEEIS وذلك من خلال تنفيذ عدد من المبادرات الهادفة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

المساواة بين الجنسين المعيار الأوروبي والدولي (GEEIS)	شهادة GEEIS - التنوع
الحصول عليها للمرة الثانية	الحصول عليها للمرة الأولى

## برنامج GROWOJO لتحفيز ثقافة الإبداع والابتكار بين الموظفين

تم إطلاق هذا البرنامج لتحفيز ثقافة الإبداع والابتكار بين الموظفين داخل الشركة، حيث تمكّن الموظفين على جميع المستويات من المساهمة بأفكارهم وحلولهم لتنمية العمليات في الشركة.

ويعمل البرنامج من خلال دعوة الموظفين إلى اقتراح فرصة أو حل لمشكلة من شأنها أن تعزز آلية العمل، وتعزز ثقافة الرقمنة والالتزام بالاستدامة فضلاً عن تنمية الثقافة التنظيمية والشعور بأهمية تحقيق الهدف والعمل التعاوني والتفكير خارج الصندوق وتعزيز التواصل بين الموظفين.

### ٦,٩ صحة ورفاهية الموظف

تعتبر عافية موظفينا ورفاهيتهم مهمة بالنسبة لنا، لأنها تعزز مشاركة الموظفين، وتخلق شعوراً بالانتماء وتعزز الثقافة التي تسعى الشركة إلى تكريسها، وبهذا فنحن نسعى جاهدين لتنفيذ مجموعة واسعة من البرامج والمبادرات داخلياً مثل:

- تحدي «الخاسر الأكبر»: لتشجيع الموظفين على تبني نمط حياة صحي. وقد أتاحت هذه المبادرة، التي حضرها الرئيس التنفيذي، والمدير التنفيذي للموارد البشرية، وعدد من المدراء التنفيذيين، للمشاركين فرصة المشاركة في أنشطة لياقة بدنية، وإرشادات غذائية، وتحديات صحية. وتعكس هذه المبادرة جهودنا المتواصلة لتعزيز الصحة البدنية والنفسية في مكان العمل.
- التوعية بسرطان الثدي: وذلك من خلال منصات التواصل الداخلية لرفع مستوى الوعي بالكشف المبكر. وتضمنت الحملة جلسات تفاعلية، ومسابقات، وحلقات توعية مخصصة على راديو أورانج، وشهدت مستويات عالية من التفاعل والمشاركة.
- سياسة منع السجائر الإلكترونية: بهدف تعزيز بيئة عمل خالية من التدخين. ولضمان الوعي والامتثال، أطلقنا حملة مخصصة لمكافحة التدخين، تُسلّط الضوء على المخاطر الصحية المرتبطة بالتدخين والتدخين الإلكتروني. وتضمنت المبادرة أنشطة تثقيفية، ومقاطع فيديو توعوية، وحلقات خاصة على راديو أورانج، تُشدّد على أهمية الصحة البدنية والنفسية.
- جلسات مباشرة لتعزيز الصحة النفسية: تتيح هذه الجلسات للموظفين الإفصاح بسرية تامة عن الأمور التي قد تؤثر على صحتهم النفسية مع تقديم الإرشاد لهم.
- مبادرة لرفع الوعي المالي: وذلك لتمكين الموظفين من اتخاذ قرارات مالية مدروسة.

### ٦,١٠ العمل التطوعي في أورانج الأردن

في إطار التزامنا المستمر بمسؤوليتنا المجتمعية وحرصنا على أن نكون جزءاً لا يتجزأ من مجتمعنا، احتفينا ب «Engagement Day» والذي عقد على مستوى أورانج الشرق الأوسط وإفريقيا وذلك لتقدير جهود ٧١ من الزملاء الذين شاركوا في برنامج «Engage for Change» بتاريخ ٢٩,٥,٢٠٢٤ في زراعة الأشجار في غابة أورانج الأردن في ماحص. بحضور الرئيس التنفيذي لمجموعة أورانج العالمية كريستل هايدمان والرئيس التنفيذي لأورانج الشرق الأوسط وأفريقيا، جيروم هاينك. والرئيس التنفيذي لأورانج الاردن المهندس فيليب منصور.

بدأت الفعالية بجولة لمتطوعينا في مركز أورانج الرقمي في قرية أورانج الرقمية، تلتها حلقة خاصة عبر راديو أورانج، سلّطت خلالها المدير التنفيذي للاتصال المؤسسي والاستدامة الضوء على الدور المحوري الذي تلعبه مؤسسة أورانج في مجال تمكين الشباب والشباب ودعم ابتكار الشركات الناشئة.

وتضمن الجزء الثاني من الحلقة شهادات من متطوعين شاركوا تجاربهم حول رحلتهم التطوعية، حيث تم تكريمهم بحضور المدير التنفيذي للموارد البشرية ومدير وحدة الاتصال المؤسسي والاتصال الداخلي والاستدامة وعدد من أعضاء اللجنة التنفيذية، مما عزز تقدير شركتنا لتأثيرهم.

تعكس هذه المبادرة التزامنا الراسخ بتعزيز ثقافة التطوع والعمل المجتمعي، والتي يهدف إلى إشراك جميع الموظفين بشكل فعال في مبادرات المسؤولية المجتمعية والمشاريع التطوعية التي تخدم مجتمعنا. والذي يتماشى مع استراتيجية أورانج الأردن للاستدامة لعام ٢٠٢٥.

الأنشطة التطوعية كجزء من ساعات العمل	عدد المتطوعين
زراعة الأشجار	٦٩
التطوع مع إنجاز	
أنشطة التنظيف	
أنشطة التطوع ضمن برنامج "Engage for Change"	٧١

## فعاليات الموظفين في ٢٠٢٥

- مؤتمرات قيادية، تشمل مشاركات أعضاء الإدارة العليا.
- تنظيم برامج وجولات تعريفية لتعزيز التواصل بين المستويات القيادية والموظفين في جميع أنحاء المملكة.
- زيارات ميدانية من المدير التنفيذي للموارد البشرية للموظفين المناوبين خلال عيدي الفطر والأضحى.
- فعاليات وأنشطة ضمن برنامج «Engage for Change»، الذي أطلقته أورنج الشرق الأوسط وإفريقيا لتعزيز مشاركة الموظفين في أنشطة المسؤولية المجتمعية للشركة. وتضمنت أبرز الأنشطة زراعة الأشجار بمشاركة الرئيس التنفيذي للمجموعة، والرئيس التنفيذي لأورنج الشرق الأوسط وإفريقيا، والمدير التنفيذي للموارد البشرية، والمدير التنفيذي لوحدة الاتصال المؤسسي والاتصال الداخلي والاستدامة.
- جلسات إفطار للرئيس التنفيذي مع الموظفين في مختلف الأقسام.
- فعالية خاصة للاحتفال ببداية شهر رمضان المبارك، بالإضافة إلى أنشطة تفاعلية متنوعة خلال الشهر الفضيل.
- احتفالات رأس السنة الجديدة للموظفين وعائلاتهم، بثت على راديو أورنج.
- احتفال يوم المرأة.
- احتفال خاص بعيد الأم.
- لقاءات قهوة صباحية للموظفين في مختلف الأقسام.
- الاحتفال وتكريم المتفوقين في التوجيهي من أبناء الموظفين.
- حملة داخلية للتبرع بالدم.
- الاحتفال بمختلف المناسبات والإنجازات والمحطات الهامة مع الموظفين.

### ٦,١١ الصحة والسلامة المهنية

نحرص في أورنج الأردن على أن يعمل جميع موظفينا وموردنا في بيئة آمنة تضمن سلامتهم وعدم تعرضهم لمخاطر من أي نوع. يطبق فريقنا أفضل الممارسات في هذا المجال والتي تشمل جميع موظفينا دون استثناء و٧٠% من الموظفين الذين يعملون معنا بنظام التعاقد. نعمل في هذا المجال وفق عدد من السياسات والاتفاقيات والتي تشكل معاً إطار عملنا لتوفير بيئة عمل آمنة.

أبرز السياسات النازمة لتوفير بيئة صحية وآمنة داخل الشركة
<ul style="list-style-type: none"><li>- اتفاقية مجموعة أورنج العالمية للصحة والسلامة والبيئة.</li> <li>- سياسات الصحة والسلامة والبيئة في أورنج الأردن.</li> <li>- سياسات معيار آيزو(ISO 4500١).</li> <li>- تشريعات وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.</li></ul>

### الموظفون والمتعاقدون المشمولون بسياسات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بنا

٪١٠٠ من الموظفين

٪٧٠ من المتعاقدين

تشمل أبرز الإجراءات التي تقوم بها أورنج الأردن لتنفيذ هذه السياسات والاتفاقيات كلاً مما يلي:

- مراقبة جميع عمليات معايير الصحة والسلامة المهنية بانتظام وتحديثها عند الضرورة.
- تقديم المعلومات والتعليمات والتدريب اللازم لجميع الموظفين فيما يتعلق بقضايا الصحة والسلامة.
- عقد اجتماعات منتظمة في جميع المباني التابعة لأورنج الأردن لتحديد المخاطر والتحقيق في الحوادث.
- توفير معدات الحماية الشخصية لجميع الموظفين.
- تعيين موظفي الصحة والسلامة والبيئة المؤهلين لخدمة الموظفين.
- الانخراط في حوار مفتوح مع الموظفين حول المخاطر التي يواجهونها في العمل وتؤثر على الأداء واتخاذ إجراءات لمعالجة مخاوفهم.

### لجنة الصحة والسلامة

تتألف لجنة الصحة والسلامة والبيئة من ١٦ عضواً وتعقد اجتماعاتها بصورة دورية كان آخرها في ١١ يونيو ٢٠٢٥ ، ويمثل أعضاؤها الإدارات المختلفة داخل الشركة (١٠٠٪ من العمال) كما تناط بها المهام الآتية:

- القضاء على المخاطر والسيطرة على أخطار الصحة والسلامة المهنية.
- مراجعة سجل الحوادث والإصابات وتقارير التفتيش.
- مناقشة جميع القضايا المتعلقة بالتطوير المستمر للصحة والسلامة المهنية.
- التأكد من أن الإدارة البيئية الجيدة جزء لا يتجزأ من ثقافة العمل في أورنج الأردن.
- منع الحوادث والإصابات والمرض.
- إعادة استخدام النفايات المعاد تدويرها حيثما أمكن ذلك.
- الامتثال لمعايير الصحة والسلامة والبيئة الوطنية/الدولية.

إجراءات أورنج الأردن الخاصة بالصحة والسلامة المهنية بالأرقام:

حوادث الصحة والسلامة	موظفو أورنج الأردن		المتعاقدون	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
عدد ساعات العمل	١٩٢٨	١٩٢٨	غير متوفر	غير متوفر
عدد الحوادث (بما في ذلك الحوادث الوشيكة)	٨	٣	٠	٠
عدد الإصابات	٧	٢	٣	٠
عدد ساعات العمل الضائعة بسبب الحوادث	٥٢٨	٨٠	غير متوفر	غير متوفر
عدد الوفيات المرتبطة بالعمل	٠	٠	٠	٠
حوادث الطرق	٢	٠	٠	٠

اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	موظفو أورنج الأردن		المتعاقدون	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث
عدد الوفيات الناجمة عن مشكلة صحية مرتبطة بالعمل	لم يتم تسجيل أية حالات ضعف سمع ضعف رئة			
عدد حالات المشكلات الصحية المرتبطة بالعمل أنواع المشكلات الصحية المرتبطة بالعمل	١. ضعف السمع ٢. ضعف الرئة			

\* يتم تقييم بعض الأرقام الخاصة بأداء المتعاقد من قبل الشركة من خلال أداة تسمى إيكو فادس (Eco Vadis assessment) فيما يتم تقديم القسم الآخر من المتعاقدين أنفسهم ولا يتم التحقق منها بالضرورة.

بناء على ذلك، يتراوح مستوى الدقة في هذه الأرقام ما بين ٢٠٪ إلى ٨٠٪ وعلى الرغم من انخفاضه نسبياً في بعض الحالات، إلا أنه يتم إدراج المعلومات في التقرير في إطار تعزيز الشفافية

التدريب على قضايا الصحة والسلامة			
موضوع	المشاركون	مدة التدريب (بالساعة)	مجموع ساعات التدريب (المشاركون × مدة التدريب)
التدريب على تمارين الإخلاء و الإطفاء والإسعافات الأولية لفريق الإخلاء المحلي الموجود في المباني الرئيسية	٨٩	٢	١٧٨
التدريب على مكافحة الحرائق و التعرف على نظام إنذار و إطفاء الحريق لفرق الشبكات و الفنيين	٣٣	٧	١٦١
تدريب الصحة والسلامة المهنية وتقييم المخاطر في بيئة العمل للموظفين الجدد	٥٨	١	٥٨
التدريب النظري والعملي على استخدام وارثناء معدات الحماية الشخصية وتثبيت والصعود على السلالم للموظفين الفنيين الجدد	٦	٣	١٨
التدريب على استخدام جهاز ((AED وأجهزة قياس الضغط و السكري	١٢	٢	٢٤
تدريب الموظفين على كيفية فتح المصاعد، وإخلاء الموظفين العالقين فيها في حال توقفها عن العمل فجأة	٦	٢	١٢
تمارين الإخلاء للموظفين في المباني الرئيسية و المستودعات الرئيسية	١٠٧٧	١	١٠٧٧
دورة عن كيفية الإستخدام الآمن و التعامل مع بطاريات الليثيوم	٤٠	٧	٢٨٠
دورة الإسعافات الأولية و الإنعاش القلبي الرئوي للموظفين	٣٠	٧	٢١٠
المجموع الكلي	١٣٤١	٣٢	٢٠١٨



دائماً معاك

# المحور المجتمعي تمكين المجتمع

تمكين الأفراد ونهضة المجتمعات



الدورة التدريبية	المشاركون	الأهداف
دورة تدريبية لمدة يوم كامل للموظفين الفنيين و فنيي الأبراج و المشرفين و المهندسين في مجال الصحة والسلامة العامة والعمل على المرتفعات ، والتي شملت أيضاً: • التدريب النظري والعملي على استخدام وارتداء معدات الحماية الشخصية وتثبيت والصعود على السلالم. • العمل على المرتفعات. • التوعية المرورية. • تقييم المخاطر و التحكم فيها. • مكافحة الحرائق و التعرف على نظام إنذار و إطفاء الحريق.	الموظفون: ١0٠ المدة: ٧ ساعات	التأكد من جاهزية الموظفين، خاصة القطاع الفني، وقدرتهم على تقييم المخاطر والتحكم فيها والعمل على المرتفعات والتصرف في الحالات والظروف الطارئة مثل الحرائق وغيرها.

تشمل جهودنا الرئيسية وأبرز إنجازاتنا في مجال الصحة والسلامة في المدة التي يغطيها التقرير الآتي:

- انخفاض عدد حوادث العمل مقارنة بالسنوات السابقة.
- حملات التوعية والتدريب المستمرة.
- توفير أحدث ما توصل إليه العلم في مجال معدات حماية الأفراد بشكل مستمر.
- عمليات التفتيش والتدقيق وإصدار الشهادات.
- ورش عمل سنوية حول البيئة والصحة والسلامة للمتعاقدين.

نفقات الصحة والسلامة العامة	الاستثمارات المالية في عام ٢٠٢٥ (دينار أردني)
شراء أجهزة سلامة عامة (أجهزة قياس مستوى الإنارة والضجيج والأشعة )	٣٢٦,٥٨٦
شراء سلاسل جديدة	٢٢٠٠٠
شراء أحذية سلامة عازلة للكهرباء	٧٦٠
شراء مظلات للفرق الفنية	٨٢٥
مواد تعقيم	٣٤٧٧,٧٤٥
ملابس شتوية خاصة بفنيي الأبراج	١٠٥٣,٥٧

مقارنة نسبة الخطورة المتعلقة بإصابات العمل على مدار الأعوام السبعة الماضية والتي شهدت انخفاضاً ملحوظاً:

تصنيف إصابات العمل/ العدد كل عام	السقوط من ارتفاع	حادث سيارة	الانزلاق والتعثّر والسقوط	متفرقات وإصابات أخرى	المجموع	خطورة منخفضة	خطورة معتدلة	خطورة عالية
٢٠١٩	٠	٤	١٠	٢	١٦	٩	٥	٢
٢٠٢٠	٣	١	٥	٥	١٤	٥	٨	١
٢٠٢١	٣	٣	٥	٩	٢٠	٦	١٣	١
٢٠٢٢	٢	٢	٢	٩	١٥	١١	٣	١
٢٠٢٣	٢	٠	٦	٢	١٠	٣	٦	١
٢٠٢٤	٠	٠	٧	٦	١٣	٣	١٠	٠
٢٠٢٥	٢	٢	٣	٤	١١	٧	٤	٠

## ٧. دايماً مع مجتمعاتنا

### ٧,١ دعم ورعاية المناسبات المجتمعية

تنتطق أورانج الأردن في عملياتها وأنشطتها باعتبارها جزءاً أصيلاً من نسيج المجتمع الأردني، لذا نحرص على أن نشارك الوطن أفراحه خلال المناسبات الوطنية، وأن ندعم الفعاليات التي تسهم في وضع الأردن على الخارطة العالمية في مختلف المجالات.

#### المشاركات المجتمعية خلال عام ٢٠٢٥:

- تهنئة النشامى بتأهلهم التاريخي إلى نهائيات كأس العالم ٢٠٢٦ وتنظيم فعالية جماهيرية مجانية في البوليفارد – العبدلي لمتابعة المباريات الحاسمة.
- إنتاج وإطلاق أغنية وطنية خاصة دعماً للنشامى بعنوان «دايماً معاك يا بلادي» بصوت الفنان عمر العبداللهات.
- تكريم أوائل المملكة في امتحان الثانوية العامة (التوجيهي).
- الاحتفال بالنجاح الأكاديمي لأبناء الموظفين المتفوقين في التوجيهي خلال فعالية خاصة أقيمت في مقر الشركة الرئيسي في البوليفارد – العبدلي.
- تنظيم يوم تفاعلي بعنوان «يوم العائلة» لموظفي الشركة وعائلاتهم.
- الاحتفال بالطلبة الفائزين بمنح YO الدراسية من أورانج للسنة الثالثة على التوالي.
- عقد فعالية نوعية جمعت بين رواد الأعمال والجهات الحكومية الرئيسية في الأردن.
- تنظيم جلسة Power Breakfast مع معالي الدكتور أحمد الهاندة حول الابتكار والتحول الرقمي.
- تنظيم أورانج الأردن وجامعة الحسين التقنية لقاءً مع الطلبة المستفيدين من منح «نفرح بالحسين».

#### دعم الفعاليات والمبادرات المختلفة (شراكات ورعايات) في عام ٢٠٢٥:

- رعاية مؤتمر TEDxGUJ في الجامعة الألمانية الأردنية.
- المشاركة في معرض SMARTECH للتكنولوجيا الرقمية والتطبيقات الذكية.
- رعاية مؤتمر ومعرض التقدم والابتكار والتكنولوجيا بالأمن السببراني C8 ٢٠٢٥، الذي انعقد تحت رعاية سمو الأمير الحسين بن عبدالله الثاني، ولي العهد، لتعزيز التحول الرقمي الآمن وتمكين المؤسسات والشركات من حماية بياناتها بكفاءة عالية.
- رعاية فعالية برنامج The GreenTech Makerthon ٢٠٢٥، والهادفة إلى تمكين الشباب من تطوير حلول عملية في مجال التكنولوجيا الخضراء لمعالجة التحديات البيئية والمناخية.
- رعاية هاكاثونX META CTF لتعزيز مهارات الشباب في الأمن السببراني، والذي استقطب أكثر من ١٠٠ شابة وشاب من مختلف الجامعات الأردنية متنافسين على ابتكار حلول عملية قائمة على أحدث التقنيات التكنولوجية والذكاء الاصطناعي.
- رعاية مهرجان التكنولوجيا الوطني في جامعة الحسين التقنية.
- رعاية مؤتمر Evolve ٢٠٢٥ في جامعة الحسين التقنية.
- رعاية مسابقة روبوتات السومو في جامعة الحسين التقنية للسنة الرابعة على التوالي.
- رعاية مؤتمر MENA YES ٢٠٢٥ لتعزيز فرص الشباب في سوق العمل، بتنظيم من التعليم لأجل التوظيف.
- رعاية المعرض الأول للعبة «ماينكرافت» التعليمية في الأردن، بتنظيم من YJ.
- رعاية هاكاثون الذكاء الاصطناعي بتنظيم من نقابة المهندسين الأردنيين – فرع المفرق.
- المشاركة في المؤتمر الدولي لتكنولوجيا المعلومات في جامعة الزيتونة الأردنية.
- رعاية قمة GWTS ٢٠٢٥ دعماً للشمول المالي وتمكين المرأة في التكنولوجيا.
- رعاية مؤتمر القارة ٨: حيث تُجسّر الرؤى الأكاديمية إلى حقائق السوق، بتنظيم مؤسسة المهندسين الصناعيين والنظم IISE.
- رعاية مؤتمر Jordan EDTECH لتطوير مهارات القادة التربويين.
- رعاية فعاليات نموذج الأمم المتحدة في المدارس والجامعات.
- رعاية اليوم العلمي في الجامعة الهاشمية «الذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المستقبل».
- رعاية النسخة العاشرة من مسابقة أكاديمية حكيم السنوية.
- رعاية مؤتمرات نموذج الأمم المتحدة في عدد من المدارس والجامعات.
- رعاية فعالية في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا لتعزيز مهارات الطلبة في إنترنت الأشياء.
- رعاية مؤتمر «Gen Z in the Driver’s Seat: Leading the Next Industrial Revolution» لدعم دور الشباب في قيادة التحول الرقمي.
- رعاية بطولة الألعاب الإلكترونية مع المعهد الفرنسي في الأردن ضمن فعاليات «نوفمبر الرقمي».

#### جهود أورانج الأردن التطوعية خلال ٢٠٢٥:

- تنفيذ مبادرات بيئية من خلال منصة «Orange Engage for Change».
- تنفيذ مبادرة لزراعة الأشجار بمشاركة موظفي أورانج.
- تنظيم حملات تنظيف بيئية بمشاركة الموظفين.

## دعم وتمكين المرأة في ٢٠٢٥:

- إعلان أسماء الرياديات الفائزات بجائزة «ملهمة التغيير ٢٠٢٥»، بدعم من كابيتال بنك وبالتعاون مع جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات «إنتاج» تحت مظلة وحدة تمكين المرأة “SHETECHS”، لدعم السيدات القيادات في قطاع التكنولوجيا.
- رعاية مؤتمر «SHERO» لدعم المرأة القيادية، الذي نظمه نادي دارت الذراع الطلابي لمركز الملكة رانيا للريادة في جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا.
- تنظيم فعالية «المرأة والمنظومة الريادية» في ملتقى أورانج للابتكار، بهدف تسليط الضوء على أهمية الدور الريادي للمرأة في تعزيز الاقتصاد الوطني.
- رعاية القمة العالمية لدور المرأة في التكنولوجيا والتحول الرقمي (GWTS ٢٠٢٥) دعماً للشمول المالي وتمكين المرأة في التكنولوجيا.

#### دعم الأشخاص ذوي الإعاقة في ٢٠٢٥:

- الاحتفاء باليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة وتغير اسم الشبكة لـ «Inclusion»، تجسيداً للالتزام أورانج بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز الشمول الرقمي والوصول المتكافئ للجميع.
- اختتام هاكاثون الحلول الرقمية في القطاع السياحي للأشخاص ذوي الإعاقة بالتعاون مع وزارة السياحة والآثار، تعزيزاً للسياحة الشمولية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تنظيم ورشة عمل توعوية لتعزيز شمولية الأشخاص ذوي الإعاقة بالشراكة مع اللجنة البارالمبية الأردنية، لتمكينهم من المشاركة الفاعلة في المجتمع وتعزيز الوعي بالممارسات الصحيحة للتواصل والتفاعل معهم.
- تقديم الدعم لتدريب متخصص للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية بعنوان «فن إدارة الحوار»، والذي نظّمه نادي العطاء الأردني للمكفوفين في قرية أورانج الرقمية.
- اختتام برنامج «قادرون» بالشراكة مع شركة «قادرون للتدريب وإدماج ذوي الإعاقة Ablers» لتمكين الشباب من ذوي الإعاقة، ولتعزيز المهارات الحياتية والوظيفية وزيادة فرصهم الاقتصادية والمهنية.
- تنظيم جلسة TECH WIN الرابعة لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- استضافة ورشة تفاعلية بمناسبة اليوم العالمي للتوعية بإمكانية الوصول (GAAD) لـ ٣٠ مشاركاً والتي أقيمت في مركز أورانج الرقمي ملتقى الابتكار.
- نشر فيديو توعوي بمناسبة اليوم العالمي للغة الإشارة.
- تنظيم جلسة تفاعلية تم تنفيذها للأطفال المصابين بالتوحد واستهدف ١٣ طفلاً في مركز ابتكار إربد.
- تنظيم فعالية بمناسبة اليوم العالمي للتوعية بالوصول الرقمي.
- الاحتفال باليوم العالمي لمتلازمة داون بالشراكة مع منظمة سنا على وسائل التواصل الاجتماعي، لزيادة الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

#### محطات هامة خلال ٢٠٢٥:

- تجديد الحصول على شهادة الآيزو (ISO ٢٠١٨:٤٥٠٠) للأنظمة إدارة السلامة والصحة المهنية للمرة الثالثة على التوالي، وشهادة الآيزو (ISO ١٥:٢٠١٠:١٤٠٠) المتعلقة بمعايير نظام إدارة البيئة.
- الحصول على شهادة تكريم خلال حفل جوائز «رؤاد التنوع» عن قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي أقيم لأول مرة في عمّان.
- برعاية وحضور صاحبة السمو الملكي الأميرة سمية بنت الحسن المعظمة، تخريج ١٤ مشروعاً ريادياً من حاضنة أورانج للذكاء الاصطناعي.
- إطلاق مختبر تصنيع رقمي مبتكر في الجامعة الألمانية الأردنية.
- الاحتفال بتخريج دفعات جديدة من طلاب أكاديمية البرمجة التابعة لمركز أورانج الرقمي، ضمن شراكات استراتيجية شملت Proparco وفوجين بالشراكة بين مؤسسة أورانج الأردن ووزارة الاقتصاد الرقمي والريادة ضمن برنامج منحة «تنمية المهارات الرقمية والتوظيف»، إلى جانب تنظيم أيام وظيفية لفتح آفاق فرص العمل أمام الخريجين.
- بالشراكة مع وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، تم إطلاق واختتام برنامج الاحتضان للوصول إلى النموذج الأولي للمنتج بمشاركة ١٠٠ فكرة ريادية من هاكاثون الريادة ٢٠٢٤.
- الإعلان عن الفائزين بجائزة أورانج لمشاريع التنمية المجتمعية (OSVP) في نسختها التاسعة وتأهلهم للمرحلة العالمية.
- اختتام تحدي أورانج الصيفي ٢٠٢٥ بمشاريع شبابية مبتكرة في إنترنت الأشياء، والسلامة المهنية، والمدن الذكية، وإتاحة الوصول لذوي الإعاقة البصرية.
- اختتام برنامج «Finance Forward» بتخريج وتمكين ١٠٠ ريادي شاركوا من خمس محافظات، بهدف تعزيز الثقافة المالية ومهارات الإدارة لدى الرياديين، والشركات الناشئة والمؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة (MSMEs).
- دعم ٨٨ ريادياً في محافظتي الكرك والعقبة، ضمن المرحلتين الأولى والثانية من برنامج تسريع النمو للشركات الناشئة، بالتعاون مع ICON.
- وقّعت مؤسسة أورانج اتفاقية منحة مع Q2 Impact وPFG لتدريب وتمكين ٧٥ شابة وشاباً.
- انطلاقاً من التزامنا بتمكين الشباب وترسيخ القيم الإيجابية، العمل على توسيع نطاق حملة «شلة بوزيتيف» التي أطلقت لمكافحة التنمّر الإلكتروني وتعزيز الثقافة الرقمية. وتندرج هذه الجهود ضمن مبادرة For Good Connections التي أطلقتها مجموعة أورانج لخلق بيئة إلكترونية آمنة وإيجابية لجميع الفئات.
- تنظيم النسخة الرابعة من ورشة SuperCoders تحت شعار «البرمجة من أجل كوكب الأرض» بالتعاون مع المجلس الأردني للأبنية الخضراء ودار الهندسة، لإلهام الجيل القادم بالابتكار البيئي وتعزيز الوعي بالاستدامة لدى الشباب.
- استضافة جلسة نقاشية بعنوان «العلم الذي نحتاجه لعام ٢٠٥٠» بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي والمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا وSESAME، وذلك ضمن فعاليات شهر الأردن للمناخ والبيئة ٢٠٢٥، لتمكين المجتمع بالمعرفة حول مستقبل مستدام.

## ٧,٢ دعم المجتمعات المحلية والإقليمية

تدرك أورانج الأردن بأن هناك مسؤولية هامة على عاتقها تتمثل في نشر المعرفة والوعي الرقمي بالنظر إلى دوره المحوري في تعزيز المشهد التكنولوجي بصورة عامة، وبالتالي المساهمة الفاعلة في تحقيق رؤية التحول الرقمي الوطنية. ومن هنا، وخلال الفترة التي يغطيها التقرير، فقد شاركت أورانج الأردن ممثلة برئيسها التنفيذي وعدد من أعضاء إداراتها وفريقها في الفعاليات التالية:

الفعاليات	الموضوع/ طبيعة المشاركة	المشاركة/ المشارك
مؤتمر ومعرض التقدم والابتكار والتكنولوجيا بالأمن السيبراني ٢٠٢0 C8	المشاركة في المؤتمر الذي انعقد تحت رعاية سمو الأمير الحسين بن عبد الله الثاني، ولي العهد، لتعزيز التحول الرقمي الآمن وتمكين المؤسسات من حماية بياناتها	فريق أورانج
معرض «التكنولوجيا الرقمية والتطبيقات الذكية» SMARTECH ٢٠٢0	المشاركة كشريك للاتصالات الرسمي للمعرض	فريق أورانج
مؤتمر TEDxGJU	المشاركة كشريك للاتصالات الحصري للمؤتمر الذي أقيم في الجامعة الألمانية الأردنية	فريق أورانج
مؤتمر Jordan EDTECH	رعاية المؤتمر بمشاركة ٢٠٠ من قادة المدارس والمعلمين بهدف تطوير المهارات الرقمية والإبداعية	فريق أورانج
قمة GWTS ٢٠٢0	رعاية القمة دعماً للشمول المالي وتمكين المرأة في التكنولوجيا	فريق أورانج
مؤتمر ICIT ٢٠٢0	رعاية مؤتمر تكنولوجيا المعلومات الدولي الثاني عشر	فريق أورانج
مؤتمر Evolve	رعاية المؤتمر الموجه لطلبة الجامعات في مجالات التكنولوجيا	فريق أورانج
مؤتمر SHERO	رعاية المؤتمر الداعم للمرأة القيادية في قطاع التكنولوجيا	فريق أورانج
اليوم العلمي في الجامعة الهاشمية	رعاية فعالية “الذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المستقبل” دعماً للشباب والابتكار	فريق أورانج
المهرجان التكنولوجي الوطني	رعاية المهرجان في نسخته الثانية عشر دعماً للابتكار وتمكين الشباب رقمياً	فريق أورانج
ورشة GAAD (اليوم العالمي لإمكانية الوصول)	استضافة ورشة تفاعلية لتعزيز الوعي بإمكانية الوصول الرقمية	فريق أورانج
جلسة نقاشية “كيف يبني الابتكار مرونة الأردن في مواجهة تغيّر المناخ”	استضافة جلسة بالشراكة مع الاتحاد الأوروبي والمجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا وSESAME	فريق أورانج
مؤتمر NETSCOUT وFutureTEC	تنظيم مؤتمر حول هجمات حجب الخدمة (DDoS) لتعزيز الوعي بالأمن السيبراني	فريق أورانج

## فعاليات مجتمعية

تدرك أورانج الأردن بأن دورها يتجاوز تقديم خدمات الاتصالات ليشمل إحداث أثر إيجابي ومستدام في المجتمع، من خلال تمكين الأفراد وتعزيز الشمول الرقمي ودعم ريادة الأعمال، بما ينسجم مع مكانتها كمزوّد رقمي رائد ومسؤول. وانطلاقاً من هذا الالتزام، تواصل الشركة تنفيذ منظومة متكاملة من البرامج والمبادرات ضمن مظلة مراكز أورانج الرقمية (Orange Digital Centers)، التي تشكّل منصة شاملة لبناء القدرات الرقمية، وتمكين الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف أنحاء المملكة، وتعزيز جاهزيتهم للمشاركة الفاعلة في الاقتصاد الرقمي.

وخلال عام ٢٠٢0، واصلت أورانج الأردن توسيع نطاق برامجها المجتمعية وتعزيز أثرها، حيث عملت على تطوير مسارات تعليمية وتدريبية متكاملة، ودعم منظومة ريادة الأعمال، وتعزيز الشمول الرقمي، إلى جانب تنفيذ مبادرات بيئية تسهم في تحقيق أهداف الاستدامة طويلة الأمد.

## ٧,٣ برامجنا المجتمعية

## لمحة من إنجازات برامجنا المجتمعية بالأرقام

خلال الفترة التي يغطيها التقرير، بلغ إجمالي عدد المشاركات والمشاركين في برامج أورانج الأردن ٢٣,٧٠٠ مشاركة ومشارك، فيما تجاوز عدد الشهادات الصادرة ٣,٧0٠ شهادة، ما يعكس اتساع نطاق الأثر المجتمعي للبرامج التي تنفذها الشركة. كما أظهرت البيانات توزيعاً متوازناً للفئات المستفيدة، حيث بلغت نسبة مشاركة الإناث ٥٩٪ مقابل ٤١٪ للذكور، في حين شملت البرامج الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة ١٪، واللاجئين بنسبة ٢٪، بما يعكس التزام الشركة بمبادئ الشمول والتنوع وإتاحة الفرص للجميع.

## التعليم الرقمي وبناء المهارات

واصلت أورانج الأردن الاستثمار في التعليم الرقمي باعتباره الركيزة الأساسية لتمكين الشباب وتعزيز جاهزيتهم لسوق العمل، حيث عملت من خلال منظومة متكاملة تشمل أكاديميات البرمجة، ومدرسة البرمجة، ومنصة Coursat، إلى جانب البرامج التدريبية المتخصصة. تدير أورانج الأردن ٦ أكاديميات للبرمجة موزعة في عمّان، وإربد، والزرقاء، والبلقاء، والعقبة، بالإضافة إلى أكاديمية افتراضية في علم البيانات، بهدف توسيع نطاق الوصول إلى التعليم الرقمي المتخصص، وقد تجاوز عدد خريجي هذه الأكاديميات ١,٠٠٠ خريجاً وخريجة، مع تحقيق نسبة توظيف بلغت ٨٠٪. كما بلغ عدد خريجي مدرسة البرمجة ٥0٦ طالباً وطالبة بنسبة توظيف بلغت ٦0٪، في حين بلغ عدد المشاركين في منصة Coursat حوالي ٨٩٣١ مشاركاً ومشاركة مع أكثر من ٢٠٧٤٩ اشتراك في الدورات وحصول أكثر من ١١٢٦٢ متدرب على شهادة إتمام الدورة التدريبية، ما يعكس دور المنصة في توسيع نطاق التعلم الرقمي. وفي إطار تطوير منظومة التعليم التطبيقي، افتتحت أورانج الأردن مختبرها السادس للتصنيع الرقمي في الجامعة الألمانية الأردنية، كما عقدت، بالتعاون مع جامعة الحسين التقنية، لقاءً مع الطلبة المستفيدين من منح «نفرح بالحسين»، في خطوة تعكس حرصها على متابعة أثر البرامج التعليمية.

## المراكز المجتمعية الرقمية

تضم منظومة أورانج ٢٦ مركزاً مجتمعياً رقمياً موزعة في مختلف محافظات المملكة، وقد بلغ عدد المستفيدين منها ٩٧0٧ مشاركاً ومشاركة حتى ٣١-١٢-٢٠٢0، مع إصدار أكثر من ٣0٠٠ شهادة تدريبية تغطي مجالات متعددة تشمل المهارات الرقمية والمهنية والريادية. وتنتشر هذه المراكز في عمّان، وإربد، والزرقاء، والبلقاء، والكرك، والعقبة، ومعان، والطفيلة، والمفرق، وجرش، وعجلون، ومادبا، بما يضمن الوصول إلى الفئات المستهدفة في جميع أنحاء المملكة.

## أكاديمية البرمجة

تم إطلاق أكاديمية أورانج للبرمجة في عام ٢٠١٩، وهي الأولى من نوعها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وشهاداتها معتمدة من جامعة الأميرة سمية. يحصل كل فوج، والذي يضمّ من ٣٠ إلى 0٠ طالباً تم اختيارهم من بين آلاف المتقدمين، على فرصة للانضمام إلى الأكاديمية بعد عملية قبول متطلبية ودقيقة للغاية. وقد وصلت نسبة التوظيف بين أفواجها إلى ٨٠٪، مما يثبت كفاءة منهجية التدريس والمناهج والموظفين في الأكاديمية.

## تشمل النقاط الرئيسية في المدة التي يغطيها التقرير الآتي:

تضم أكاديميات البرمجة 0 مواقع استراتيجية في عمان، وإربد، والزرقاء، والبلقاء، والعقبة، مع معدل توظيف يبلغ ٨٠٪ بين خريجي الأكاديميات في المواقع المختلفة.

تم تدريب الفوج الخامس والسادس في أكاديمية عمان بالتعاون مع جمعية تنمية المهارات الرقمية والتوظيف ضمن مشروع «الشباب والتكنولوجيا والوظائف» وتم تدريب الفوج الرابع والخامس في كل من أكاديميات البرمجة الموجودة في: إربد، والزرقاء، والعقبة، والبلقاء بالشراكة مع Proparco.

وخلال الفترة التي يغطيها التقرير، حققت أكاديميات البرمجة ما يلي:

- بلغ عدد الخريجين من أكاديميات البرمجة أكثر من ١٠٢٠ خريجاً، وبمعدل توظيف بلغ ٨٠٪.
- تم تمويل أكاديميات إربد، والزرقاء، والعقبة، والبلقاء بالشراكة مع Proparco، واستمر العمل فيها بنجاح.
- بلغ عدد الخريجين من هذه الأكاديميات أكثر من ١١٨ خريجاً، ليصل إجمالي المتدربين إلى ٧٤ متدرباً، مع تحقيق نسبة توظيف تجاوزت ٨٠٪.
- خلال فترة التقرير، تم تدريب ٤٩ طالباً من الفوج السادس في أكاديمية عمان بالتعاون مع جمعية تنمية المهارات الرقمية والتوظيف ضمن مشروع «الشباب والتكنولوجيا والوظائف»، ليصل إجمالي المتدربين فيها إلى ٣٠٨ متدربين.
- فازت أكاديميات البرمجة بالمركز الأول في جائزة الحسين بن عبد الله الثاني للعمل التطوعي في دورتها الثانية، عن فئة المؤسسات الربحية ضمن المسؤولية المجتمعية، تقديراً لجهودها المتميزة في تعزيز التعليم التقني والمشاركة المجتمعية ودعم الشباب في تطوير مهاراتهم البرمجية.
- في إطار تعزيز الشراكات الاستراتيجية، وقّعت أكاديمية البرمجة مذكرة تفاهم مع الشركة الأردنية لأنظمة الدفع والتقاص، بهدف تمكين خريجي الأكاديمية بمهارات عملية في المجالين الرقمي والتكنولوجيا المالية، بما يلبي احتياجات سوق العمل.
- استناداً إلى مخرجات الدراسة السنوية لاحتياجات سوق العمل، والتي تشاركتها أكاديمية البرمجة مع أكثر من ١٠٠ شركة في قطاع تكنولوجيا المعلومات، تم تحديث الخطة التدريبية بما يواكب التطورات الحديثة في السوق.
- وشمل التحديث إدراج أحدث لغات البرمجة، مع تعزيز التركيز على الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته، وخاصة تقنيات الذكاء الاصطناعي التوليدي، بما يضمن تزويد المتدربين بالمهارات الأكثر طلباً وجاهزية لمتطلبات المستقبل.

## مدرسة البرمجة (Coding School)

في عام ٢٠٢١، أنشأت أورانج الأردن مدرسة البرمجة في قرية أورانج الرقمية، لتصبح جزءاً أساسيّاً من شبكة مراكز أورانج الرقمية. تقدم المدرسة تدريباً مجانياً على المهارات التقنية والشخصية لطلاب الجامعات والمدارس، بالإضافة إلى تنظيم فعاليات وندوات تتعلق بالتكنولوجيا للمهتمين. ومن خلال توفير دورات في البرمجة وبرامج تدريبية مصممة بعناية، تسهم أورانج الأردن في تمكين الشباب لمستقبل أفضل في العالم الرقمي.

منذ تأسيسها، تخرج من مدرسة البرمجة أكثر من ٧٠ طالباً من خلال برامج تدريب عملية، ودورات متخصصة، وورش عمل تركز على تكنولوجيا المعلومات والعالم الرقمي

**وخلال الفترة التي يغطيها التقرير، حققت مدرسة البرمجة ما يلي:**

- في إطار تعزيز التعاون الأكاديمي، أبرمت مدرسة البرمجة اتفاقيات تفاهم مع عدد من الجامعات الأردنية، مما سهّل وصول الطلبة إلى برامج التدريب العملي وورش العمل المتنوعة في مجالات تطوير الويب، وتطوير تطبيقات الموبايل، والذكاء الاصطناعي.
- تم إطلاق برنامج تدريبي يهدف إلى تعزيز قابلية تشغيل الشباب في الأردن ضمن برنامج Youth Grow Activity (YGA) الممول من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية، بالشراكة مع شركة انتقال للتدريب (شركاء للأفضل).
- خلال فترة التقرير، تم تدريب ١٩٨ طالباً من مدرسة البرمجة في مختلف برامجها، ليصل إجمالي المتدربين فيها إلى ٧٤٤ متدرباً، مع نسبة توظيف بلغت ٧١٪.
- منذ تأسيسها، سعت مدرسة البرمجة إلى توفير فرص متنوعة لطلاب الجامعات والأطفال لتطوير مهاراتهم التقنية، حيث استفاد أكثر من ١0٠٠ طالب من برامجها المختلفة.

#### الحفل الختامي لتحدي أورانج الصيفي النسخة المحلية ٢٠٢0

تلتزم أورانج الأردن بدعم الشباب والشابات وتمكينهم من إطلاق ابتكاراتهم وقدراتهم الإبداعية. في عام ٢٠٢0، نظمت أورانج الحفل الختامي لتحدي أورانج الصيفي الرابع في نسخته المحلية لعام ٢٠٢0، الذي أقيم في ملتقى الابتكار في قرية أورانج الرقمية.
تمحور التحدي هذا العام حول تطوير حلول مبتكرة في مجالات متنوعة مثل تقنيات إنترنت الأشياء، السلامة المهنية، المدن الذكية، وإتاحة الوصول لذوي الإعاقة البصرية، بمشاركة ٤ فرق من طلبة الجامعات الأردنية تحت مظلة مراكز أورانج الرقمية.

طوال فترة التحدي، خاض المشاركون تجربة عملية متكاملة شملت التدريب العملي، الإرشاد المتخصص، والعمل الجماعي ضمن بيئة داعمة في مرافق مركز أورانج الرقمي، الذي يضم مدرسة البرمجة، مختبر التصنيع الرقمي، ملتقى الابتكار، و«BIG by Orange». وقد مثّلت هذه التجربة خطوة هامة في صقل مهارات الشباب وتحويل أفكارهم إلى مشاريع ملموسة قادرة على الاستجابة لاحتياجات المجتمع.

#### الابتكار والتصنيع الرقمي

بلغ عدد مختبرات التصنيع الرقمي (FabLabs) ٦ مختبرات موزعة في عمّان، والكرك (إبداع الكرك)، وإربد، والزرقاء (الجامعة الهاشمية)، والعقبة، وقد ساهمت هذه المختبرات في دعم الابتكار التطبيقي، حيث بلغ عدد المشاركين أكثر من ١٠٠٠ مشاركة ومشارك، وتم تطوير ١١٢ نموذجاً أولياً داخل هذه المختبرات، إلى جانب تمكين ما يقارب ١0٠ مشاركاً ومشاركة من الالتحاق بسوق العمل، ما يعكس دور هذه المختبرات في تحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق من خلال عدد من الأنشطة والورشات التدريبية.
في هذا الإطار، شهد عام ٢٠٢0 إطلاق دورة جديدة في قرية أورانج الرقمية في إربد بالتعاون مع IEEE AESS، بالإضافة إلى إطلاق دورة «٢٠٢0 SUMO Robotics» ومشاركة عدة فرق ضمن المسابقة.

#### ريادة الأعمال ودعم الشركات الناشئة

واصلت أورانج الأردن دعم منظومة ريادة الأعمال من خلال برامج الاحتضان والتسريع ضمن منظومة مراكز أورانج الرقمية، حيث بلغ عدد مواسم برنامج «BIG by Orange» ١١ موسماً، تم خلالها دعم نمو 00 شركة ناشئة منذ إطلاق البرنامج كمسرعة أعمال، إلى جانب تنظيم أكثر من ٢٠٠ فعالية وحدث لتعزيز منظومة ريادة الأعمال في المملكة.

وفي إطار توسيع نطاق هذا الدعم، تدير أورانج الأردن 0 حاضنات أعمال و٣ مسرعات أعمال موزعة في خمس محافظات هي: الكرك (إبداع الكرك وجامعة مؤته)، والبلقاء، والعقبة (جهد)، والزرقاء (الجامعة الهاشمية)، وإربد، حيث بلغ إجمالي عدد الشركات الناشئة المستفيدة ١١٢ شركة ناشئة، منها ٤١ شركة ضمن برامج التسريع و٧١ شركة ضمن برامج الاحتضان، ما يعكس دور الشركة في دعم الشركات الناشئة في مختلف مراحل نموها.

#### الابتكار الرقمي

واصل ملتقى أورانج للابتكار دوره في دعم منظومة الابتكار، حيث تم تنفيذ ١٣ برنامجاً وتنظيم ١٩ فعالية بمشاركة ٢0٠ مستفيداً، في حين قدّم الاستوديو الرقمي الدعم لـ ٩٢١ مشروعاً في مجالات المحتوى الرقمي، ما يعكس تنوع البرامج وتكاملها ضمن منظومة واحدة.
وفي السياق ذاته، يواصل ملتقى أورانج للابتكار دوره في دعم بيئة الابتكار من خلال تشغيل 0 مختبرات رقمية، وتوفير مساحات إبداعية تتيح للمشاركين تطوير أفكارهم ومشاريعهم ضمن بيئة محفزة وداعمة.

#### الشمول الرقمي

تواصل أورانج الأردن جهودها في تعزيز الشمول الرقمي من خلال تمكين مختلف فئات المجتمع، وعلى رأسها الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك ضمن مظللتها «قدراتنا مختلفة ولكن إمكانياتنا أكيدة»، التي تهدف إلى تعزيز الدمج الرقمي والاقتصادي وتوفير فرص متكافئة للجميع.

#### برنامج الوصول الرقمي للأشخاص ذوي الإعاقة

بالإضافة إلى حرص أورانج على توفير بيئة عمل شاملة ودامجة، فقد اتخذنا خلال المدة التي يغطيها التقرير العديد من الإجراءات الهادفة لتعزيز الوصول الرقمي إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وقدمنا الرعاية لمجموعة واسعة من المبادرات في هذا المجال.

#### أبرز المحطات

إطلاق هاكاثون الحلول الرقمية للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع السياحي وبالتعاون مع وزارة السياحة في شهر تشرين الثاني/نوفمبر العام الماضي بمناسبة اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة في ٣ كانون الأول ديسمبر. وتضمن الهاكاثون تدريباً في ملتقى الابتكار في قرية أورانج الرقمية حول التصنيع الرقمي وغيرها من المهارات بهدف تمكين طلاب الجامعات من تطوير حلول إبداعية قائمة على التكنولوجيا للقضايا الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة. واستعرض ٧ من المتأهلين للمرحلة النهائية من أصل ١١0 طالبة وطالباً تقدموا بطلب المشاركة من جميع الجامعات الأردنية أفكارهم أمام لجنة التحكيم والتي قيمت بدورها أعمالهم للإعلان عن الفائزين الثلاثة. والمشاريع الفائزة في الهاكاثون هي:

- المركز الأول: Through Everyone's Eyes، وهو نظام إدراك بصري معزز في المتاحف الأردنية لمستخدمي الكراسي المتحركة لحل مشكلة صعوبة رؤية القطع المتحفية بشكل مريح ومن زوايا شاملة، بسبب اختلاف ارتفاعات العرض وزوايا المشاهدة من خلال نظام قائم على البرمجيات مدمج في نظارات ذكية خفيفة الوزن، يستخدم تقنيات المسح الثلاثي الأبعاد (3D) والواقع الافتراضي (VR) لعرض نسخ رقمية من القطع الأصلية.
- المركز الثاني: Jordan ٣٦٠، وهو موقع إلكتروني يعرض المعالم السياحية بزاوية ٣٦٠ درجة، مما يتيح للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية الذين لا يستطيعون الوصول إلى المواقع السياحية مشاهدتها بطريقة واقعية جداً.
- المركز الثالث: Heritage that is touched, heard, and seen، وهي فكرة تهدف إلى جعل التراث الأردني متاحاً للجميع وتعزيز السياحة المستدامة القائمة على الشمول وتكافؤ الفرص من خلال تقديم نموذجاً تجريبياً لصالّة شاملة داخل مراكز الزوار في مواقع التراث العالمي، تمكّن الأشخاص ذوي الإعاقة من التمتع بتجربة زيارة متكاملة وعادلة تماماً. توفر نماذج مصغرة إلى جانب حلول رقمية، حسية وسمعية تحاكي بدقة الموقع الأثري تبدأ التطبيقات بقصر عمرة، بعد توثيق أبعاده، وإنشاء الرسومات المعمارية، وطباعة نماذجه ثلاثية الأبعاد باستخدام طرق صديقة للبيئة.

أطلقت اورنج الأردن عدداً من الأنشطة والبرامج بالتزامن مع اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة الذي ركز موضوعه هذا العام على تعزيز قيادة الأشخاص ذوي الإعاقة لمستقبل شامل ومستدام من أبرزها الهاكاثون وتغيير اسم الشبكة إلى «Inclusion».

عقدت أورانج الأردن جلسات توعوية وتدريبية وذلك تحت مظلة «قدراتنا مختلفة ولكن إمكانياتنا أكيدة»، التي أطلقت عام ٢٠١٩ لتمكين كل فرد من الأشخاص ذوي الإعاقة من توظيف قدراته لقيادة التغيير الإيجابي في المجتمعات المحلية. واستهدف التدريب الذي امتد على مدار ١٠ أيام، ٢0 من الأشخاص ذوي الإعاقة من طلاب وخريجي الجامعات بالتعاون مع شركة قادرون. وتمحور التدريب حول المهارات الوظيفية و اجتياز المقابلات والمهارات الرقمية، وكتابة السيرة الذاتية، والذكاء الاصطناعي. قام مدراء الموارد البشرية بإجراء مقابلات تفاعلية مع المشاركين لتطبيق ما تم تناولة في أيام التدريب و تعلم كيفية الإجابة على أسئلة المقابلات بالشكل الصحيح لمواجهة سوق العمل مستقبلاً.

كما تم تنظيم جلسة توعية تفاعلية لخمسة من الموظفين ومدراء معارض أورانج على التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وخدمتهم، وبالأخص ذوي الإعاقة السمعية من خلال تطبيق «Signbook» المتوفر في كافة المعارض. وتضمنت المواضيع كيفية مواجهة أية تحديات أثناء استخدام التطبيق، كما تم تدريب 0٠ من موظفي أورانج على أساسيات لغة الإشارة، التطبيق في التواصل ودمج ذوي الاعاقة السمعية في المجتمع.

الاحتفال بيوم لغة الإشارة وإطلاق فيديو توعوي لأهمية لغة الإشارة، من خلال عرض مصطلحات ذات علاقة بقطاع الاتصالات وخدمات شركة أورانج من خلال موظفي الشركة.

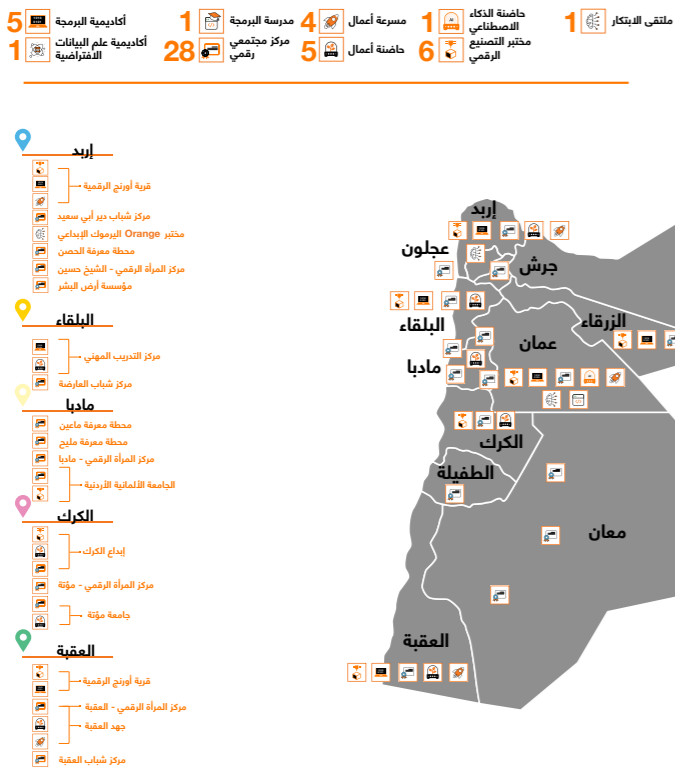
استمرار أورانج الأردن في تقديم خدمة لغة الإشارة في جميع معارضها.

أتاحت شركة أورانج الأردن خدمة لغة الإشارة عبر تطبيق «Signbook» للهواتف الخلوية الذكية في جميع معارضها، لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية من التواصل المرئي مع مترجمي لغة الإشارة بشكل مباشر وفوري وتوسيع دائرة المستفيدين من هذه التقنية.

نعدّ المؤسسات الآتية من أبرز شركائنا وداعمينا الذين يعملون معنا يداً بيد للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الفئات المستهدفة:

Proparco	مؤسسة ولي العهد
	المجلس الترويجي للاجئين
	الاتحاد الأوروبي (EU)
	الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)
	الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية (جهد)
	شبكة سيمبلون الاجتماعية الرقمية
	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
	جامعة اليرموك
	جامعة مؤتة
	الجامعة الألمانية الأردنية
	الجامعة الأردنية
	جامعة البلقاء التطبيقية
	جامعة الحسين التقنية
	الجامعة الهاشمية
	وزارة الشباب
	وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة
	وزارة البيئة
	وزارة الزراعة
	وزارة العمل
	تكية أم علي
	Signbook
	جوردن ستارت
	المجلس الأردني للأبنية الخضراء
	نادي إبداع الكرك
	الاتحاد الأردني لكرة السلة
	أوبسس 0٠٠
	جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات الأردنية (int@j)
	مؤسسة التدريب المهني
	أوبتيمايزا
	أمازون
	المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
	شركة إرنست آند ينج
	جوجل
	شركة ميتا
	مؤسسة Orange العالمية
	شركة انتقال للتدريب (شركاء للأفضل)
	Q2Impact

**Orange Jordan**  
برامج التمكين الرقمي

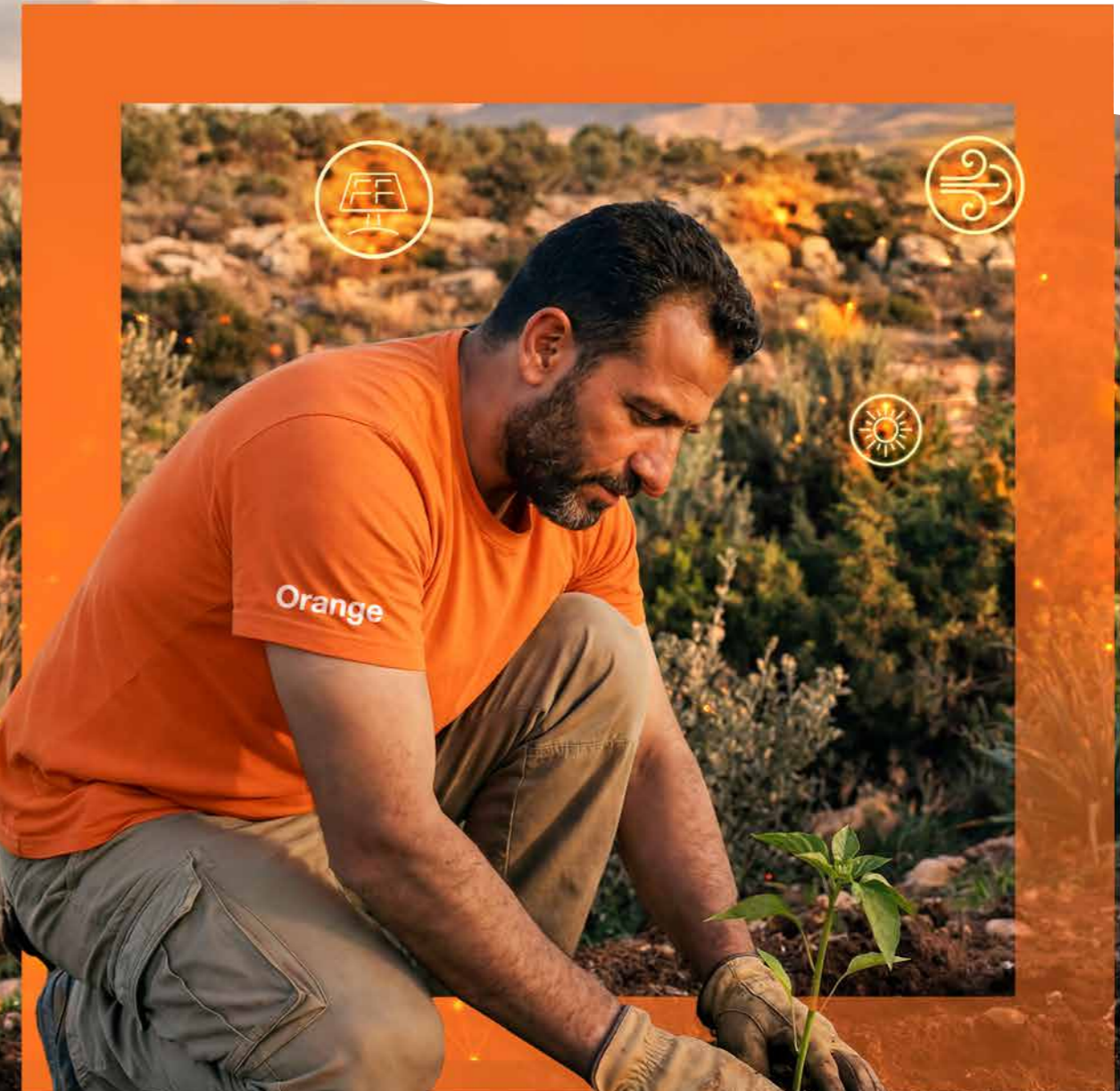


# المحور البيئي

مسؤوليتنا لجعلها أكثر خُضرة



دائماً معاك



## ٨. دائماً مع بيئتنا

٨,١ بيئتنا مسؤوليتنا نحو مستقبل مستدام

نلتزم في أورانج الأردن بحماية البيئة من خلال نهجها المستدام المستلهم من استراتيجية المجموعة «قيادة المستقبل»، حيث نضع المسؤولية المجتمعية والبيئية في صدارة أولوياتنا، خاصة في ظل التحديات المتزايدة الناتجة عن ظاهرة الاحتباس الحراري على مستوى العالم.

نسعى في أورانج بحلول عام ٢٠٣٠ إلى تخفيض انبعاثات الكربون ضمن النطاق الأول والثاني والثالث بنسبة ٤٥% مقارنة بعام ٢٠٢٠، وصولاً إلى تحقيق صافي انبعاثات الكربون مقداره صفر بحلول عام ٢٠٤٠.

تلتزم أورانج بتطبيق أفضل الممارسات العالمية في الاستراتيجيات البيئية، حيث تتوافق أهدافها مع مبادرة الأهداف المستندة إلى العلم (SBTi)، وهي مبادرة دولية تهدف إلى تشجيع الشركات على تحديد أهداف لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة تستند إلى أسس علمية في مجال المناخ.

تنسجم هذه الأهداف مع الحاجة الملحة لمواجهة التحديات البيئية على الصعيدين الوطني والعالمي، كما تدعم الهدف العالمي لقطاع الاتصالات المتمثل في تحقيق الحياد الكربوني بحلول عام ٢٠٤٠. وقد بادرت أورانج بتطوير استراتيجيتها البيئية منذ عام ٢٠١٥ بما يتماشى مع اتفاقية باريس للمناخ.

تتبنى أورانج الأردن استراتيجية شاملة لحماية البيئة تشمل جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك الموظفين والزبائن والشركاء والموردون وغيرهم، من خلال تعزيز ثقافة إعادة التدوير والاقتصاد الدائري، والاستثمار في الأدوات والممارسات التي تسهم في تقليل الانبعاثات البيئية.

يوضح الجدول أدناه مدى التقدم الذي حققته أورانج الأردن في تنفيذ أهدافها البيئية قصيرة الأجل لعام ٢٠٢٥، مقارنة بالنتائج الفعلية المحققة بنهاية العام، مع إبراز الخطوات القادمة لدعم مسارها نحو الحياد الكربوني.

الهدف	هدف المجموعة لعام ٢٠٢٥	النتائج الفعلية لأورانج الأردن ٢٠٢٥
انبعاثات ثاني أكسيد الكربون (النطاق ١ + النطاق ٢)	خفض انبعاثات الكربون (CO2e) بنسبة ٣٠% مقارنة بعام ٢٠١٥ (على مستوى المجموعة) للنطاقين الأول والثاني.	خفض انبعاثات CO2e بنسبة ٣١,٣% - مقارنة بعام ٢٠١٥
نسبة الطاقة المتجددة (RER) بناء على مزيج الدولة	الوصول إلى ٥٠% طاقة متجددة ضمن مزيج الطاقة على مستوى المجموعة	٥٣,٨% طاقة متجددة ضمن مزيج الطاقة

## ٨,٢ ممارسات أورانج الأردن البيئية في ظل أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

### تعزيز استخدام مصادر الطاقة المتجددة (أهداف التنمية المستدامة ٧ و١٣)

- تُعد أورانج الأردن من أوائل الشركات في المملكة التي اتجهت نحو استخدام مصادر الطاقة المتجددة.
- أطلقت ثلاثة مشاريع رئيسية لمزارع الطاقة الشمسية في مواقع استراتيجية في عمّان والمفرق، والتي تُعد من بين الأكبر في مجال الطاقة الشمسية على مستوى الشرق الأوسط.
- تمكّنت الشركة من تغطية كامل استهلاك الكهرباء ل ٣٠ موقعاً رئيسياً مملوكاً لها من خلال إنشاء أنظمة طاقة كهروضوئية وفق نظام صافي القياس، بما في ذلك موقع قرية أورانج الرقمية.
- تعتمد الشركة نهجاً يركز على كفاءة استخدام الطاقة، يشمل ترشيد استهلاكها والاعتماد على مصادر متجددة مثل مزارع الطاقة الشمسية.

### أسهمت هذه المزارع الشمسية وانظمة الطاقة الكهروضوئية في توليد ٤٢% من احتياجات الطاقة عام ٢٠٢٥

- أسهمت هذه المشاريع في تقليص انبعاثات الكربون بما يصل إلى ٢٠٠,٠٠٠ طن منذ العام ٢٠١٨ منها ٣٠,٠٠٠ طن خلال عام ٢٠٢٥.

### زيادة كفاءة الطاقة (أهداف التنمية المستدامة ٧، ٩، و١٣)

- عززت أورانج الأردن التزامها بكفاءة الطاقة في مراكز البيانات والمواقع التقنية من خلال متابعة مؤشرات الأداء المتعلقة بالانبعاثات الكربون.
- اعتمدت أجهزة وتقنيات صديقة للبيئة، مثل تكنولوجيا التبريد الخالية من الهواء التي تستفيد من ٦٥٪ من الهواء النقي لتبريد مراكز البيانات.
- استخدمت معدات عالية الكفاءة بيئياً، مما ينعكس إيجابياً على كفاءة عمليات مراكز البيانات وأدائها.

### إدارة الأسطول (أهداف التنمية المستدامة ١١ و١٣)

- تؤمن أورانج الأردن بأن حماية البيئة تبدأ من الداخل، لذا قامت بتحويل جزء من أسطول مركباتها إلى المركبات الهجينة والكهربائية التي تسهم في تقليل انبعاثات الكربون.
- تشجع موظفيها على اعتماد ممارسات يومية ومستدامة تسهم في الحفاظ على البيئة والمناخ.
- حرصت على تركيب محطات شحن للسيارات الكهربائية لتحفيز المزيد من الموظفين على استخدام هذه السيارات الصديقة للبيئة.

### حوكمة أسطولنا

- تماشياً مع أحدث الاتجاهات العالمية في مجال الاستدامة البيئية، تضع أورانج الأردن خطة سنوية لتجديد أسطول مركباتها لتقليل العمر التشغيلي، كما تهدف إلى استبدال مركبات الصالون القديمة بالسيارات الكهربائية والصديقة للبيئة، وقد أحرزت تقدماً ملحوظاً في هذا المجال.
- استبدلت أورانج عدداً كبيراً من السيارات القديمة بسيارات حديثة، وبالأخص استبدال مركبات الصالون التي تعمل بالبنزين بالمركبات الهجينة والكهربائية كما تم تقليص العمر الافتراضي للسيارات في أعوام ٢٠٢١ و٢٠٢٢ و٢٠٢٣ و٢٠٢٤ و٢٠٢٥.
- نسبة المركبات الكهربائية والهجينة أصبحت ٦,٥٪ خلال عام ٢٠٢٥.
- تم تجديد ٣٤ مركبة قديمة في عام ٢٠٢٥.

### الاقتصاد الدائري وإدارة النفايات (أهداف التنمية المستدامة ٩ ، ١٢، و١٣)

تبنّت أورانج الأردن مجموعة مبادئ و تطبيقات الاقتصاد الدائري:

- كتمديد عمر المنتجات، مثل اعادة استخدام اجهزة النطاق العريض.
- عملت على تقليص استخدام المواد مثل البلاستيك والورق وتعزيز استخدام المعدات الصديقة للبيئة مثل الشرائح الرقمية بدلاً من الشرائح البلاستيكية، وكذلك استخدام الأكياس القابلة للتحلل والطابعات الحرارية وإكسسوارات الهاتف البيئية، اضافة الى الفواتير الالكترونية والشحن اللاكتروني.
- حصلت أورانج على شهادة الأيزو (ISO ١٤٠٠١:٢٠١٥) بعد استيفاء متطلبات معايير الإدارة البيئية.
- عقدت أورانج عدة شراكات مع وزارة البيئة وغيرها من الجهات لتنفيذ مشاريع بيئية متعددة، تشمل إدارة النفايات الإلكترونية والمخلفات الناتجة عن المركبات ومولدات الطاقة والمباني.
- أطلقت أورانج حملة توعوية داخلية تشجع على إعادة التدوير وفصل النفايات، باعتبارها من أبرز الأدوار الفردية التي تساهم في الحفاظ على البيئة المحيطة بنا.

### تُبْنَد جميع ممارسات ومبادرات أورانج البيئية بهدف تحقيق «نمو وأثر مستدامين» بما يتماشى مع رؤية المسؤولية المجتمعية للمجموعة واستراتيجية «قيادة المستقبل»

يتضمن نهج أورانج لإدارة النفايات على مستوى المملكة مجموعة من الخطوات الأساسية، بدءاً من جمع النفايات والمخلفات من مواقع الشركة المنتشرة في المملكة، ثم تخزين هذه المواد في المستودعات الرئيسية للشركة. بعد ذلك، يتم تصنيف المواد وفقاً لنوعها، ويتم إصدار عطاء عام لشركات متخصصة في إدارة النفايات. كما يتم بيع المخلفات الإلكترونية مثل البطاريات إلى الشركات المرخصة، بالتنسيق مع وزارة البيئة.

تماشياً مع مبدأ الاستدامة الذي تتبناه أورانج الأردن، تُطبق الممارسات الخاصة بإدارة النفايات على المعدات الجديدة التي تشتريها الشركة.

### مصارف الكربون (هدف التنمية المستدامة ١٣)

- زراعة ١٠٠ شجرة مثمرة على مساحة قدرها ٣ دونم في مركز معلومات أورانج الذي تم افتتاحه مؤخراً في منطقة عين الباشا.
- تتوافق رؤية أورانج الخضراء مع الرؤية الوطنية، ومن هذا المنطلق، وبالتزامن مع دعمها لمشروع التحريج الوطني، افتتحت أورانج «غابة الاستقلال من أورانج» في ماحص على مساحة تبلغ ١٠ دونمات، وهي الغابة الثانية بعد غابة أورانج في جرش.
- توسيع نطاق هذا المشروع بزراعة ١٢٠٠ شجرة إضافية في مركز أورانج للتدريب، بالإضافة إلى زراعة ٤٠٠ شجرة في عدد من المواقع في الأقاليم الشمالية والجنوبية، ليبليغ إجمالي عدد الأشجار المزروعة ضمن هذه المشاريع، المنفذة بالتعاون مع وزارة الزراعة، ٥,١٢٨ شجرة.

### ٨,٣ تقليص الآثار البيئية المرتبطة بعمليات أورانج الأساسية

مع تطور عمليات أورانج وزيادة تدفق البيانات عبر الشبكات، تلتزم الشركة بدعم مسارها نحو تحقيق الحياد الكربوني بحلول عام ٢٠٤٠ على مستوى المجموعة. وفي هذا الإطار، واصلت الشركة تنفيذ مبادرات لتحسين الكفاءة التشغيلية وإدارة الطاقة عبر شبكاتها ومبانيها.

وقد أسهمت هذه الجهود في تحقيق خفض فعلي في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في النطاقين الأول والثاني بنسبة ٣١,٣٪، بما يعكس التقدم المحقق في تقليل الأثر البيئي المباشر وغير المباشر للعمليات التشغيلية.

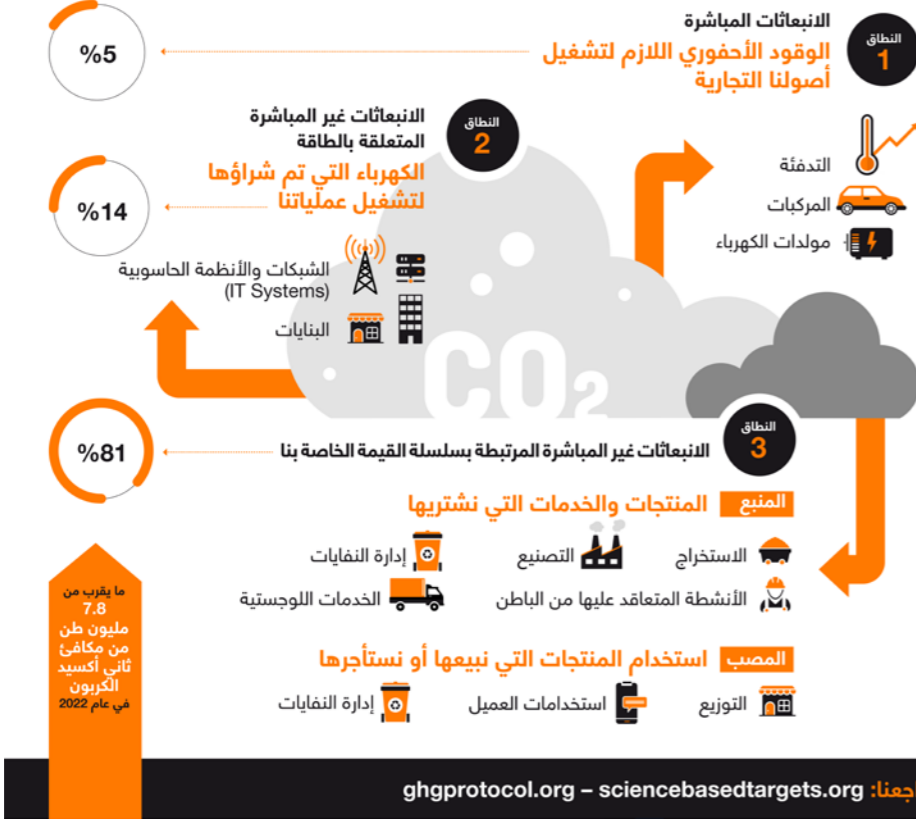
كما تلتزم الشركة بتقليص الآثار البيئية المباشرة وغير المباشرة على حد سواء عبر النطاقات الثلاثة.

النطاق ١: الانبعاثات المباشرة - المرافق والمركبات

النطاق ٢: الانبعاثات غير المباشرة - الكهرباء

النطاق ٣: الانبعاثات غير المباشرة – العملاء والموردون

## البصمة الكربونية لشركة أورانج وفقاً لمعايير بروتوكول الغازات الدفيئة



الآثار المترتبة على عملياتنا البيئية				
الاستخدام المباشر للطاقة				
استهلاك الوقود لأسطول المركبات	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
عدد السيارات في أسطول الشركة	٣٩٥	٣٨٩	٣٧٤	٣٦٥
استهلاك الديزل (لتر)	٥٢٣,٢٨٥	٤٨٨,٣٩٧	٤٧٥,٠٨٨	٤٥٧,٩٦٧
استهلاك البنزين (لتر)	٣٧٥,١٨١	٣٨٧,٩٢٥	٣٨١,٧٨٤	٣٥٠,٠١٠
المسافات المقطوعة عن طريق الأسطول الإجمالي (كم)	٥,٧٠٧,٥٩٧	٦,١٢٤,٧٧٦	٦,٠٧٥,٧٣٥	٥,٦٩٨,٢٥٥
التدفئة ومولد الكهرباء الاحتياطي	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	
التدفئة ومولدات الكهرباء RAN/FAN/DC (لتر)	-	٣٨,٠٠٠	٣٦,٠٠٠	
	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
إجمالي استهلاك الكهرباء من المصادر الهيدروكربونية التقليدية (كيلو واط /ساعة)	٤٥,١٠٣,٠٠٠	٥٦,٧٨٩,٥٦٦	٦٨,٢٠٠,٠٠٠	
إجمالي استهلاك الكهرباء من المصادر المتجددة (كيلو واط /ساعة)	٦٢,٤٠٠,٠٠٠	٦٠,٧٠٠,٠٠٠	٦١,٣٠٠,٠٠٠	
إجمالي استهلاك الكهرباء (كيلو واط/ساعة)	١٠٧,٥٠٣,٠٠٠	١١٧,٤٨٩,٥٦٦	١٢٩,٥٠٠,٠٠٠	
نسبة الاستهلاك من المصادر المتجددة	٥٨%	٥٢%	٤٧%	
النطاق ١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
انبعاثات الغازات الدفيئة من استهلاك الديزل والبنزين	-	٢,٢٠٥	٢,١٧٢	٢,٠٥٢
انبعاثات الغازات الدفيئة من التدفئة والمولدات	-	١٠٣	٩٦	٣٤
النطاق ١: إجمالي الانبعاثات	-	٢,٣٠٨	٢,٢٦٨	٢,٠٨٦
النطاق ٢: الانبعاثات غير المباشرة	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
انبعاثات الغازات الدفيئة من استهلاك الكهرباء	-	٢٢,٢٥٩	٢٥,٩٤٦	٣١,٠٧٦
النطاق ٣: الانبعاثات غير المباشرة	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
انبعاثات الغازات الدفيئة من المباني	١٩٤٦	١٩٤٦	١٩٤٦	١٩٤٦
انبعاثات الغازات الدفيئة من المركبات	١٣٦	١٧٢	٢٢٧	٢١١
انبعاثات الغازات الدفيئة من الصناديق	-	١٣,٨٧٦	١٣,٣٦٧	٩,١٣٧
انبعاثات الغازات الدفيئة من الهواتف، وMBB، وإنترنت الأشياء	-	١٠,٧١٦	١٠,٥١٠	١٤,٢٩٣
انبعاثات الغازات الدفيئة من الشحن والتخزين	٤١,٣	٣,٤	٣,٦	X
انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن السفر لأغراض العمل	-	١١٧	٨٨,٨	١٠٥,٤
انبعاثات الغازات الدفيئة الناتجة عن تنقل الموظفين	-	٥٨٥,٧	٦٨٣,٧	٦٨٣,٧
انبعاثات الغازات الدفيئة من الطاقة الأولية	-	٧,٩٥٦	١١,٧٥٠	١١,٢٥٩

#### ٨,٤ التأثيرات البيئية المرتبطة بسلسلة التوريد

تتجاوز ممارسات أورانج الأردن البيئية حدود الشركة لتشمل أيضاً الموردين الذين يُطلب منهم الامتثال للوائح البيئية واتباع الممارسات التي تساهم في حماية البيئة والحفاظ على الموارد الطبيعية والتنوع البيولوجي. كما يتعين عليهم تنفيذ نظام إدارة بيئية يتوافق مع المعايير الدولية مثل «ISO ١٤٠٠١».

تتضمن الممارسات التي يجب على الموردين الالتزام بها مراقبة وتنفيذ انبعاثات الغازات الدفيئة في النطاقات ١ و ٢ و٣ بما يتماشى مع بروتوكول الغازات الدفيئة ومعايير عالمية أخرى.

مثلما تلتزم أورانج الأردن، يتعين على الموردين أيضاً ترشيد استهلاك الطاقة وتقديم منتجات تسهم في تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة. بالإضافة إلى ذلك، يجب عليهم الالتزام بممارسات الاقتصاد الدائري التي تشمل استخراج المواد الخام، والتصنيع، والنقل، والتوزيع، وإعادة التدوير، وإدارة النفايات، ومنع التلوث. كما يتعين عليهم إعداد تقارير حول ممارساتهم البيئية والحفاظ على التنوع البيولوجي والنظم الإيكولوجية التي تعيش فيها الكائنات الحية.

يجب على المورد أيضاً تقليص استخدام المواد الخام في الإمدادات والتصنيع والاعتماد على المواد المعاد تدويرها، بالإضافة إلى تعزيز الشفافية في سلسلة التوريد الخاصة به. كما يتعين عليه اتخاذ التدابير اللازمة لتقليل الآثار الاجتماعية والبيئية السلبية، مع الالتزام بتقديم معلومات حول المواد الخام عند طلب أورانج ذلك.

أما في مجال إدارة النفايات يلتزم المورد بالقواعد والممارسات الخاصة بالنفايات الكهربائية والإلكترونية (WEEE).

#### ٨,٥ إدارة الأزمات البيئية

تم إطلاق برنامج استمرارية الأعمال وإدارة الأزمات بهدف التحضير المسبق للأزمات المحتملة، بما في ذلك الكوارث البيئية والطبيعية، وتحديد الإجراءات والحلول التي تضمن استمرارية العمليات بكفاءة عالية.

من خلال هذا النهج، تركز أورانج الأردن على توظيف مواردها ونقاط قوتها للتعامل الأمثل مع الأزمات، خاصة الطبيعية منها، دون التأثير على سير العمليات، مع مراعاة الممارسات البيئية في جميع الخطوات.

#### ٩. التزاماتنا المستقبلية

دائما معاك: رؤية مستقبلية تحثفي بالأثر المجتمعي

تسترشد رؤيتنا في أورانج الأردن باستراتيجية مجموعة أورانج «قيادة المستقبل» التي تشكّل الإطار الذي نقود من خلاله جهودنا نحو تحقيق نمو مستدام وأثر إيجابي طويل الأمد. وخلال العام الماضي، واصلنا ترجمة هذه الرؤية إلى مبادرات عملية تعزز مكانتنا كمزوّد رقمي رائد ومسؤول، واضعين الاستدامة في صميم أعمالنا وقراراتنا.

وانطلاقاً من إيماننا بأن دورنا يتجاوز تقديم خدمات الاتصال، سنواصل التركيز على خلق قيمة مشتركة تدعم المجتمع والاقتصاد والبيئة، من خلال دمج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) في جميع جوانب أعمالنا. ويشمل ذلك تعزيز الشمول الرقمي، وتمكين الشباب، ودعم ريادة الأعمال، وتوسيع فرص الوصول إلى المهارات الرقمية، بما يسهم في بناء مجتمع أكثر شمولاً وقدرة على التكيف مع متطلبات المستقبل.

وفي هذا السياق، سنواصل الاستثمار في برامج بناء القدرات من خلال مراكز أورانج الرقمية، وتطوير مبادرات نوعية تدعم توظيف الشباب وتعزز جاهزيتهم لسوق العمل، إلى جانب تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في القطاع الرقمي، وتوسيع نطاق البرامج الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة لضمان وصول متكافئ إلى الفرص والخدمات.

بيئياً، نؤكد التزامنا بمواصلة التقدم نحو تحقيق أهدافنا المناخية، وفي مقدمتها الوصول إلى صفر انبعاثات كربون بحلول عام ٢٠٤٠ على مستوى المجموعة. وسنعمل على تعزيز كفاءة استخدام الطاقة، وتوسيع الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة، ودعم المبادرات التي تعزز الوعي البيئي وتدفع نحو تبني حلول مبتكرة لمواجهة التحديات المناخية.

كما سنواصل تعزيز ثقافة الاستدامة داخل الشركة، من خلال تمكين موظفينا، وتزويدهم بالمهارات اللازمة للمساهمة في تحقيق أهدافنا البيئية والاجتماعية، وترسيخ بيئة عمل قائمة على التنوع، والشمول، والابتكار.

وإيماناً منا بأن التكنولوجيا هي أداة للتمكين، سنعمل على توظيفها بشكل مسؤول لتعزيز جودة الحياة، ودعم المجتمعات، وخلق فرص مستدامة، بما يواكب تطلعات الأردن نحو مستقبل رقمي أكثر ازدهاراً. سنظل في أورانج الأردن قريبين من مجتمعنا، نصغي لاحتياجاته، ونواكب تطلعاته، ونعمل معه ومن أجله... لأننا كنا دائماً معكم، وسنبقى إلى جانبكم في كل خطوة نحو المستقبل.

معيار المبادرة العالمية للتقارير	الإفصاح	الموقع
المبادرة العالمية للتقارير: الإفصاحات العامة لعام ٢٠٢٣		
١-٢	التفاصيل المؤسسية	٥
٢-٢	الكيانات المتضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة	٥
٣-٢	الفترة المشمولة بالتقرير، والوتيرة، ونقطة الاتصال	٣
٤-٢	إعادة صياغة المعلومات	لا يوجد إعادة صياغة للمعلومات
٦-٢	الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	٧-٥
٧-٢	الموظفون	٢٠-١٤
٨-٢	العمال غير الموظفين	١٦
٩-٢	هيكل الحوكمة وتكوينه	١٠-٨
١١-٢	رئيس أعلى هيئة إدارة	٤
١٧-٢	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	١٠-٨
٢١-٢	نسبة إجمالي الأجور السنوية	١٨
٢٢-٢	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	٥-٤
٢٣-٢	الالتزامات الخاصة بالسياسة	١٠
٢٤-٢	تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل	١٠
٢٦-٢	آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	١٠
٢٧-٢	الامتثال للقوانين واللوائح	١٠
٢٨-٢	عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	٨
٢٩-٢	منهج إشراك أصحاب المصلحة	١٢
٢-٣	قائمة الموضوعات الجوهرية	١١-١٣
المعيار ٢٠١: الأداء الاقتصادي ٢٠١٦		
١-٢٠١	القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة	٧
المعيار ٢٠٥: مكافحة الفساد ٢٠١٦		
٣-٢٠٥	وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	لا وقائع
المعيار ٣٠١: المواد ٢٠١٦		
٢-٣٠١	المواد المدخلة المعاد تدويرها المستخدمة	٣١-٣٢
المعيار ٣٠٢: الطاقة ٢٠١٦		
١-٣٠٢	استهلاك الطاقة داخل المنظمة	٣١
٤-٣٠٢	خفض استهلاك الطاقة	٣١-٣٢
المعيار ٣٠٥: الانبعاثات ٢٠١٦		
٥-٣٠٥	الحد من انبعاثات غازات الدفيئة	٣٢
المعيار ٣٠٦: النفايات ٢٠٢٠		
١-٣٠٦	توليد النفايات والآثار المهمة المتعلقة بالنفايات	٣٢
٢-٣٠٦	إدارة الآثار المهمة المتعلقة بالنفايات	٣٢
٤-٣٠٦	النفايات المحولة من التخلص	٣٢

المعيار ٤٠١: التوظيف ٢٠١٦		
١-٤٠١	تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	١٥-١٦
٢-٤٠١	الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل	١٨
المعيار ٤٠٣: الصحة والسلامة المهنية ٢٠١٨		
١-٤٠٣	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	٢٣
٢-٤٠٣	تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث	٢٣
٤-٤٠٣	مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	٢٣
٥-٤٠٣	تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	٢٣
٦-٤٠٣	تعزيز صحة العمال	٢٢-٢٣
٨-٤٠٣	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	٢٢
٩-٤٠٣	الإصابات المرتبطة بالعمل	٢٣
المعيار ٤٠٤: التدريب والتعليم ٢٠١٦		
١-٤٠٤	متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	١٧
٢-٤٠٤	برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	١٧
٣-٤٠٤	النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	١٦
المعيار ٤٠٥: التنوع وتكافؤ الفرص ٢٠١٦		
١-٤٠٥	تنوع هيئة الإدارة والموظفين	٩ ، ٢٠
٢-٤٠٥	نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	١٨
المعيار ٤٠٦: عدم التمييز ٢٠١٦		
١-٤٠٦	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	لا حوادث
المعيار ٤٠٨: عمالة الأطفال ٢٠١٦		
١-٤٠٨	العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بعمالة الأطفال	لا حوادث
المعيار ٤٠٩: العمل الجبري أو القسري ٢٠١٦		
١-٤٠٩	العمليات والموردون المعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بالعمل الجبري أو القسري	لا حوادث
المعيار ٤١٣: المجتمعات المحلية ٢٠١٦		
١-٤١٣	العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي وتقييمات الأثر وبرامج التنمية	٢٤-٣٠
المعيار ٤١٦: صحة وسلامة العملاء ٢٠١٦		
٢-٤١٦	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بآثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	لا حوادث
المعيار ٤١٧: التسويق والملصقات التعريفية ٢٠١٦		
٣-٤١٧	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية	لا حوادث
المعيار ٤١٨: خصوصية العميل ٢٠١٦		
١-٤١٨	الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل	لا يوجد