

Date
Reference

30/06/2026
OFMC/CG/1051/2026

التاريخ
المرجع

M/s Bursa Kuwait Company

المحترمين

السادة/ شركة بورصة الكويت

Dear Sir,

تحية طيبة وبعد،

Subject: Sustainability Report for the Year 2025

الموضوع: تقرير الاستدامة لعام 2025

With reference to the above, and pursuant to the provisions of the CMA Executive Bylaws Chapter 1, Module 12 "Listing Rules" of the Law No. 7 of 2010 regarding the establishment of the Capital Market Authority and regulating Securities Activities and its amendments, we hereby attach the Sustainability Report for the Year 2025 of Oula Local Fuel Marketing Company (K.S.C.P).

بالإشارة إلى الموضوع أعلاه، وعملاً بأحكام الفصل الأول من الكتاب الثاني عشر "قواعد الإدراج" من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 7 لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاتهما، تجدون مرفق تقرير الاستدامة لعام 2025 الخاص للشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود (ش.م.ك.ع).

Yours sincerely,

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

Eng. Adel M. Al-Awadi
Vice Chairman & Chief Executive Officer

م. عادل محمد العوضي
نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي





تقرير الاستدامة

لعام 2025 Sustainability Report

الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود ش.م.ك.ع



سمو الشيخ
صباح خالد الحمد الصباح
ولي عهد دولة الكويت



حضرة صاحب السمو الشيخ
مشعل الأحمد الجابر الصباح
أمير دولة الكويت



المحتويات

01

مقدمة

- 1-1 حول هذا التقرير
- 2-1 كلمة رئيس مجلس الإدارة
- 3-1 نطاق التقرير

02

من نحن

- 1-2 استراتيجيتنا
- 2-2 الرؤية والمهمة
- 3-2 الهيكل التنظيمي
- 4-2 الأنشطة

03

موظفونا
شركاء النجاح

- 1-3 بيان عدد الموظفين
- 2-3 العاملون غير الموظفين
- 3-3 سياسة تقدير الموظفين

04

بناء مستقبل
مستدام

- 1-4 بيان استراتيجية التنمية المستدامة
- 2-4 أهداف الاستدامة
- 3-4 مشاركة أصحاب المصلحة

05

تعزيز الحوكمة
لتحقيق
الاستدامة

- 1-5 هيكل الحوكمة
- 2-5 بناء هيكل متوازن لمجلس الإدارة
- 3-5 مؤهلات وخبرات أعضاء مجلس الإدارة
- 4-5 اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة خلال السنة المالية 2025
- 5-5 تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
- 6-5 أجور ومكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
- 7-5 دور مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في الإشراف على أثر التنمية المستدامة

06

القيم المؤسسية
منطلق النمو

- 1-6 المهنية وسلوك العمل المسؤول
- 2-6 الشكاوى والتواصل حول المخاوف الحرجة
- 3-6 سياسة تعارض المصالح

07

المسؤولية
الاجتماعية
والتنمية المستدامة

- 1-7 تمكين الأفراد
- 2-7 تمكين المرأة وتعزيز المساواة في بيئة العمل
- 3-7 التدريب وبناء القدرات
- 4-7 التكويت
- 5-7 الاستثمار المجتمعي

08

مؤشرات الأداء
البيئي

- 1-8 مصفوفة مؤشرات البيئة والصحة والسلامة
- 2-8 البصمة الكربونية
- 3-8 إدارة النفايات
- 4-8 تحسين الأداء والامتثال لأنظمة البيئة والصحة والسلامة
- 5-8 التدريب في مجال البيئة والصحة والسلامة



01

مقدمة





1.1 حول هذا التقرير

تعد الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود (ش.م.ك.ع) واحدة من الشركات الرائدة في قطاع تسويق الوقود في دولة الكويت، ومنذ إنشائها حرصت على تقديم نموذج يتسم بالكفاءة والفعالية في قطاع الأعمال، وإيماناً بدورها الاستراتيجي في توفير ودعم الوقود والخدمات المرتبطة به للجُمهور والحفاظ على إمدادات الطاقة بشكل مستمر، فإنها تضع نصب أعينها أهمية أبعاد الاستدامة في أعمالها، حيث تعمل من خلال التزام تام بأطر الحوكمة وتطبيق المنظور البيئي لعملياتها بالإضافة إلى دورها البارز في المسؤولية الاجتماعية لخدمة المجتمع الكويتي.

وتصدر الشركة تقرير الاستدامة كانعكاس لرؤيتها في تطبيق أفضل معايير الحوكمة والبيئة والمسؤولية الاجتماعية في عملياتها التشغيلية، كما أن الشركة باعتبارها ضمن السوق الأول في بورصة الكويت تلتزم بإصدار تقرير الاستدامة طبقاً للتعميم رقم 4 لسنة 2025 والموجه إلى جميع الشركات المدرجة في السوق الأول بشأن الإفصاح عن تقارير الاستدامة.

وهذا التقرير بالرغم من أنه مطلب رقابي، إلا أنه في الوقت ذاته يتسق مع الأهداف الاستراتيجية للشركة التي ترمي إلى تحقيق النمو المستدام وتعزيز القيمة المضافة لأصحاب المصلحة، من خلال ترسيخ مبادئ الحوكمة الرشيدة، ورفع كفاءة الأداء التشغيلي، وتقليل الآثار البيئية المرتبطة بالعمليات التشغيلية، وتعزيز مساهمة الشركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لدولة الكويت.

ويستعرض التقرير أبرز المبادرات والممارسات التي قامت بها «الأولى» خلال فترة التقرير في المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة، كما يعكس التزامها بالشفافية والإفصاح عن أدائها غير المالي وفق أفضل الممارسات والمعايير المعتمدة، بما يعزز ثقة المستثمرين والعملاء والموظفين وكافة أصحاب المصلحة.

2.1 كلمة رئيس مجلس الإدارة

بالأصالة عن نفسي وبالنيابة عن أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية يسعدني أن أقدم لكم تقرير الاستدامة لشركتنا للعام 2025، إن هذا التقرير هو بمثابة ترسيخ لثقافة الاستدامة والحفاظ على البيئة التي تنتهجها شركتنا منذ التأسيس، حيث إن التزامنا بالاستدامة يعد ركيزة أساسية لمستقبل أعمالنا وأهدافنا الاستراتيجية.

حرصت «الأولى» على دمج مبادئ الاستدامة في مختلف عملياتها التشغيلية وأنشطتها التجارية، من خلال تبني أفضل الممارسات البيئية والتقنية التي تعزز كفاءة الأداء وتدعم الاستخدام المسؤول للموارد، وقد انعكس هذا الالتزام في تطوير شبكة محطات الوقود وفق تصاميم حديثة ومبتكرة تراعي الجوانب البيئية والتشغيلية، إلى جانب توظيف تقنيات متقدمة في عمليات التزويد بالوقود، الأمر الذي يساهم في الحد من الانبعاثات وتحسين جودة الهواء ودعم الجهود الرامية إلى الحد من الآثار المرتبطة بالتغير المناخي. كما تواصل الأولى الاستثمار في تطوير خدماتها ومنتجاتها بما يواكب تطلعات العملاء واحتياجاتهم المتغيرة انطلاقاً من إيمانها بأن الاستدامة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتقديم قيمة مستدامة للعملاء والمجتمع على حد سواء. وتسعى الشركة إلى تعزيز تجربة العملاء داخل محطاتها من خلال توفير خدمات متكاملة وحلول مبتكرة

تواكب التحول الرقمي وترفع مستوى الكفاءة والراحة.

وفي إطار مسؤوليتها المجتمعية، تلتزم الأولى بالمساهمة الفاعلة في دعم المجتمع الكويتي من خلال تنفيذ المبادرات والبرامج ذات الأثر الإيجابي في المجالات الاجتماعية والاقتصادية، بما يساهم في تعزيز التنمية المستدامة وترسيخ ثقافة المسؤولية المؤسسية، ويتوافق مع رؤيتها في تحقيق قيمة طويلة الأجل لجميع الأطراف أصحاب المصلحة.

ويأتي هذا التقرير ليشكل خطوة مهمة لترسيخ ممارسات الاستدامة وثقافتها في كافة مرافق الشركة وعملياتها، وليمثل نقطة انطلاق نحو مرحلة أكثر توسعاً وشمولاً في دمج مبادئ الاستدامة ضمن الاستراتيجية والعمليات التشغيلية.

السيد / عبدالعزيز محمد العتال

رئيس مجلس الإدارة





3.1 نطاق التقرير

يغطي هذا التقرير أداء الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود ش.م.ك.ع في مجالات الاستدامة خلال الفترة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025، ويشمل الأنشطة والعمليات التشغيلية الخاضعة لإدارة الشركة داخل دولة الكويت.

ويستعرض التقرير أبرز المبادرات والسياسات المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، إلى جانب المؤشرات والبيانات المتاحة ذات الصلة خلال فترة التقرير.

وقد تم إعداد هذا التقرير استناداً إلى المعلومات والبيانات المتوفرة لدى الشركة خلال فترة التقرير، وبما يتوافق مع متطلبات الإفصاح الواردة في تعميم بورصة الكويت رقم (4) لسنة 2025 بشأن تقارير الاستدامة للشركات المدرجة في السوق الأول، مع الأخذ في الاعتبار طبيعة أعمال الشركة ومرحلة تطور ممارسات الاستدامة لديها.

ونظراً لأن هذا التقرير يمثل أول تقرير استدامة تصدره الشركة، فإن بعض المؤشرات والبيانات قد تشكل خط أساس يتم البناء عليه في التقارير المستقبلية، حيث تلتزم الشركة بمواصلة تطوير آليات جمع البيانات وقياس الأداء وتعزيز الإفصاح عن الموضوعات الجوهرية ذات الصلة بأعمالها وأصحاب المصلحة.

ويستند التقرير إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير GRI، كما يسترشد بدليل إعداد تقارير الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الصادر من بورصة الكويت في العام 2026.

2022

من نحن



02 من نحن

الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود ش.م.ك.ع هي إحدى الشركات الرائدة في قطاع تسويق الوقود في دولة الكويت، تأسست بتاريخ 17 مايو 2004 وبدأت أعمالها بتاريخ 1 يونيو 2005 وتم إدراجها في بورصة الكويت بتاريخ 18 ديسمبر 2006.

والشركة متخصصة في تشغيل وإدارة محطات الوقود وتقديم الخدمات المرتبطة بها، وتدير شبكة واسعة من المحطات المنتشرة في مختلف مناطق الكويت، مما يجعلها من أبرز الجهات العاملة في هذا القطاع الحيوي.

الشركة "الأولى" للتسويق المحلي للوقود (ش.م.ك.ع)
العنوان: المرقاب - شارع عمر بن الخطاب - برج كي بي تي - الدور 32
ص.ب 29009 الصفاة 13151 كويت
هاتف 1800111(965) - فاكس 22321111(965)
البريد الإلكتروني: info@oula1.com
الموقع الإلكتروني: http://www.oula1.com



تمارس الشركة نشاطها الرئيسي في بيع وتسويق الوقود للمركبات، إلى جانب تقديم مجموعة من الخدمات المساندة التي تشمل بطاقات الوقود للأفراد والشركات، وخدمات الدفع الإلكتروني، ومتاجر التجزئة داخل المحطات، وخدمات غسيل السيارات والخدمات السريعة للمركبات.

وتسعى الشركة إلى تنويع مصادر دخلها من خلال تعزيز الإيرادات غير المرتبطة مباشرة ببيع الوقود، بما يواكب التوجهات الحديثة في قطاع محطات الخدمة.

تتبنى الأولى استراتيجية تركز على التميز التشغيلي وتقديم خدمات عالية الجودة مع التركيز على معايير الصحة والسلامة والبيئة والجودة، كما تعمل على تطوير محطاتها وتحسين تجربة العملاء من خلال الاستثمار في التكنولوجيا والخدمات الرقمية. وتولي الشركة اهتماماً خاصاً بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، حيث تشارك في عدد من المبادرات البيئية والتوعوية والمجتمعية التي تهدف إلى دعم المجتمع الكويتي وتعزيز الوعي بقضايا السلامة والبيئة.

1.2 استراتيجيتنا

نحن واثقون بأن الأولى تتمتع بمكانة قوية تؤهلها لتحقيق النجاح في مختلف المجالات، مدعومة بإستراتيجية واضحة تجمع بين الطموح ومواجهة التحديات، وترتكز على العميل كعنصر أساسي. كما نعمل على الإستفادة من المزايا التنافسية المتاحة في السوق لتقديم المزيد من الخدمات المتميزة لعملائنا، وتحقيق قيمة مضافة لمساهمينا.





2.2 الرؤية والمهمة

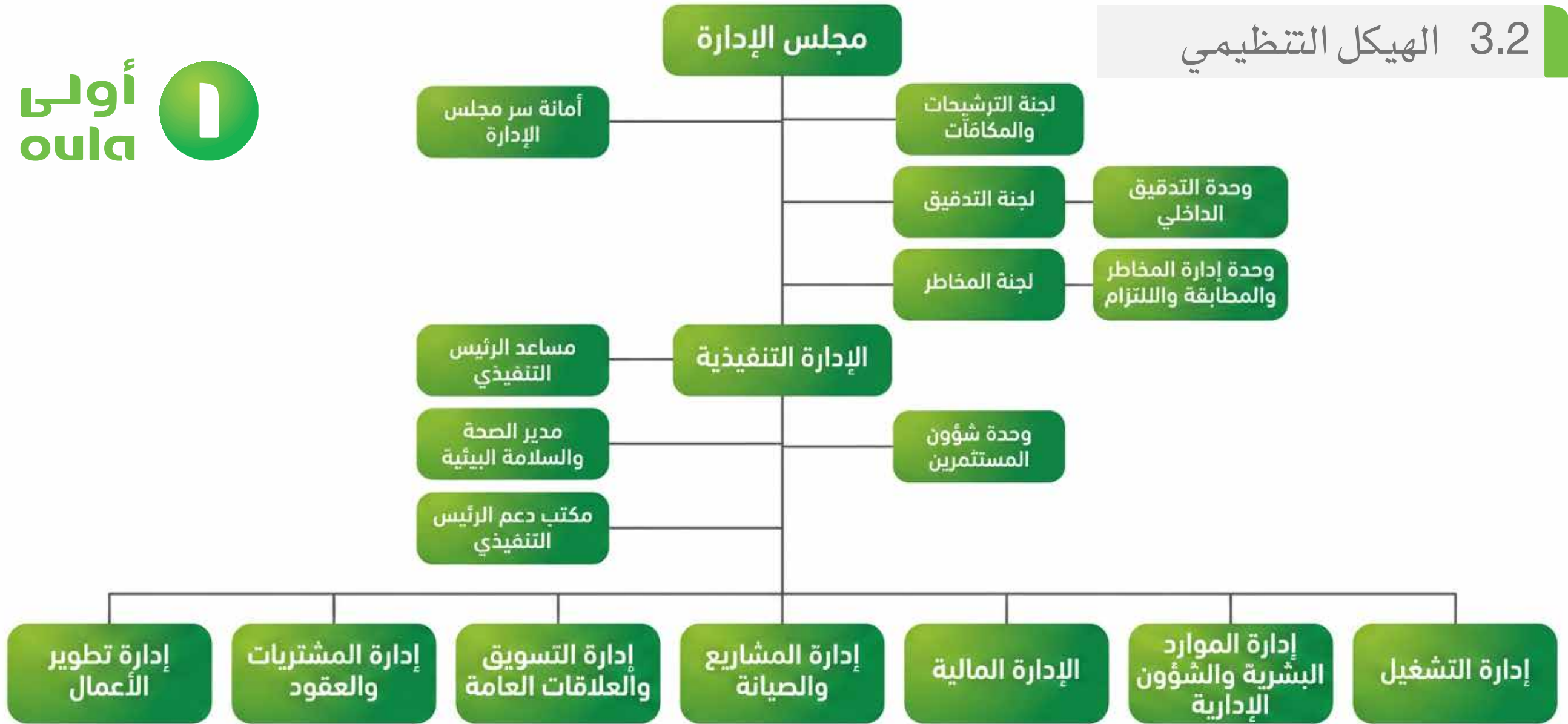
مهمتنا:

نحرص على أن نجعل محطات الأولى جزء من الحياة اليومية، ولتحقيق ذلك نقدم أفضل المنتجات والخدمات على أعلى المستويات والمعايير من خلال شبكة متقدمة ومتطورة من محطات الخدمة، ولكي نحافظ على ريادتنا وموقعنا في المقدمة نكرس جهودنا نحو الإبداع المتواصل للمنتجات والخدمات التي نقدمها إلى عملائنا في بيئة مفعمة بالسلامة والصحة والجمال. كما نهتم بموظفينا، بالإضافة إلى حرصنا على تحقيق القيمة لمساهمينا.

رؤيتنا:

أن نكون في مقدمة الشركات المحلية المتخصصة في مجال تسويق الوقود والخدمات المرتبطة بها. إن اعمالنا تخضع لأعلى معايير الصحة والسلامة والبيئة مع التركيز على زيادة حقوق المساهمين.

3.2 الهيكل التنظيمي



4.2 الأنشطة

إن الأنشطة الرئيسية للشركة هي

- تملك وشراء وإنشاء واستئجار وتشغيل وصيانة محطات الوقود ومراكز خدمة العملاء بتلك المحطات وتقدم الشركة في هذه المراكز كافة الخدمات للسيارات والمعدات بما في ذلك تغيير الزيوت وغسيل السيارات وخدمة ورش الصيانة والتصليح والفحص الفني للمركبات.
- القيام بأعمال التعبئة والتخزين وخدمات النقل والإتجار في المنتجات البترولية بالشراء أو البيع بالجملة والتجزئة.
- شراء واستئجار وتملك وبيع الأراضي والعقارات.
- استغلال الفوائض المالية المتوفرة لدى الشركة الأم عن طريق استثمارها في محافظ مالية وعقارات مدرة تدار من قبل شركات وجهات متخصصة.
- ممارسة نشاط بيع بطاقات التزود بالوقود (مسبقة الدفع والدفع الآجل) والأنظمة الإلكترونية الحديثة التابعة.
- شراء أو بيع أسهم الشركة بما لا يتعدى 10 % من أسهمها كما هو منصوص عليه في اللائحة التنفيذية للقانون رقم 7 لسنة 2010 بشأ تأسيس هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية.

تملك وحياسة وإنشاء واستئجار وتشغيل وصيانة محطات الوقود انشاء وتطوير وتشغيل وصيانة مراكز خدمة العملاء بتلك المحطات وتقدم الشركة فيه هذه المراكز كافة الخدمات للسيارات والمعدات بما في ذلك تغيير الزيوت وغسيل السيارات وخدمات ورش الصيانة والتصليح والفحص الفني للمركبات تقديم خدمات النقل والتجار في المنتجات البترولية بالشراء او البيع بالجملة والتجزئة شراء واستئجار وتملك وبيع الاراضي العقارية في المواقع المختلفة بهدف تحقيق اغراض الشركة.

محطات الوقود:	43	محطة
مراكز الخدمة:	18	مركز
مراكز الغسيل:	25	مركز
الخزانات الأرضية:	247	خزان



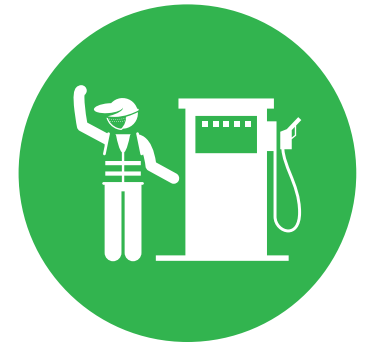
03

موظفونا شركاء النجاح



03 موظفونا شركاء النجاح

تعتبر الأولى موظفي الشركة شركاء في مسيرة النجاح والتطوير وتعمل على توفير البيئة المناسبة لهم لدعم نموهم المهني والشخصي، حيث إن رأس المال البشري هو العنصر الأكثر أهمية لاستدامة الأعمال وتحقيق الأهداف، ولذلك تلتزم شركتنا بتوفير فرص متكافئة في التوظيف، والتطوير والترقي الوظيفي، وتعزيز التنوع والشمول، وترسيخ مبادئ العدالة والشفافية في جميع ممارساتها المتعلقة بالموارد البشرية.



1.3 بيان عدد الموظفين

بلغ إجمالي عدد موظفي الشركة خلال الفترة المعد عنها التقرير 413 موظفًا دائمًا، وتعتمد الشركة على نموذج توظيف مستقر يدعم استمرارية المعرفة المؤسسية وكفاءة الأداء.

م	الجنس	العدد	النسبة المئوية	الإجمالي
1	ذكور	395	95.64%	413
2	إناث	18	4.36%	

على الرغم من أن نسبة الموظفات في الشركة تمثل 4.36% من إجمالي القوى العاملة، إلا أن المرأة تؤدي دوراً فاعلاً في عدد من الوظائف القيادية والإدارية والمساندة. وتلتزم الشركة بتطبيق جميع المتطلبات والتشريعات ذات الصلة بحقوق المرأة العاملة كما وردت في قانون (6) لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي بما في ذلك توفير المزايا والحقوق الوظيفية المقررة قانوناً، مثل إجازات الأمومة، والمساواة في المزايا الوظيفية. وتؤمن الشركة بأهمية توفير فرص عمل قائمة على الكفاءة والجدارة دون تمييز، مع الحرص على تعزيز بيئة عمل شاملة تتيح لجميع الموظفين فرص التطور المهني والمساهمة في تحقيق النجاح المؤسسي.



1.3 بيان عدد الموظفين

توزيع الموظفين حسب الجنسية

م	العدد	الجنسية
1.	الكويت	212
2.	الهند	44
3.	مصر	44
4.	نيبال	29
5.	السعودية	10
6.	إيران	9
7.	باكستان	9
8.	الفلبين	8
9.	لبنان	8
10.	اليمن	7
11.	العراق	3
12.	بنجلاديش	3
13.	سوريا	3
14.	أخرى	24
	المجموع	413

ويمثل التنوع في جنسيات العاملين قيمة مضافة للشركة وأعمالها حيث يساهم في إثراء بيئة العمل من خلال خبرات ومعارف وخلفيات مهنية تدعم تبادل الأفكار وتعزيز الابتكار ورفع كفاءة الأداء، حيث تحرص الشركة على استقطاب أفضل الكفاءات المهنية للعمل لديها.

ومن هذا المنطلق تلتزم الشركة بتطبيق سياسات موارد بشرية عادلة ومتكافئة تعمل على ترسيخ الاستقرار الوظيفي وحث الموظفين على العمل بروح تعاونية وتعزيز الولاء للشركة.

وفي هذا الإطار، تلتزم الشركة بالتالي:

- اختيار المتقدمين للوظائف بناءً على كفاءتهم.
- تعويض ومكافأة الموظفين بإنصاف وعدل بناءً على أداء العمل والنتائج المحققة.
- إيجاد مكان آمن للعمل عبر إدارة برنامج الصحة والسلامة في كافة أقسام الشركة.
- معاملة الموظفين بتقدير وتفهم واحترام وتشجيع الأداء الجيد، وتأمين فرص التصحيح لمن يكون أداؤهم دون المستوى المطلوب.

- حث الموظفين على التعبير عن أي مشاكل قد يعانون منها وبذل الجهود لحل الخلافات فوراً.
- تحفيز التواصل بين الموظفين والإدارة فيما يتعلق بالأمور التي تهم الطرفين وبما يعود عليهم بالفائدة.
- اختيار الموظفين بعناية لشغل المراكز القيادية وتزويدهم بالفرص اللازمة لتطوير مهاراتهم.



1.3 بيان عدد الموظفين

نسبة / معدل دوران الموظفين خلال 2025

تتمتع الشركة بسجل جيد في دعم الاستقرار الوظيفي حيث بلغ معدل دوران الموظفين خلال العام 2025 ما مقداره 13.8% ويعكس هذا المعدل مستوى استقرار جيد للقوى العاملة مع استمرار الشركة في استقطاب الكفاءات، أخذاً في الاعتبار أن هذا المعدل يرتبط بالمهن ذات العلاقة بتشغيل محطات الوقود والتي تتسم بمعدلات دوران ملموسة بشكل عام.



2.3 العاملون غير الموظفين

لا يوجد لدى شركة الأولى للتسويق المحلي للوقود ارتباطات تعاقدية مع عمال غير موظفين، فيما يعمل لدى الشركة مجموعات من العمال في مهن تشغيل مضخات الوقود والنظافة والأمن من خلال التعاقد مع شركات عمالة معتمدة، لكن الأولى تعمل على توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة لهؤلاء العمال من خلال تطبيق متطلبات الصحة والسلامة المهنية في مواقع العمل، والالتزام بالأنظمة واللوائح ذات الصلة، ومتابعة أداء الجهات المتعاقدة لضمان توفير ظروف عمل ملائمة تحفظ كرامة العاملين وتدعم سلامتهم ورفاههم، بما يعزز استمرارية الأعمال وجودة الخدمات المقدمة للعملاء.



3.3 سياسة تقدير الموظفين

تؤمن الشركة بأن موظفيها يمثلون أحد أهم عناصر نجاحها، وأن تقدير جهودهم يسهم في تعزيز ثقافة الأداء المتميز ورفع مستويات المشاركة والالتزام الوظيفي. وانطلاقاً من ذلك، تعتمد الأولى سياسة لتقدير الموظفين المتميزين، تهدف إلى تكريم الأداء الاستثنائي، وتحفيز روح المبادرة والإبداع، ودعم المساهمات التي تسهم في تطوير العمل وتحقيق أهداف الشركة.

وتطبق هذه السياسة على مختلف قطاعات الشركة، بما في ذلك القطاع الإداري والمالي، والقطاع التجاري، وقطاع العمليات، والإدارة العليا، وذلك وفقاً لعدد من المعايير، من أبرزها:

- التزام الموظف بالعمل واحترامه للوائح والتعليمات، وعدم تلقيه أي إنذارات
- مستوى الأداء والإنجاز
- المبادرة والإبداع
- المشاركة وتحمل المسؤولية
- تقديم أمثلة أو أدلة تدعم إنجاز الموظف لأهداف القطاع والمهام الموكلة إليه

ومن خلال هذه السياسة، تسعى الشركة إلى ترسيخ ثقافة مؤسسية تقدر الإنجاز وتعترف بالمساهمات النوعية، بما يعكس التزامها ببناء بيئة عمل محفزة تتيح للموظفين تطوير إمكاناتهم المهنية والمساهمة بفاعلية في استدامة نجاح الشركة.



04

بناء مستقبل مستدام



1.4 بيان استراتيجية التنمية المستدامة



ترتكز استراتيجية الاستدامة في شركة الأولى على دمج مبادئ الاستدامة في الأعمال والعمليات التشغيلية، وذلك من أجل تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي من جهة والمحافظة على البيئة من جهة أخرى، مع العمل على زيادة وعي وثقافة العاملين بأسس التنمية المستدامة.

وتسعى الشركة إلى تحقيق هذه الرؤية من خلال عدة محاور استراتيجية رئيسية:

التميز التشغيلي والاستدامة البيئية

تحسين كفاءة العمليات التشغيلية بالتوازي مع تقليل الآثار البيئية المرتبطة بأعمال الشركة، من خلال استخدام التقنيات الحديثة، وترشيد استهلاك الموارد، والعمل على الحد من الانبعاثات، واتباع النهج الاستباقي للحد من الآثار البيئية السلبية.

بناء شراكات استراتيجية

بناء شراكات إستراتيجية مع الجهات ذات العلاقة سواء كانت جهات حكومية أو خاصة لدعم توسع الأعمال وتعزيز مساهمة الشركة في خطط التنمية لدولة الكويت.

1.4 بيان استراتيجية التنمية المستدامة

تنمية رأس المال البشري

الاستثمار في الموظفين باعتبارهم الركيزة الأساسية لنجاح أعمال الشركة، من خلال توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة، وتنمية القدرات والكفاءات، مع تعزيز ثقافة الابتكار والتعلم المستمر.

المسؤولية المجتمعية وتعزيز القيمة المشتركة

المساهمة في دعم المجتمع الكويتي من خلال المبادرات والبرامج التي تحقق أثراً إيجابياً ومستداماً في المجالات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، بما يعزز دور الشركة كشريك مسؤول في التنمية.

الحوكمة والشفافية

تعزيز منظومة الحوكمة والالتزام والشفافية في جميع الأعمال والقرارات، وترسيخ مبادئ النزاهة وإدارة المخاطر والامتثال، بما يساهم في حماية مصالح أصحاب المصلحة وتعزيز الثقة في الشركة.

ومن خلال هذه المحاور، تسعى الأولى إلى بناء نموذج أعمال مستدام قادر على تحقيق قيمة طويلة الأجل للمساهمين والعملاء والموظفين والمجتمع، مع دعم توجهات دولة الكويت نحو التنمية المستدامة وتحقيق مستهدفات رؤية الكويت 2035.



2.4 أهداف الاستدامة

1. البعد البيئي

تلتزم الأولى بالحد من الآثار البيئية المرتبطة بعملياتها التشغيلية من خلال تبني ممارسات مسؤولة تسهم في حماية البيئة وتعزيز كفاءة استخدام الموارد. وتسعى الشركة إلى تحقيق ذلك عبر:

- الالتزام بجميع المتطلبات والتشريعات البيئية المحلية وتطبيق أفضل الممارسات المتعلقة بإدارة محطات الوقود وحماية البيئة.
- تحسين كفاءة استهلاك الطاقة والمياه في محطات الوقود والمرافق التشغيلية من خلال تطبيق التقنيات والحلول الحديثة التي تدعم الاستخدام الأمثل للموارد.
- الحد من الانبعاثات الناتجة عن عمليات التزود بالوقود من خلال استخدام أنظمة استرجاع الأبخرة والتقنيات المساندة التي تسهم في تقليل الملوثات الهوائية.
- تعزيز الإدارة المسؤولة للنفايات التشغيلية والزيوت والمواد القابلة لإعادة التدوير الناتجة عن أنشطة الشركة، بما يتوافق مع المتطلبات والتشريعات البيئية المعمول بها.



2.4 أهداف الاستدامة

2. التشغيل المستدام والسلامة

انطلاقاً من طبيعة أعمال الشركة المرتبطة بالوقود والمواد القابلة للاشتعال، تضع الأولى السلامة والاستدامة التشغيلية في صميم أولوياتها، وذلك من خلال:

- تطبيق أعلى معايير الصحة والسلامة والبيئة في جميع محطات الوقود والمرافق التشغيلية.
- تعزيز إجراءات الوقاية والاستجابة للطوارئ والحد من المخاطر التشغيلية والبيئية.
- تطوير البنية التحتية لمحطات الوقود بما يساهم في رفع كفاءة العمليات التشغيلية وتحسين تجربة العملاء.
- ضمان سلامة نقل وتخزين وتداول المنتجات البترولية وفقاً لأفضل المعايير والممارسات المعتمدة.
- ترسيخ ثقافة السلامة بين الموظفين من خلال برامج التدريب والتوعية المستمرة.



2.4 أهداف الاستدامة

3. البعد الاقتصادي

تسعى الأولى إلى تحقيق قيمة اقتصادية مستدامة تدعم نموها واستمرارية أعمالها من خلال:

- المساهمة في دعم الاقتصاد المحلي من خلال تعزيز التعاون مع الموردين والشركاء المحليين كلما أمكن ذلك.
- ضمان استمرارية الأعمال وأمن الإمدادات وتوفير الوقود بشكل موثوق وآمن.
- الاستثمار في التقنيات الحديثة والحلول الرقمية التي تسهم في تحسين الكفاءة التشغيلية والارتقاء بجودة الخدمات المقدمة للعملاء.
- تطبيق ممارسات متقدمة لإدارة المخاطر بما يدعم استدامة الأداء المالي والتشغيلي.



2.4 أهداف الاستدامة

4. البعد الاجتماعي

تؤمن الأولى بأهمية دورها في دعم المجتمع والمساهمة في تعزيز رفاهيته، وتسعى إلى تحقيق ذلك من خلال:

- توفير بيئة عمل آمنة ومحفزة تدعم تطوير الموظفين وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية.
- دعم الكوادر الوطنية والمساهمة في تنمية رأس المال البشري.
- تنفيذ المبادرات المجتمعية والبرامج التوعوية في مجالات السلامة والصحة والبيئة والمسؤولية المجتمعية.
- تعزيز رضا العملاء من خلال تقديم خدمات عالية الجودة وتجربة متطورة داخل محطات الوقود.
- ترسيخ مبادئ المساواة والاحترام وتكافؤ الفرص في بيئة العمل.



2.4 أهداف الاستدامة

5. الحوكمة والالتزام

تلتزم الأولى بتطبيق أعلى معايير الحوكمة المؤسسية وتعزيز الممارسات المسؤولة من خلال:

- تعزيز الشفافية والإفصاح والامتثال للمتطلبات التنظيمية والقانونية ذات الصلة.
- تطبيق ممارسات فعّالة لإدارة المخاطر وتعزيز منظومة الرقابة الداخلية.
- ترسيخ مبادئ النزاهة وأخلاقيات العمل في جميع أنشطة الشركة وعملياتها.
- حماية مصالح المساهمين والعملاء والموظفين وجميع أصحاب المصلحة.
- تطوير منظومة الاستدامة ودمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة في عمليات التخطيط واتخاذ القرار بما يدعم تحقيق النمو المستدام على المدى الطويل.



3.4 مشاركة أصحاب المصلحة

تؤمن شركة الأولى للتسويق المحلي للوقود بأن التواصل الفعال مع أصحاب المصلحة يمثل عنصراً أساسياً في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز ممارسات الاستدامة، وتحرص الشركة على بناء علاقات قائمة على الشفافية والثقة والتواصل المستمر مع مختلف الأطراف ذات العلاقة، بما يمكنها من فهم توقعاتهم واحتياجاتهم والاستجابة لها بصورة متوازنة تدعم استدامة أعمالها وتعزيز قدرتها على خلق قيمة طويلة الأجل.

وتساهم عملية إشراك أصحاب المصلحة في دعم اتخاذ القرارات، وتطوير الخدمات، وتحسين الأداء التشغيلي، وتعزيز الامتثال والحوكمة، بما ينعكس إيجاباً على الشركة وعملائها ومجتمعها.

وضمن عملية إشراك أصحاب المصلحة قامت الشركة باعتماد سياسة التعاملات مع الأطراف ذات الصلة لتضع القواعد واجبة التطبيق في إجراء تلك المعاملات وآلية اعتمادها والإفصاح عنها بما يتوافق مع عقد التأسيس والنظام الأساسي للشركة، وكذلك التعليمات الصادرة عن الجهات الرقابية، وأفضل الممارسات الدولية، وتنظم هذه السياسة علاقات الشركة بكافة الأطراف ذات الصلة بها من موظفين ومساهمين وموردين وعملاء وغيرهم بما يكفل حقوق الشركة وكافة هذه الأطراف.

كما أصدرت الشركة سياسة دليل المساهمين التي تهدف إلى تقديم البنية التي يتم من خلالها تحديد أهداف مساهمي الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود، والتي تتمثل في رفع قيمة استثماراتهم ومساهماتهم وتحقيق عائد جيد من هذه الاستثمارات، وفي تحديد سبل تحقيق هذه الأهداف ومتابعة الأداء وكذلك تحديد المبادئ وأفضل الممارسات لضمان حقوق وصلاحيات ومسؤوليات المساهمين، لضمان العدالة والمساواة بين كافة المساهمين على اختلاف فئاتهم، ولحماية حقوقهم ورؤوس أموالهم.



3.4 مشاركة أصحاب المصلحة

م	فئة أصحاب المصلحة	نوع التواصل	أسلوب المشاركة	وتيرة المشاركة	كيفية الاستجابة والدمج
1.	مجلس الإدارة	داخلي	اجتماعات مجلس الإدارة والتقارير الدورية	ربع سنوي / حسب الحاجة	اعتماد السياسات، توجيه الإدارة التنفيذية، متابعة الأداء
2.	الإدارة التنفيذية	داخلي	اجتماعات تشغيلية وتقارير دورية	شهري	تطوير الخطط التشغيلية وتحسين الأداء
3.	الموظفون	داخلي	اجتماعات، برامج تدريب، استبيانات، تعميمات	مستمر	تطوير السياسات والبرامج وتحسين بيئة العمل
4.	العملاء	خارجي	مراكز الاتصال، وسائل التواصل، الاستبيانات، إدارة الشكاوى	مستمر	تطوير الخدمات وتحسين تجربة العملاء
5.	الجهات الرقابية والتنظيمية	خارجي	تقارير رسمية، اجتماعات، زيارات تفتيش	حسب المتطلبات	الالتزام بالمتطلبات التنظيمية ومعالجة الملاحظات
6.	الموردون والمقاولون	خارجي	عقود، اجتماعات تنسيقية، تقييم أداء	حسب التعاقد	تحسين سلسلة التوريد ورفع مستوى الامتثال
7.	المساهمون والمستثمرون	خارجي	الجمعية العامة، الإفصاحات، التقارير السنوية	دوري	تعزيز الشفافية وتحقيق القيمة للمساهمين
8.	المجتمع المحلي	خارجي	المبادرات المجتمعية، الحملات التوعوية، الفعاليات	حسب المبادرات	تصميم وتنفيذ برامج ومبادرات ذات أثر إيجابي

05

تعزير الحوكمة
لتحقيق الاستدامة



1.5 هيكل الحوكمة

تتميز الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود (ش.م.ك. عامة) ومنذ بداية تأسيسها في عام 2004 م بالعمل بمبدأ الشفافية والتزامها بالتطبيق الكامل لجميع القرارات الصادرة من كافة الجهات الرقابية واتباعها لأعلى المعايير والمواصفات العالمية لضبط الجودة والسلامة البيئية لشركة البترول الوطنية الكويتية، وبعد صدور القانون رقم 7 لسنة 2010 لهيئة أسواق المال ولائحته التنفيذية وتعديلاتهما فقد حرصت إدارة الشركة على أن تكون من رواد مواكبي المنظومة ومن الملتزمين بكافة التعليمات والقواعد والقرارات الصادرة عنهما، والتي من شأنها توطيد وتعزيز العلاقة بين مختلف كياناتها من أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء الإدارة التنفيذية والمساهمين وأصحاب المصالح والمستثمرين المحتملين. وقد قامت الشركة ممثلة بأعضاء مجلس الإدارة والجهاز التنفيذي برسم هيكل تنظيمي جديد يواكب استراتيجيات الشركة لتحقيق أهداف. فشملت هذه التغييرات والنمط الجديد خلق آلية للجهاز الرقابي الداخلي عبر إدارات الشركة وإدارة التدقيق وإدارة المخاطر والمطابقة والالتزام، كما أنها عززت مبادئ الإفصاح والشفافية والنظم السليمة للسلوك المهني والقيم الأخلاقية واحترام حقوق جميع المساهمين وأصحاب المصالح.



2.5 بناء هيكل متوازن لمجلس الإدارة

تشكيل مجلس الإدارة

وفقا للنظام الأساسي للشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود (ش.م.ك.ع) يتكون مجلس الإدارة من تسعة أعضاء، منهم عضوان يمثلان مؤسسة البترول الكويتية، وسبعة أعضاء تنتخبهم الجمعية العامة منهم عضوان مستقلان .

ومدة عضوية أعضاء مجلس الإدارة ثلاث سنوات ويجوز إعادة انتخاب العضو مرة أخرى، ويتشكل المجلس الحالي من رئيس مجلس الإدارة ونائب له وسبع أعضاء آخرين أغلبيتهم غير تنفيذيين، وهو ما يمثل العدد الكافي من الأعضاء بما يمكنهم من تشكيل اللجان اللازمة والمنبثقة عن مجلس الإدارة وبما يتوافق مع متطلبات قواعد الحوكمة.

ويتمتع أعضاء المجلس الحاليين بالمؤهلات العلمية وبالخبرات العملية والمهارات المتخصصة المتنوعة التي تؤهلهم لعضوية المجلس وللقيام بمهام ومسؤوليات المجلس وبما يساهم في تعزيز الكفاءة في اتخاذ القرارات.

المسؤوليات العامة لمجلس الإدارة

مجلس الإدارة يتحمل مسؤولية شاملة عن إدارة الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود، بما يشمل تحديد الأهداف وصياغة الاستراتيجيات والسياسات العامة، بما في ذلك سياسات الرقابة والمخاطر والامتثال وفقا لمعايير الحوكمة. كما يقوم المجلس بمراقبة تطبيق السياسات والإجراءات الداخلية ويضمن الالتزام الدقيق بها، ويشرف على الإدارة التنفيذية والرئيس التنفيذي، ويتابع أدائهما وأداء الشركة بشكل عام. بالإضافة إلى ذلك، يكفل لمجلس دقة وسلامة البيانات المالية ويضمن الامتثال لسياسات الإفصاح والشفافية، ويضمن الامتثال لمتطلبات الرقابة ويحافظ على مصالح المساهمين وأصحاب المصلحة. يراقب أداء أعضاء المجلس والإدارة التنفيذية بناء على مؤشرات أداء محددة، وينشئ نظام حوكمة خاص بالشركة ويتابع فعاليته، ويعد تقريرا سنويا يُطرح في الجمعية العامة للشركة يتضمن متطلبات وإجراءات استكمال قواعد حوكمة الشركات والامتثال لها.



2.5 بناء هيكل متوازن لمجلس الإدارة

تم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة في 24 مايو 2026 وفقا للتشكيل التالي:

م	الاسم	الوظيفة	صفة العضو	تاريخ الانتخاب/ التعيين/ تعيين أمين السر
1.	عبد العزيز محمد العتال	رئيس مجلس الإدارة	غير تنفيذي	24 مايو 2026
2.	عادل محمد العوضي	نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي	تنفيذي	24 مايو 2026
3.	زيد عقاب الخطيب	عضو مجلس الإدارة	غير تنفيذي	24 مايو 2026
4.	فاطمة احمد الحميدان	عضو مجلس الإدارة	غير تنفيذي	24 مايو 2026
5.	وليد خالد الربيعان	عضو مجلس الإدارة	غير تنفيذي	24 مايو 2026
6.	علي أحمد العميري	عضو مجلس الإدارة	غير تنفيذي	24 مايو 2026
7.	سعد أحمد معريفي	عضو مجلس الإدارة	غير تنفيذي	24 مايو 2026
8.	وليد خالد مندني	عضو مجلس الإدارة	مستقل	24 مايو 2026
9.	هاشم سمير سيد جواد بهباني	عضو مجلس الإدارة	مستقل	24 مايو 2026
10	داليا أحمد يوسف	أمين السر	تنفيذي	10 مايو 2023

العلاقة بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

إن من أهم ركائز الحوكمة السليمة هو التوازن في الصلاحيات والسلطات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية للشركة، حيث يتمثل دور المجلس في الإرشاد والقيادة ووضع الخطط الاستراتيجية والسياسات واللوائح الداخلية، بينما تتولى الإدارة التنفيذية تنفيذ الاستراتيجية والخطط السنوية وكافة السياسات واللوائح الداخلية للشركة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة، وتسيير أعمال ونشاط الشركة. ويتأكد المجلس من قيام الإدارة التنفيذية بتفعيل السياسات المتعلقة بمنع أو الحد من ممارسة الأنشطة أو العلاقات التي قد تؤثر على جودة قواعد الحوكمة بالشركة مثل تعارض المصالح والالتزام بالنزعة المعتمدة من مجلس الإدارة.

وتتضمن مهام الإدارة التنفيذية على سبيل المثال (لا الحصر)

- العمل على تنفيذ كافة السياسات واللوائح والأنظمة الداخلية للشركة المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.
- تنفيذ الاستراتيجية والخطط السنوية المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.
- إعداد التقارير الدورية (مالية وغير مالية) بشأن نشاط الشركة في ضوء خطط وأهداف الشركة الاستراتيجية، وعرض تلك التقارير على مجلس الإدارة.
- إدارة العمل اليومي وتسيير النشاط وإدارة موارد الشركة بالشكل الأمثل.
- المشاركة الفعالة في بناء تنمية ثقافة القيم الأخلاقية داخل الشركة.
- وضع نظم الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر والتأكد من فاعلية وكفاية تلك النظم والحرص على الالتزام بنزعة المخاطر المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.
- وضع نظم الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر والتأكد من فاعلية وكفاية تلك النظم والحرص على الالتزام بنزعة المخاطر المعتمدة من قبل مجلس الإدارة.

3.5 مؤهلات وخبرات أعضاء مجلس الإدارة



وليد خالد الربيعان
عضو مجلس الإدارة

يحمل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من الولايات المتحدة الأمريكية، ويتمتع بخبرة قيادية وإدارية واسعة في قطاع النفط والطاقة والموارد البشرية والتطوير المؤسسي.

يشغل حالياً منصب نائب الرئيس التنفيذي للشؤون الإدارية والمالية في شركة نفط الكويت،

على مدار مسيرته المهنية، شغل العديد من المناصب القيادية في شركة نفط الكويت، من بينها مدير مجموعة التدريب والتطوير الوظيفي، ورئيس فريق الشؤون الإدارية والتطوير الوظيفي في مستشفى الأحمدى، ورئيس الشؤون الإدارية للتوظيف والقوى العاملة، حيث ساهم في تطوير السياسات والبرامج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية واستقطاب الكفاءات وتنمية رأس المال البشري.

كما شغل منصب المدير التنفيذي للموارد البشرية في العمليات المشتركة بالفنيجي، حيث أشرف على تطوير وتنفيذ الاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بالموارد البشرية والتطوير التنظيمي.

ويشارك في عدد من اللجان والجهات المتخصصة، حيث شغل عضوية لجنة علاقات العمل واللجان المنتقاة عنها، بما في ذلك لجنة الشؤون الإدارية ولجنة التدريب، كما شارك في عدد من اللجان التوجيهية والاستراتيجية المعنية بالموارد البشرية والتخطيط المالي والمشروعات التشغيلية. بالإضافة إلى ذلك، يشغل عضوية مجلس أمناء صندوق التأمين الخاص للعاملين الكويتيين بقطاع البترول.

ويتمتع بخبرة متخصصة في مجالات الموارد البشرية، والتطوير المؤسسي، وإدارة التغيير، والتخطيط الاستراتيجي، والعلاقات العمالية، والحوكمة المؤسسية، مما يساهم في إثراء أعمال مجلس الإدارة ودعم توجهات الشركة نحو تحقيق التميز المؤسسي والاستدامة.



م. عادل محمد العوزي
نائب رئيس مجلس الإدارة
والرئيس التنفيذي

يحمل درجة البكالوريوس في العلوم بتخصصي هندسة الكمبيوتر وعلوم الكمبيوتر من جامعة ميامي في الولايات المتحدة الأمريكية، ويتمتع بخبرة قيادية ومهنية واسعة تمتد عبر قطاعات الطاقة والاتصالات والتكنولوجيا.

عمل في شركة زين للاتصالات، حيث تدرج في عدد من المناصب الفنية والتقنية، بدءاً من مبرمج ثم مهندس أول وصولاً إلى تخصصه في إدارة نظم المعلومات. كما شغل مناصب قيادية في مجال التسويق والاتصالات في قطاع الاتصالات، مما أكسبه خبرة متقدمة في تطوير الأعمال وإدارة العلاقات مع العملاء.

التحق بالشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود وتدرج في عدد من المناصب التنفيذية شملت إدارة التسويق والمبيعات والعلاقات العامة والعمليات وتطوير الأعمال، قبل أن يتولى منصب الرئيس التنفيذي للشركة. كما تم تعيينه عضواً في مجلس الإدارة، ثم نائباً لرئيس مجلس الإدارة، حيث يساهم في رسم التوجهات الاستراتيجية للشركة ودعم مسيرة نموها وتطوير أعمالها.

ويُعرف باهتمامه بالابتكار والتحول الرقمي، حيث قام بتطوير حلول تقنية متخصصة في مجال المدفوعات الإلكترونية والأنظمة اللاتلامسية، كما حصل على شهادة إيداع مصنف لنظام إلكتروني مبتكر من المكتبة الوطنية الكويتية، وتشمل ابتكاراته تطوير حلول رقمية متقدمة للمدفوعات الآمنة وإدارة العمليات والخدمات اللوجستية، بالإضافة إلى أنظمة الدفع اللاتلامسي المخصصة لموزعات الوقود ومحطات شحن المركبات الكهربائية.

ويتمتع بخبرة متميزة في مجالات التسويق الاستراتيجي، وتطوير الأعمال، والتحول الرقمي، وإدارة العمليات، وتقنيات المدفوعات الإلكترونية، بما يدعم توجهات الشركة نحو الابتكار والاستدامة وتعزيز تجربة العملاء.



عبد العزيز محمد العتال
رئيس مجلس الإدارة

حاصل على ماجستير في نظم قواعد البيانات (بامتياز)، جامعة وستمنستر، المملكة المتحدة - بكالوريوس في علوم الحاسوب والإحصاء الرياضي (تخصص فرعي في المحاسبة)، جامعة الكويت محترف تقنية معلومات ومدير مشاريع ذو خبرة تزيد عن 30 عاماً في أنظمة الاستثمار، وتطوير البرمجيات، ومبادرات تقنية المعلومات الاستراتيجية في المؤسسات الاستثمارية الحكومية.

سجل حافل بالنجاح في قيادة مشاريع واسعة النطاق، وتطبيق أنظمة مؤسسية، وتقديم حلول تقنية فعالة في بيئات متعددة الجنسيات.

مهارات عالية في نظم قواعد البيانات، والتكنولوجيا المالية، والتعاون الفعال مع فرق العمل متعددة التخصصات.

3.5 مؤهلات وخبرات أعضاء مجلس الإدارة



هاشم سمير بهباني
عضو مجلس الإدارة

يحمل درجة البكالوريوس في الهندسة الميكانيكية من جامعة ولاية كاليفورنيا في شيكو، ويتمتع بخبرة مهنية متخصصة في مجالات الهندسة الميكانيكية وإدارة المشاريع النفطية والطاقة، مع تركيز خاص على المعدات الدوارة والأنظمة الميكانيكية في المشاريع الصناعية الكبرى.

بدأ مسيرته المهنية بالانضمام إلى شركة AMEC ضمن برنامج تطوير الخريجين، حيث عمل مهندساً ميكانيكياً متديراً وشارك في دعم الفرق الهندسية في عدد من مشاريع البنية التحتية والمرافق النفطية، بما في ذلك مشاريع المحطات المرتفعة ومحطات التعزيز والمشاريع المساندة الأخرى، مما أتاح له اكتساب خبرة عملية واسعة في التصميم والتنفيذ والإشراف الهندسي.

ومع تطور مسيرته المهنية، تمت ترقيته إلى منصب مهندس مساعد، حيث توسعت مسؤولياته لتشمل تقديم الدعم الفني والهندسي لمشاريع مراكز التجميع الجديدة، والمشاركة في مختلف الجوانب المتعلقة بالأنظمة والمعدات الميكانيكية.

وفي مرحلة لاحقة، تولى مهام مهندس ميكانيكي، حيث واصل العمل على مشاريع التطوير والتوسعة، وركز بشكل خاص على المعدات الدوارة والأنظمة الميكانيكية الحيوية، كما شارك في أعمال التصميم والمراجعة الفنية والإشراف على التنفيذ وضمان الالتزام بالمعايير الهندسية والتشغيلية المعتمدة.

ويتمتع بخبرة متخصصة في مجالات الهندسة الميكانيكية، والمعدات الدوارة، وإدارة المشاريع، والصيانة الهندسية، والأنظمة التشغيلية في قطاع النفط والطاقة، بما يعزز قدرته على المساهمة في دعم التوجهات الفنية والاستراتيجية للشركة.



فاطمة أحمد الحميدان
عضو مجلس الإدارة

تحمل درجة البكالوريوس في الهندسة الكيميائية من جامعة الكويت، كما حصلت على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الكويت، ويتمتع بخبرة مهنية وقيادية واسعة في قطاع النفط والطاقة تمتد لأكثر من عقدين.

عملت في شركة البترول الوطنية الكويتية، حيث تقلدت في عدد من الوظائف الفنية والإدارية التي أسهمت في بناء خبرتها في مجالات التشغيل والتخطيط وإدارة الأداء.

وانضمت لاحقاً إلى شركة البترول الكويتية العالمية، حيث تولت العديد من المناصب القيادية في مجالات التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء المؤسسي، وشغلت منصب رئيس فريق قياس الأداء، قبل أن يتم إيفادها إلى شركة كويت بترولיום إيطاليا في روما لتولي مسؤولية إدارة التخطيط، حيث ساهمت في تطوير منظومة الإدارة الاستراتيجية والأداء التشغيلي، وشاركت في عدد من عمليات الاستحواذ والاندماج الرئيسية، بما في ذلك عملية الاستحواذ على أصول شركة شل في إيطاليا.

كما تولت لاحقاً منصب مدير مجموعة التخطيط المؤسسي في شركة البترول الكويتية العالمية، حيث قادت جهود التخطيط الاستراتيجي ومتابعة الأداء على مستوى المجموعة. وتشغل حالياً منصب مدير عام إدارة أداء التصنيع لمصافي الشراكة (فيتتام - دقم)، حيث تضطلع بمسؤوليات تتعلق برفع الكفاءة التشغيلية وتحسين الأداء وتعزيز القيمة المضافة للأعمال.

وإلى جانب مسؤولياتها التنفيذية، تشغل عضوية مجالس إدارة عدد من الشركات الأوروبية التابعة لشركة البترول الكويتية العالمية، الأمر الذي يعكس خبرتها الواسعة في مجالات الحوكمة والإدارة الاستراتيجية والرقابة المؤسسية.

وتتمتع بخبرة متخصصة في مجالات التخطيط الاستراتيجي، وإدارة الأداء المؤسسي، والصناعة النفطية، وإدارة المشروعات، والحوكمة، مما يثري أعمال مجلس الإدارة ويدعم تحقيق أهداف الشركة واستدامة نموها.



زيد عقاب الخطيب
عضو مجلس الإدارة

حاصل على درجة البكالوريوس في التجارة من كلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت.

مدير تنفيذي متميز ذو خبرة تزيد عن 30 عاماً في القيادة المتقدمة عبر قطاعات متنوعة، يتميز بتحقيق نتائج ملموسة. يُعرف بقدرته على تحقيق التميز التشغيلي، وبناء فرق عمل عالية الأداء، وتحقيق نمو مستدام للأعمال.

يتمتع بمهارات عالية في التخطيط الاستراتيجي، وتحسين استخدام الموارد، وتعزيز بيئات عمل تعاونية تتماشى مع أهداف المؤسسة.

يُجيد إدارة المشاريع الكبيرة، وتبسيط العمليات، وتطبيق حلول مبتكرة لتعزيز الكفاءة والربحية. يُعرف بقدراته القوية على اتخاذ القرارات، وتوجيه قادة المستقبل، والحفاظ على علاقات طويلة الأمد مع العملاء وأصحاب المصلحة.

3.5 مؤهلات وخبرات أعضاء مجلس الإدارة



وليد خالد مندني
عضو مجلس الإدارة - مستقل

يحمل شهادة إدارة الأعمال من جامعة أريزونا، توسان، أريزونا، الولايات المتحدة الأمريكية.

يتمتع بخبرة تزيد عن 30 عامًا في مؤسسات مالية عالمية ومحلية شديدة التنافسية، توجت بمناصب قيادية عليا، حيث قاد فرقًا تنفيذية ومؤسسات بأكملها خلال مراحل التغيير، والتحول الرقمي، وعمليات الاندماج والاستحواذ، وتعزيز الامتثال، وتحسين الأداء، وزيادة قيمة المساهمين والربحية. وقد بنى فرقًا متميزة ومتناغمة، وقدم التوجيه والإرشاد لقادة في القطاع المصرفي، وحافظ على تحفيزهم وتناغمهم.

- بنك الخليج الكويتي - الرئيس التنفيذي بالإنابة

- بيت التمويل الكويتي (KFH)، الكويت - رئيس قسم الخدمات المصرفية الخاصة ورئيس قسم التجزئة

- بنك بي إن بي باريبا، الكويت - الرئيس التنفيذي لإدارة الثروات

- البنك الأهلي المتحد (UBK سابقًا)، الكويت - مدير أول، الخدمات المصرفية الخاصة والمؤسسات

- شركة الاستثمارات الوطنية، الكويت - رئيس قسم أسواق رأس المال للشركات والاستثمار

- شركة أبناء عبد الرحمن حسين، الكويت - مدير محافظ استثمارية محلي

- البنك الوطني الكويتي، الكويت - مسؤول الخزينة، غرفة التداول



سعد أحمد معرفي
عضو مجلس الإدارة - مستقل

يحمل الشهادات التالية:

كلية لندن للأعمال - لندن، المملكة المتحدة،

- التمويل لغير المتخصصين في التمويل
- إدارة الاستثمار الاستراتيجي
- عمليات الاندماج والاستحواذ
- تمويل الشركات
- التقييم المعياري

جامعة ميامي - كورالجالبز، فلوريدا،

• ماجستير العلوم في الهندسة المعمارية

جامعة ميامي - كورالجالبز، فلوريدا،

• بكالوريوس العلوم في الهندسة المعمارية

الخبرة المهنية

- شركة مدينة الكويت للأعمال العقارية

- مجلس الوزراء

الأنشطة و المشاركات

فريق الاستجابة للطوارئ المجتمعية (CERT) - جامعة ميامي

منظمة الطلاب الكويتيين (KSO) - جامعة ميامي



علي أحمد العميري
عضو مجلس الإدارة

يتمتع السيد بخبرة مهنية واسعة في قطاعات متعددة، حيث شغل مناصب تنفيذية عليا في مؤسسات كبرى وشركات استثمار رائدة، كما أنه حاصل على عدد من الشهادات المهنية الدولية المرموقة، وشغل مناصب عديدة.

4.5 اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة خلال السنة المالية 2025

لجنة التدقيق

وتم تشكيل لجنة التدقيق من السادة الأعضاء التالية أسمائهم:

أعضاء اللجنة:	
رئيس اللجنة	د. علي حسين عبد الله
عضو اللجنة	هاشم سمير بهباني
عضو اللجنة	مسعود غلوم أكبر

تتمثل مهام اللجنة في مراجعة البيانات المالية الدورية وإبداء الرأي والتوصية بشأنها لمجلس الإدارة، ووضع المعايير المناسبة لتعزيز أداء إدارة التدقيق الداخلي وضمان استقلاليتها عن الإدارة التنفيذية، والتأكد أن عمليات التدقيق الخارجي تتم بالأسلوب الذي يحقق مبدأ التدقيق المزدوج.

كما تتحقق اللجنة من التزام الشركة بالقوانين والسياسات الداخلية والقوانين والنظم والتعليمات ذات العلاقة، وأن نظم الرقابة الداخلية المتعلقة بالأمور المالية والإدارية تتسم بالشمولية والشفافية، كما تعمل اللجنة على ضمان التزام الشركة بالمتطلبات القانونية والرقابية والمعايير المحاسبية الدولية، وكذلك التأكد من كفاية مؤهلات وخبرات المدققين الخارجيين واستقلاليتهم والتوصية بتعيين مدير التدقيق الداخلي مع وجود مناخ من الانضباط والرقابة الداخلية للشركة. كما يحق للمدقق الداخلي ومراقب الحسابات الخارجي طلب اجتماع مع اللجنة حين تقتضي الضرورة.

4.5 اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة خلال السنة المالية 2025

لجنة المخاطر

وتم تشكيل لجنة المخاطر من السادة الأعضاء التالية أسمائهم:

أعضاء اللجنة:	
رئيس اللجنة	مسعود غلوم أكبر
عضو اللجنة	هاشم سمير بهبهاني
رئيس اللجنة	محمد عقاب الخطيب

تتضمن مهام لجنة المخاطر بإعداد ومراجعة استراتيجيات وسياسات إدارة المخاطر قبل تقديمها لاعتماد مجلس الإدارة. وتلتزم اللجنة بضمان توفير الموارد والأنظمة الضرورية لإدارة المخاطر بشكل فعال. كما تقوم اللجنة بتقييم نظم وآليات تحديد وقياس ومتابعة أنواع المخاطر المتنوعة التي قد تواجه الشركة.

وتشمل مسؤوليات اللجنة ضمان استقلالية موظفي إدارة المخاطر، وتعزيز وعيهم، والمساهمة في مساعدة مجلس الإدارة في تحديد وتقييم مستوى المخاطر. يتم التأكيد على عدم تجاوز الشركة لهذا المستوى، وذلك لضمان الامتثال والسيطرة الفعالة على التحديات والمخاطر المحتملة

4.5 اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة خلال السنة المالية 2025

لجنة الترشيحات والمكافآت

تتمثل مسؤوليات اللجنة في تقديم التوصيات لمجلس الإدارة بشأن الترشيح وإعادة الترشيح لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة والتوجيهات الصادرة عن الجهات الرقابية. كما تطلع اللجنة بدور رئيسي في التحقق من استمرارية استقلالية أعضاء مجلس الإدارة المستقلين.

تُجري اللجنة تقييماً سنوياً لأداء المجلس بأكمله وتقوم بمراجعة المعايير المتعلقة باختيار الرئيس التنفيذي والمديرين. وتقوم أيضاً بوضع سياسات تنظيم المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، بما في ذلك تحديد الشرائح المختلفة للمكافآت المخصصة للموظفين. كما تقوم اللجنة بإعداد تقرير سنوي حول ممارسات الحوكمة وتقديم تقرير مفصل عن جميع المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، والذي يُعرض على الجمعية العامة للشركة للموافقة ويُقدم من قبل رئيس مجلس الإدارة.

وتطبقاً لقاعدة اختيار أشخاص من ذوي الكفاءة لعضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية تتولى اللجنة اختيار وجذب الكفاءات المناسبة لمناصب عضوية مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وذلك لضمان تحقيق رؤية الشركة. تضطلع اللجنة أيضاً برسم سياسات ومعايير واضحة لنظام المكافآت والمزايا المقدمة لأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية، بناءً على تقييم دقيق لأدائهم، وتقوم بإعداد تقارير تفصيلية وشفافة تُقدم في الجمعية العمومية السنوية للشركة، تفصح عن هذه المكافآت والمزايا وفقاً للسياسات المعتمدة.

وطبقاً للسياسات المعتمدة تم تحديد مسؤوليات اللجنة كالتالي:

1. التوصية بقبول الترشيح وإعادة الترشيح لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية
2. وضع سياسة واضحة لمكافآت مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين
3. المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة، واستقطاب طلبات الراغبين في شغل المناصب التنفيذية حسب الحاجة ودراسة ومراجعة تلك الطلبات
4. تحديد الشرائح المختلفة للمكافآت التي سيتم منحها للموظفين
5. وضع توصيف وظيفي لكل من الأعضاء التنفيذيين وغير التنفيذيين والمستقلين
6. التأكد من صفة الاستقلالية للعضو المستقل
7. إعداد تقرير سنوي مفصل عن كافة المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية سواء كانت مبالغ ومزايا أيا كانت طبيعتها ومسامها علي أن يتم عرض هذا التقرير علي الجمعية العامة للشركة للموافقة عليه.

وتم تشكيل لجنة الترشيحات والمكافآت من السادة الأعضاء التالية أسمائهم:

أعضاء اللجنة:	
رئيس اللجنة	د. علي حسين عبد الله
عضو اللجنة	هاشم سمير بهباني
عضو اللجنة	مسعود غلوم أكبر

5.5 تقييم أداء أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية



يتم تقييم أداء كل من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وفق نظم دورية من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية لأداء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والمرتبطة بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة، وبالإضافة إلى تقييم الإدارة التنفيذية سنويا لتحديد نقاط القوة والضعف ودعمها لتحقيق الاستراتيجية المرجوة.

وتم إعداد وإصدار سياسة تحدد مؤشرات الأداء الرئيسية لمجلس الإدارة والإدارة العليا «المبادئ التوجيهية» لتقييم وقياس أداء أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا وفقاً للمتطلبات المذكورة في هيئة أسواق رأس المال.

وتتكون من:

- 15 مؤشر أداء - مجلس الإدارة
- 5 مؤشر أداء - عضو مجلس الإدارة
- 11 مؤشر أداء - الإدارة التنفيذية

6.5 أجور ومكافآت مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية

تم إعداد سياسة مكافآت مجلس الإدارة ولجانه والإدارة التنفيذية والتي تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤوليتها على أن تتوافق مع اللائحة التنفيذية الصادرة عن هيئة أسواق المال للقانون رقم 7 لسنة 2010 من الكتاب الخامس عشر حوكمة الشركات الفصل الرابع القاعدة الثالثة مادة (4-2) والتي نصت على التالي:

« مع عدم الإخلال بما ينص عليه قانون الشركات ولائحته التنفيذية، فإنه يتعين على الشركة أن تقوم بوضع سياسة وضحة لمنح المكافآت تتضمن تحديد لمكافآت رئيس وأعضاء مجلس الإدارة، ويجوز بقرار يصدر من الجمعية العامة العادية للشركة استثناء عضو مجلس الإدارة المستقل من الحد الأعلى للمكافآت المذكورة. »

وتهدف هذه السياسة إلى تحديد معايير واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة ولجانه وكبار التنفيذيين في متطلبات نظام الشركات وأنظمة ولوائح هيئة أسواق المال، كما تهدف السياسة إلى جذب أفراد يتمتعون بقدر من الكفاءة والقدرة والموهبة من أجل العمل في مجلس الإدارة واللجان والإدارة التنفيذية من خلال تبني خطط وبرامج محفزة للمكافآت ومرتبطة بالأداء، مما يساهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق مصالح مساهميها.



7.5 دور مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في الإشراف على أثر التنمية المستدامة



للمتطلبات التنظيمية والتشريعية، وتعزيز ثقافة الاستدامة بين الموظفين وفي مختلف أنشطة الشركة.

كما تشرف الإدارة التنفيذية على جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالأداء البيئي والاجتماعي والاقتصادي والحوكمي، والتنسيق بين الإدارات المختلفة لضمان دقة المعلومات والإفصاحات الواردة في تقرير الاستدامة. وتقوم الإدارة التنفيذية برفع التقارير الدورية والتوصيات ذات الصلة إلى مجلس الإدارة بما يدعم عملية اتخاذ القرار وتحسين الأداء المستدام.

ويأتي إعداد تقرير الاستدامة في إطار التزام الشركة بالشفافية والإفصاح، حيث يتم إعداد التقرير من خلال التعاون بين الإدارات المعنية وتحت إشراف الإدارة التنفيذية، قبل عرضه على مجلس الإدارة للاطلاع عليه واعتماده، بما يضمن اتساقه مع استراتيجية الشركة ومتطلبات الجهات التنظيمية وأفضل الممارسات المعمول بها.

يؤدي مجلس إدارة الشركة دوراً محورياً في توجيه جهود الاستدامة والإشراف على دمج مبادئ التنمية المستدامة ضمن الاستراتيجية العامة للشركة وعملياتها التشغيلية. ويحرص المجلس على التأكد من أن القرارات الاستراتيجية تأخذ في الاعتبار الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية لأنشطة الشركة، بما يحقق التوازن بين النمو المستدام وتحقيق القيمة لأصحاب المصلحة.

ويتولى مجلس الإدارة مسؤولية مراجعة واعتماد التوجهات العامة المتعلقة بالاستدامة، ومتابعة القضايا الجوهرية المرتبطة بالحوكمة والبيئة والمسؤولية الاجتماعية، والإشراف على منظومة إدارة المخاطر والامتثال بما يدعم استدامة الأعمال واستمراريتها على المدى الطويل.

وتتولى الإدارة التنفيذية مسؤولية تنفيذ توجهات مجلس الإدارة وتحويلها إلى خطط وبرامج ومبادرات عملية، بالإضافة إلى متابعة مؤشرات الأداء ذات الصلة بالاستدامة، وضمان الامتثال

06

القيم المؤسسية
منطلق النمو

أولى  Oula



06 القيم المؤسسية منطلق النمو



وتتوقع الشركة من جميع موظفيها الالتزام بقواعد السلوك المهني والسياسات الداخلية المعتمدة، وممارسة أعمالهم بأعلى درجات الأمانة والموضوعية والمهنية، مع تجنب أي ممارسات قد تؤدي إلى تعارض المصالح أو الإضرار بسمعة الشركة أو مصالح أصحاب المصلحة.

كما تشجع الشركة العاملين لديها على الإبلاغ عن أي ممارسات أو سلوكيات قد تشكل مخالفة للقوانين أو اللوائح أو السياسات المعتمدة، وتحرص على التعامل مع هذه البلاغات بسرية وموضوعية وفق الإجراءات المعمول بها، بما يعزز بيئة عمل قائمة على الثقة والمساءلة والالتزام.

ومن خلال ترسيخ ثقافة السلوك المسؤول، تسعى الأولى إلى تعزيز استدامة أعمالها، والمحافظة على ثقة أصحاب المصلحة، ودعم ممارسات الحوكمة الرشيدة التي تساهم في تحقيق النمو المستدام على المدى الطويل.

تؤمن الأولى بأن النزاهة والشفافية والسلوك المهني المسؤول تشكل الأساس الذي تقوم عليه علاقاتها مع العملاء والمساهمين والموظفين وجميع أصحاب المصلحة. وتعتبر الشركة أن سمعتها المؤسسية والثقة التي تحظى بها في السوق من أهم أصولها الاستراتيجية، الأمر الذي يدفعها إلى الالتزام بأعلى معايير الأخلاق المهنية وممارسات العمل المسؤولة في جميع أنشطتها وعملياتها.

وضمن منظومة السياسات المعتمدة بالشركة تم إصدار سياسة (قواعد الأولى لسلوك العمل) التي يقوم موظفي الشركة بالاطلاع عليها والتوقيع، باعتبارها دليل إرشادي لتطبيق أعلى درجات المسؤولية والنزاهة واحترام الآخر.

1.6 المهنية وسلوك العمل المسؤول

قامت الأولى بإصدار مدونة «قواعد الأولى لسلوك العمل» والتي تتضمن توجيهات بخصوص السلوك المتوقع من العاملين وكيفية الحفاظ على العلاقات المهنية بين كافة الموظفين.

ويتضمن الدليل:

احترام التنوع والمعتقدات

تلتزم الشركة بتوفير بيئة عمل قائمة على الاحترام المتبادل والتنوع والشمول، وتؤمن بحق جميع العاملين في ممارسة معتقداتهم الدينية والشعائر الخاصة بهم في إطار من الاحترام والتفاهم المتبادل. وتحرص الشركة على تعزيز ثقافة تقبل الاختلاف واحترام التنوع الثقافي والديني، وترفض أي شكل من أشكال التمييز أو الإساءة أو التضييق على الأفراد بسبب معتقداتهم أو خلفياتهم الشخصية.



1.6 المهنية وسلوك العمل المسؤول

تكافؤ الفرص والعلاقات المهنية

تؤمن الأولى بأن نجاحها يعتمد على بناء بيئة عمل عادلة ومحفزة تتيح لجميع الموظفين فرصاً متكافئة للتوظيف والتطوير والترقي المهني، استناداً إلى الكفاءة والجدارة والأداء. وتلتزم الشركة بتوفير بيئة عمل إيجابية تشجع على التعاون والاحترام المتبادل والمشاركة الفاعلة.

وتعمل الشركة على تعزيز التواصل البناء بين الموظفين والإدارة، وتشجيع مشاركة العاملين في تقديم الأفكار والمقترحات التي تساهم في تطوير الأداء المؤسسي وتحسين بيئة العمل، بما يدعم رفاه الموظفين ويعزز استدامة نجاح الشركة على المدى الطويل.



1.6 المهنية وسلوك العمل المسؤول

نظم الصحة والسلامة المهنية

تؤمن شركة الأولى بأن الأداء المتميز في مجالات الصحة والسلامة والبيئة يحقق فوائد ملموسة وغير ملموسة، من خلال حماية البيئة والمحافظة على سلامة موظفيها والعاملين لدى المقاولين المتعاقدين معها. وتسعى الشركة إلى الوصول إلى بيئة عمل خالية من الإصابات والأمراض المهنية، مع ضمان حماية البيئة في جميع المواقع التي تمارس فيها أعمالها وأنشطتها.

كما تولي الشركة أهمية كبيرة لسلامة العاملين خارج نطاق العمل، إيماناً منها بأن المحافظة على سلامتهم ورفاههم مسؤولية تمتد إلى ما هو أبعد من بيئة العمل المباشرة.

وتعد الصحة والسلامة والبيئة جزءاً أصيلاً من ثقافة الشركة وقيمتها المهنية، حيث تلتزم بتنفيذ أعمالها وفق أعلى المعايير والممارسات المعتمدة، وبما يضمن إدارة المخاطر والحد من الآثار السلبية المحتملة على الأفراد والبيئة. كما تدرك الشركة أن الدروس المستفادة والممارسات المطبقة في إحدى العمليات أو المواقع قد تكون ذات فائدة لعمليات ومواقع أخرى، ولذلك تعمل على تعميم الخبرات وتبادل المعرفة وتعزيز الالتزام المستمر بجميع متطلبات ومعايير الصحة والسلامة والبيئة في مختلف أنشطتها ومرافقها.



2.6 الشكاوى والتواصل حول المخاوف الحرجة



تحرص الشركة على توفير قنوات فعالة وآمنة تتيح للموظفين وأصحاب المصلحة الإبلاغ عن أي ممارسات أو سلوكيات قد تتعارض مع القوانين أو اللوائح أو السياسات المعتمدة أو المبادئ الأخلاقية التي تتبناها الشركة.

وتشجع الشركة على الإبلاغ المبكر عن أي مخاوف أو مخالفات محتملة، مع ضمان حماية المبلغين من أي شكل من أشكال الانتقام أو التمييز.

وفي هذا الإطار، اعتمدت الشركة سياسة وإجراءات للإبلاغ عن المخالفات تتيح للموظفين وأصحاب المصلحة استخدام قنوات متعددة للإبلاغ عن أي ادعاءات أو مخاوف تتعلق بالمخالفات أو السلوك غير المهني أو أي ممارسات قد تؤثر على نزاهة أعمال الشركة.

طبقاً لدليل سياسات وإجراءات الإبلاغ عن المخالفات يحق لأي موظف الإبلاغ عن أي ادعاء إلى لجنة التدقيق علناً أو سراً أو بشكل مجهول، ويمكن تقديم الادعاءات شفهيًا عبر خط هاتفي مسجل أو كتابيًا إلى لجنة التدقيق. كما يمكن تقديم هذه البلاغات بشكل مجهول عبر الاتصال بالخط الساخن في أي وقت.

تتم إدارة الخط الساخن من قبل مزود خدمة خارجي مستقل، ويتيح لأي شخص تقديم ادعاء دون الكشف عن اسمه، ويلتزم مزود خدمة الخط الساخن بتزويد الإدارة أو لجنة التدقيق بالمعلومات الواردة في الإدعاء في أسرع وقت ممكن.

6.3 سياسة تعارض المصالح

تعتمد الشركة سياسات وإجراءات تهدف إلى حماية حقوق أصحاب المصلحة وتعزيز التواصل الفعال معهم، بما يضمن معالجة الشكاوى والملاحظات بصورة عادلة وفعالة، والمحافظة على سرية المعلومات، وترسيخ مبادئ السلوك المهني والأخلاقي في جميع التعاملات.

والغرض من هذه السياسات هو تنظيم العلاقة مع أصحاب المصالح للشركة وبيان الإجراءات والأنظمة الخاصة بحماية أصحاب المصالح وحفظ حقوقهم بحيث تتضمن:

1. آليات تعويض أصحاب المصالح في حال انتهاك حقوقهم التي تقرها الأنظمة وتحميها العقود.
2. آليات تسوية الشكاوى أو الخلافات التي قد تنشأ بين الشركة وأصحاب المصالح.
3. آليات مناسبة لإقامة علاقات جيدة مع العملاء والموردين والمحافظة على سرية المعلومات.
4. قواعد السلوك المهني للمديرين والعاملين بالشركة بحيث تتوافق مع المعايير المهنية والأخلاقية السليمة وتنظيم العلاقة بينهم وبين أصحاب المصالح، على أن يضع مجلس الإدارة هذه القواعد والالتزام بها.
5. مساهمات الشركة في الجوانب الاجتماعية.

- وتتضمن السياسة الأحكام المتعلقة بتعارض المصالح مع كل من :
1. المساهمين
 2. رئيس وأعضاء مجلس الإدارة
 3. الإدارة التنفيذية
 4. موظفو الشركة
 5. أصحاب المصلحة الآخرين

وتتولى لجنة التدقيق المنبثقة عن مجلس الإدارة الإشراف على تنفيذ هذه السياسة من خلال مراجعة الحالات والمعاملات والعقود التي تتم مع أصحاب المصالح والتأكد من حماية حقوق أصحاب المصالح ورفع أي توصيات تراها اللجنة إلى مجلس الإدارة.



0

7

المسؤولية الاجتماعية
والتنمية المستدامة



1.7 تمكين الأفراد

تؤمن الشركة بأن موظفيها هم الركيزة الأساسية لنجاحها واستدامة أعمالها وهم شركاء النجاح، ولذلك تحرص على توفير بيئة عمل عادلة وآمنة ومحفزة تتيح فرص النمو والتطور المهني والشخصي. وتتبنى الشركة ممارسات للموارد البشرية تقوم على مبادئ الكفاءة والجدارة وتكافؤ الفرص، بما يضمن استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها وتنمية قدراتها.

وتعمل الشركة على تشجيع الموظفين على المشاركة وإبداء آرائهم ومقترحاتهم، مع الحرص على معالجة التحديات والملاحظات التي قد تواجههم بصورة عادلة وشفافة وتقوم الشركة بذلك من خلال الممارسات التالية:

- اختيار المتقدمين إلى الوظائف بناء على كفاءتهم.
- تعويض ومكافأة الموظفين بإنصاف وعدل بناء على أداء العمل والنتائج المحققة.
- إيجاد مكان آمن للعمل عبر إدارة برنامج الصحة والسلامة في كافة أقسام الشركة.
- معاملة الموظفين بتقدير وتفهم واحترام: تشجيع الأداء الجيد، وتأمين فرص التصحيح لمن يكون أدائهم دون المستوى المطلوب.
- حث الموظفين على التعبير عن أي مشاكل قد يعانون منها ونذل الجهود الصادقة لحل الخلافات فوراً.
- تحفيز التواصل بين الموظفين والإدارة فيما يتعلق بالأمور التي تهم الطرفين وبما يعود عليهما بالفائدة.
- اختيار الموظفين بعناية لشغل المراكز القيادية وتزويدهم بالفرص اللازمة لتطوير مهاراتهم.



2.7 تمكين المرأة وتعزيز المساواة في بيئة العمل



تؤمن الشركة الأولى بأهمية توفير بيئة عمل قائمة على مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص واحترام التنوع، وتلتزم بتعزيز مشاركة المرأة وتمكينها مهنيًا بما يتوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها في دولة الكويت. وتحرص الشركة على توفير فرص متكافئة في التوظيف والتطوير المهني والترقيات، استناداً إلى الكفاءة والجدارة دون أي تمييز.

كما تعمل الشركة على توفير بيئة عمل داعمة تُمكن الموظفين من أداء أدوارهم بكفاءة، مع مراعاة احتياجاتهم المهنية والاجتماعية، والاستفادة من المزايا والحقوق التي تكفلها التشريعات الوطنية. وتؤمن الأولى بأن تنوع القوى العاملة وتعزيز مشاركة المرأة في مختلف المستويات الوظيفية يسهمان في إثراء بيئة العمل، ودعم الابتكار، وتعزيز القدرة على تحقيق الأهداف المؤسسية والتنمية على المدى الطويل.

3.7 التدريب وبناء القدرات

واصلت الشركة جهودها في تنفيذ خطط التدريب وتطوير الموظفين، عبر تنظيم برامج ودورات تدريبية متخصصة في مختلف المجالات من خلال مركز التدريب التابع للشركة. وأسهمت هذه البرامج في تنمية المهارات والمعارف الوظيفية، وتحسين مستوى الأداء، ورفع الإنتاجية، بما يحقق أهداف الشركة ويعزز جاهزية كوادرها الوطنية.

تُدرِك الأهمية وجود كوادر مؤهلة لتنفيذ الخطط الاستراتيجية والتشغيلية، وتلتزم بتوفير بيئة عمل مُحفزة للأداء الفعال، وتُشجع على توفير فرص التدريب والتطوير لجميع الموظفين، وخلال العام 2025 قامت الشركة بتدريب عدد 131 موظف في العديد من البرامج التدريبية من بينها:

- استراتيجيات التدريب الفردي وأثرها على الأداء المؤسسي
- إدارة المخاطر المؤسسية
- أسس الذكاء الصناعي
- مهارات القيادة وحل المشكلات
- إدارة المشاريع
- التشغيل الاحترافي والسلامة
- الإسعافات الأولية
- نظم الأمن والسلامة المهنية
- الدفاع المدني



4.7 التكويت

تضع الأولى تنمية الموارد البشرية الوطنية في مقدمة أولوياتها، من خلال استقطاب الكفاءات الكويتية وتطوير قدراتها، وتهيئة بيئة عمل محفزة تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء. كما تحرص الشركة بتحقيق نسبة تكويت مرتفعة في جميع الوظائف الإشرافية بمحطات الوقود.

خلال عام 2025، قامت الشركة بتعيين 78 مديرا كويتيا في مختلف المحطات، إضافة إلى إعادة هيكلة عدد من الإدارات وتعزيزها بالكوادر الوطنية، بما ينسجم مع توجهات مجلس الإدارة في دعم الاستثمار البشري الوطني وزيادة الكفاءة والإنتاجية



5.7 الاستثمار المجتمعي

تشكل المسؤولية الاجتماعية جزءاً أساسياً من مهام ورؤية وقيم الشركة وهي تعكس التزامها بازدهار المجتمع والمحافظة عليه، وقد حرصت الشركة على تنفيذ عدد من المبادرات والبرامج التي تسهم في دعم المجتمع مع التركيز بشكل خاص على دعم الأطفال، البيئة، واللاجئين، إلى جانب تمكين الشباب والمشاركة المجتمعية ومن أبرز هذه الجهود:

دعم الأطفال: للسنة الرابعة على التوالي، تعاونت الشركة مع بيت عبدالله لرعاية الأطفال، في مستشفيات الصباح / قسم الأطفال، مستشفى الرازي، مستشفى ابن سينا، مستشفى البنك الوطني، من خلال تقديم الدعم المعنوي والمادي، تأكيداً لدورها الإنساني والاجتماعي تجاه فئة الأطفال.

دعم اللاجئين: ساهمت الشركة في تقديم الدعم الإعلامي لمفوضية الأمم المتحدة **UNHCR** لشؤون اللاجئين في ظل تزايد أعداد اللاجئين حول العالم، تجسيدا لدورها الإنساني العالمي.



5.7 الاستثمار المجتمعي

المبادرات البيئية: نظمت الشركة حملات توعوية إعلامية بالتعاون مع الهيئة العامة للبيئة، للتأكيد على أهمية الحفاظ على البيئة، إلى جانب مشاركتها في (المؤتمر الثاني للمباني الخضراء في الخليج) تحت رعاية المدير العام للهيئة العامة للبيئة. وكذلك في المؤتمر والمعرض الدولي الثاني عشر للتطوير المهني في مجال الصحة والسلامة والبيئة ومنع الخسائر 2025. والمشاركة مع وزارة الشؤون الاجتماعية في الحملة الوطنية للحفاظ على البيئة (لجعل الكويت أنظف وأجمل).

تمكين الشباب: المشاركة في معرض الفرص الوظيفية إيماناً منها بأهمية استقطاب الكفاءات الوطنية الشابة من الخريجين، وتعزيز دورهم في تطوير أداء الشركة.

الأنشطة الرياضية: نظمت الشركة البطولة السنوية الرابعة لكرة القد خلال شهر رمضان، بطولة رمضان للمرحوم على الشيرازي بمشاركة موظفيها. بالإضافة إلى بطولة لأكاديميات كرة القدم للأطفال، بهدف تعزيز الروح الرياضية والتفاعل المجتمعي.

توفير الدعم: المشاركة في تقديم الرعاية لمختلف المشاريع للجهات الحكومية والخاصة مثل (الجامعات، المدارس، الوزارات الحكومية).

الدعم الخيري: دعمت الشركة عدداً من الجمعيات الخيرية مادياً ومعنوياً، حيث وافقت الجمعية العامة العادية بتاريخ 20 مايو 2025 على تخصيص مبلغ 5,000 د.ك (خمسة آلاف دينار كويتي) للتبرعات الخيرية.



08

مؤشرات
الأداء البيئي



08 مؤشرات الأداء البيئي

تدرك الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود منذ انطلاق عملياتها بأن لكافة أنشطتها بما في ذلك محطات الوقود، وعمليات النقل والخدمات اللوجستية، والمكاتب الرئيسية آثار بيئية يتوجب أخذها بعين الاعتبار.

لذا حرصت منذ البداية على الالتزام بتطبيق أعلى معايير وأنظمة الأمن والسلامة في تنفيذ وتطوير محطات الخدمة. إذ يعد الحفاظ على بيئة عمل صحية وآمنة للموظفين والعملاء أحد أبرز التزامات وأهداف الشركة الإستراتيجية. حيث تحرص الأولى على ترسيخ ثقافة سلامة إيجابية، واتباع نهج استباقي للحد من الحوادث والخسائر داخل مواقع العمل وخارجها، وذلك من خلال نظام متطور لإدارة ومراقبة الصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة.

وقد عملت الشركة على تطبيق نظم إدارة البيئة والصحة والسلامة وإدارة نظم الجودة وفقاً لنظام الأيزو 14001 و45001 و ISO 9001 والحصول على الشهادات العالمية التي تؤكد التزامها بمبادئ هذه النظم. كم حصلت الشركة على جائزة إدارة محطات الوقود بأعلى معايير الجودة والسلامة

والبيئة بتصنيف 6 نجوم لعام 2022 من شركة البترول الوطنية الكويتية، بما يعكس مدى اهتمامها بهذه النظم وإعطائها الأولوية القصوى في عملياتها.

وتطبيقاً للنظم المتطورة في البيئة والسلامة حرصت الشركة على تقديم خدمات متطورة عبر مضخات حديثة وذكية تتيح استرجاع الأبخرة الناتجة عن تعبئة الوقود، بما يسهم في الحد عن الانبعاثات الكربونية وتقليل آثار الاحتباس الحراري ودعم منظومة النقل المستدام.

وتقوم الشركة باحتساب الآثار البيئية لعملياتها بصورة كمية ونوعية لضمان تحديد المخاطر البيئية الناجمة عن ارتباط قطاع محطات الوقود بالوقود الأحفوري، وانبعاثات الغازات الدفيئة.



08 مؤشرات الأداء البيئي

وتتطبق سياسة احتساب الأثر البيئي على جميع أنشطة وعمليات الشركة، حيث تساعدنا على تحقيق فوائد عديدة ومنها:

1. تخفيض الانبعاثات: تخفيض الانبعاثات المضرّة بالصحة والبيئة والتلوث.

2. الامتثال للوائح والقوانين البيئية ومتطلبات الإفصاح: يعمل التقرير على الإفصاح عن الآثار البيئية والاجتماعية والاقتصادية لأنشطة الشركة، بالإضافة إلى المخاطر والفرص المرتبطة بها، وآليات إدارتها ومراقبتها. وذلك يساهم في تجنب المخالفات وتحسين العلاقة بالجهات الرقابية كالهيئة العامة للبيئة وهيئة أسواق المال والجهات الرقابية الأخرى. كما تتبع الشركة إرشادات الجهات الحكومية المتمثلة بشركة البترول الوطنية، والمعايير الدولية فيما يخص بالصحة والسلامة المرتبطة بمرافق بيع المنتجات البترولية أثناء مراحل المشروع (البناء، التشغيل، والانهاء من العمر الافتراضي).

3. تقليل التكاليف: من خلال تبني ممارسات كفاءة الطاقة والموارد وتقليل الحوادث وتجنب المخالفات، مما يخفض تكاليف التشغيل.

4. العملاء: تجذب المبادرات الصديقة للبيئة المستهلكين بصورة مستمرة مع تزايد الاهتمام بالاستدامة وحماية البيئة.

5. التميز: يمكن لجهود الاستدامة أن تميز محطة الوقود في سوق تنافسية.

6. المواءمة مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (SDGs) ورؤية الكويت 2035: إذ تلتزم شركة الأولى للتسويق المحلي للوقود بالمساهمة في تحقيق أهداف الأمم المتحدة السبعة عشر للتنمية المستدامة بالقدر الذي يتناسب مع طبيعة أعمالها وأنشطتها.

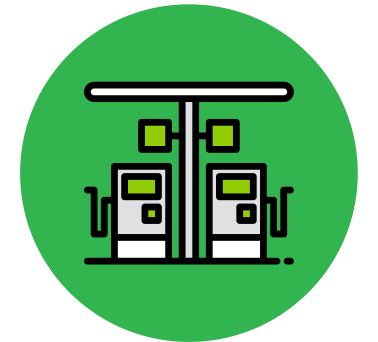
وتتمثل المؤشرات الرئيسية للبيئة والصحة والسلامة (EHS) في الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود في مقاييس الأداء القابلة للقياس والتي تهدف إلى منع الحوادث، والالتزام بالمعايير العالمية مثل معايير الصحة والسلامة المهنية مثل (OSHA) ونظم الإدارة البيئية والصحة والسلامة مثل الأيزو ISO 14001 و ISO 45001 و ISO 9001



1.8 مصفوفة مؤشرات البيئة والصحة والسلامة

ويوضح الجدول التالي مؤشرات الأداء البيئي للشركة بكافة عملياتها محطات الوقود والأنشطة التابعة لها والتي تستند عليها الشركة في قياس الأداء البيئي في تقرير الحوكمة والاستدامة:

محطات الوقود التابعة للشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود والأنشطة التابعة لها



مدى الانطباق	الإدارة البيئية للمؤشر	التفصيل	المؤشر
✓	وجود شهادة معتمدة تشمل تطبيق سياسة وأنظمة الإدارة البيئية بكافة بنودها في مرافق الشركة والتدقيق عليها.	أنظمة إدارة البيئة الأيزو 14001	وجود سياسة ونظم إدارة البيئة (EMS)
✓	تطبيق لائحة نظام المردود البيئي والاجتماعي لمشاريع الشركة، ولائحة صحة العاملين، وإدارة المواد الكيميائية، وإدارة النفايات، وجودة الهواء.	الالتزام بتطبيق قانون حماية البيئة رقم (42) لسنة 2014 والمعدل بعض احكامه بالقانون رقم (99) لسنة 2015 واللوائح التنفيذية	الالتزام بالقوانين واللوائح البيئية
✓	وجود أنظمة استعادة الأبخرة (المرحلتان الأولى والثانية) وأجهزة مراقبة كفاءتها.	تشمل انبعاثات المركبات العضوية المتطايرة أثناء تفريغ صهاريج الوقود وتزويد المركبات بالوقود	التقليل من الانبعاثات الناجمة عن عمليات تعبئة الوقود
✓	رصد جودة الهواء الخارجي Ambient air quality عن طريق مكتب	أنظمة الرصد البيئي لمصادر تلوث الهواء في مرافق الشركة	الرصد البيئي
✓	وجود أجهزة استشعار التسرب والتأكد من سلامة عملها	نظام كشف تسرب الوقود كأجهزة استشعار مراقبة الفواصل الداخلية لخزانات التخزين تحت الأرض وخطوط الأنابيب.	حماية التربة والمياه الجوفية
✓	وجود نظم مكافحة الانسكابات ونفاذية تصريف الساحات الأمامية، وجود نظم فصل الزيوت عن الماء، ومصائد مياه الجريان السطحي.	مكافحة الانسكابات تمنع تلوث مياه الصرف ومياه الأمطار وتسيطر على الانبعاثات.	معدات مكافحة الانسكابات
✓	قياس بيانات آبار مراقبة المياه الجوفية لتحديد هجرة الهيدروكربونات العرضية إلى التربة المحيطة أو طبقات المياه الجوفية	وفقاً لموقع المحطات يتم التأكد من عدم تلوث التربة والمياه تحت السطحية عن طريق إجراء قياسات دورية	تلوث التربة
✓	كميات النفايات وتصنيفها وطرق التخلص منها	تشمل النفايات العامة من المرافق والنفايات الخطرة كالزيوت والمذيبات والمواد الماصة المستخدمة في السيطرة على التسربات والبطاريات	إدارة النفايات الخطرة وغير خطيرة
✓	<ul style="list-style-type: none"> احتساب استهلاك الطاقة (كيلوواط ساعة) احتساب استهلاك المياه (جالون/محطة) احتساب استهلاك الموارد التخطيط المستقبلي لاستخدام الطاقة المتجددة في مواقع الشركة وطرق الترشيد. أنظمة الحفاظ على المياه ومعالجة مياه الصرف في محطات الوقود وغسيل السيارات والمواقع الشركة 	استهلاك الطاقة في إضاءة ساحات محطات الوقود، وأنظمة التبريد، ومرافق غسيل السيارات	استهلاك الطاقة والموارد
✓	<ul style="list-style-type: none"> المساهمة في الأنشطة الاجتماعية والمساهمة المالية السنوية لمؤسسة الكويت للتقدم العلمي في دعم الأبحاث وبناء القدرات العلمية والبيئية والاستدامة 	المساهمة في التوعية البيئية وخدمة المجتمع والمؤسسات العلمية	الخدمة المجتمعية في مجال البيئة والعلوم

1.8 مصفوفة مؤشرات البيئة والصحة والسلامة

مؤشرات الصحة والسلامة

✓	وجود شهادة معتمدة تشمل تطبيق سياسة وأنظمة إدارة الصحة والسلامة بكافة بنودها في مرافق الشركة والتدقيق عليها.	أنظمة إدارة الصحة والسلامة الأيزو 45001	وجود سياسة ونظم إدارة الصحة والسلامة والبيئة (OH&S)
✓	وجود سجلات للحوادث التي تتطلب علاجاً طبياً، التغيب، الحوادث الوشيكة، وسجلات التحقيق	عدد الإصابات والحوادث المهنية، الحوادث الوشيكة (Near-Miss Reporting)	معدل تكرار الإصابات والحوادث وشيكة الوقوع
✓	سجلات تدريب الموظفين على الصحة والسلامة وحالات الطوارئ	إجمالي عدد الساعات التدريبية لكل موظف سنوياً في بروتوكولات الصحة والسلامة	ساعات التدريب على السلامة
✓	وجود نظم وخطط للإنذار ومكافحة الحريق وحالات الطوارئ وأنظمة للتعامل معها والتأكد من عملها صلاحيتها من خلال الفحص الدوري.	وجود نظم وخطط للإنذار ومكافحة الحريق والطوارئ	التعامل مع الحالات الطارئة
✓	وجود عدد كافٍ من علامات الصحة والسلامة التحذيرية في مواقع الشركة بصورة واضحة مرئية للعملاء والموظفين	وجود علامات الصحة والسلامة التحذيرية في مواقع الشركة	التوعية والإعلام في مجال الصحة والسلامة

2.8 البصمة الكربونية

يعتبر هذا التقرير هو التقرير الأول للاستدامة للشركة. لذا سيتم احتساب البصمة الكربونية لعمليات الشركة تقديرياً وفقاً للمعايير العالمية على أن يتم إعداد بيانات دقيقة لاحتسابها إحصائياً في التقارير القادمة:

1. احتساب الانبعاثات الناجمة عن العمليات التشغيلية للشركة داخل محطات الوقود 1 Scope
2. احتساب الانبعاثات الناجمة عن استهلاك الطاقة الكهربائية في مرافق الشركة 2 Scope



2.8 البصمة الكربونية

تقدير الانبعاثات الناجمة عن العمليات التشغيلية (النطاق الأول) Scope 1

عند دراسة انبعاثات الكربون وتأثيرها المناخي لأي مصدر وقود من المهم معرفة مصادر الانبعاثات التي يتم قياسها. فالانبعاثات التي سيتم اعتبارها في محطات الأولى تتبع تصنيف من الخزان إلى المركبة (Tank to Wheel TTW) والتي تشمل التصنيفات:

- انبعاثات العادم من الشاحنة أثناء تفريغ الوقود.
- الانبعاثات الناجمة عن خزانات الوقود تحت الأرض.
- الانبعاثات الناجمة عن الفوهات أثناء تزويد المركبات بالوقود.
- الانبعاثات المتسربة من خرطوم التعبئة.

والجدير بالذكر أن كميات الانبعاث تعتمد بشكل أساسي على أنظمة التحكم المتبعة داخل المحطات. إذ تفرض دولة الكويت من خلال معايير ضبط السلامة البيئية (HSEQ) المعتمدة من شركة البترول الوطنية الكويتية (KNPC) -وبشكل صارم- أنظمة سلامة ولوائح تحكم بالانبعاثات متقدمة لاستعادة أبخرة المركبات العضوية المتطايرة في محطات الوقود والتي تلتزم بها كافة محطات الأولى. بالإضافة إلى التحول الكامل لدولة الكويت للبنزين الخالي من الرصاص منذ 1998 والذي ساهم بشكل كبير بالتقليل من الآثار الضارة لانبعاثات محطات الوقود على الصحة والبيئة.

ونظراً لعدم توفر قراءات تشغيلية مباشرة للمحطات في الوقت الحالي، تم تقدير الانبعاثات الكربونية بالاستناد إلى منهجية البيانات التقريبية البديلة المستقاة من متوسط بيع الوقود السنوي للشركة ومنهجية الوكالة الأمريكية 42-US EPA AP في تقدير الانبعاثات.

جدول تقدير الانبعاثات الكربونية وفقاً للنطاق الأول Scope 1 في محطات الوقود التابعة للشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود

معايير النطاق البيئي	مدخل البيانات (تقديري)	المنهجية / عامل الانبعاث المطبق	إجمالي الانبعاثات السنوية المحسوبة	الأثر المستدام المحقق لأجهزة التحكم المطورة والفحص الدوري
1- محطات الوقود				
النطاق 1: (Scope 1) الانبعاثات المباشرة	المبيعات السنوية للوقود 15,000,000 لتر	(0.37 g/L)	5.55 طن من الـ VOCs	منع تسرب ما يقارب 30.45 طن من الانبعاثات الضارة للهواء
2- المبنى الإداري				
الانبعاثات المباشرة من مركبات الشركة للأغراض الإدارية (عدد 5)	متوسط حرق الوقود السنوي: 12,000 لتر	(0.37 g/L)	2.60 طن مكافئ CO ₂	تطبيق سياسات تحسين المسارات والاعتماد التدريجي على المعاملات الرقمية

2.8 البصمة الكربونية

تقدير الانبعاثات الناجمة عن استهلاك الكهرباء (النطاق الثاني) Scope 2

ويوضح الجدول التالي تقدير الانبعاثات الكربونية وفقاً للنطاق الثاني Scope 2 في مرافق الشركة الأولى للوقود والناجمة عن استهلاك الطاقة.

الممارسة المستدامة وحوكمة الطاقة	إجمالي البصمة الكربونية السنوية (طن متري CO ₂ e)	استهلاك الكهرباء السنوي التقديري (kWh)	عدد المحطات	المرفق / النشاط التشغيلي
التحول الكامل لإضاءة الـ LED وتثبيت مستشعرات حركة للإنارة الليلية.	1419.00 طن	2,580,000	43	تعبئة الوقود والخدمات الأساسية
جدولة تشغيل المعدات الثقيلة خارج أوقات الذروة الكهربائية في الصيف.	467.50 طن	850,000	25	الفسيل الآلي الذاتي
الاعتماد على أجهزة ومعدات ذات كفاءة طاقة عالية.	49.50 طن	50,000	5	غسيل برونو ووش التخصصي
التحول الكامل لإضاءة الـ LED وتثبيت مستشعرات حركة للإنارة الليلي واتباع سياسات الترشيد.	27.5 طن	90,000	1	المبنى الرئيسي

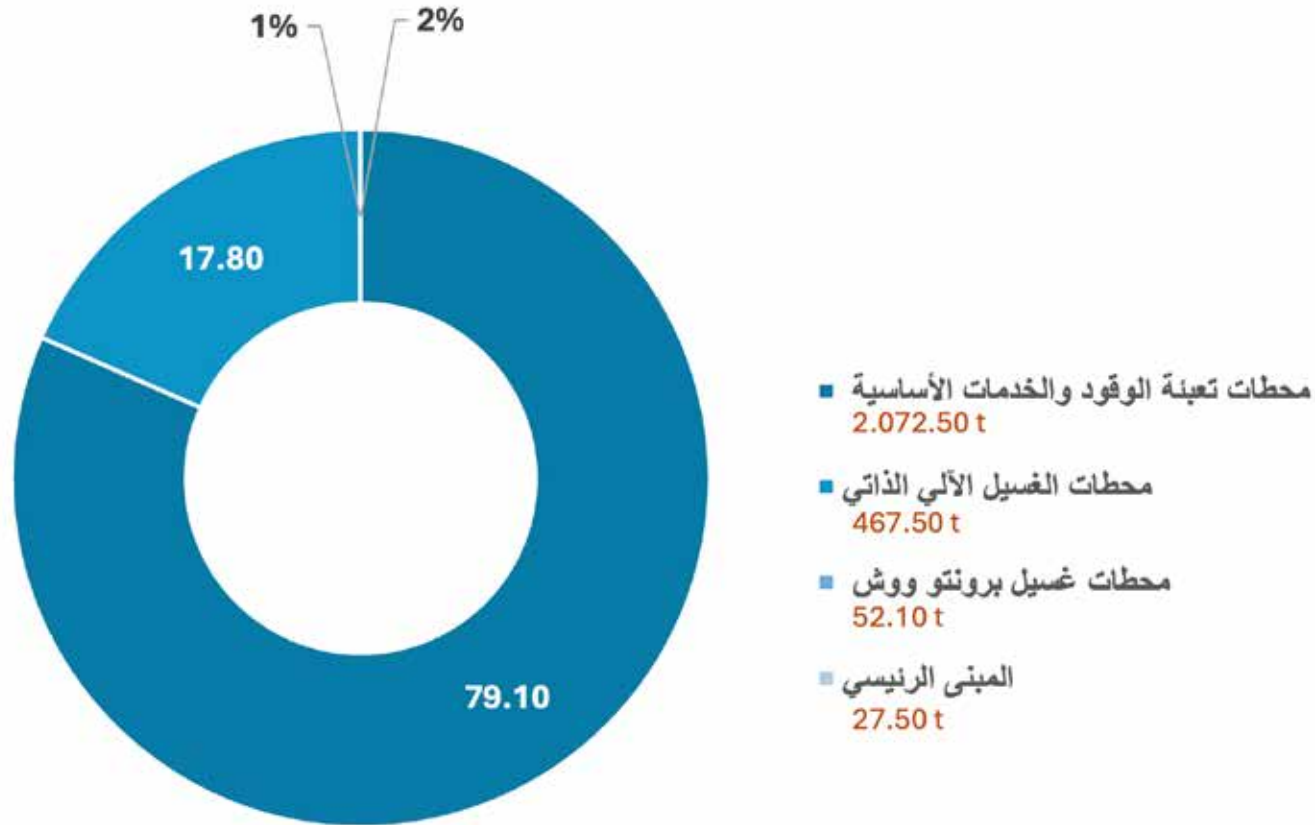
تلتزم الشركة بتطبيق منهجية دقيقة لاحتساب البصمة الكربونية الناتجة عن استهلاك الطاقة الكهربائية في محطاتها المتكاملة. وبناءً على معايير السيطرة التشغيلية لتقارير الحوكمة والاستدامة البيئية والاجتماعية، تم حصر البصمة الكربونية المباشرة للشركة (Scope 2) في حدود الأنشطة التي تقع تحت إدارتها المباشرة (التعبئة والخدمات وغسيل السيارات)، بينما تم تصنيف انبعاثات الطاقة الخاصة بالجهات المستأجرة غير التابعة إدارياً للشركة (مثل مطاعم الوجبات السريعة والأسواق المركزية) ضمن النطاق الثالث (Scope 3) والتي لا يتضمنها هذا التقرير بصفته اختيارياً. وتضمن هذه الحوكمة دقة تقييم الأداء البيئي للشركة والعمل على خطط خفض الانبعاثات الوطنية بالتوافق مع رؤية الكويت المستدامة.

أما احتساب البصمة الكربونية لكل كيلوواط/ساعة (kWh) من الكهرباء في دولة الكويت فيبلغ 0.55 كجم من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (kg 0.55 CO₂e / kWh). وهو المعامل القياسي المعتمد في الحسابات البيئية لشبكة الكهرباء، والذي يستخدم في تحويل استهلاك الطاقة إلى مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

2.8 البصمة الكربونية

ويوضح الرسم البياني الأثر الكربوني الشامل الموحد للنطاقين الأول والثاني (Scope 2 & Scope 1) لكافة العمليات التشغيلية والإدارية المباشرة للشركة الأولى. إذ يستحوذ قطاع محطات التعبئة والخدمات الميدانية على 79.1% من هذه البصمة الإجمالية نتيجة تداخل استهلاك الطاقة والانبعاثات الكربونية من نشاط تعبئة الوقود. ويأتي ذلك قطاع الغسيل الآلي بنسبة 17.8%، بينما يقتصر المقر الإداري الرئيسي للشركة بنسبة 2.0% من مجمل الانبعاثات الناجمة عن استهلاك الطاقة وسير المركبات الإدارية.

الأثر الكربوني الشامل الموحد للنطاقين الأول والثاني Scope 1 & Scope 2
لكافة العمليات التشغيلية والإدارية المباشرة للشركة الأولى



2.8 البصمة الكربونية

الهدف المستقبلي: ستقوم الشركة بتوجيه الاستثمارات البيئية نحو تطوير محطات التعبئة والغسيل عبر تركيب أنظمة الطاقة الشمسية والإضاءة الموفرة (LED) لتحقيق أعلى معدل خفض كربوني ممكن.

احتساب استهلاك الكهرباء في مرافق الأولى

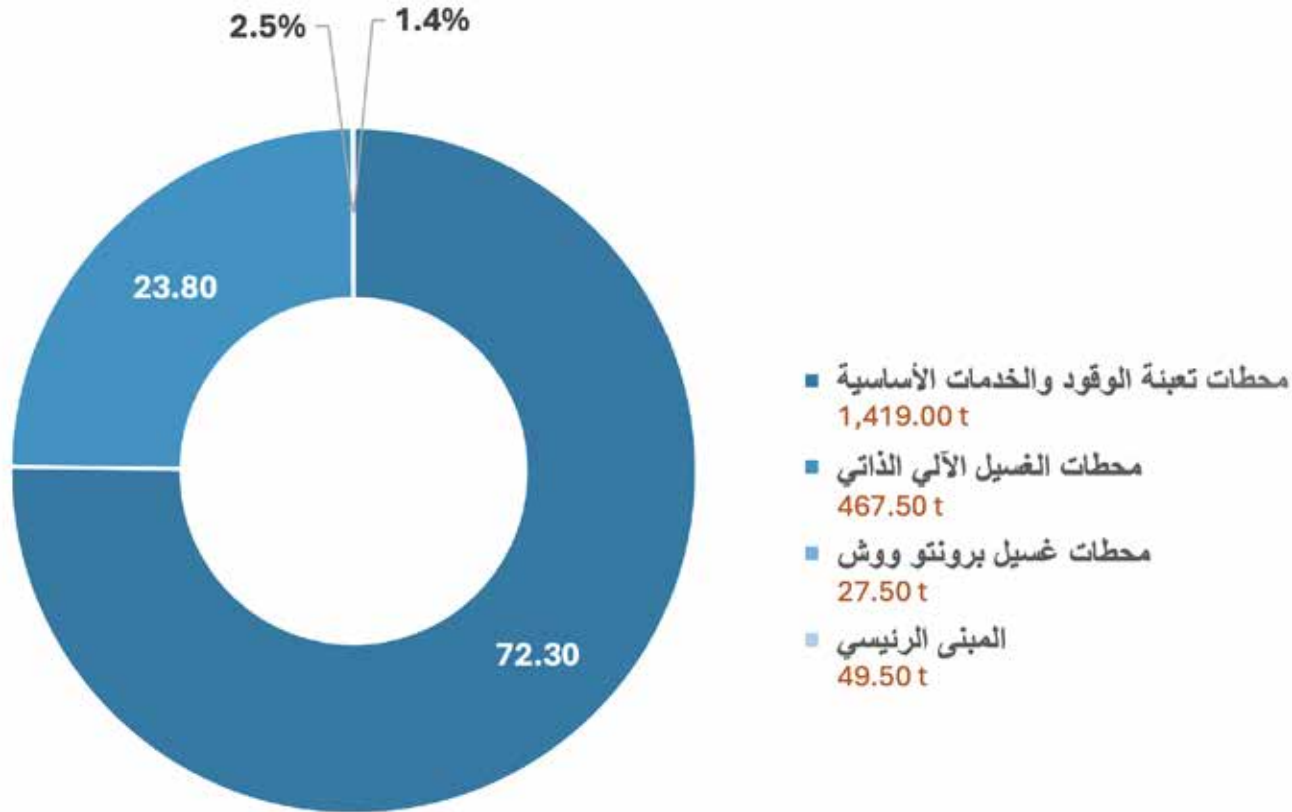
النسبة المئوية %	استهلاك الكهرباء السنوي التقديري (kWh)	عدد المحطات	المرفق / النشاط التشغيلي
72.3	2,580,000	43	محطات تعبئة الوقود والخدمات الأساسية
23.8	850,000	25	محطات الغسيل الآلي الذاتي
2.5	50,000	5	محطات غسيل بروننتو ووش
1.4	90,000	1	المبنى الرئيسي

2.8 البصمة الكربونية

يبين الشكل توزيع الاستهلاك السنوي التقديري للكهرباء في مرافق الأولى، حيث استحوذت أنشطة تعبئة الوقود والخدمات الأساسية على أكبر حصة من الاستهلاك بنسبة **72.3%**، تلتها مرافق الغسيل الآلي الذاتي بنسبة **23.8%**، بينما شكلت مراكز غسيل بروننتو ووش التخصصي نسبة **2.5%** من إجمالي استهلاك الكهرباء السنوي المقدر البالغ **120,000** كيلوواط ساعة.

الهدف المستقبلي: تطمح الشركة الأولى للوقود الى تعزيز استخدام الطاقة المتجددة في محطاتها عن طريق تركيب الألواح الشمسية الكهروضوئية على مظلات محطات التعبئة مما يساهم في خفض انبعاثات النطاق الثاني. بالإضافة الى ذلك تسعى الشركة إلى رفع كفاءة الإضاءة والأنظمة (Smart LED) و خفض البصمة الكربونية للمقر الإداري عبر تطبيق أنظمة الإطفاء الآلي للتكييف والإضاءة بعد ساعات العمل الرسمية.

توزيع الاستهلاك السنوي التقديري للكهرباء في مرافق الأولى



2.8 البصمة الكربونية

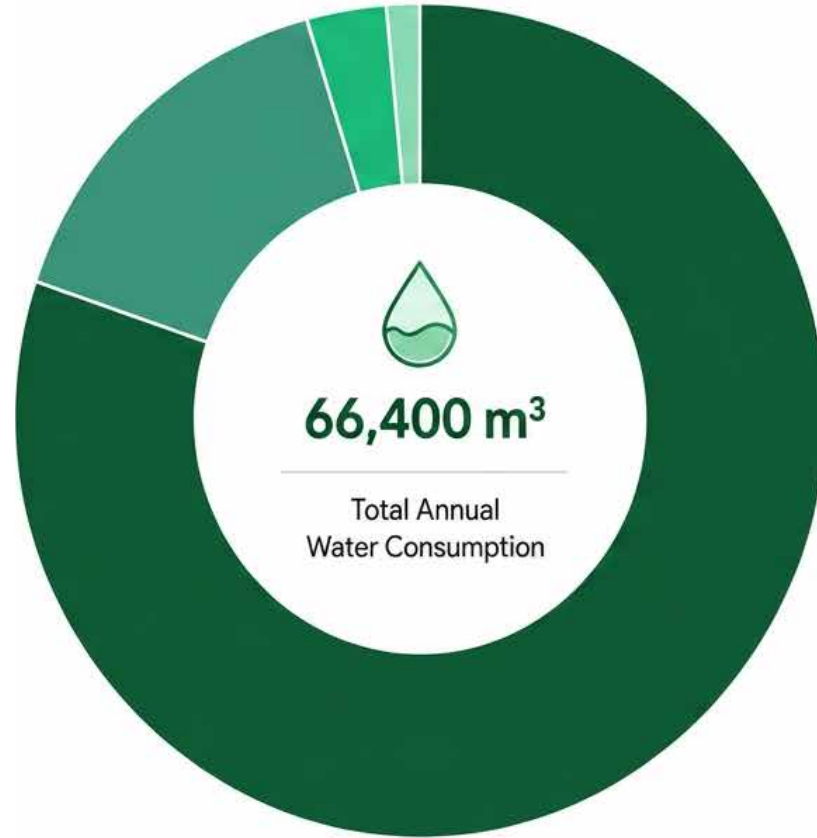
احتساب استهلاك المياه في مرافق الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود

تلتزم الشركة بإدارة الموارد المائية بكفاءة ومسؤولية كجزء أساسي من سياساتها البيئية وتماشياً مع أهداف التنمية المستدامة ورؤية دولة الكويت في الحفاظ على الأمن المائي. ونظراً لطبيعة تشغيل محطات التعبئة والمرافق المساندة، تم فصل استهلاك الأنشطة المباشرة التابعة للشركة ميكانيكياً وتشغيلياً (مثل خدمات التعبئة وغسيل المركبات) عن استهلاك المرافق المستأجرة للغير وغير التابعة إدارياً للشركة (مثل الأسواق المركزية ومطاعم الوجبات السريعة والتي تقع ضمن مسؤوليات الاستدامة لهذه الشركات).

ويوضح الجدول التالي تقدير استهلاك المياه السنوي لمرافق الشركة وفقاً لأنشطة المرافق.

التصنيف	عدد الوحدات	معدل الاستهلاك التقديري للمرفق الواحد (م ³)	إجمالي الاستهلاك السنوي التقديري للمرفق الواحد (م ³)
النطاق المباشر للشركة Scope 1			
تعبئة الوقود والخدمات الأساسية	43	250 م ³	10,750 م ³
الغسيل الآلي الذاتي	25	3,200 م ³	54,400 م ³
غسيل بروتونو ووش التخصصي	5	180 م ³	900 م ³
المبنى الرئيسي	1	350 م ³	350 م ³

2.8 البصمة الكربونية



Category	Annual Consumption (m ³)	Share (%)
Automated Self-Service Car Wash Stations	54,400	81.93%
Fuel Dispensing & Core Services	10,750	16.19%
ProntoWash Specialized Services	900	1.36%
Corporate Headquarters	350	0.53%
Total	66,400	100.00%

ويبين تحليل البصمة المائية التقريبي أن محطات الغسيل الآلي تشكل المستهلك الأكبر للمياه في الشبكة بسبب طبيعة التشغيل الميكانيكي المستمر. أما محطات التعبئة والخدمات فتتمثل استهلاكاً معتدلاً ناتج عن التنظيف اليومي لساحات التعبئة ودورات المياه. ويمثل كلاً من خدمات برونوتو ووش والمبنى الإداري الاستهلاك الأدنى بفضل تقنيات الغسيل بالرداذ الموفرة والأنظمة الذكية في دورات مياه المبنى.

الهدف المستقبلي: تركيز على احتساب الدقيق لكميات استهلاك المياه وزيادة الجهود الهندسية على محطات الغسيل الآلي لإدخال أنظمة تدوير المياه (Water Recycling) لخفض البصمة المائية.

3.8 إدارة النفايات

جدول تقدير أنواع وكميات النفايات لمرافق الشركة وفقاً لأنشطة المرافق

المرفق	عدد المرافق	نوع النفايات خطرة / غير خطرة	نوع النفايات سائلة / صلبة	إجمالي الكمية التقديرية السنوية	المصدر	آلية التخلص والممارسة المستدامة
النطاق المباشر للشركة Scope 1						
تعينة الوقود والخدمات الأساسية	43	بلدية غير خطرة	صلبة	215 طن	استخدامات عمال المحطة والرواد (أكياس، فواتير ورقية، علب مياه فارغة)	نقل عبر مقاولين معتمدين لمرادم النفايات التابع لبلدية الكويت
الغسيل الآلي الذاتي	25	مياه ملوثة	سائلة	54,400 متر مكعب (بمعدل 3,200 م ³ للمحطة الواحدة سنوياً).	مياه غسيل المركبات	تمرير السوائل عبر فلاتر فصل الزيوت عن الماء (Oil Separators) قبل تصريفها
		ملوثة	حمأة شبه صلبة	20.40 طن متري / سنة	حمأة طينية (Sludge) من قاع الخزانات	سحب دوري للحمأة الطينية ونقلها لمرادم النفايات الصناعية المعتمدة من (KEPA).
غسيل بروننتو ووش التخصصي	5	غير ملوثة	صلبة	1.00 طن (بمعدل 200 كجم للمركز الواحد سنوياً).	عبوات البلاستيك والكرتونية الفارغة	فرز العبوات البلاستيكية والكرتونية وتجميعها ونقلها لشركات إعادة التدوير المحلية عن طريق مقاول معتمد
		ملوثة	صلبة	0.25 طن (250 كجم) سنوياً (بمعدل 50 كجم للمركز الواحد).	مناشف ملوثة بالزيوت	فرز وتجميع ونقل عن شركات النفايات معتمدة
		غير خطرة	سائلة	900 م ³ / سنة	مياه غسيل تحتوي على منظفات قابلة للتحلل الحيوي	تصريف عبر الشبكة
المبنى الإداري الرئيسي (برج KBT)	1	غير خطرة	صلبة	4.50 طن / سنة	منزلية ومكتبية غير خطرة	نقل عبر مقاولين معتمدين لمرادم النفايات التابع لبلدية الكويت
		خطرة	صلبة	250 كيلوجرام سنوياً	إلكترونية وأحبار والبطاريات	فرز وتجميع ونقل عن شركات النفايات معتمدة
		غير خطرة	سائلة	350 م ³ / سنة	مياه الصرف الصحي	صرف عبر شبكة الصرف الصحي
		غير خطرة	صلبة	19.20 طن / السنة	نفايات بلدية ومكتبية للعاملين	نقل عبر مقاولين معتمدين لمرادم النفايات التابع لبلدية الكويت

تلتزم الشركة بتطبيق مبادئ الاقتصاد الدائري والإدارة المستدامة للنفايات كجزء أساسي من استراتيجيتها البيئية تماشياً مع لوائح الهيئة العامة للبيئة (KEPA) وبلدية الكويت. إذ تعتمد منهجية التقرير على تصنيف النفايات إلى نفايات بلدية (غير خطرة) والناجمة عن محطات الوقود والمبنى الإداري، بالإضافة إلى النفايات التشغيلية الصناعية الخطرة وغير الخطرة كالزيوت والإطارات والبطاريات وذلك لتحديد المسؤولية البيئية بدقة، مع إلزام المستأجرين في المحطات (خدمات صيانة المركبات، والأسواق، والمطاعم) باتباع ضوابط بيئية صارمة لإدارة مخلفاتهم ضمن النطاق الثالث (Scope 3).

وتتميز خدمة بروننتو ووش (Pronto Wash) التخصيصية التي تقدمها الأولى في بعض محطاتها باتباع نظام غسيل سيارات صديق للبيئة (Eco-friendly). إذ يعتمد على تقنيات الرذاذ عالي الضغط والمواد القابلة للتحلل الحيوي (Biodegradable) مما يجعل هذا الاختيار منخفض البصمة المائية والبيئية بشكل كبير مقارنة بالغسيل الآلي الذاتي. ويصنف الجدول التالي تقدير لأنواع وكميات النفايات الناجمة عن أنشطة الأولى وطرق إدارتها تماشياً مع الضوابط والقوانين البيئية في دولة الكويت.

ملاحظة: بناءً على التزام الشركة بالتطوير المستمر لمعايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG)، تود الشركة التنويه بأن الأرقام الواردة في هذا التقرير تستند إلى حسابات تقديرية ومنهجيات بديلة مدروسة ومتوافقة مع المعايير المحلية والدولية. وتعمل الإدارة حالياً على تطوير البنية التحتية الرقمية وأنظمة القياس في جميع منشأتها؛ حيث سيتم احتساب الانبعاثات وفقاً لكميات الوقود والمياه والنفايات الفعلية في التقارير القادمة، مع البدء في تسجيل ورصد الكميات الفعلية والواقعية عبر العدادات الذكية وأجهزة الرصد المباشر لضمان أعلى درجات الدقة والشفافية.

4.8 تحسين الأداء والامتثال لأنظمة البيئة والصحة والسلامة



واصلت الشركة تنفيذ مشاريع تحسين الأداء البيئي في عدد من محطات الوقود، والتي شملت تركيب وتحديث أنظمة استرجاع أبخرة الوقود (VRS Stage II) وأنظمة احتواء الانسكابات النفطية Oil Spill Containment Systems واستكمالها في عدد من المحطات التابعة لها. إذ تساهم هذه المشاريع في الحد من انبعاثات المركبات الكربونية العضوية المتطايرة (VOC)، وحماية التربة والمياه الجوفية، وتعزيز الامتثال للمتطلبات البيئية وتحسين إدارة المخاطر التشغيلية والبيئية.

ونتيجة لذلك حصلت 39 محطة من محطات Oula على متوسط تقييم ممتاز بلغ 92.4% خلال العام 2024-2025 من فرق التفتيش الميداني للصحة والسلامة والبيئة والجودة التابعة لمشاريع شركة البترول الوطنية الكويتية. كما حصلت شركة أولا على الجائزة الذهبية للتميز في مجال الصحة والسلامة والبيئة في قطاع النفط والغاز من جمعية محترفي السلامة والصحة المهنية في دول مجلس التعاون الخليجي.

كما تم تقييم نظام إدارة شركة أولا لتسويق الوقود واعتماده وفقاً لمعايير الأيزو ISO 14001، وISO 45001 وISO 9001).

5.8 التدريب في مجال البيئة والصحة والسلامة



حققت الشركة أهدافها التدريبية في برامج الصحة والسلامة والبيئة والجودة للعام 2025 بنجاح كبير، حيث تم عقد 15 دورة تدريبية حول ممارسات الصحة والسلامة والبيئة والجودة لمديري المحطات وموظفي الدعم الفني، بما في ذلك التوعية بتصاريح العم وإجراءات الأمن والسلامة. وشملت الدورات التدريبية ثلاث تدريبات إخلاء في حالات الطوارئ في المحطات بما في ذلك مكاتب الشركة الرئيسية.

وقد بلغ متوسط نسبة النجاح في الدورات المعتمدة 93% لموظفي الشركة، و97% لموظفي الشركات المستثمرة في المحطات التابعة لها والتي تقدم خدمات الصيانة والبيع. وحرصاً على ضمان التزام الشركة بكافة أنظمة وقوانين البيئة والصحة والسلامة، أجرت إدارة الصحة والسلامة والبيئة والجودة ما يقارب 156 زيارة تفتيشية لجميع محطات الشركة والبالغ عددها 43 محطة خلال الربع الرابع من عام 2025.

كما حصلت الشركة في نوفمبر 2025 على شهادة المطابقة الإقليمية من الفئة السادسة (مستوى 6) من شركة البترول الوطنية الكويتية (KNPC) في التدقيق الثالث الذي يجري كل ثلاث سنوات.



تقرير الاستدامة

لعام 2025 Sustainability Report

الشركة الأولى للتسويق المحلي للوقود ش.م.ك.ع