

التاريخ : 28 يونيو 2026

المرجع : COMP/890

Date: 28 June 2026

Ref: COMP/890

Dears/ Boursa Kuwait Company
State of Kuwait

السادة / شركة بورصة الكويت المحترمين
دولة الكويت

Dear Sirs,

تحية طيبة وبعد

**Subject: Sustainability Report of Kuwait
Telecommunications Company stc for the
financial year ended 31 December 2025**

**الموضوع / تقرير الاستدامة الخاص بشركة الاتصالات
الكويتية stc للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025**

As per Chapter No. 4 of the "Disclosure & Transparency" Module of the Capital Markets Authority's Executive Bylaws and Law No. 7 of 2010 and its amendments, we attach a copy of the Sustainability Report of Kuwait Telecommunications Company stc for the financial year ended 31 December 2025.

وفقاً لأحكام الفصل الرابع من كتاب "الإفصاح والشفافية" من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 7 لسنة 2010 وتعديلاته الصادرة عن هيئة أسواق المال، نرفق لكم نسخة من تقرير الاستدامة الخاص بشركة الاتصالات الكويتية stc للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025.

Sincerely yours,

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،

أحمد إبراهيم المراد
الرئيس التنفيذي لقطاع تميز الأعمال بالتكليف
Ahmed Ibrahim AL-Murad
Acting Chief Business Excellence Officer



Attachments

- Sustainability report for the financial year ended 31 December 2025

المرفقات

- تقرير الاستدامة للسنة المالية المنتهية في 31 ديسمبر 2025



stc

تقرير
الإستدامة | 2025



نصنع
المستقبل



ولي عهد دولة الكويت
**حضرة صاحب السمو
الشيخ / صباح خالد الحمد الصباح**



أمير دولة الكويت
**حضرة صاحب السمو
الشيخ / مشعل الأحمد الجابر الصباح**

جدول المحتويات

01

المقدمة

| | |
|----|-------------------------|
| 6 | حول هذا التقرير |
| 10 | كلمات من الإدارة العليا |

02

نبذة عن stc الكويت

| | |
|----|---|
| 18 | أبرز إنجازات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2025 |
| 20 | أبرز الجوائز في عام 2025 |
| 22 | نبذة عن الشركة ونموذج الأعمال |
| 26 | القيمة الاقتصادية |

03

نهجنا في الاستدامة

| | |
|----|--|
| 32 | استراتيجيات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات |
| 34 | إشراك أصحاب المصلحة |
| 38 | تحليل الأهمية النسبية |

04

الإهتمام في البيئة

| | |
|----|------------------------|
| 46 | إدارة الموارد |
| 48 | انبعاثات غازات الدفيئة |

05

تمكين الأفراد

| | |
|----|----------------------------------|
| 54 | نظرة عامة على القوى العاملة |
| 56 | التعلم والتطوير ومهارات المستقبل |
| 64 | ثقافة بيئة العمل |

06

تحسين مستوى المعيشة

| | |
|-----|---|
| 78 | المشاركة المجتمعية والأثر |
| 80 | تجربة العملاء ورضاهم |
| 96 | التحول الرقمي والابتكار |
| 102 | خصوصية البيانات والأمن السيبراني والثقة |

07

العمل بنزاهة

| | |
|-----|--|
| 110 | هيكل الحوكمة المؤسسية |
| 112 | السلوك المهني والالتزام |
| 128 | إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات |
| 134 | ممارسات التوريد |

08

الملاحق

| | |
|-----|--------------------------------------|
| 140 | إفصاحات مؤشر GRI |
| 142 | إفصاحات مؤشر الاستدامة لبورصة الكويت |



المقدمة

حول هذا التقرير

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.

الاستدامة في صميم استراتيجيتنا

يستعرض هذا التقرير أداء شركة stc الكويت في مجالات البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG)، إلى جانب أبرز المبادرات والتطورات التي شهدتها عام 2025 خلال الفترة من 1 يناير 2025 إلى 31 ديسمبر 2025. ويأتي هذا الإصدار ليعكس حرصنا على ترسيخ مبادئ الشفافية والمساءلة وتعزيز التحسين المستمر عبر عملياتنا ومساهماتنا المجتمعية. ومن خلال هذا التقرير، نهدف إلى تقديم صورة واضحة ومتكاملة لمختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك العملاء والموظفين والجهات التنظيمية والمساهمين والشركاء والمجتمع، حول أولوياتنا في الاستدامة والجهود التي بذلناها والنتائج التي حققناها خلال عام التقرير.

الفترة الزمنية المشمولة بالتقرير

يتناول هذا التقرير البيانات والمبادرات ونتائج الأداء المرتبطة بالاستدامة عن السنة الميلادية 2025. ويصدر التقرير بصورة سنوية، ويكمل الإفصاحات الأخرى المنشورة عبر الموقع الإلكتروني لشركة stc الكويت والإفصاحات المقدمة من خلال القنوات التنظيمية ذات الصلة.

نطاق التقرير

ما لم يُذكر خلاف ذلك، فإن المعلومات الواردة في هذا التقرير تتعلق بشركة الاتصالات الكويتية ش.م.ك.ع. (stc الكويت) وعملياتها المباشرة داخل دولة الكويت، ولا يمتد نطاق التقرير ليشمل العمليات أو الشركات التابعة أو المشاريع المشتركة أو الشركات الزميلة خارج الكويت. كما أن أي إشارة في هذا التقرير إلى «stc الكويت» أو «الشركة» أو «نحن» أو «لنا» يُقصد بها، ما لم يرد خلاف ذلك، شركة الاتصالات الكويتية ش.م.ك.ع.

الأطر المرجعية والمواءمة

أعد هذا التقرير استنادًا إلى معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) لعام 2021، كما يتماشى عند إعدادها التوافق، حيثما ينطبق ذلك، مع عدد من الأطر والمراجع ذات الصلة، على النحو التالي:

- دليل مجلس معايير المحاسبة للاستدامة (SASB) لقطاع خدمات الاتصالات
- أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (UN SDGs)
- رؤية الكويت 2035
- دليل الإفصاح عن الاستدامة لبورصة الكويت
- استراتيجية الاستدامة لمجموعة stc

إعادة الإفصاح

لا يتضمن هذا التقرير أي إعادة جوهريّة لإفصاحات سبق الإعلان عنها. وفي حال وجود أي تحديثات أو تعديلات مرتبطة بفترات سابقة، فقد تم توضيحها في المواضع ذات الصلة عند الحاجة.

التأكيد الخارجي

خضعت نقاط بيانات مختارة للمراجعة والتحقق الداخلي. ولم يتم تطبيق تأكيد خارجي خلال دورة التقرير الحالية، وقد يتم النظر في ذلك في التقارير المستقبلية.

التواصل وتقديم الملاحظات

ترحب stc الكويت بالملاحظات والاستفسارات المتعلقة بهذا التقرير، وتُقدّر أي آراء أو مقترحات من شأنها دعم تطوير تقاريرها وممارساتها في مجال الاستدامة. للتواصل مع فريق الاستدامة، يرجى مراسلتنا عبر: sustainability@stc.com.kw

بيان تنبيهي

يتضمن هذا التقرير بيانات قد تُصنف على أنها «بيانات تطلعية»، وهي تعكس الكيفية التي تتوقع أو تعتزم بها stc الكويت إدارة بعض أنشطتها أو التقدم في بعض توجهاتها. ويمكن الاستدلال على هذه البيانات من خلال عبارات مثل «تخطط»، «تهدف»، «تفترض»، «تواصل»، «تؤمن»، أو ما شابهها من صيغ تشير إلى أن بعض النتائج أو الأحداث أو الإجراءات قد تقع أو يمكن أن تتحقق في المستقبل. وعلى الرغم من أن stc الكويت بذلت جهودًا مناسبة لضمان دقة المعلومات الواردة في هذا التقرير وموثوقيتها، فإن البيانات التطلعية بطبيعتها ترتبط بعوامل ومخاطر وحالات عدم يقين قد تؤدي إلى اختلاف النتائج الفعلية بشكل جوهري عن تلك المتوقعة أو المفهومة ضمناً. وبناءً عليه، فإن هذه البيانات لا تمثل ضمانًا بتحقق ما تشير إليه، لارتباطها بظروف وعوامل قد تكون خارج نطاق سيطرة الشركة.



كلمات
من
الإدارة العليا

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.



رسالة رئيس مجلس الإدارة

“ تعزيز القيمة المستدامة
عبر الحوكمة الفاعلة ”

في عام 2025، واصلت stc الكويت تحقيق تقدم نوعي يعكس قوة توجهها الاستراتيجي ووضوح رؤيتها المستقبلية. وواكب مجلس الإدارة هذا التقدم من خلال ترسيخ إطار حوكمة يدعم الشفافية ويوجه الشركة نحو تحقيق قيمة مستدامة ومتوازنة لجميع أصحاب المصلحة. وخلال العام، واصل المجلس التزامه بأعلى معايير الحوكمة المؤسسية بما يتماشى مع متطلبات هيئة أسواق المال، بما يعزز فعالية الإشراف وحماية حقوق المساهمين ويرسخ الثقة في منهج الشركة المؤسسي. كما أصبحت اعتبارات الاستدامة جزءاً راسخاً في مداولات المجلس، بما يضمن مراعاة العوامل البيئية والاجتماعية وعوامل الحوكمة إلى جانب الأداء المالي عند توجيه المسار الاستراتيجي للشركة. وفي ظل ما يشهده قطاع الاتصالات من تحولات متسارعة وتوقعات متنامية من أصحاب المصلحة، يواصل مجلس الإدارة التركيز على تحقيق التوازن بين دعم النمو، وتعزيز المرونة المؤسسية، ومتابعة المخاطر والفرص التي قد تؤثر في قدرة الشركة على خلق القيمة على المدى الطويل. ويعكس هذا النهج قناعة راسخة بأن الاستدامة لم تعد مساراً منفصلاً، بل أصبحت عنصراً أساسياً في جودة القرارات واستمرارية الأداء. وبصفتها ممكناً رقمياً رائداً في الكويت، تواصل stc تعزيز دورها في دعم التنمية الاقتصادية، وتعزيز الاتصال، والمساهمة في التقدم المجتمعي، ويدرك مجلس الإدارة أن هذا الدور يحقل الشركة مسؤولية أوسع تجاه جميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم العملاء، والموظفون، والشركاء، والمجتمعات، والبيئة. ومن هذا المنطلق، يحرص المجلس على أن تظل الحوكمة الفاعلة وإدارة المخاطر والنظرة طويلة الأجل مرتكزات أساسية في توجيه الشركة ودعم استدامة أعمالها. وبالنيابة عن مجلس الإدارة، أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى مساهمينا وأصحاب المصلحة على ثقتهم المستمرة وتعاونهم البناء. ونؤكد التزامنا بمواصلة توفير الإشراف الفاعل الذي يدعم الإدارة التنفيذية في بناء مستقبل يتسم بالمرونة، والنزاهة، والاستدامة لشركة stc الكويت.

د. محمود أحمد الرحمن
رئيس مجلس الإدارة



رسالة الرئيس التنفيذي

“ تعزيز النمو المسؤول من خلال تمكين الأفراد ودفع الابتكار وتحقيق أثر مستدام ”

م. معتز عبدالله الضراب
الرئيس التنفيذي

بفضل من الله، شهد عام 2025 مواصلة stc الكويت ترجمة طموحها الرقمي إلى نتائج ملموسة على صعيد الأعمال والاستدامة. ومع تقدم الشركة في تنفيذ أجندة التحول، عززنا تكامل الابتكار، والأداء، والنمو المسؤول بما يسهم في تحقيق قيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة. واستناداً إلى التقدم الذي تحقق في السنوات السابقة، واصلنا دمج أولويات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية (ESG) ضمن عملياتنا وخططنا للنمو، بما يتماشى مع استراتيجية مجموعة stc وأهداف رؤية الكويت 2035. وفي stc الكويت، لا تقتصر الاستدامة على مسار مستقل، بل تُعد محركاً أساسياً لتعزيز التنافسية على المدى الطويل، وبناء المرونة المؤسسية، وترسيخ ثقة أصحاب المصلحة. وبسترشد نهجنا في الاستدامة بخمسة محاور رئيسية، هي: الاهتمام في البيئة، تمكين الأفراد، تعزيز الابتكار والتقنيات الرقمية، تحسين مستوى المعيشة، والعمل بنزاهة. وخلال العام، وُجهت هذه المحاور تنفيذ العديد من المبادرات عبر مختلف مجالات الأعمال، بما حوّل التزاماتنا إلى مبادرات ملموسة تدعم المسؤولية البيئية، والمساهمة الاجتماعية، والممارسات الأخلاقية. ومن أبرز المحطات خلال العام تأسيس لجنة التوجيه للاستدامة، التي شكّلت خطوة محورية في ترسيخ حوكمة الاستدامة وتعزيز الإشراف الاستراتيجي والمساءلة والتنسيق المشترك بين مختلف الإدارات بشأن أولويات الاستدامة المؤسسية. كما ظل دعم الاقتصاد المحلي والمنظومة الرقمية أحد الجوانب المهمة في مساهمتنا. ففي عام 2025، واصلنا توسيع منصة “ويك”، بما عزز دورها في تمكين الشركات الصغيرة والمتوسطة والشركات الناشئة، ودعم ريادة الأعمال، وتشجيع الابتكار في الكويت. وتجسد هذه المبادرة الترابط الوثيق بين الاستدامة وخلق القيمة على المدى الطويل. ويظل موظفونا في صميم الأداء المستدام. وخلال العام، واصلنا تعزيز المرونة المؤسسية من خلال إعطاء الأولوية لرفاه الموظفين، والشمول، وبناء القدرات. كما تعكس مبادرات مثل withU التزامنا بتهيئة بيئة عمل آمنة وشاملة وعالية الأداء، ويؤكد هذا التوجه ما تحقق خلال العام، بما في ذلك تسجيل مؤشر مستوى تجربة الموظفين بنسبة 88.8% والحصول على شهادة ISO 45001. ونحن نتطلع إلى المستقبل، نجدد التزامنا بقيادة النمو المسؤول، بما يضمن تقدم الابتكار، والأداء، والاستدامة معاً. وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى موظفينا، وشركائنا، ومساهميننا، ومختلف أصحاب المصلحة على ثقتهم ودعمهم المستمر.



رسالة الرئيس التنفيذي للقطاع الاستراتيجي

” ترجمة الاستراتيجية إلى أداء مستدام
قابل للقياس “

في عام 2025، أحرزت stc الكويت مزيداً من التقدم في تحويل طموحات الاستدامة إلى تنفيذ منهجي وأداء قابل للقياس. ومع تقدم الشركة في تنفيذ استراتيجيتها، انعكست الاعتبارات البيئية والاجتماعية وعوامل الحوكمة بشكل متزايد في كيفية تحديد الأولويات، وإدارة الأداء، وصياغة القيمة طويلة الأجل. وخلال العام، ركزنا على تعزيز الأسس التنظيمية والتشغيلية التي تدعم دمج مبادئ الاستدامة في أعمال الشركة. كما شهدت حوكمة الاستدامة مزيداً من التطور من خلال تعزيز الرقابة والإشراف، وتحسين التنسيق بين الإدارات، واعتماد آليات أكثر تنظيماً لمتابعة الأداء والأولويات، بما يدعم اتخاذ قرارات أكثر فاعلية ويُرسخ حضور اعتبارات الاستدامة ضمن الأطر الاستراتيجية وإدارة الأداء. كما واصلنا التقدم في أولوياتنا البيئية من خلال تحسين كفاءة استخدام الموارد، ودعم البنية التحتية النظيفة والمستدامة، وتعزيز الممارسات التشغيلية الأكثر مسؤولية. إلى جانب ذلك، تم توظيف الحلول الرقمية لتمكين أساليب عمل أكثر كفاءة واعتماداً على البيانات وأقل استخداماً للورق، بما يعزز المسؤولية البيئية والمرونة التشغيلية في آي واحد. ومن منظور استراتيجي، تُدمج الأولويات الاجتماعية والحوكمة ضمن الأطر التي توجه إدارة المخاطر، وتقييم الأداء، والتخطيط طويل الأجل. ويضمن ذلك مراعاة الجوانب المرتبطة بالأفراد، ومبادئ النزاهة، ومتطلبات الحوكمة بصورة مستمرة عند إدارة الأعمال وتقييم الفرص والمخاطر المستقبلية. ومع تطلعنا إلى المرحلة المقبلة، سنواصل التركيز على تعزيز إدارة أداء الاستدامة، ودفع الابتكار الرقمي والبيئي، وتطوير الأنظمة التي تدعم إعداد تقارير أكثر شفافية وتحقيق نتائج مستدامة. ويشكّل التقدم الذي أحرزناه في عام 2025 أساساً متيناً لمواصلة بناء القيمة في السنوات المقبلة.

السيد / خالد فهد السديري
الرئيس التنفيذي للقطاع الاستراتيجي



نبتة عن stc الكويت

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.

أبرز إنجازات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2025



أبرز الجوائز في عام 2025



SAMENA – التميّز في جودة تجربة لخدمات الوصول اللاسلكي الثابت (FWA)

HONOR

HONOR – جائزة الشريك العالمي الأكثر قيمة



International Finance – أفضل بيئة عمل رقمية وتجربة موظفين في الكويت



جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (MEIRA) – المركز الثالث لأفضل لعلاقات المستثمرين في الشرق الأوسط



Global Business Outlook – أفضل شركة اتصالات في حوكمة الشركات في الكويت



International Finance – أفضل شركة في التحول الرقمي في الكويت



جوائز Global Business Outlook 2025 – حصلت solutions by stc الكويت على جائزة أفضل منصة رقمية لتجربة العملاء لقطاع الأعمال (B2B) في دبي، الإمارات العربية المتحدة



جوائز MMA Smarties MENA – الجائزة الفضية عن حملة القسائم الإلكترونية المبتكرة، بما يعكس قوة stc الكويت في التسويق الرقمي وتفاعل العملاء



أفضل ريادة في مبادرات الالتزام وحوكمة الشركات في قطاع الاتصالات لعام 2025



Opensignal – تم تكريم stc الكويت بصفحتها نجماً صاعداً في تجربة الألعاب عبر الجيل الخامس (5G)، لتكون ضمن أفضل خمس شركات على مستوى العالم



العضويات والالتسابات المؤسسية

في عام 2025، واصلت stc الكويت الحفاظ على الشهادات المعتمدة الخاصة بأنظمة الإدارة لديها، إلى جانب الأطر الداعمة التي تسهم في تعزيز الحوكمة، والمرونة، والفاعلية التشغيلية.

تسهم العضويات الخارجية في تعزيز تفاعل الشركة مع الأسواق والمستثمرين وأصحاب المصلحة في القطاع. كما تدعم هذه العضويات البيئة الخارجية التي تتموضع ضمنها الاستراتيجية المؤسسية لشركة stc الكويت.

قائمة الشهادات المعتمدة السارية

Certifications and standards

Aligned with internationally recognized frameworks and management systems

| | | | |
|---|--|---|--|
|  | ISO 9001:2015 Quality management systems |  | ISO 20000-1:2018 IT service management systems |
|  | ISO 14001:2015 Environmental management systems |  | ISO 31000:2018 Risk management guidelines |
|  | ISO 45001:2018 Occupational health and safety management systems |  | ISO 37301:2021 Compliance management systems |
|  | ISO 27001:2022 Information security management systems |  | PCI DSS certification Payment card industry data security standard |
|  | ISO 22301:2019 Business continuity management systems | | |

Associations and memberships

Aligned with key regional and international industry and governance organizations.

| | | | |
|---|---|---|--|
|  | شركة المصنع الكويتي البريطاني (KBF) |  | الشركة الكويتية للمقاصة (KCC) |
|  | شركة أفيتا (Avetta, Inc) |  | شركة بورصة الكويت للأوراق المالية ش.م.ك.ع. |
|  | سجل الإنترنت الإقليمي لأوروبا والشرق الأوسط وآسيا الوسطى (RIPE NCC) |  | شركة يورولاند للخدمات العالمية المتكاملة مركز دبي للسلع المتعددة (Euroland IGS DMCC) |
|  | الجمعية الدولية لشبكات الهاتف المحمول (GSMA) |  | الإتحاد الدولي للإتصالات |
|  | جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط (MEIRA) | | |

نبذة عن الشركة ونموذج الأعمال

نبذة عن stc الكويت

تعمل stc الكويت كمزود لخدمات الاتصالات والخدمات الرقمية في دولة الكويت، مستندة إلى نموذج أعمال يجمع بين خدمات الاتصال، والمنصات الرقمية، وطول الأعمال، والخدمات التقنية الموجهة لكل من الأفراد وقطاع الأعمال.

وعلى مدار 17 عامًا من العمليات، ركزت stc الكويت على دعم التحول الرقمي في الكويت والمساهمة في تحقيق أهداف رؤية الكويت 2035. وتخدم الشركة أكثر من 2.3 مليون عميل من خلال 64 فرعًا ومنصاتها الرقمية، مع تغطية كاملة للمناطق السكنية والمأهولة.

ويستند موقع stc الكويت في السوق إلى استمرار الاستثمار في قدرات الشبكة والبنية التحتية الرقمية. فقد أنشأت الشركة أكبر شبكة 5G في الكويت، وكانت الأولى في المنطقة التي تطلق تقنية الجيل الخامس المستقلة، كما أطلقت شبكة 5G Advanced التي وفرت سرعات أعلى، وزمن استجابة أقل، وقدرات شبكية أكثر ذكاءً. وتشكل هذه التطورات جزءًا مهمًا من دور الشركة في سوق الاتصالات الكويتي وفي قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الأوسع.

علامتنا التجارية

تعمل stc الكويت تحت العلامة التجارية stc، وهي العلامة الموحدة لشركات المجموعة في المملكة العربية السعودية والكويت والبحرين. وقد صنفت المجموعة كئالمث أقوى علامة تجارية في قطاع الاتصالات على مستوى العالم وفقًا لتقييم Brand Finance. ويوفر هذا الإطار المؤسسي اتساقًا في الهوية عبر الأسواق، مع الحفاظ في الوقت ذاته على خصوصية حضور stc الكويت المحلي وما تقدمه من خدمات وتجربة موجهة للسوق الكويتي.

شركاتنا التابعة



تتخصص هذه الشركة التابعة في تقديم حلول الأعمال المتكاملة، وخدمات الإنترنت، والخدمات الثابتة ذات النطاق العريض. وقد استحوذت stc الكويت بالكامل على solutions by stc في عام 2019، في خطوة شكلت محطة مهمة في مسيرتنا نحو تطوير حلول الأعمال المقدمة لعملائنا. وقد أسهم هذا التكامل في الجمع بين خبرات جهتين رائدتين في قطاع الاتصالات، مما عزز مكانة stc الكويت في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات والاتصالات، ووسع نطاق الطول المتاحة لكل من الأفراد والعملاء من قطاع الأعمال.



في أبريل 2022، استحوذت stc الكويت على 100% من شركة e-Portal Holding Company والشركات التابعة لها، في خطوة عززت قدراتها في مجالات الاتصالات وتقنية المعلومات والاتصالات في الكويت. وتعمل e-Portal كالأذراع المتخصصة للتحول الرقمي لدى stc الكويت لقطاع الأعمال (B2B)، حيث تقدم مجموعة من الحلول في مجالات الاتصالات وتقنية إنترنت الأشياء (IoT) والخدمات السحابية. ومن خلال شركاتها التابعة، وهي Al Dar Systems و J.M.T. Al Ghanim & Sons Co، توفر حلولًا تقنية متكاملة وشاملة لعملاء القطاعين العام والخاص. كما تعمل J.M.T. Al Ghanim & Sons Co. موزعًا رسميًا لشركة Oracle في الكويت، وتمتلك خبرة واسعة في الأنظمة المؤسسية الرئيسية، بما في ذلك ذكاء الأعمال، وقواعد البيانات، والأنظمة المالية، وسلاسل الإمداد، وإدارة رأس المال البشري، وتقنيات التكامل.

رؤيتنا، رسالتنا، وقيمننا

رؤيتنا ورسالتنا



رؤيتنا

الريادة في إثراء التجربة الرقمية وتمكين العمالة.



رسالتنا

دعم التحول والتمكين الرقمي في دولة الكويت من خلال تقديم حلول مبتكرة ونموذجية مصممة خصيصاً لتمكين العملاء ودعم المبادرات الحكومية، بما يدفع عجلة النمو ويعزز من عوائد المساهمين.

قيمنا



الحيوية

نحن نعمل بطاقة متميزة لتعزيز وإثراء أداؤنا. نحن مرنون ومتعاونون ومتجددون.



التفاني

نحن ملتزمون بتلبية احتياجات وتطلعات ومطالب عملائنا وموظفينا. نحن مهتمون وملتزمون وجديرون بالثقة.



الإقدام

نحن نمضي قدماً في أعمالنا ونستبق بإيجاد الحلول المحتملة لعملائنا وموظفينا. نحن مبتكرون وباحثون واستباقيون.

غايتنا

تطمح stc إلى المساهمة في عصر رقمي جديد يُحدث تحولاً في مجتمعاتنا واقتصاداتنا. تطوّر stc منتجات وخدمات تتجاوز خدمات الاتصالات التقليدية لتمكين ركائز الاقتصاد الرقمي الجديد. وفي stc، نجمع بين التقنيات الذكية وأحدث الأنظمة لتسخير الإمكانيات الرقمية وتعظيم أثر التكنولوجيا بما يخدم عملاءنا وأصحاب المصلحة والجهات الحكومية والمجتمع المحلي. كما نطوّر منصات رقمية وحلولاً وخدمات تستند إلى علوم البيانات، والحوسبة السحابية، والذكاء الاصطناعي، والتحليلات الرقمية المتقدمة المدعومة بخدمات الجيل الخامس. ومن خلال تمكين القطاعات الرائدة والأعمال والجهات الحكومية عبر أكثر الخدمات الرقمية ابتكاراً، تركز stc على المساهمة في تشكيل مستقبل مستدام للمجتمع المحلي قائم على فهم أعمق ونمو أسرع.

القيمة الاقتصادية

ظل الأداء الاقتصادي عنصرًا مهمًا في الكيفية التي حققت بها stc الكويت قيمة خلال عام 2025، سواء من خلال عملياتها المباشرة أو عبر مساهمتها الاقتصادية الأوسع.

كما يقدم الإفصاح عن القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة صورة واضحة عن مساهمة الأنشطة التشغيلية في توليد القيمة، وآلية توزيع هذه القيمة على مختلف المجالات الرئيسية داخل الشركة وعلى نطاقها التشغيلي الأوسع.

وبالنسبة لأصحاب المصلحة، يوفّر ذلك قراءة أوضح للأداء المالي من منظور أعمال، من خلال إظهار كيفية ترجمة النشاط التجاري إلى مصروفات تشغيلية، وتعويضات ومزايا الموظفين، ومساهمات حكومية، وغيرها من أشكال التوزيع خلال العام. ويعرض الجدول التالي المكونات الرئيسية لعام 2025.

الأثر الاقتصادي

| 2025 (ألف دينار كويتي) | | |
|---------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| 93,431 | | القيمة الاقتصادية المحتجزة |
| 342,512 | الإيرادات | القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة |
| 182,999 | التكاليف التشغيلية | القيمة الاقتصادية الموزعة |
| 26,596 | أجور الموظفين ومزاياهم | |
| 34,529 | المدفوعات لمقدمي رأس المال | |
| 4,806 | المدفوعات للحكومة | |
| 151.3 | الاستثمارات المجتمعية | |
| 249,081 | | إجمالي القيمة الاقتصادية الموزعة |



نهجنا في الاستدامة

خطى صغيرة،
لإنجازات كبيرة.

استراتيجيات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

إطارنا للاستدامة القائم على خمسة محاور

ترتكز استراتيجية stc الكويت في مجال البيئة والمجتمع والحوكمة على خمسة محاور رئيسية توجه كيفية خلقنا للقيمة على المدى الطويل لأعمالنا، ولأصحاب المصلحة، وللمجتمعات التي نخدمها.

تشكلت استراتيجياتنا في مجالي الاستدامة والحوكمة المؤسسية خلال عام ٢٠٢٥ من خلال الكيفية التي حددت بها stc الكويت توجهها الاستراتيجي، ودمجت التزامات الأعمال المسؤولة ضمن التنفيذ، ومواءمة الإدارات المختلفة حول أولويات مشتركة. وقد شكّلت رقابة مجلس الإدارة، وتنفيذ الإدارة التنفيذية، والتكامل بين مختلف الوظائف الأساس الذي استند إليه هذا النهج.

01 الاهتمام في البيئة

أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



نلتزم بتقليل بصمتنا البيئية من خلال دمج الممارسات المستدامة عبر عملياتنا وسلسلة القيمة لدينا. وبدلاً من اعتماد تقنيات موفرة للطاقة وصولاً إلى الإدارة المسؤولة للموارد، تعكس جهودنا التزاماً طويل الأجل بالعناية بالبيئة.



02 تمكين الأفراد

أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



نوفر الأدوات والتدريب والدعم اللازم لتمكين الأفراد من تقديم مساهمات واعية وفعالة على مستوى الشركة والمجتمع. ومن خلال ترسيخ ثقافة تقوم على الثقة والشمول والحوار المفتوح، نشجع على التعاون والابتكار.



03 تحسين مستوى المعيشة

أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



نحرص دائماً على رفاهية موظفينا، ونسعى إلى تعزيز بيئة عمل داعمة وشاملة تمكّنهم من النمو على الصعيد الشخصي والمهني. ومن خلال مبادرات تعزز الصحة، وتوازن الحياة العملية والشخصية، والتعلم المستمر، نسهم في الارتقاء بجودة حياتهم.



04 تعزيز الابتكار والتقنيات الرقمية

أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



نتبنى الابتكار الرقمي لتعزيز الكفاءة، وتحسين تجارب العملاء، ودفع عجلة النمو المستدام. ومن خلال دمج التقنيات المتقدمة في مختلف عملياتنا، نسهم في خلق فرص جديدة في السوق وتعزيز ميزتنا التنافسية.



05 العمل بنزاهة

أهداف التنمية المستدامة (SDGs)



نلتزم بأعلى المعايير الأخلاقية بما يضمن الشفافية والمساءلة والتوافق مع قيمنا الجوهرية. ولا تقتصر جهودنا على الالتزام بالأنظمة، بل تتجاوز ذلك من خلال تحديد أهداف هادفة تعزز السلوك المؤسسي المسؤول.



التوجيه الاستراتيجي والمسؤوليات التنفيذية

التنفيذ على مستوى الإدارات

تسهم المسؤوليات الموزعة على مستوى الإدارات في ترجمة استراتيجية الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستراتيجية المؤسسية إلى ممارسات تنفيذية يومية تشمل الحوكمة، والعمليات، والتحول، والاتصال، والأنشطة الموجهة للمجتمع. ويوضح الجدول التالي كيفية إسهام الوظائف الرئيسية في دعم التنفيذ على مستوى الشركة.

ترجمة استراتيجية الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات إلى التنفيذ

| المساهمة المختارة في استراتيجية الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات | مجال التنفيذ |
|--|-----------------------------|
| يعزز الموازنة مع المتطلبات التنظيمية، والسلوك المهني، والإشراف على السياسات، وآليات التظلم، وإعداد تقارير الحوكمة | الحوكمة والإشراف |
| يدعم التواصل الرقمي أولاً، والحد من الاعتماد على المطبوعات، والرسائل المسؤولة المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والحملات المرتبطة بالمجتمع وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة | الاتصال والتفاعل |
| يشمل السلامة في بيئة العمل، والإدارة المسؤولة للمرافق، والامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة والبيئة | العمليات وإدارة بيئة العمل |
| يقود التنفيذ الاستراتيجي، ومتابعة مؤشرات الأداء الرئيسية، والتحول الرقمي والمدعوم بالذكاء الاصطناعي، وتحسين استخدام الموارد | التنفيذ الاستراتيجي والتحول |
| يشمل الصحة، والرفاه، والمشاريع الصغيرة والمتوسطة، وزيادة الأعمال، والتفاعل المجتمعي الأوسع | الأثر المجتمعي والاجتماعي |

يُحدّد التوجّه الاستراتيجي من خلال نموذج حوكمة يعتمد على اعتماد مجلس الإدارة لرسالة الشركة وتوجيهها الاستراتيجي وأولوياتها في الاستدامة، فيما تتولى الإدارة التنفيذية تطوير الاستراتيجية وتكون مسؤولة عن تنفيذها ومتابعة أداؤها. وينشئ ذلك رابطاً مباشراً بين اعتماد الاستراتيجية والتنفيذ التشغيلي والمراجعة المستمرة.

الالتزامات والسياسات

كما تُدمج الالتزامات والسياسات ضمن الكيفية التي تُطبّق بها الاستراتيجية على مستوى الشركة. وتقوم stc الكويت بإدماج هذه الالتزامات ضمن استراتيجيتها المؤسسية، وإطار الحوكمة، والإجراءات الداخلية، والسياسات التشغيلية، وممارسات إدارة المخاطر، وعمليات التوريد، ومبادرات الاستدامة. وبهذا النهج، يرتبط السلوك المهني المسؤول بعملية اتخاذ القرار اليومية عبر مختلف الوظائف.

الاستراتيجية المؤسسية: REACH

يتجسد الإطار الاستراتيجي في stc الكويت من خلال نموذج REACH. ويعرض هذا الإطار خمس أولويات استراتيجية تربط بين التركيز على العملاء، ونمو قطاع الأعمال، وتطور السوق، وتقديم تجربة متميزة، وتحقيق التميز في الأعمال.



وتُظهر هذه المدخلات مجتمعة أن تنفيذ استراتيجيات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والاستراتيجية المؤسسية يتم عبر عدد من الإدارات، وليس من خلال وظيفة واحدة فقط.

هذه المحاور تُوفّر تصوّراً واضحاً لكيفية صياغة الاستراتيجية المؤسسية والتعبير عنها، كما تساعد في توضيح الإطار الذي تندمج ضمنه التزامات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

إشراك أصحاب المصلحة

فهم إشراك أصحاب المصلحة وتقدير أهميته



الموظفون

التركيز:

تطوير الموظفين، وتعزيز مشاركتهم، ورفاههم في بيئة العمل

أهم الموضوعات:

- النمو المهني والتقدم الوظيفي
- رفاه الموظفين ورضاهم
- الصحة والسلامة والتوازن بين العمل والحياة؛ وترتيبات العمل المرنة وعن بُعد

قنوات التواصل:

برامج التدريب وورش العمل؛ اجتماعات القيادة التنفيذية؛ تقييم الأداء والتخطيط لمسار التطور؛ نظام الإبلاغ السري؛ برنامج دعم الموظفين “withU”

وتيرة التواصل:

مستمر (شهري، ربع سنوي، سنوي)



الجهات التنظيمية والحكومية

التركيز:

الامتثال للوائح والتنظيمات والتوافق مع الأولويات الوطنية

أهم الموضوعات:

- الالتزام باللوائح المعمول بها
- الشفافية والإفصاح في الوقت المناسب
- دعم أهداف التنمية الوطنية

قنوات التواصل:

عمليات التدقيق الداخلية والخارجية؛ أنشطة لجنة المخاطر والامتثال؛ تقارير مجلس الإدارة؛ التقديرات والإفصاحات التنظيمية

وتيرة التواصل:

ربع سنوي وعند الحاجة



المستثمرون والمساهمون

التركيز:

تعزيز التواصل المستمر والشفاف مع مجتمع المستثمرين

أهم الموضوعات:

- الأداء المالي والأولويات الاستراتيجية
- إفصاحات ESG وممارسات الحوكمة
- خلق القيمة على المدى الطويل؛ التقارير والإفصاحات

قنوات التواصل:

موقع علاقات المستثمرين؛ إعلانات الأرباح؛ إفصاحات بورصة الكويت؛ تطبيق الهاتف؛ عروض المستثمرين؛ مكالمات الأرباح؛ اجتماعات وجلسات افتراضية؛ المشاركة في المنتديات المالية والمؤتمرات؛ التقارير السنوية وتقارير الاستدامة

وتيرة التواصل:

ربع سنوي، نصف سنوي، سنوي



المجتمع المحلي

التركيز:

تعزيز مشاركة المجتمع والمساهمة في التنمية الاجتماعية

أهم الموضوعات:

- دعم التنمية الاجتماعية وتعزيز الثقافة الرقمية
- التعاون في المبادرات المجتمعية
- التطوع الوظيفي وريادة الأعمال

قنوات التواصل:

مبادرات المسؤولية الاجتماعية؛ حملات التوعية؛ برنامج InspireU؛ التفاعل الإعلامي والفعاليات العامة؛ الشراكات مع المنظمات غير الربحية والمنظمات المجتمعية

وتيرة التواصل:

دوري



الموردون وشركاء الأعمال

التركيز:

إقامة علاقات تعاونية وفعالة مع الموردين

أهم الموضوعات:

- عمليات شراء فعالة
- إدارة عادلة للعقود
- إدارة علاقات الموردين بما يتماشى مع احتياجات السوق المحلية والإقليمية

قنوات التواصل:

اجتماعات حضورية وافتراضية؛ أنظمة الشراء الرقمية

وتيرة التواصل:

مستمر عبر قنوات التشغيل



المؤسسات الأكاديمية

التركيز:

التعليم، وتنمية الشباب، والتوافق مع أولويات التعلم الوطنية

أهم الموضوعات:

- تفاعل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس
- دعم التطور المهني
- المساهمة في تحقيق أهداف التعليم الوطنية

قنوات التواصل:

معارض التوظيف وجلسات التوعية؛ برامج مشتركة مع الجامعات؛ مبادرات مرتبطة بالرقمنة والابتكار؛ تفاعل يتماشى مع أولويات الاستراتيجية الوطنية

وتيرة التواصل:

دوري

يمثل إشراك أصحاب المصلحة أحد المرتكزات الأساسية في نهج stc الكويت، إذ يتيح للشركة فهم توقعات مختلف الأطراف ذات العلاقة، وتعزيز الشفافية والمساءلة، ودعم اتخاذ القرار على نحو أكثر فاعلية عبر مختلف مجالات العمل. كما يساهم هذا النهج في تحديد القضايا الأكثر أولوية للأعمال ولأصحاب المصلحة. تشمل الفئات الرئيسية لأصحاب المصلحة في stc الكويت الموظفين، والموردين وشركاء الأعمال، والمستثمرين والمساهمين، والعملاء، والجهات التنظيمية والحكومية، والمجتمعات المحلية، والمؤسسات الأكاديمية. ويبيّن الجدول التالي أبرز الموضوعات التي تحظى بالأولوية في التفاعل مع كل فئة، إلى جانب القنوات المعتمدة لهذا التواصل.



العملاء

التركيز:

تجربة العملاء، وسهولة الوصول للخدمات، والتفاعل الرقمي

أهم الموضوعات:

- جودة الخدمات وسهولة الوصول
- رضا العملاء
- القنوات والتجربة الرقمية

قنوات التواصل:

متاجر التجزئة؛ مراكز الاتصال؛ المنصات الرقمية؛ قنوات الخدمة الذاتية؛ منصات الملاحظات والشكاوى؛ استطلاعات العملاء

وتيرة التواصل:

مستمر عبر قنوات التشغيل



الإعلام

التركيز:

تعزيز الحضور الإعلامي ومكانة العلامة التجارية والتواصل الخارجي

أهم الموضوعات:

- الوعي بالعلامة التجارية وتعزيز مكانتها
- التواجد في السوق والتفاعل مع الجمهور
- أنشطة العلاقات العامة والرعاية

قنوات التواصل:

الفعاليات والرعايات؛ العلاقات الإعلامية التقليدية والرقمية؛ قنوات التواصل الاجتماعي؛ المسابقات؛ الاستطلاعات (عند الحاجة)؛ تقارير السوق ومؤشرات الوصول الرقمي

وتيرة التواصل:

دوري حسب الحملات

إشراك أصحاب المصلحة

دراسة تصورات أصحاب المصلحة

أجرت stc الكويت دراسة لتصورات أصحاب المصلحة بهدف تعزيز فعالية التواصل بشأن استراتيجيتها ورسائل الإدارة، واستقطاب المستثمرين الأجانب، والحفاظ على ثقة المستثمرين الحاليين، وتحسين تغطية المحليين، وتطوير أسلوب التفاعل مع مجتمع الاستثمار من خلال رسائل أكثر دقة وملاءمة. كما وفرت هذه الدراسة للإدارة تغذية راجعة مستندة إلى السوق بشأن الانطباعات المرتبطة بالأداء المالي والاستراتيجي. وتستخدم هذه المخبرات اليوم في تحسين تواصل الشركة مع المستثمرين وتعزيز مستوى التفاعل مع مجتمع الاستثمار.

تعزيز التفاعل مع المستثمرين وترسيخ الثقة في السوق

واصلت جهود علاقات المستثمرين في عام 2025 التركيز على الشفافية، وتعزيز التفاعل مع مجتمع الاستثمار، وتحسين وضوح الرسائل المرتبطة بالقيمة طويلة الأجل التي تقدمها الشركة. وشمل ذلك تطوير قنوات التواصل الرقمية الخاصة بعلاقات المستثمرين، وتحسين أساليب الإفصاح، والحفاظ على تواصل منظم وواضح مع مختلف الجهات في السوق المالي. وخلال العام، سجل سهم stc الكويت عائدًا تراكميًا منذ بداية السنة بلغ نحو 28%. كما تم ترشيح الشركة ضمن أفضل 10 شركات في الشرق الأوسط في فئة أفضل تقرير سنوي رقمي من قبل جمعية علاقات المستثمرين في الشرق الأوسط، في حين حل فيلم علاقات المستثمرين في المرتبة الثالثة على مستوى المنطقة. وتعكس هذه النتائج مجتمعة التقدم المتواصل في مجالات الإفصاح الرقمي، وتواصل المستثمرين، وتعزيز العلاقة مع المستثمرين والمحلين والمجتمع المالي الأوسع.

كما ينظر نهج مجموعة stc إلى إشراك أصحاب المصلحة بوصفه مصدرًا مهمًا لفهم توقعاتهم وتحديد القضايا ذات الأولوية. وتعد فئات مثل الموظفين، والعملاء، والموردين، والمجتمعات، والجهات الحكومية، والمساهمين من أكثر الفئات التي تشهد تفاعلًا مستمرًا، بما يجعل توقعاتها عاملاً مؤثرًا في تحديد الموضوعات التي تحظى بالأولوية ضمن أجندة الاستدامة. ويساعد ذلك أيضًا في توضيح العلاقة بين إشراك أصحاب المصلحة وعملية تحديد الموضوعات الجوهرية، والتي يرد تناولها في القسم التالي.

STAKEHOLDER ENGAGEMENT



تحليل الأهمية النسبية

يساعد تقييم الأهمية النسبية شركة stc الكويت على تحديد موضوعات الاستدامة الأكثر ارتباطاً بخلق القيمة على المدى الطويل، وتوقعات أصحاب المصلحة، واتخاذ القرارات الاستراتيجية. واستناداً إلى تقييم الأهمية النسبية الذي أجرته مجموعة stc في عام 2024، تواصل stc الكويت إعطاء الأولوية لهذه الموضوعات كأساس للتركيز التشغيلي والإفصاح، وبما يتماشى مع توجهات المجموعة.

عملية تقييم الأهمية النسبية

أخذ التقييم في الاعتبار سياق المؤسسة، وتوقعات أصحاب المصلحة، ومجالات التأثير الخاصة بالقطاع، بما يتماشى مع مبادرة إعداد التقارير العالمية (GRI) وغيرها من المعايير الرائدة. وقد تم تنظيم العملية حول فهم سياق المؤسسة، وتحديد التأثيرات الحالية والمحتملة، وتقييم أهمية هذه التأثيرات، وترتيب الموضوعات الأكثر أهمية حسب الأولوية. كما تم استخدام الاستبيانات والاستطلاعات لجمع آراء أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، بما في ذلك التنفيذيون والموظفون والمستثمرون والعملاء والموردون. وحدد التقييم 25 موضوعاً من موضوعات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لتقييمها من قبل أصحاب المصلحة والإدارة، ثم تم تقليصها إلى 13 موضوعاً جوهرياً للتركيز عليها في التقرير.

يوضح الجدول منهجية تقييم الأهمية النسبية التي طبقتها مجموعة stc.



تحليل الأهمية النسبية

الموضوعات الجوهرية لعام 2025

تُعرض الموضوعات الجوهرية على مستوى المجموعة ضمن ثلاثة محاور رئيسية: الأداء البيئي والمناخ، وتنمية رأس المال البشري من خلال الابتكار الرقمي، والحوكمة القوية والتميز الأخلاقي. وضمن هذه المحاور، جرى تنظيم الموضوعات النهائية عبر الأبعاد البيئية والاجتماعية والحوكومية، بما يوضح ترابطها مع أولويات الاستدامة والأعمال.

موضوعات الأهمية النسبية

| فئة الموضوع الجوهري | الموضوع الجوهري | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | إطار الاستدامة القائم على خمسة محاور لدى stc الكويت |
|----------------------------------|--|-----------------------------------|---|
| الإهتمام في البيئة | الهدف 7 طاقة نظيفة وبأسعار معقولة؛ الهدف 13 العمل المناخي | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | البيئة |
| الإهتمام في البيئة | الهدف 6 المياه النظيفة والنظافة الصحية؛ الهدف 12 الاستهلاك والإنتاج المسؤولين | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| تحسين مستوى المعيشة | الهدف 9 الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية؛ الهدف 10 الحد من أوجه عدم المساواة | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | المجتمع |
| تمكين الأفراد | الهدف 3 الصحة الجيدة والرفاه؛ الهدف 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| تمكين الأفراد | الهدف 5 المساواة بين الجنسين؛ الهدف 10 الحد من أوجه عدم المساواة | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| تعزيز الابتكار والتقنيات الرقمية | الهدف 9 الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| تحسين مستوى المعيشة | الهدف 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف 9 الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| تمكين الأفراد | الهدف 4 التعليم الجيد؛ الهدف 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| تحسين مستوى المعيشة | الهدف 11 مدن ومجتمعات محلية مستدامة؛ الهدف 17 عقد الشراكات لتحقيق الأهداف | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| العمل بنزاهة | الهدف 16 السلام والعدل والمؤسسات القوية | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | الحكومة |
| العمل بنزاهة | الهدف 10 الحد من أوجه عدم المساواة؛ الهدف 16 السلام والعدل والمؤسسات القوية | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| العمل بنزاهة | الهدف 9 الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية؛ الهدف 16 السلام والعدل والمؤسسات القوية | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |
| العمل بنزاهة | الهدف 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد؛ الهدف 12 الاستهلاك والإنتاج المسؤولين | الارتباط بأهداف التنمية المستدامة | |

تسهم هذه الموضوعات بشكل مباشر في توجيه الإستراتيجية القائمة على الركائز الخمس، ويتم دمجها في مختلف أجزاء التقرير لضمان إفصاح شفاف وملائم وقائم على توقعات أصحاب المصلحة.



الإهتمام في البيئة

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.

إدارة الموارد

تعكس إدارة الموارد في stc الكويت نهج الشركة في الاستخدام المسؤول للموارد وتعزيز الكفاءة التشغيلية عبر مختلف أنشطتها. ويشمل ذلك إدارة استهلاك الكهرباء، والتحول إلى الحلول الرقمية، والتعامل مع النفايات والمواد القابلة لإعادة التدوير، إلى جانب تبني حلول تشغيلية ذكية تدعم الاستخدام الأكثر كفاءة للبنية التحتية والموارد خلال فترة التقرير.

نهج الإدارة البيئية

تلتزم stc الكويت بالإدارة البيئية المسؤولة عبر مختلف عملياتها، وتطبق نظام إدارة بيئية يتماشى مع القوانين واللوائح البيئية ذات الصلة. ويعكس هذا النظام أولويات الشركة في تحديد القضايا البيئية المرتبطة بأنشطتها ومعالجتها بصورة منهجية، كما يدعم التزامها بالتصديق المستمر في الأداء البيئي. وفي هذا الإطار، يندرج نظام الإدارة البيئية ضمن سياسة نظام الإدارة المتكاملة المعتمدة لدى الشركة، ويستند إلى إطار واضح للمتابعة والقياس والمراجعة.

وتشرف إدارة الاستدامة على تطبيق هذا النظام بالتنسيق مع الإدارات المعنية لضمان تنفيذه بفاعلية واستمرارية تطويره. كما يُدعم هذا النهج من خلال المتابعة الدورية، وعمليات القياس والرصد، والتدقيقات الداخلية والخارجية المرتبطة بمتطلبات الأيزو، إلى جانب اجتماعات مراجعة الإدارة التي تنظر في التغييرات المؤثرة على نطاق النظام وفرص التحسين المتاحة. وتستند المنظومة الداعمة إلى مجموعة من السياسات والأدلة والإجراءات ذات الصلة، بما يشمل سياسة الاستدامة، وسياسة المسؤولية الاجتماعية، وإطار ضمان الحوكمة المؤسسية، ودليل نظام الإدارة البيئية، والتي تغطي مجالات مثل ترشيد الطاقة، وخفض الانبعاثات، وتقليل النفايات، وحفظ الموارد، والتأهب والاستجابة للحالات الطارئة.

لمحة أداء

كفاءة الطاقة

1.57 غيغاجول/ألف دينار كويتي

تم احتساب كثافة استهلاك الطاقة إستناداً حصرياً إلى استهلاك الكهرباء

التركيز على كفاءة الطاقة وتحسين البنية التحتية

شهد عام 2025 استمرار تركيز stc الكويت على كفاءة الطاقة من خلال مجموعة من المبادرات المرتبطة بالمرافق والبنية التحتية والمواقع التشغيلية. وكان من أبرز هذه التطورات انتقال المقر الرئيسي إلى برج العاصمة، الذي يضم خصائص تشغيلية أكثر كفاءة، بما في ذلك أنظمة إضاءة ذكية، وعزلًا أفضل للمبنى، وخزانات للتخزين الحراري، وعناصر أخرى تدعم خفض الاستهلاك وتحسين الكفاءة. ويمثل هذا الانتقال خطوة مهمة ضمن توجه الشركة نحو بيئة تشغيلية أكثر كفاءة واستدامة.

كما تأثرت جهود كفاءة الموارد في عام 2025 بخصائص المواقع والمباني المستخدمة، إلى جانب التحسينات التشغيلية التي جرى إدخالها على مستوى البنية التحتية. وقد دعم الانتقال إلى برج العاصمة هذا التوجه من خلال مجموعة من الحلول المصممة للحد من الأثر البيئي ورفع كفاءة استخدام الموارد، بما يشمل نظام تخزين الثلج لتحسين كفاءة التبريد، والعدادات الذكية للكهرباء التي تتيح المتابعة الفورية، ونظام إدارة المبنى الآلي للتحكم في التكييف والإضاءة والمرافق، ونظام إدارة ذكي للمصاعد، وتقنيات التهوية المتغيرة، والاستفادة من ضوء النهار الطبيعي، إلى جانب حساسات الحركة للإضاءة وترشيد استخدام المياه.

وعلى مستوى الشبكة، أسهمت مبادرات التحسين في تقليل الاعتماد على المواقع العاملة بالديزل وتعزيز كفاءة التشغيل. فقد انخفض عدد المواقع المزودة بمولدات ديزل، كما جرى تحويل عدد من المحطات إلى الكهرباء، واعتماد طول هجينة ساهمت في تقليص ساعات تشغيل المولدات اليومية بشكل ملحوظ، وهو ما انعكس في خفض الانبعاثات وتحقيق وفر في التكاليف التشغيلية. وتعكس هذه الجهود التزام الشركة بتحسين أداء البنية التحتية من منظور بيئي وتشغيلي في آن واحد.

| نسبة التغيير% | 2025 | 2024 | |
|---------------|------|------|-----------------------------------|
| 3.82% | 2993 | 2883 | عدد محطات القاعدة |
| -9.22% | 394 | 434 | عدد محطات القاعدة العاملة بالديزل |

تعزيز شبكة أكثر كفاءة واستدامة: التحول نحو الحلول متعددة المصادر

في إطار تقدمها في مسار التحول في مجال الطاقة، برز تقليل الاعتماد على البنية التحتية المعتمدة على الديزل كأحد أهم الركائز التي تسهم في تحسين كفاءة الطاقة وتعزيز أداء الانبعاثات التشغيلية عبر شبكة stc الكويت.

وخلال عام 2025، نجحت stc الكويت في خفض عدد المواقع العاملة بالديزل من نحو 400 موقع إلى 275 موقعًا، بنسبة انخفاض بلغت 31%. وبالتوازي مع ذلك، قامت الشركة بتطبيق 105 أنظمة طاقة هجينة عبر الشبكة، بالإضافة إلى كهرية نحو 20 محطة طاقة شبكية، ما أسهم في استبدال الاعتماد على الديزل بطول أكثر نظافة، سواء من خلال الربط بالشبكة الكهربائية أو من خلال الحل الهجينة، وذلك في المواقع ذات الأولوية العالية.

وامتد هذا التوجه إلى مراكز البيانات، حيث شكّلت الاستدامة وكفاءة التشغيل جزءًا من أجندة التحسين التقني. واستُخدمت حلول الذكاء الاصطناعي في عدد من التطبيقات التقنية، كما جرى توظيف أدوات إدارة البنية التحتية لمراكز البيانات وأجهزة الاستشعار المرتبطة بالبنية التحتية لتوفير رؤية فورية حول كفاءة استخدام الطاقة، بما يدعم ضبط التبريد وموازنة الأحمال والحد من الهدر الكهربائي. وعلى مستوى البنية التحتية التقنية، ساهمت أعمال التحديث الافتراضي، ودمج الأحمال، وتحسين الاستفادة من الموارد، والتخلص المنضبط من الأجهزة منتهية العمر، في دعم كفاءة أعلى في استخدام المعدات والمنصات.

كما أسهمت المبادرات المرتبطة بكفاءة البنية التحتية ضمن قطاع التقنية في خفض الحاجة إلى الأجهزة وتحسين كفاءة المنصات المستخدمة. وتم التعامل مع الخوادم، ووحدات التخزين، ومعدات الشبكة التي بلغت نهاية عمرها التشغيلي وفق إجراءات معتمدة للتخلص المنضبط منها. وفي الحالات الممكنة، جرى إعادة توظيف بعض المعدات أو الاستفادة منها داخليًا، في حين أعيدت الأجهزة المتعطلة عبر إجراءات الإرجاع المعتمدة من الموردين. كما شملت الجهود المرتبطة بعمليات مراكز البيانات التوسع في المحاكاة الافتراضية، ودمج الأحمال، وتحسين استخدام الموارد، وتحديث البنية التحتية، ونقل بعض الخدمات إلى منصات أكثر كفاءة أو إلى البيئات السحابية متى كان ذلك مناسبًا.

نقلة نحو الإستدامة: انتقال stc الكويت إلى برج العاصمة

يُعد نقل المقر الرئيسي عملية تشغيلية معقدة، إلا أن stc الكويت تعاملت مع انتقالها في عام 2025 إلى برج العاصمة كفرصة لإثبات إمكانية إدارة التحولات واسعة النطاق مع وضع المسؤولية البيئية في صميم العملية. وقد تم تحديد تقليل النفايات وتعزيز كفاءة استخدام الموارد كأولويات رئيسية منذ المراحل الأولى، ما انعكس على كيفية تخطيط وتنفيذ كافة مراحل الانتقال.

يوفر برج العاصمة بيئة تشغيلية أكثر كفاءة في استهلاك الطاقة، بفضل بنية تحتية مصممة لتقليل الاستهلاك عبر أنظمة الإضاءة والتبريد وأنظمة المباني. كما أسفر هذا الانتقال عن نتائج ملموسة في مجال إعادة التدوير، حيث تم جمع وإعادة تدوير 1.63 طن من النفايات الإلكترونية، إضافة إلى ما بين 350 و400 كجم من الورق، وذلك من خلال آليات منظمة للتخلص من النفايات وشراكات مخصصة لإعادة التدوير.

ويمثل تجنب إدخال النفايات الإلكترونية ضمن مسارات النفايات الخطرة إنجازًا مهمًا ومسؤولًا، يعززه ما يوفره برج العاصمة من مكاسب بيئية إضافية. إذ يرثخ هذا المقر الجديد معايير أعلى لكفاءة استهلاك الطاقة على مستوى الشركة، مع توقع تحقيق وفورات متراكمة على المدى الطويل نتيجة كفاءة بنيته التحتية.

إدارة المياه

واصلت stc الكويت خلال عام 2025 تطوير نهجها في إدارة المياه، مع التركيز على تعزيز فهمها لأنماط الاستخدام ووضع الأساس اللازم للإفصاح الكمي في الفترات المقبلة. وفي هذا السياق، شكّل الانتقال إلى المقر الجديد عنصرًا داعمًا لهذا التوجه، نظرًا لما يتضمنه من تقنيات أكثر كفاءة في ترشيد المياه، مثل الحساسات، وأنظمة المتابعة الذكية، وأدوات التحكم الآلي المصممة للمساهمة في خفض الاستهلاك.

ومن المتوقع أن تركز الجهود المستقبلية على تعزيز ممارسات إدارة المياه عبر المواقع والمرافق المشغولة، من خلال العمل بصورة أوثق مع إدارة المباني لدعم إجراءات الترشيد وتوسيع الحلول المرتبطة بالكفاءة. وبذلك، ظل عام 2025 عاقلًا تمهيدًا من حيث جمع البيانات وبناء الأساس المناسب للإفصاح عن المياه في الفترات اللاحقة، بما ينسجم مع التوجه التدريجي للشركة نحو تحسين إدارة الموارد بصورة أكثر شمولًا.

إدارة النفايات والمواد وإعادة التدوير

واصلت stc الكويت خلال عام 2025 تعزيز نهجها في إدارة النفايات والمواد من خلال التركيز على النفايات الإلكترونية، والمواد القابلة لإعادة التدوير، والنفايات المكتبية العامة. وتنشأ الآثار المرتبطة بالنفايات بصورة رئيسية من المخلفات الناتجة عن العمليات التشغيلية، بما في ذلك النفايات الإلكترونية والمواد الاستهلاكية والمخلفات المكتبية، إلى جانب آثار أخرى مرتبطة بسلسلة القيمة من الموردين والعملاء.

وتتوزع النفايات المتولدة عن عمليات الشركة بين النفايات العامة، والنفايات الإلكترونية، والورق، وبعض المواد الأخرى مثل الصناديق الخشبية، حيث يجري التعامل معها وفقًا لطبيعتها وإمكانية إعادة تدويرها. وتطبق الشركة ممارسات قائمة لفرز النفايات غير الخطرة إلى نفايات عامة ومواد قابلة لإعادة التدوير، مع توجيه النفايات الإلكترونية إلى جهات مختصة بإعادة التدوير بموجب ترتيبات قائمة مع شركة Tadwire، بما يدعم المعالجة المسؤولة لهذه النفايات وتعزيز المساءلة في إدارتها. كما تتلقى الشركة تقارير دورية توضح كميات النفايات التي تم جمعها ومعالجتها، بما يدعم المتابعة المستمرة وتحسين الممارسات ذات الصلة. وظل فرز النفايات أحد التحديات التشغيلية التي واجهتها الشركة خلال عام 2025.

كما جرى تعزيز الوعي البيئي من خلال عدد من الأنشطة المرتبطة بإعادة التدوير، شملت تنفيذ جلسات توعوية لجهات خارجية، وتوزيع حاويات مخصصة لإعادة التدوير في الجامعات ومواقع أخرى، وجمع المواد الورقية المستخدمة مثل التقيويمات السابقة لإعادة تدويرها، إلى جانب التوجه نحو استخدام تقاويم أكثر استدامة. وتعكس هذه الجهود اهتمام الشركة بنشر الممارسات المسؤولة بيئيًا داخل نطاق أعمالها وخارجها، وربط إدارة النفايات بسلوكيات أكثر وعيًا واستدامة.

كمية النفايات المعاد تدويرها

| | |
|----------------------|----------|
| مخلفات الكرتون | 120 kg |
| النفايات الإلكترونية | 1,025 kg |
| مخلفات الورق | 605 kg |
| المخلفات الخشبية | 2,070 kg |
| إجمالي الوزن | 3,820 kg |

أسبوع الكويت للطاقة المستدامة

شاركت solutions by stc بصفحتها الراعي الماسي في أسبوع الكويت للطاقة المستدامة 2025، واستفادت من هذا الحدث لاستعراض مشروع العدادات الذكية الذي يجري تنفيذه لصالح وزارة الكهرباء والماء والطاقة المتجددة.

وقد شكّل الحدث منصة لرفع الوعي بالحلول والتقنيات التي يمكن أن تسهم في ترشيد استهلاك الطاقة، وتحسين الكفاءة، والحد من الهدر، ودعم الاستخدام الأكثر مسؤولية للموارد لدى الجهات الحكومية ومؤسسات قطاع الأعمال.

كما نُفذت مبادرة لإدارة المخزون بهدف الحد من تراكم الطبلبات والمواد غير المستخدمة في مناطق التخزين بالمستودعات، بما يدعم تقليل النفايات وتحسين الاستفادة من المساحات والمواد المتاحة. وتندرج هذه الجهود ضمن التوجه الأوسع لتعزيز كفاءة إدارة المواد وتمهيد الطريق لتوسيع القياس الكمي والإفصاح في الفترات القادمة.

وتسعى الشركة أيضًا إلى تعزيز الوعي الداخلي بالممارسات المسؤولة في التعامل مع النفايات والمواد، من خلال دعم سلوكيات الفرز، وتشجيع الاستخدام المسؤول للمواد، وربط هذه الجهود بالأهداف الأوسع المتعلقة بالكفاءة التشغيلية والاستدامة. وتسهم هذه الممارسات، إلى جانب الشراكات القائمة مع الجهات المختصة بإعادة التدوير، في ترسيخ نهج أكثر تنظيماً في إدارة النفايات والمواد عبر العمليات اليومية.

العمليات غير الورقية

واصلت stc الكويت خلال عام 2025 تعزيز التحول إلى العمليات غير الورقية ضمن عدد من الإجراءات والخدمات التشغيلية، بما يدعم تقليل استهلاك الورق ورفع كفاءة المعاملات الداخلية وتجربة العملاء. وشمل ذلك التوسع في استخدام الفواتير الرقمية، والعقود الإلكترونية، والإيصالات الرقمية، إلى جانب طول التوقيع الإلكتروني والتعرف الرقمي التي سهّلت إتمام المعاملات بصورة أسرع وأكثر كفاءة.

وامتد هذا التوجه إلى عدد من العمليات الإدارية والتشغيلية التي أصبحت تعتمد بصورة أكبر على الأنظمة الرقمية والمنصات السحابية، بما يقلل الحاجة إلى المستندات الورقية ويسهم في تسريع الدورة الإجرائية وتحسين دقة المعالجة. ويعكس هذا المسار ارتباط التحول الرقمي في الشركة بأهدافها البيئية والتشغيلية، من خلال تبني حلول أكثر كفاءة واستدامة في إدارة الأعمال والخدمات.

كما نُفذت مبادرة لإدارة المخزون بهدف الحد من تراكم الطبلبات والمواد غير المستخدمة في مناطق التخزين بالمستودعات، بما يدعم تقليل النفايات وتحسين الاستفادة من المساحات والمواد المتاحة. وتندرج هذه الجهود ضمن التوجه الأوسع لتعزيز كفاءة إدارة المواد وتمهيد الطريق لتوسيع القياس الكمي والإفصاح في الفترات القادمة.

تجربة رقمية بلد ورق: التحول الكامل إلى النماذج الرقمية للعملاء

تتميز التفاعلات الرقمية مع العملاء بسرعة أكبر، ودقة أعلى، وأثر بيئي أقل، وفي عام 2025 التزمت stc الكويت بتقديم هذه التجربة بشكل متنسق عبر جميع نقاط التواصل مع العملاء.

وخلال العام، نجحت الشركة في تحقيق التحول الكامل إلى رقمنة نماذج العملاء والعمليات الرئيسية في قطاع التجزئة، حيث أصبحت جميع المعاملات التي كانت تتطلب سابقًا مستندات مطبوعة — بدءًا من تسجيل المشتركين الجدد وحتى تعديل الباقات — تتم عبر قنوات رقمية بالكامل.

ومن خلال رقمنة تجربة العملاء بشكل متكامل، تمكنت stc الكويت من تحقيق كفاءة أوسع في استخدام الموارد وتعزيز كفاءة العمليات التشغيلية.



انبعاثات غازات الدفيئة

وتستند العمليات الحسابية إلى بيانات النشاط التي جمعت من المصادر التشغيلية ذات الصلة، ثم جرى تحويلها إلى مكافئ ثاني أكسيد الكربون باستخدام عوامل الانبعاثات المعتمدة. وقد تم الحصول على بيانات النشاط من السجلات التشغيلية الداخلية، بما يشمل سجلات استهلاك الوقود، واستهلاك الكهرباء، وسجلات السفر، وبيانات إدارة النفايات الواردة من شركة Tadwire، مزود خدمات إعادة تدوير النفايات لدى stc الكويت، إلى جانب مصادر بيانات أخرى ذات صلة.

وبوجه عام، يعكس جرد عام 2025 انخفاضًا في الانبعاثات عبر المصادر الرئيسية المدرجة حاليًا ضمن الحدود التشغيلية لشركة stc الكويت. ويعود جزء من الانخفاض في انبعاثات النطاق 1 إلى التحول نحو حلول الطاقة الهجينة والربط بالشبكة الكهربائية، وهو ما ساهم في تقليل الاعتماد على التشغيل القائم على الديزل.

ويعرض الجدول التالي إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة، إلى جانب مؤشرات الكثافة عبر النطاقات 1 و2 و3.

انبعاثات الغازات الدفيئة

| الانبعاثات غازات الدفيئة | الوحدة | 2024 | 2025 | نسبة التغير |
|---|---|-----------------------|---------------|-------------|
| إجمالي استهلاك الديزل (الاحتراق الثابت) | لتر | 13,269,974.00 | 10,214,359.00 | -23.03% |
| إجمالي استهلاك البنزين (الاحتراق المتحرك) | لتر | غير متاح ² | 18,823.50 | غير متاح |
| إجمالي النطاق 1 | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون | 38,844.00 | 29,942.28 | -22.92% |
| كثافة النطاق 1 | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف دينار كويتي | 0.12 | 0.09 | — |
| استهلاك الكهرباء - مراكز البيانات | جيجا جول | 37,754.00 | 45,947.95 | +21.70% |
| استهلاك الكهرباء - المحطات القاعدية | جيجا جول | 621,791.00 | 492,723.03 | -20.76% |
| إجمالي النطاق 2 | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون | 114,314.00 | 92,649.91 | -18.95% |
| كثافة النطاق 2 | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف دينار كويتي | 0.34 | 0.27 | — |
| الانبعاثات من السفر الجوي (الفئة 6: رحلات العمل) | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون | غير متاح ⁵ | 72.69 | غير متاح |
| الانبعاثات من إعادة تدوير النفايات ⁶ (الفئة 5: النفايات الناتجة عن العمليات) | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون | غير متاح ⁷ | 0.01 | غير متاح |
| إجمالي النطاق 3 | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون | غير متاح | 72.69 | غير متاح |
| كثافة النطاق 3 | طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف دينار كويتي | غير متاح | 0.0002 | — |

- تم اعتماد عوامل الانبعاث للاحتراق الثابت والمتحرك وفق بروتوكول غازات الدفيئة (GHG Protocol)، وتشمل غازات الميثان (CH4) وثاني أكسيد الكربون (CO2) وأكسيد النيتروجين (N2O)، محسوبة كمكافئ لثاني أكسيد الكربون.
 - لم تتوفر بيانات احتراق البنزين خلال فترة إعداد التقرير.
 - لا تشمل انبعاثات الكهرباء ضمن النطاق 2 لعام 2025 انبعاثات المبنى الرئيسي، وذلك نتيجة انتقاله إلى موقع جديد خلال سنة التقرير. ولم يتم تضمين بيانات الاستهلاك للموقع الجديد ضمن الجرد بسبب تحديات في جمع البيانات خلال فترة التقرير. بالإضافة إلى ذلك، تم تطبيق عوامل انبعاث كهرباء محدثة في عام 2025 بما يتماشى مع أحدث المصادر المرجعية المتاحة، مما قد يؤثر على فروقات المقارنة السنوية. تم اعتماد عوامل الانبعاث من المصادر المنشورة على الموقع التالي:
- Carbon Footprint Electricity Factors
- تم تقدير انبعاثات السفر للأعمال من خلال تحليل الرحلات متعددة الوجهات إلى مقاطع طيران منفصلة، واحتساب كل مقطع بشكل مستقل من مطار الانطلاق إلى مطار الوصول عبر نقاط التوقف المبلغ عنها، وتمت موازنة مسافات الرحلات مع عوامل الانبعاث المعتمدة وفق بروتوكول GHG، بناءً على درجة السفر المسجلة في بيانات الحجز.
 - لم يتم احتساب انبعاثات السفر للأعمال لعام 2024، حيث بدأ الإفصاح عن هذه الفئة في عام 2025، والذي يمثل أول سنة للإفصاح.
 - تم اعتماد عوامل الانبعاث المستخدمة للنشطة لإعادة التدوير من أحدث إصدار متاح لعوامل التحويل الخاصة بانبعاثات غازات الدفيئة لتقارير الشركات الصادرة عن حكومة المملكة المتحدة (DEFRA، 2025).
 - لم يتم احتساب الانبعاثات المرتبطة بإعادة التدوير لعام 2024، حيث بدأ الإفصاح عن هذه الفئة في عام 2025، وبذلك يعد عام 2025 أول سنة للإفصاح عنها.

تُعد انبعاثات غازات الدفيئة جانبًا مهمًا من كيفية إدارة stc الكويت للأثر المناخي الناتج عن عملياتها. وخلال فترة التقرير، تركزت الجهود على متابعة وإدارة وتحسين كفاءة استخدام الطاقة والموارد عبر مختلف الأنشطة التشغيلية.

وفي عام 2025، يغطي جرد انبعاثات غازات الدفيئة لدى stc الكويت الانبعاثات الناتجة عن عملياتها المباشرة، إلى جانب بعض المصادر غير المباشرة المختارة التي تدخل حاليًا ضمن نطاق القياس. وتُعرض الانبعاثات ضمن النطاقات 1 و2 و3، وقد أُعدت بما يتماشى مع إطار عمل بروتوكول غازات الدفيئة.

وتنشأ الانبعاثات المباشرة ضمن النطاق 1 من المصادر الواقعة تحت السيطرة التشغيلية لشركة stc الكويت. وخلال عام 2025، ارتبطت هذه الانبعاثات بصورة رئيسية بالاحتراق الثابت في المحطات الأساسية العاملة بالديزل، إلى جانب الاحتراق المتحرك الناتج عن استهلاك البنزين.

أما النطاق 2، فيتعلق بالانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن استهلاك الكهرباء المشتراة. وبالنسبة إلى stc الكويت، يرتبط ذلك بشكل رئيسي باستهلاك الكهرباء في مراكز البيانات والمحطات الأساسية، مما يجعل كفاءة الطاقة في البنية التحتية الأساسية عاملاً مؤثرًا في البصمة الإجمالية للانبعاثات.

وفي عام 2025، بدأت stc الكويت الإفصاح عن بعض فئات النطاق 3 المختارة، بما يوشع جرد الانبعاثات ليشمل ما يتجاوز العمليات المباشرة والكهرباء المشتراة. وشملت الفئات التي جرى قياسها خلال العام رحلات العمل والانبعاثات المرتبطة بإعادة تدوير النفايات. ويوفر ذلك أساسًا أوليًا للإفصاح عن النطاق 3، مع استمرار تحسين توافر البيانات وجودتها ونضج منهجية الجرد بمرور الوقت. وتعتمد stc الكويت تقديم مقارنات سنوية للفئات الجوهرية من النطاق 3 اعتبارًا من عام 2026.





تمكين الأفراد

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.

نظرة عامة على القوى العاملة

>>ملاحظة لفريق التصميم: استخدام صور حقيقية لمجموعات الموظفين، والعمل الجماعي في المكاتب، والمشاهد التي تعكس بيئة عمل شاملة ومتنوعة<<

تظل القوى العاملة المرنة عنصرًا أساسيًا في قدرة stc الكويت على تقديم خدماتها بصورة متسقة، والحفاظ على استمرارية العمليات، والاستجابة للمتطلبات المتغيرة للأعمال والعملاء. كما يوفّر هيكل الموظفين في الشركة صورة واضحة عن كيفية تنظيم الموارد البشرية والمحافظة على القدرات التشغيلية عبر مختلف إدارات الأعمال خلال سنة التقرير.

وفي عام 2025، حافظت stc الكويت على هيكل وظيفي قائم بالكامل على التوظيف الكامل، بما يعكس قاعدة توظيف مستقرة عبر عملياتها في دولة الكويت. ولم تُسجل خلال فترة التقرير أي حالات توظيف بدوام جزئي أو بنظام ساعات غير مضمونة، في حين بلغ عدد الموظفين المؤقتين 17 موظفًا خلال العام.

ويعرض الجدول التالي إجمالي عدد الموظفين المكافئ لدوام كامل على مدى أربع سنوات. وبوجه عام، يعكس هذا الاتجاه هيكلًا وظيفيًا أكثر تركيزًا بحلول عام 2025، مع الحفاظ على نموذج توظيف كامل عبر الشركة.

إجمالي الموظفين بدوام كامل مكافئ (FTE)

| 2025 | 2024 | 2023 |
|------|------|------|
| 373 | 391 | 417 |

تركيبة القوى العاملة

يوفّر العرض الواضح لتركيبه القوى العاملة فهمًا أدقّ لكيفية توزيع موظفي stc الكويت عبر مختلف أجزاء الشركة، وكيف تنعكس التمثيلية عبر المستويات الوظيفية والمراحل المهنية المختلفة.

كما تقدّم تركيبة القوى العاملة صورة أوضح عن توزيع قاعدة الموظفين عبر الأبعاد الرئيسية المرتبطة بالتمثيل والهيكل التنظيمي. ومن منظور الموارد البشرية والحوكمة، يساعد ذلك في إظهار كيفية حفاظ الشركة على قاعدة توظيف متوازنة عبر المراحل المهنية المختلفة ومستويات المسؤولية، كما يوفّر أساسًا أوضح للتخطيط للقوى العاملة، والتعاقب الوظيفي، وتعزيز الشمول على المدى الطويل.

وتعرض الجداول التالية هذا الهيكل عبر الزمن، بما يوضح كيف تطورت تركيبة القوى العاملة خلال فترات التقرير الأخيرة.

تركيبة القوى العاملة حسب الجنس

| 2025 | 2024 | 2023 |
|------|------|------|
| 80 | 94 | 88 |
| 293 | 297 | 329 |

لمحة أداء

نسبة تمثيل النساء

21.45%

لمحة أداء

نسبة تمثيل الرجال

78.55%

يوفّر التوزيع العمري للموظفين وتوزيعهم بحسب المستويات الوظيفية قراءة إضافية لكيفية تشكل القوى العاملة عبر المراحل المهنية ومستويات المسؤولية المختلفة. وتُسهّم هذه الجداول في إظهار التوازن بين الفئات الأصغر سنًا، والموظفين في منتصف المسار المهني، والموظفين الأكثر خبرة، إلى جانب توزيع الموظفين بين فئات الإدارة والموظفين التنفيذيين.

وتوضح البيانات أن هيكل القوى العاملة ظل متمركزًا بشكل رئيسي ضمن الفئة العمرية بين 31 و50 عامًا، بما يعكس قاعدة وظيفية يغلب عليها الطابع المهني المتوسط، في حين شكّل الموظفون دون سن الثلاثين وفوق سن الخمسين نسبة أقل من إجمالي القوى العاملة خلال السنوات المشمولة بالإفصاح.



وتوفر نسبة تمثيل النساء عبر المستويات الوظيفية في عام 2025 منظورًا إضافيًا لفهم تركيبة القوى العاملة.

تمثيل النساء في القوى العاملة في عام 2025

| الإجمالي | أكثر من 50 عامًا | من 31 إلى 50 عامًا | أقل من 30 عامًا | |
|----------|------------------|--------------------|-----------------|--------------------------|
| 15 | 0 | 14 | 1 | النساء في الإدارة الدنيا |
| 18 | 0 | 18 | 0 | النساء في الإدارة الوسطى |
| 3 | 0 | 3 | 0 | النساء في الإدارة العليا |

تركيبة القوى العاملة حسب الفئة العمرية

| 2025 | 2024 | 2023 | |
|------|------|------|--------------------|
| 55 | 67 | 55 | أقل من 30 عامًا |
| 288 | 297 | 340 | من 31 إلى 50 عامًا |
| 30 | 27 | 22 | أكثر من 50 عامًا |

توزيع الموظفين حسب المستويات الوظيفية

| 2025 | 2024 | 2023 | |
|------|------|------|-------------------|
| 12 | 7 | 7 | الإدارة التنفيذية |
| 29 | 22 | 36 | الإدارة العليا |
| 125 | 121 | 129 | الإدارة الوسطى |
| 207 | 241 | 252 | الموظفون |

كما يوضح الجدول التالي توزيع الموظفين بحسب المستوى الوظيفي والجنس في عام 2025، بما يوقر قراءة أكثر تفصيلًا للتمثيل داخل الهيكل التنظيمي.

توزيع الموظفين حسب الجنس والمستوى الوظيفي في عام 2025

| الرجال (%) | النساء (%) | الفئة الوظيفية |
|------------|------------|---|
| 39.6% | 15.8% | المستوى المبتدئ والمستوى الوظيفي الأدنى |
| 28.6% | 4.8% | الإدارة الوسطى |
| 10.1% | 0.8% | الإدارة العليا فما فوق |

ويقدم التحليل التالي بُعدًا إضافيًا من خلال توزيع الموظفين حسب الفئة العمرية والمستوى الوظيفي، بما يعكس تنوع المراحل المهنية داخل الهيكل التنظيمي خلال فترة التقرير.

توزيع الموظفين حسب الفئة العمرية والمستوى الوظيفي في عام 2025

| أقل من 30 عامًا (%) | من 30 إلى 50 عامًا (%) | أكثر من 50 عامًا (%) | الفئة الوظيفية |
|---------------------|------------------------|----------------------|---|
| 14.7% | 38% | 2.6% | المستوى المبتدئ والمستوى الوظيفي الأدنى |
| 0 | 31.3% | 2.1% | الإدارة الوسطى |
| 0 | 7.7% | 3.2% | الإدارة العليا فما فوق |

كما يوضح الجدول التالي عرض تنوع القوى العاملة من خلال إظهار تمثيل الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة عبر المستويات الوظيفية في عام 2025.

تنوع القوى العاملة من حيث الجنسية

يوضح الجدول التالي توزيع الموظفين حسب الجنسية في عام 2025. وقد شملت أكبر المجموعات الموظفين من الجنسية الهندية، والأردنية، واللبنانية، والمصرية، والسعودية، إلى جانب مزيج متنوع من جنسيات أخرى. ويُعد تنوع القوى العاملة عنصرًا مهمًا لما يتيح من توسيع لقاعدة التمثيل، وإثراء بيئة العمل بتجارب ووجهات نظر متنوعة، بما يساهم في تعزيز الشمولية ومرونة بيئة العمل.

كما ظل التمثيل المحلي أحد الأبعاد المهمة في هيكل القوى العاملة لدى stc الكويت خلال عام 2025. ومن شأن التوازن بين المشاركة الوطنية والخبرات الدولية أن يعزز التمثيل، ويدعم القدرات المؤسسية، ويساهم في تكوين قاعدة وظيفية تركز إلى السياق المحلي وتمتد في الوقت ذاته بتنوع تشغيلي أوسع.

واستمر التمثيل المحلي كذلك في الظهور عبر مختلف فئات الموظفين، بما في ذلك المناصب القيادية، بما يعكس أهميته في تخطيط القوى العاملة، واستمرارية العمل، وتنمية المواهب على المدى الطويل.

لمحة أداء

توطين القوى العاملة*

61% نسبة التكويت

*تم احتساب نسبة توطين الواردة في هذا المستند وفقاً للإرشادات الصادرة عن الهيئة العامة للقوى العاملة.

ضمن القوى العاملة الكويتية، بلغ عدد الرجال 163 وعدد النساء 54.

التعيينات ودوران الموظفين

الكويت، والحفاظ على الاستمرارية، stc يوقّر التغيير في القوى العاملة خلال العام منظّورًا إضافيًا لكيفية تجديد القدرات داخل والاستجابة للمتطلبات المتغيرة للأعمال. كما يتيح التوظيف ومعدلات دوران الموظفين قراءة مفيدة لكيفية تغيير قاعدة الموظفين بمرور الوقت، وكيفية ترجمة تخطيط القوى العاملة إلى ممارسات فعلية على مستوى الشركة.

وفي عام 2025، عكست أنشطة التوظيف استمرار استقطاب الكفاءات عبر مختلف فئات القوى العاملة، مع تركيز التوظيف بشكل رئيسي ضمن الفئة المهنية المتوسطة، واستحواذ الموظفين الذكور على الحصة الأكبر من التعيينات الجديدة. ويشير ذلك إلى أن تجديد القوى العاملة خلال العام انصب بدرجة أكبر على استقطاب الكفاءات ذات الخبرة، مع الحفاظ في الوقت ذاته على نشاط التوظيف عبر مجموعة من الفئات العمرية المختلفة.

الموظفين الجدد في 2025

| | |
|----|--|
| 34 | عدد الموظفين الذكور الجدد |
| 6 | عدد الموظفات الإناث الجدد |
| 6 | عدد التعيينات الجديدة لمن هم دون 30 عامًا |
| 30 | عدد التعيينات الجديدة للفئة العمرية من 30 إلى 50 عامًا |
| 4 | عدد التعيينات الجديدة لمن هم فوق 50 عامًا |
| 40 | إجمالي التعيينات الجديدة |

لمحة أداء

تنوع التمثيل حسب الجنسية

207 موظف كويتي

لمحة أداء

تنوع التمثيل حسب الجنسية

166 موظف غير كويتي

| الجنسية | عدد الموظفين | المجموع % |
|---|--------------|-----------|
| 1 هندي | 28 | 16.87% |
| 2 أردني | 23 | 13.86% |
| 3 لبناني | 19 | 11.45% |
| 4 مصري | 18 | 10.84% |
| 5 سعودي | 16 | 9.64% |
| 6 باكستاني | 12 | 7.23% |
| 7 سوري | 10 | 6.02% |
| 8 بحريني | 3 | 1.81% |
| 9 فرنسي | 3 | 1.81% |
| 10 تركي | 3 | 1.81% |
| 11 بريطاني | 2 | 1.20% |
| 12 Other (9 nationalities) Canadian, Omani, Romanian, Sri Lankan, Sudanese, Tunisian, American, Dominican, Iraqi, Moroccan, Nigerian | 12 | 7.23% |

* يعكس التفصيل أعلاه مستوى تمثيل المواطنين الكويتيين ضمن إجمالي القوى العاملة (FTE) لدى شركة stc، ويجب تفسيره بشكل مستقل عن نسبة التوطين الإجمالية.



تعزيز كفاءة التوظيف من خلال نظام Taleo

واصلت stc الكويت خلال عام 2025 استخدام نظام Taleo لتعزيز كفاءة واتساق إجراءات التوظيف والانضمام إلى العمل. ويسهم هذا النظام السحابي لتتبع طلبات التوظيف في توفير تجربة أكثر سلاسة للمرشحين، من خلال تسهيل تقديم الطلبات، ومتابعة مراحلها، والانتقال عبر خطوات التوظيف بوضوح وسرعة أكبر. كما ساعد فرق التوظيف على إدارة الطلبات، والمقابلات، وإصدار العروض الوظيفية بكفاءة أعلى، مما أسهم في تقليص دورة التوظيف الإجمالية من نحو أسبوعين إلى ما يقارب أربعة إلى خمسة أيام.

كما دعم استخدام Taleo نموذجًا أكثر كفاءة في استهلاك الموارد ضمن عملية التوظيف. فمن خلال رقمنة الطلبات، والموافقات، ووثائق العروض الوظيفية، خفّضت stc الكويت الاعتماد على الإجراءات الورقية وقلّلت الجهد الإداري المرتبط بها. وأسهمت العملية الأكثر انسيابية وشفافية أيضًا في الحد من الحاجة إلى التفاعل الحضوري، مما ساعد في تقليص متطلبات التنقل بالنسبة للمرشحين. ومن خلال ذلك، واصلت stc الكويت تحسين تجربة المرشح، مع دعم الكفاءة التشغيلية واعتماد ممارسات أعمال أكثر استدامة.

وَقَر دوران الموظفين مؤشراً مهمًا لفهم استمرارية القوى العاملة، والاحتفاظ بالموظفين، ومستوى حركة الموظفين داخل الشركة. وخلال فترة التقرير، ظل نمط دوران الموظفين متركزاً بشكل رئيسي بين الموظفين الذكور وضمن الفئة العمرية من 30 إلى 50 عامًا، بما يشير إلى أن حركة الموظفين خلال العام تركزت بصورة أساسية ضمن الشريحة الرئيسة في سن العمل من القوى العاملة.

معدل الدوران في عام 2025

| | |
|----|-----------------------------------|
| 35 | دوران الذكور |
| 14 | دوران الإناث |
| 14 | دوران الموظفين دون 30 عامًا |
| 31 | دوران الموظفين من 30 إلى 50 عامًا |
| 4 | دوران الموظفين فوق 50 عامًا |
| 49 | إجمالي دوران الموظفين* |

*يشير معدل دوران الموظفين إلى مغادرة العاملين للمنظمة عن طريق الإستقالة، ولا يشمل الموظفين الذين تم إنهاء خدماتهم.

اتجاه معدل دوران الموظفين

| السنة | معدل دوران الموظفين |
|-------|---------------------|
| 2023 | 9.90% |
| 2024 | 17.70% |
| 2025 | 10.68% |

التعلم والتطوير والمهارات المستقبلية



ظل تطوير الموظفين جزءًا مهمًا من الكيفية التي دعمت بها stc الكويت نمو موظفيها وتعزيز قدراتهم المستقبلية خلال عام 2025. ويجمع النهج العام بين التدريب العام، وبرامج التطوير الموجهة، ومسارات التهيئة المهنية المبكرة، بما يهدف إلى تعزيز القدرات الحالية والاستعداد للمواهب على المدى الأطول.

وخلال العام، نُفذت برامج التعلم والتطوير من خلال نموذج تدريبي مدمج يجمع بين التدريب الحضوري والتعلم الإلكتروني. ويعكس هذا النهج استمرار تركيز stc الكويت على بناء القدرات، كما يوفر قدرًا أكبر من المرونة في كيفية تقديم التدريب عبر مختلف إدارات الشركة.

متوسط ساعات التدريب حسب فئة الموظفين.

| 2025 | |
|------|--|
| 3.26 | الموظفون في المستويات المبتدئة والأولى |
| 4.71 | المستوى الإداري المتوسط |
| 6.16 | الإدارة العليا وما فوق |

تفاوتت كثافة التدريب خلال العام بين المجموعات بحسب الجنس والفئات الوظيفية. وتشير الصورة العامة إلى أن فرص التعلم كانت متاحة عبر مختلف فئات القوى العاملة، في حين سجل الموظفون في المستويات الوظيفية الأعلى متوسط ساعات تدريب أكبر، بما يعكس استمرار أهمية تطوير القدرات الإدارية والقيادية ضمن نهج الشركة في التعلم والتطوير.

المشاركة في برامج تطوير المواهب

| المشاركين في عام 2025 | |
|-----------------------|--|
| 2 | برنامج تطوير الاختصاصيين (SDP) |
| 18 | برنامج احتضان المواهب (TIP) |
| 1 | برنامج تطوير القيادات ذات الإمكانيات العالية |

مؤشرات التدريب

| 2025 | |
|-------|------------------------------|
| 4.29 | متوسط ساعات التدريب لكل موظف |
| 1,600 | إجمالي ساعات التدريب |
| 700 | ساعات التدريب الحضوري |
| 900 | ساعات التعلم الإلكتروني |

تفاوتت كثافة التدريب خلال العام بين المجموعات بحسب الجنس والفئات الوظيفية. وتشير الصورة العامة إلى أن فرص التعلم كانت متاحة عبر مختلف فئات القوى العاملة، في حين سجل الموظفون في المستويات الوظيفية الأعلى متوسط ساعات تدريب أكبر، بما يعكس استمرار أهمية تطوير القدرات الإدارية والقيادية ضمن نهج الشركة في التعلم والتطوير.

متوسط ساعات التدريب حسب الجنس

| 2025 | |
|------|-----------------|
| 4.20 | الموظفون الذكور |
| 4.64 | الموظفون الإناث |

كما يمكن الإبلاغ عن حالات التمييز أو التحرش من خلال قناة SpeakUp وغيرها من قنوات الإبلاغ الداخلية، على أن تخضع الحالات المؤكدة لإجراءات تصحيحية أو تأديبية وفقاً لسياسات الشركة والأنظمة المعمول بها، ولم تُسجل خلال العام أي حالات مُبلغ عنها تتعلق بالتمييز أو التحرش.

كما تسهم التوعية بقنوات الإبلاغ الداخلية في تعزيز ثقة الموظفين وشعورهم بالانفتاح داخل بيئة العمل. وتوفر الشركة رسائل ومبادرات توعوية لمساعدة الموظفين على فهم آلية الإبلاغ، والقنوات المتاحة لهم، وكيفية طرح المخاوف بما يتماشى مع سياسة الشركة. ورغم أن هذه الآلية تدعم بشكل أساسي السلوك المهني والامتثال، فإنها تسهم أيضاً في ترسيخ ثقافة عمل يدرك فيها الموظفون كيفية الإبلاغ عند الحاجة.



لمحة أداء

حالات تتعلق بالتمييز أو التحرش

0 لم تُسجل خلال سنة التقرير أي حالات

برامج تمكين الشباب

تم تصميم برنامج احتضان المواهب ليستهدف الخريجين الجدد، حيث يوفر لهم خبرة عملية عبر مختلف قطاعات الأعمال، إلى جانب إتاحة مسار واضح نحو التوظيف بدوام كامل. وفي مرحلته الأولى، تم استقطاب 18 خريجاً وتوزيعهم على ستة قطاعات. كما أطلقت stc الكويت برنامج تطوير الشباب، والذي تضمن خلال عام 2024 تنفيذ برنامجين للتدريب العملي، بهدف منح الطلاب والخريجين الجدد فرصة لاكتساب خبرة واقعية في بيئة العمل عبر عدد من الإدارات المختلفة.

ويُعد الإرشاد المهني عنصراً أساسياً ضمن هذا النهج التطويري، حيث يقوم برنامج الإرشاد بربط الموظفين الجدد بمرشدين ذوي خبرة من القيادات، بهدف تقديم التوجيه، ودعم التطوير المهني، وتعزيز تبادل المعرفة وتطوير المهارات. ومن خلال التفاعل المنتظم، يساهم البرنامج في تعزيز نقل المعرفة داخل الشركة، إضافة إلى تمكين الموظفين من إدارة مساهمهم المهني بشكل أكثر فاعلية.

ثقافة بيئة العمل

تشكل ثقافة بيئة العمل في stc الكويت من خلال المعاملة العادلة، ودعم الموظفين، والاستمرار في التركيز على توفير ظروف عمل آمنة ومحترمة وصحية. وتساهم بيئة العمل القائمة على الكرامة، والشمول، والاحترام المتبادل في تعزيز الارتباط الوظيفي، وترسيخ المساءلة، ودعم استقرار القوى العاملة وفعاليتها على المدى الطويل.

وتكتسب هذه الجوانب أهمية خاصة بالنسبة لنا نظراً لتأثيرها على مستوى مشاركة الموظفين، والمرونة المؤسسية، وقدرتنا على الحفاظ على بيئة عمل محترمة وآمنة ومنتجة، تتماشى مع أولويات موظفينا. ويستعرض هذا القسم نهج stc الكويت في ثقافة بيئة العمل من خلال المعاملة العادلة، ورفاه الموظفين، والسلوك المهني، وترتيبات الصحة والسلامة التي تشكل التجربة اليومية للموظفين.

الحقوق والاحترام والسلوك في بيئة العمل

تنعكس التزامات حقوق الإنسان وحقوق العمل في مدونة السلوك والأخلاقيات وسياسات الموارد البشرية لدى الشركة، والتي تعزز المعاملة العادلة، وعدم التمييز، وتكافؤ الفرص، وتوفير ظروف عمل آمنة، والالتزام بقوانين العمل في دولة الكويت ومعايير العمل المعترف بها دولياً. كما تنطبق هذه الالتزامات على عمليات stc الكويت المباشرة، وتمتد أيضاً إلى المقاولين والموردين والعلاقات التجارية الأخرى من خلال الالتزامات التعاقدية والمتطلبات ذات الصلة بالحوكمة.

وتتعزيز هذه المبادئ من خلال توقعات واضحة تتعلق بالكرامة، والاحترام، وسلوك الموظفين. وتحظر سياسات بيئة العمل جميع أشكال التحرش، والتمييز، والسلوكيات التي تمس الكرامة أو الاحترام.

التدريب على دليل السلوك المهني

كما شمل التعلم خلال عام 2025 التوعية بالأخلاقيات والامتثال. وتوفر stc الكويت برامج توعية وتدريب مرتبطة بمدونة الأخلاقيات والسلوك المهني، بما يشمل موضوعات مكافحة الرشوة والفساد، بهدف مساعدة الموظفين على فهم المعايير الأخلاقية للشركة ومتطلبات الامتثال المرتبطة بها. كما تُنقل مبادئ مكافحة الفساد من خلال مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني، ويلتزم جميع الموظفين بإكمال برنامج تدريبي إلكتروني يتكون من خمس وحدات، تشمل جلسة تمهيدية وأربع وحدات تغطي 16 مجالاً من مجالات مخاطر النزاهة. ويساهم هذا التدريب في تعزيز الفهم المتسق للتوقعات الأخلاقية عبر القوى العاملة، كما يساعد الموظفين على تطبيق معايير الشركة في القرارات والممارسات اليومية.



الصحة والسلامة المهنية

ظلت الصحة والسلامة جزءًا أساسيًا من ثقافة بيئة العمل والعمليات اليومية في stc الكويت. وتطبق الشركة نظامًا لإدارة الصحة والسلامة المهنية يهدف إلى الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية المحلية ذات الصلة، بما في ذلك متطلبات قوة الإطفاء العام وقانون العمل الكويتي، مع موافقته مع معيار ISO 45001. ويشمل هذا النظام الموظفين، والمقاولين، والزوار في المواقع الخاضعة لسيطرة الشركة، بما في ذلك المقر الرئيسي، ومركز الاتصال، والفروع، ومركز البيانات، وغيرها من المواقع ذات الصلة.

وتعمل stc الكويت حاليًا على تطوير سياسة مستقلة للصحة والسلامة المهنية، إلا أن التزامات الصحة والسلامة مدمجة ضمن الإجراءات التشغيلية وممارسات إدارة المرافق، مع الاستمرار في تحسين بيئة العمل من خلال المراجعات الدورية ومبادرات التوعية. كما تُنسق مسؤوليات الصحة والسلامة بين الإدارة وإدارة المرافق من خلال وظيفة الصحة والسلامة والبيئة (HSE)، بدعم من ممثلين للصحة والسلامة موزعين على الأقسام لتعزيز الجاهزية للاستجابة للطوارئ ونشر الوعي بممارسات السلامة. وتُعد الوقاية من المخاطر جزءًا أساسيًا من نهج stc الكويت في إدارة الصحة والسلامة المهنية وعملياتها اليومية. ويتم تحديد المخاطر المرتبطة بالعمل من خلال تقييمات المخاطر المنتظمة والطارئة، وقنوات الاتصال الداخلية، وعمليات التفتيش، والمتابعة التشغيلية، والإبلاغ عن ملاحظات السلامة. وتشمل إجراءات التحكم تطبيق أنظمة تصاريح العمل، واشتراطات أساليب العمل للمقاولين، وبرامج الصيانة الوقائية، وعمليات التفتيش، والتدريب، إلى جانب تطبيق الضوابط الهندسية والإدارية. كما تُستخدم نتائج تقييمات المخاطر ومراجعات الحوادث في تحسين الإجراءات، وتحديث الضوابط، وتوجيه برامج التوعية والتدريب المستهدفة.

ويمكن للموظفين الإبلاغ عن المخاطر أو الملاحظات من خلال ممثلي الصحة والسلامة والبيئة، أو منصات الإبلاغ الداخلية، أو البريد الإلكتروني المخصص (security@stc.com)، أو الخط الداخلي (50062257)، كما يحق لهم إيقاف العمل والابتعاد عن أي موقف ينطوي على خطر. وتشكل هذه القنوات جزءًا من نظام الصحة والسلامة والبيئة، وتُدار من خلال آلية طلبات نظام الخدمة الداخلية.

وتدعم هذه الترتيبات مجموعة من البرامج والخدمات العملية داخل بيئة العمل. ويتلقى الموظفون جلسات تعريف وتوعية عامة تغطي الإخلاء والإسعافات الأولية، كما تُنقل رسائل الصحة والسلامة عبر الإعلانات الداخلية، ورسائل البريد الإلكتروني، والدورات التدريبية، والحملات التوعوية. وتشمل الممارسات المعتمدة أيضًا عمليات التفتيش، وتقييمات بيئة العمل المريحة، والتدريب على الإسعافات الأولية، وتمارين الإخلاء، ومراقبة بيئة العمل، إلى جانب التأمين الطبي الخاص الذي يتيح الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية العامة. أما بالنسبة للمقاولين ومقدمي الخدمات، فتُدرج متطلبات الصحة والسلامة والبيئة ضمن العقود، كما يتلقى المقاولون المعنيون تدريبًا على الإجراءات التشغيلية الخاصة بالصحة والسلامة البيئية. وفي الأنشطة الميدانية التي تتضمن العمل على ارتفاعات، تُطبق بروتوكولات تلزم باستخدام معدات الوقاية الشخصية، والحصول على الموافقات اللازمة للأعمال عالية الخطورة، مع فرض قيود خلال الظروف الجوية غير المناسبة مثل الرياح الشديدة أو درجات الحرارة المرتفعة.

لمحة أداء

متوسط ساعات التدريب على الصحة والسلامة

2 ساعتين لكل موظف

لمحة أداء

مبادرة التبرع بالدم

67 الموظفون المشاركون

كما عززت مجموعة من المبادرات المحددة خلال العام هذا الإطار داخل بيئة العمل. فقد استهدفت الجلسات التدريبية المنفذة على مستوى الشركة خلال عام 2025 دعم الصحة والسلامة المهنية، ورفع وعي الموظفين بإجراءات السلامة، وتعزيز الجاهزية من خلال تمارين الإخلاء وبرامج المسعفين الأوليين.

تعزيز السلامة في بيئة العمل من خلال شهادة ISO 45001

حصلت stc الكويت على شهادة ISO 45001 في عام 2025 ضمن جهودها الرامية إلى تعزيز إطار الصحة والسلامة المهنية لديها ودعم توفير بيئة عمل آمنة وصحية. كما أسهم هذا الاعتماد في مواصلة ممارسات الصحة والسلامة في الشركة مع معيار إداري معترف به دوليًا.

وقد أدخلت هذه الشهادة نهجًا أكثر تنظيمًا في تحديد المخاطر، وضبطها، ومتابعتها، ومراجعتها إداريًا. كما دعمت تعزيز الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة، ورفع مستوى وعي الموظفين، ورسخت بيئة عمل أكثر أمانًا، إلى جانب الحد من مخاطر التعطل التشغيلي الناتج عن الحوادث في بيئة العمل.

وشكل الحصول على شهادة ISO 45001 خطوة مهمة في إضفاء الطابع المؤسسي على ممارسات السلامة في بيئة العمل وتعزيز ثقافة السلامة على مستوى الشركة.

لمحة أداء

حالات الوفاة الناتجة عن إصابات العمل
الإصابات الجسيمة
الإصابات المسجلة
حالات الأمراض المهنية المرتبطة بالعمل

معدل تكرار الإصابات المؤدية إلى وقت ضائع (LTIFR) للموظفين صفرًا لكل 200,000 ساعة عمل في عام 2025
معدل أيام العمل المفقودة لكل من الموظفين والمقاولين

0

الأداء والدعم والمكافآت

يتشكل دعم الموظفين في stc الكويت من خلال مزيج منظم يجمع بين إدارة الأداء، والمكافآت، وترتيبات التقاعد، واستحقاقات الإجازات، وتشكل هذه العناصر معًا إطارًا متكاملًا يربط بين الأداء والتقدير، والأمان المالي، والرفاه العام. ويعكس هذا النهج كيفية موازنة الشركة بين المتطلبات التشغيلية واحتياجات الموظفين، بما يضمن تقييم المساهمات ومكافأتها ودعمها بصورة متسقة وشفافة.

وفي stc الكويت، تتكامل هذه العناصر لتعزيز رفاه الموظفين، وترسيخ استقرار القوى العاملة، والإسهام في توفير بيئة عمل أكثر استجابة وتوافقًا مع ممارسات التوظيف المسؤولة.

إدارة الأداء

يظل بناء قوى عاملة قادرة، ومتفاعلة، وتحلى بالمساءلة، عنصرًا مهمًا في أدائنا على المدى الطويل. وتسعى stc الكويت إلى توفير بيئة عمل تمكّن الموظفين من امتلاك الأدوات والمعرفة والثقة اللازمة للإسهام بفاعلية، وتطوير قدراتهم، والنمو مع مرور الوقت. ومن خلال تشجيع المبادرة، وتقدير الإنجاز، وربط مساهمة الفرد بالأولويات الأوسع للأعمال، نهدف إلى ترسيخ ثقافة تُمكن الأفراد من الأداء بفاعلية والتقدم المهني الهادف.

ويمتد هذا التركيز إلى ما هو أبعد من الأداء اليومي، ليعكس التزامًا أوسع بتطوير الموظفين، ورفاههم، وتعزيز مرونة الشركة. ومن خلال نهج منظم لإدارة الأداء، تسعى stc الكويت إلى تعزيز المساءلة، وتشجيع التحسين المستمر، ومواءمة مساهمة الموظفين مع أهداف الشركة وقيمتها.

وتوضح العناصر التالية السمات الرئيسية لنهج stc الكويت في إدارة الأداء خلال العام.

تقييم أداء الموظفين باستخدام مقاييس تصنيف مكون من خمس نقاط

| الوصف | الدرجة | نطاق التقييم |
|-------------------------------------|--------|--------------|
| متفوق (Leading) | 5 | 5.0-4.6 |
| يلبي التوقعات (Performing) | 4 | 4.5-3.7 |
| قيد التطوير (Developing) | 3 | 3.6-2.8 |
| يحتاج إلى تحسين (Improvement Needs) | 2 | 2.7-1.9 |
| ضعيف (Poor) | 1 | 1.8-1.0 |

دورة تقييم أداء الموظفين

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1. تحديد الأهداف | 2. مراجعة منتصف العام | 3. تقييم 360 درجة | 4. تقييم الأهداف | 5. توحيد التقييم |
| يتم وضع مؤشرات الأداء الذكية (KPIs SMART) للموظفين في يناير | يقوم المرءاء المباشرون بإجراء مراجعة أداء منتصف العام مع جميع الموظفين حول الأهداف والكفاءات في يوليو. | يخضع الموظفون لعملية تقييم 360 درجة، تتضمن إختيار مجموعة من الزملاء لتقييم الجوانب السلوكية في شهر نوفمبر. | يتم تنفيذ عملية التقييم السنوي لجميع الموظفين بناءً على الأهداف والكفاءات في ديسمبر. | يتم توحيد التقييم النهائي لجميع الموظفين حسب التوزيع المعتمد، والموافقة على التقييم النهائي تتم في يناير |

نسبة تغطية تقييم أداء الموظفين

| 2025 | |
|---------------------------|--|
| 373 | الموظفون الذين خضعوا لتقييم منتظم للأداء والتطوير المهني |
| حسب الجنس | |
| 293 | الذكور الذين خضعوا لتقييم منتظم للأداء والتطوير المهني |
| 80 | الإناث اللواتي خضعن لتقييم منتظم للأداء والتطوير المهني |
| حسب الفئة الوظيفية | |
| 207 | المستوى المبتدئ والمستوى الوظيفي الأدنى |
| 125 | الإدارة الوسطى |
| 41 | الإدارة العليا فما فوق |

خضع جميع الموظفين (FTEs) في stc الكويت لتقييم أداء خلال عام 2025.

كما يُقدّر الأداء من خلال آليات حوافز تهدف إلى تشجيع التطور، والابتكار، وتعزيز المساءلة عبر مختلف أنحاء الشركة. وفي الوقت نفسه، ضمنت مزايا الموظفين بما يساهم في دعم الرفاه، والأمان المالي، والتوازن بين الحياة العملية والشخصية، بما يعكس نهجًا أكثر شمولًا في مكافأة الموظفين.

آلية التظلم من تقييم الأداء

اعتمدت stc الكويت آلية تظلم رسمية تتيح للموظفين الاعتراض على نتائج تقييم الأداء السنوي. وبعد إغلاق دورة التقييم، يُمنح الموظفون فترة مدتها سبعة أيام، يتم الإعلان عنها عبر القنوات الرسمية، لتقديم تظلماتهم. ويشترط في طلب التظلم أن يتضمن أسبابًا واضحة، وأدلة، ومستندات داعمة. أما الطلبات التي لا تستوفي هذه المتطلبات أو لا تلتزم بالقواعد المعمول بها، فيتم استبعادها.

الأجور والحوافز

يرتكز نهج stc الكويت في الأجور والمكافآت على تقدير الأداء والإمكانات على المدى الطويل، بما يساهم في تعزيز ارتباط الموظفين، والاحتفاظ بهم، ودعم الأداء المستدام للأعمال.

كما يهدف إطار الأجور إلى أن يتجاوز مفهوم الراتب وحده، ليعكس قيمة متكاملة للموظف تقوم على التقدير، والرفاه، والنجاح على المدى الطويل.

وتشمل ممارسات الأجور هيكلًا تنافسيًا للرواتب يستند إلى دراسات مرجعية دورية للسوق، بما يضمن مواكبة اتجاهات القطاع والمساعدة في استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها. ويساهم ذلك في ترسيخ إطار للأجور يتسم بالعدالة والتنافسية، ويتمشى مع أولويات الموظفين.

متوسط نسبة أجور الإناث إلى الذكور حسب الفئة الوظيفية

| | |
|----------|---|
| 0.74 : 1 | الإدارة العليا |
| 0.83 : 1 | الإدارة الوسطى |
| 0.98 : 1 | الإدارة الدنيا |
| 1.07 : 1 | الاختصاصيون |
| 0.97 : 1 | الموظفون |
| 1.09 : 1 | أجر المستوى الوظيفي المبتدئ مقارنة بالحد الأدنى المحلي للأجور |

تظل مزايا التقاعد عنصرًا رئيسيًا في رفاه الموظفين وأمانهم المالي على المدى الطويل، بما يعكس ممارسات التوظيف المسؤولة في stc الكويت. وبالنسبة للموظفين الكويتيين في القطاع الخاص، تُعد المشاركة في نظام التقاعد إلزامية بموجب قانون التأمينات الاجتماعية في دولة الكويت، حيث يساهم الموظف بنسبة 10.5% من الراتب، فيما تساهم الشركة بنسبة 11.5%.

وتُدار التزامات التقاعد من خلال المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وليس عبر الصناديق العامة الخاصة بـ stc الكويت. وتنطبق هذه المزايا على الموظفين بدوام كامل المسجلين في نظام التأمينات الاجتماعية، في حين لا يشمل النظام الموظفين بدوام جزئي أو الموظفين المؤقتين. كما يستحق الموظفون عند انتهاء خدمتهم مكافأة نهاية الخدمة وفقًا لقانون العمل الكويتي، وذلك استنادًا إلى مدة الخدمة والراتب.

الإجازات والمرونة

توفر stc الكويت مجموعة من ترتيبات الإجازات والمرونة المصممة لدعم رفاه الموظفين، وتعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية، ومساندتهم خلال الظروف الشخصية والعائلية المهمة. وتعكس هذه الترتيبات نهج الشركة في رعاية الموظفين من خلال تلبية المسؤوليات الأسرية، والاحتياجات الصحية، والأحداث الحياتية المهمة، ومتطلبات المرونة اليومية.

دعم الموظف من خلال الإجازات والمرونة

| | |
|----------------------------------|--|
| إجازة الولادة | توفر stc الكويت إجازة الأمومة، وإجازة الأبوة، وإجازة التبرّي لدعم الموظفين في المراحل المهمة من حياتهم الأسرية. |
| إجازة الزواج والامتحانات والحج | يحق للموظفين الحصول على إجازات إضافية في المناسبات الشخصية والتطويرية المهمة، بما يشمل الزواج، والامتحانات الأكاديمية، وأداء فريضة الحج. |
| إجازة العزاء | تتاح إجازة عزاء مدفوعة الأجر في حال وفاة أحد أفراد الأسرة المباشرين، بما يساعد الموظفين على تلبية احتياجاتهم الشخصية والعائلية خلال الظروف الصعبة. |
| الإجازة المرضية والإجازة الطارئة | يحق للموظفين الحصول على إجازات مرضية وطارئة مدفوعة الأجر، بما في ذلك الإجازات المرتبطة بالمواعيد الطبية والحالات الحرجة التي تستدعي الرعاية. |
| الإجازة السنوية مدفوعة الأجر | توفر الشركة إجازة سنوية مدفوعة الأجر لتشجيع الراحة والتعافي وتعزيز الرفاه العام. |
| ساعة عمل مرنة | يحق للموظفين الاستفادة من ساعة عمل مرنة واحدة يوميًا، بما يساعد على تحسين إدارة الوقت وتعزيز التوازن بين الحياة العملية والشخصية. |
| إذن شخصي لمدة أربع ساعات شهريًا | يمكن للموظفين الحصول على ما يصل إلى أربع ساعات شهريًا لإنجاز الأمور الشخصية أو حضور المواعيد، دون أي خصم من الراتب. |



مؤشرات إجازة الولادة

| ذكر | أثى | |
|-----|-----|--|
| 16 | 3 | إجمالي الموظفين الذين استفادوا من إجازة الوالدية |
| 16 | 3 | الموظفون العائدون إلى العمل بعد إجازة الوالدية |
| 11 | 2 | الموظفون المستمرون في العمل بعد 12 شهرًا من العودة من الإجازة* |

*تمثل الأرقام المذكورة الموظفين الذين حصلوا على إجازة الأبوة/الأمومة خلال عام 2024، والذين استمروا في العمل بعد مرور 12 شهرًا من العودة من الإجازة.

لمحة أداء

معدل العودة إلى العمل 100%

لمحة أداء

معدل الاحتفاظ بالموظفين 100%

تختلف استحقاقات الإجازة السنوية في stc الكويت بحسب المستوى الوظيفي للموظف، بما يعكس طبيعة المسؤوليات المرتبطة بكل فئة داخل الشركة. إذ تستحق الإدارة التنفيذية 45 يومًا من الإجازة السنوية، وتستحق الإدارة العليا 35 يومًا، فيما يستحق الموظفون في المستوى الإداري الأدنى 30 يومًا. ويُعد هذا التدرج جزءًا من نهج الشركة في دعم رفاه الموظفين وحققهم في الراحة، مع مراعاة اختلاف مستويات المسؤولية عبر القوى العاملة.

وتلخص الجداول التالية استحقاقات الإجازة السنوية وغيرها من إجازات الدعم الممنوحة للموظفين خلال سنة التقرير.

إجازات الدعم المخصصة للموظفين

| | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| الإجازة المرضية — 5 أيام | إجازة ولادة للأم — 70 يومًا |
| الإجازة غير مدفوعة الأجر — 30 يومًا | إجازة ولادة للأب — يومان |
| إجازة الامتحانات — 10 أيام | إجازة الحج — 21 يومًا |
| إجازة العزاء — 3 أيام | إجازة الزواج — 7 أيام |
| الإجازة الطارئة / العرضية — 5 أيام | إجازة مرافقة مريض — 15 يومًا |

إشراك الموظفين

تظل مشاركة الموظفين عنصرًا مهمًا في كيفية تعزيز stc الكويت لثقافة بيئة العمل، وترسيخ ارتباط الموظفين بالشركة، ودعم بيئة عمل أكثر استجابة وتركيزًا على الإنسان. وقد انعكس ذلك خلال عام 2025 من خلال مجموعة من البرامج الموجهة للموظفين، وقنوات التواصل، والآليات العملية في بيئة العمل، المصممة لتعزيز المشاركة والتواصل وتحسين التجربة اليومية للموظف.

والى جانب المبادرات المرتبطة بالصحة النفسية، ورفاه الأسرة، وإشراك الشباب، وتوعية الموظفين، والأنشطة الاجتماعية السنوية ذات الأثر المجتمعي، أسهمت هذه الجهود في دعم بيئة عمل أكثر شمولاً ومساندةً عبر الشركة.

كما شهدت تجربة الموظف تحسناً مستمرًا خلال السنوات الأخيرة، حيث تجاوز مؤشر تجربة الموظف 88 في عام 2025، مما وضع stc الكويت ضمن أفضل الشركات أداءً على مستوى المجموعة. وأسهمت التحسينات في بيئة العمل، بما في ذلك تطوير مناطق الاستراحة وتحديث صالات الموظفين، في دعم نهج الشركة القائم على المرونة في العمل، في حين ساعد التدريب المتعلق بالاستدامة على تعزيز وعي الموظفين وترسيخ التوافق الثقافي المستمر مع مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة.

وحدة تجربة الموظف

ولتطوير مشاركة الموظفين وتعزيز ثقافة بيئة العمل، أنشأت stc الكويت وحدة متخصصة لتجربة الموظف ضمن إدارة الموارد البشرية. وتتولى هذه الوحدة متابعة رحلة الموظف من مرحلة الانضمام إلى العمل وحتى انتهاء الخدمة، مع التركيز على بناء بيئة عمل شاملة ومحفزة وتمكينية. وتشمل مسؤولياتها تعزيز مشاركة الموظفين، وتحسين التواصل الداخلي والشفافية، وترسيخ ثقافة تقوم على التقدير والتعاون وسرعة الاستجابة.

كما تعتمد الوحدة على آراء الموظفين، والمؤشرات الداخلية، وبيانات القوى العاملة في تطوير نهجها بمرور الوقت، بما يساعد على ترسيخ شعور الموظفين بأن أصواتهم مسموعة وأنهم محل تقدير وتحفيز للمساهمة. ومن خلال هذا الهيكل، سعت stc الكويت إلى دمج تجربة الموظف بشكل أكثر منهجية ضمن ممارسات إدارة الأفراد وثقافة بيئة العمل اليومية.

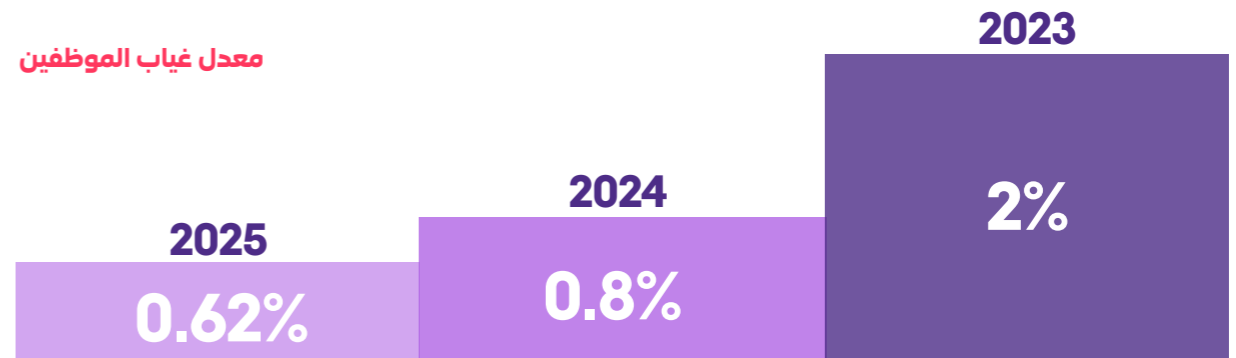
وشملت أبرز المبادرات التي قادتها وحدة تجربة الموظف خلال فترة التقرير اجتماعات الموظفين العامة، ومبادرة withU، وبرنامج جوائز stc، وتجمعات الموظفين، وبرنامج أبطال stc، واجتماعات قهوة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية.

استثمار stc الكويت في كوادرها يحصد تقديرًا على مستوى المجموعة

حققت stc الكويت مؤشر تجربة الموظفين (Employee Experience Index) بلغ 88، ما وضعها ضمن أفضل ثلاث شركات على مستوى مجموعة stc. ويقيس هذا المؤشر جودة بيئة العمل عبر أهم أبعادها، بما في ذلك الثقافة المؤسسية، والرفاه الوظيفي، والشمول، والعلاقة اليومية بين الموظفين والمؤسسة.

وعلى مدار العام، بذلت stc الكويت جهودًا ممنهجة لتعزيز هذه الجوانب بشكل متكامل عبر مختلف إدارات الشركة، من خلال تنفيذ مجموعة من برامج الرفاه، ومبادرات تعزيز الشمول في بيئة العمل، إضافة إلى توفير موارد مخصصة لدعم الصحة النفسية.

كما رافقت هذه الجهود مبادرات موجهة لتطوير ممارسات الإدارة وتعزيز ثقافة عمل يشعر فيها الموظفون بالتقدير والدعم، ويتم الإصغاء إليهم بشكل فعال.



وحدة الإرشاد والدعم الوظيفي في الموارد البشرية

تؤدي وحدة الإرشاد والدعم الوظيفي في الموارد البشرية دورًا مهمًا في دعم رفاه الموظفين وتعزيز بيئة عمل صحية ومتجاوبة. ومن خلال تقديم الإرشاد بسرية ومهنية، تساعد الوحدة الموظفين في التعامل مع المسائل الشخصية والمهنية التي قد تؤثر على الروح المعنوية أو المشاركة أو الأداء.

وتشمل مسؤولياتها تقديم جلسات إرشادية فردية بشأن ضغوط العمل، والتحديات في العلاقات المهنية، والمسائل المرتبطة بالمسار الوظيفي، إلى جانب تقديم الدعم في المواقف الحساسة مثل مناقشات الأداء، والإجراءات التأديبية، والانتقال المهني. كما تعمل الوحدة مع المديرين المباشرين للمساعدة في تنفيذ التدخلات المناسبة، وتعزيز الصحة النفسية والتوازن بين الحياة العملية والشخصية من خلال مبادرات التوعية ومشاركة الموارد ذات الصلة.

وخلال عام 2025، نفذت الوحدة 11 جلسة إرشادية. ومن خلال معالجة المخاوف مبكرًا وبسرية، أسهمت وحدة الإرشاد والدعم الوظيفي في دعم رفاه الموظفين، وتعزيز الاحتفاظ بهم، وترسيخ الثقة، وبناء ثقافة عمل أكثر مرونة.

المرونة في العمل

ضمن جهودنا للحفاظ على بيئة عمل متقدمة ومحورها الموظف، اعتمدنا سياسة للعمل من المنزل لتتيح للموظفين العمل عن بُعد لمدة تصل إلى 10 أيام سنويًا. وتعكس هذه السياسة إدراك الشركة لتطور توقعات بيئة العمل، وأهمية تحقيق التوازن بين المرونة والفعالية التشغيلية.

وتهدف هذه السياسة إلى دعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية، وتعزيز الروح المعنوية والإنتاجية، وتشجيع أساليب العمل المرنة، والمساهمة في الشمول والرفاه، لا سيما للموظفين الذين يديرون مسؤوليات شخصية أو أسرية. كما تنسجم مع الاعتبارات البيئية من خلال تقليل الحاجة إلى التنقل.

وتتأثر مشاركة الموظفين أيضًا بمجموعة من المزايا والبرامج المتاحة عبر مختلف فئات القوى العاملة. وتنطبق المزايا المرتبطة بالتأمين على الموظفين الدائمين، في حين تمتد بعض البرامج المخترارة كذلك إلى الموظفين المتعاقدين.

مزايا الموظفين:

خطوط صوت وبيانات مجانية، وخطوط عائلية بأسعار مخفضة، ودعم لشراء الأجهزة بنظام التقسيط. دعم الرسوم الدراسية، وتذاكر سفر سنوية للموظفين الوافدين. التأمين الطبي، والتأمين على الحياة، والقروض بدون فوائد، ومزايا خدمات الهاتف المتنقل، والخصومات المؤسسية.

لمحة أداء

تحسن مؤشر تجربة الموظفين خلال الفترة من 2023 - 2025

47.3%

لمحة أداء

معدل المشاركة في استبيان الموظفين

97.6

مؤشر تجربة الموظفين



مبادرة withU

ضمت مبادرة withU لتعزيز الحوار بين الموظفين والقيادات، وبناء ثقافة عمل أكثر انفتاحًا ومشاركة. وقد نُفذت هذه المبادرة من خلال تعاون بين وحدة تجربة الموظف، والمديرين العامين، وكبار التنفيذيين، حيث وفرت للموظفين منصة مخصصة ل طرح آرائهم، ومشاركة ملاحظاتهم، وتقديم أفكار تساهم في تحسين بيئة العمل.

وتركز المبادرة على الإصغاء والاستجابة، بما يساهم في ترسيخ ثقافة تقوم على الشفافية، والاحترام المتبادل، والتواصل الثنائي. وقد تناولت النقاشات مزايا الموظفين، وفرص التطور الوظيفي، ومعايير تقييم الأداء والترقيات، إلى جانب الملاحظات الفردية والجماعية التي طرحها الموظفون. وخلال عام 2025، نُفذت اجتماعات تفاعلية ضمن هذه المبادرة، بما يعكس نهجًا منظمًا في إشراك الموظفين وتعزيز الحوار المفتوح.

ومن خلال withU، سعت stc الكويت إلى ترسيخ ثقافة تضع الإنسان أولًا، بحيث تُؤخذ آراء الموظفين في الاعتبار بصورة عملية، وتُبنى التحسينات في بيئة العمل من خلال التفاعل المباشر معهم.



تحسين مستوى المعيشة

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.

المشاركة المجتمعية والأثر

واصلت stc الكويت خلال عام 2025 الإسهام في خلق قيمة اجتماعية من خلال مبادرات عززت الشمول، ووسعت فرص المشاركة، وشجعت انخراط المجتمع على نطاق أوسع. وفي قطاع تتزايد فيه العلاقة بين الاتصال من جهة، والتعليم، وريادة الأعمال، والرفاه، والشمول الرقمي من جهة أخرى، شكّلت هذه الجهود جزءاً من مساهمة الشركة الأوسع في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في دولة الكويت.

وقد نُفذت جهود المشاركة المجتمعية خلال عام 2025 عبر محفظة متنوعة من المبادرات شملت ريادة الأعمال، والتعليم، والدعم الاجتماعي، والصحة والشمول، والتوعية البيئية، وتعزيز المشاركة المجتمعية. وتم تنفيذ هذه المبادرات بصورة رئيسية من خلال عدد من المنصات الأساسية، بما في ذلك upgradeg weyak و Small Move, Big Impact، إلى جانب حملة "With good, we go" further، مع استمرار التركيز على الطلبة، والشباب، ورواد الأعمال، والأسر، ومختلف فئات المجتمع في الكويت.

كما أسهمت استثمارات stc الكويت المجتمعية في خلق قيمة اقتصادية غير مباشرة من خلال دعم المنصات التي تعزز ريادة الأعمال، وتوسع من حضور الأعمال، وتربط الأفراد بالمهارات والفرص. وخلال عام 2025، تجلّى ذلك من خلال مجموعة من المبادرات ضمن upgradeg weyak وغيرها من المنصات المجتمعية، بما في ذلك مسرعة InspireU وما ارتبط بها من ورش عمل، إلى جانب فعاليات موجهة لقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وجلسات تدريبية، ومنصات وطنية جمعت بين رواد الأعمال، والشركات، وأصحاب العمل. وأسهمت هذه المبادرات مجتمعة في دعم المشاركين من الشركات ورواد الأعمال في تعزيز قدراتهم، وتوسيع حضورهم في السوق، وبناء شبكاتهم، والوصول إلى فرص للنمو.

وقد جاءت هذه النتائج مدفوعة باستمرار التعاون والشراكات، بما أسهم مع مرور الوقت في دعم الأداء التجاري، وتعزيز الظهور في السوق، وتوسيع الوصول التجاري للجهات المشاركة.



كما أسهمت الاستثمارات والخدمات الموجهة للمجتمع في تعزيز المساهمة الاجتماعية والاقتصادية لـ stc الكويت من خلال دعم أنماط حياة أكثر رقمية عبر شرائح مختلفة من المجتمع. وتركزت هذه الجهود بصورة رئيسية على الخدمات المرتبطة بالتقنية والإعلام، واستهدفت فئات متنوعة، بما يعكس توجه الشركة نحو توسيع نطاق المشاركة الرقمية وتعزيز ارتباطها بالمجتمعات التي تخدمها. كما جرى النظر في أثر هذه المبادرات عبر شرائح مختلفة من الجمهور من خلال أدوات مثل تتبع صحة العلامة التجارية (BHT) ومؤشر الحضور الذهني (TOMA)، بما يساعد stc الكويت على تقييم مدى وصول المشاريع إلى الفئات المستهدفة وفعاليتها صداها لديها.

ريادة الأعمال وتنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة

تظل ريادة الأعمال أحد مجالات التركيز الرئيسية، مع توجيه الجهود نحو تعزيز منظومة الشركات الناشئة ودعم نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة. ومن خلال البرامج والشراكات الموجهة، تهدف هذه المبادرات إلى تشجيع الابتكار وتوسيع الوصول إلى الفرص ضمن الاقتصاد الرقمي في الكويت.

رعاية منتدى مبادر بلس

رعت stc الكويت وشاركت في منتدى مبادر بلس الذي أطلقه الصندوق الوطني لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الكويت. وجاءت هذه المبادرة في إطار أحد المحاور الرئيسية ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية للشركة، والمتمثل في دعم مجتمع ريادة الأعمال.

وهدف المنتدى إلى إنشاء منصة وطنية لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز الحوار وتطوير الأعمال، من خلال مناقشة تحديات السوق، والفرص المتاحة، ومسارات التحول الرقمي أمام أصحاب الأعمال في الكويت. كما هدفت مشاركة stc الكويت إلى استعراض منصتي weyak و InspireU بوصفهما آليتين عمليتين لدعم رواد الأعمال.

ومن خلال مشاركتها في مبادر بلس، أسهمت stc الكويت في تعزيز الحوار الأوسع حول تنمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وأكدت دعمها لنمو ريادة الأعمال من خلال التعاون، وتعزيز الظهور، وبناء القدرات.

inspireU

from stc

ويمثل مشروع USim نموذجًا للول الرقمية المتمحورة حول العميل والمتوافقة مع توجهات الابتكار لدى stc الكويت، حيث يوفر خدمات الاتصال عبر eSIM للمسافرين في أكثر من 200 وجهة، مقدّمًا تجربة رقمية سلسة ومرنة للوصول إلى خدمات التجوال دون الحاجة إلى شرائح تقليدية. وتُبرز مشاركته في البرنامج أهمية الطول المرتبطة بقطاع الاتصالات والتي تعزز سهولة الاتصال والتنقل للمستخدمين. أما تطبيق OverZaki، فيركّز على تمكين الشركات ورواد الأعمال من إنشاء وإدارة متاجر إلكترونية، من خلال مجموعة من المزايا تشمل إدارة المنتجات، وتتبع الطلبات، والتعليقات، والتحرير الفوري، والتخصيص، والدعم المعتمد على الذكاء الاصطناعي. ومن خلال دعم مثل هذه المنصات، يساهم inspireU في تمكين الرقمنة لدى المشاريع الصغيرة والتجار، ومساعدتهم على اعتماد نماذج أعمال أكثر كفاءة والوصول إلى أسواق أوسع.

وبالإضافة إلى دور البرنامج نفسه، عززت stc الكويت التزامها بدعم ريادة الأعمال وتطوير النظام الرقمي في عام 2025 عبر مشاركتها كراعٍ رئيسي لقمة Nexus 2025 للتكنولوجيا والابتكار في الكويت. ومن خلال ورش العمل، والجلسات الحوارية، واستعراض الطول التقنية، والتفاعل مع الشركات الناشئة، وبناء الشراكات الاستراتيجية، ساهمت الشركة في ربط المبتكرين ورواد الأعمال بالمستثمرين وقادة القطاع، بما يكمل أهداف برنامج inspireU ويوفر فرصًا إضافية لتبادل المعرفة والتعاون.

ومن خلال inspireU، تسهم stc الكويت في توفير مسارات عملية تُمكن رواد الأعمال من الوصول إلى الإرشاد، والمعرفة السوقية، والخبرات التقنية، والشبكات الإقليمية. ويدعم البرنامج تطوير شركات ناشئة قادرة على الإسهام في الاقتصاد الرقمي الكويتي، وابتكار نماذج أعمال جديدة، وتعزيز تنافسية المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والمساهمة في تنويع الاقتصاد. وقد أثبتت دفعة عام 2025 استمرار أهمية inspireU كمنصة لاكتشاف المواهب المحلية وربطها بمنظومة stc الأوسع. ومن خلال دعم مشاريع في مجالات مثل الاتصال عبر eSIM، والتجارة الإلكترونية، وأتمتة الأعمال، والمنصات الرقمية، تساهم stc الكويت في بناء اقتصاد أكثر مرونة وشمولية واستعدادًا للمستقبل.

ومع التطوع إلى المستقبل، ستواصل stc الكويت تطوير inspireU كأحد الركائز الأساسية ضمن استراتيجيتها في الاستدامة والتحول الرقمي. فمن خلال تمكين رواد الأعمال، ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وتسريع تبني الطول التقنية، يعزز البرنامج إسهام الشركة في الابتكار والتنويع الاقتصادي وتنمية رأس المال البشري. ومع تقدم stc الكويت في تنفيذ أجندتها للاستدامة، ستبقى مبادرات مثل inspireU محورًا رئيسيًا في خلق قيمة طويلة الأمد للمجتمع، ودعم رؤية الكويت 2035، وتمكين الجيل القادم من القادة في المجال الرقمي.

في إطار التزام stc الكويت بتمكين التحول الرقمي، ودعم ريادة الأعمال، والمساهمة في تحقيق رؤية الكويت 2035، واصلت الشركة تطوير برنامج inspireU ليكون منصة تُعزز قدرات الشركات الناشئة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الواعدة في الكويت. ويعكس هذا البرنامج دور stc الكويت بما يتجاوز كونها مزودًا لخدمات الاتصالات، حيث يرشخ مكانتها كمنصة للابتكار، وداعم لريادة الأعمال لدى الشباب، ومحقق للنمو في الاقتصاد الرقمي. ومن خلال inspireU، يحصل رواد الأعمال على مسار تسريع متكامل يساعدهم على تحويل أفكارهم المبتكرة إلى مشاريع قابلة للنمو والتوسع في السوق، وذلك عبر التدريب المتخصص، والإرشاد، والدعم الاستشاري، وفرص التعرض محليًا وإقليميًا، إلى جانب توفير مساحات عمل في الكويت والمملكة العربية السعودية، وإتاحة فرص محتملة للشراكات التجارية والاستثمارات.

وقد أطلق البرنامج في الكويت ضمن منصة inspireU التابعة لمجموعة stc، مع تركيزه على دعم الشركات الناشئة العاملة في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات، والابتكار الرقمي، والخدمات القائمة على التكنولوجيا. وعلى مستوى المجموعة، لعب inspireU دورًا مهمًا في تنمية المواهب الريادية ودعم الشركات الناشئة في مختلف أنحاء المنطقة، مما أوجد أساسًا قويًا لـ stc الكويت لتوطين أثر البرنامج داخل السوق الكويتي. ومن خلال ربط المؤسسين بالمعرفة والشبكات والدعم العملي، يساهم البرنامج في معالجة عدد من التحديات الشائعة التي تواجه الشركات الناشئة في مراحلها المبكرة أو خلال مرحلة النمو، مثل محدودية الوصول إلى الخبرات، وضعف الظهور في السوق، والحاجة إلى التوجيه الاستراتيجي. فحتى أكثر الأفكار تميزًا تحتاج إلى شبكات قوية وفرص ظهور لتحقيق النجاح، وهو ما يتيحه برنامج inspireU من خلال تسهيل الوصول إلى منظومة الدعم المناسبة.

وفي عام 2025، واصلت stc الكويت تعزيز بيئة الشركات الناشئة المحلية عبر إطلاق الدفعة الثالثة من برنامج inspireU في الكويت، في خطوة تعكس التزامها المستمر بتمكين رواد الأعمال ودعم نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة. ومن أبرز محطات العام إطلاق الدفعة الثانية عشرة من inspireU، والتي شهدت إقبالاً كبيرًا من مجتمع الشركات الناشئة في الكويت، حيث تجاوز عدد المتقدمين 60 شركة، مع تأهل أكثر من 20 شركة إلى المرحلة النهائية. وتم اختيار شركتين كويتيتين، هما USim وتطبيق OverZaki، للانضمام إلى البرنامج، في دليل على جودة الطول الرقمية المحلية وارتفاع اهتمام رواد الأعمال الشباب ببناء مشاريع قائمة على التكنولوجيا وقابلة للتوسع.



غبقة رمضانية لرواد الأعمال تحت

مظلة weyak

نظمت stc الكويت رابع تجمع لرواد الأعمال تحت مظلة weyak، وذلك هذه المرة على هيئة غبقة رمضانية، وجاءت هذه الفعالية ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية للشركة، وتحديدًا تحت المحور المعني بتمكين رواد الأعمال وخلق منصات مبتكرة للتعاون.

وهدفت المبادرة إلى توفير منصة تعزز بناء العلاقات بين رواد الأعمال، وتشجع على التواصل والتعاون، وتدعم توثيق الصلة مع الإدارة التنفيذية والمنظومة الأوسع للشركات الناشئة، كما شكلت هذه الفعالية لفئة تقدير للمشاركين في weyak ولمن أسهموا في دعمه.

وقد جمع الحدث أكثر من 100 رائد أعمال، ووقر بيئة منظمة للتواصل دعمت تبادل الأفكار، وتعزيز الترابط داخل المنظومة الريادية، وبناء العلاقات ضمن مشهد المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الكويت.



ورشة عمل مستقبل التسويق في قطاع الأغذية والمشروبات

ضمن مظلة weyak، نظمت stc الكويت ورشة عمل بعنوان «مستقبل التسويق في قطاع الأغذية والمشروبات» بالتعاون مع Optimize و Snapchat و ordable. وجاءت هذه المبادرة في إطار دعم الشركة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال العاملين في قطاع الأغذية والمشروبات.

وهدفت الورشة إلى مساعدة المشاريع الصغيرة والمتوسطة على تعزيز حضورها في السوق ودعم نمو أعمالها، من خلال تعريف المشاركين بأدوات التسويق الرقمي العملية والمعرفة المرتبطة بالمنصات، بما يتناسب مع احتياجات رواد الأعمال المحليين. كما انسجمت هذه المبادرة مع هدف دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة في التكيف مع بيئة أعمال تزداد اعتمادًا على الحلول الرقمية. وشارك في الورشة أكثر من 50 رائد أعمال في جلسة تطبيقية تناولت استراتيجية المحتوى، وإعداد الإعلانات، وقياس الأداء عبر منصة Snapchat. وقد أتاحت المبادرة للمشاركين خبرة عملية في أساليب التسويق القائمة على المنصات الرقمية، بما يمكن أن يساهم في توسيع نطاق الوصول وتعزيز التفاعل مع العملاء.

وتبرز هذه المبادرة الكيفية التي تدعم بها stc الكويت المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال أدوات رقمية عملية تساهم في تعزيز الظهور، وتقوية التفاعل مع العملاء، ودعم نمو الأعمال في سوق يزداد تنافسية.



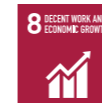
رعاية معرض صيف إكسبو

رعت stc الكويت معرض صيف إكسبو تحت مظلة weyak، وذلك في إطار التزامها بدعم العلامات التجارية المحلية، والمشاريع الصغيرة والمتوسطة، ومجتمع ريادة الأعمال في الكويت على نطاق أوسع.

وهدفت هذه المبادرة إلى منح المشاريع الصغيرة والمتوسطة حضورًا أكبر في السوق، وتعزيز ظهورها، وربطها بجمهور أوسع، مع إتاحة منصة لـ stc الكويت للتفاعل المباشر مع الزوار والشباب.

وقد جمع المعرض أكثر من 30 علامة تجارية ومشروعًا صغيرًا ومتوسطًا كويتيًا من قطاعات متعددة. واستفادت stc الكويت من جناحها في إبراز الحلول الرقمية، والباقات الموجهة للشباب، وتقنية 5G Advanced، كما ربطت هذه المنصة بإشراك الطلبة من خلال التسجيل في برنامج التدريب الصيفي السنوي.

ومن خلال دعم صيف إكسبو، وفرت stc الكويت منصة جمعت بين دعم الأعمال المحلية، والتفاعل الرقمي، وإتاحة الفرص للشباب، بما يعزز دعمها المستمر لمجتمع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الكويت.



التعليم وتمكين الشباب

يتواصل دعم تنمية المواهب المستقبلية من خلال مبادرات تركز على التعليم، وبناء المهارات، وإتاحة فرص مبكرة للتعرف على بيئة العمل، وتهدف هذه البرامج إلى تزويد الشباب بقدرات عملية تتماشى مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل والاقتصاد الرقمي.

دوري سين جيم الجامعي للمعلومات العامة

نظم دوري سين جيم الجامعي للمعلومات العامة تحت مظلة مبادرة upgrade التعليمية التابعة لـ stc الكويت، وشكّل جزءًا من إطار المسؤولية الاجتماعية للشركة الداعم للتعليم وتنمية الشباب.

وهدفت المبادرة إلى توفير تجربة تفاعلية قائمة على المعرفة لطلبة الجامعات، بما يعزز الفهم الثقافي، ويشجع التطور الفكري، ويدعم بيئة تنافسية صحية، كما عكست استمرار دعم الشركة للمنصات التعليمية المبتكرة التي تجعل التعلم أكثر جذبًا وتفاعلاً.

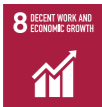
وشهدت المسابقة مشاركة أكثر من 650 فريقًا من جامعات مختلفة في الكويت، وتناولت فئات متنوعة شملت الدراسات الإسلامية، والقرآن الكريم، والجغرافيا، والدول، والأعلام، والفنون. كما وفرت تجربة تعليمية مدعومة بالتقنية جمعت بين التعليم والترفيه بطريقة حفزت الفضول والمشاركة.

البرنامج التدريبي الصيفي لطلبة الجامعات

اختتمت stc الكويت برنامجها التدريبي الصيفي لطلبة الجامعات ضمن مبادرة upgrade، التي تندرج تحت أحد المحاور الرئيسة في برنامج المسؤولية الاجتماعية للشركة.

وهدف البرنامج إلى تزويد طلبة الجامعات الذين تتراوح أعمارهم بين 17 و24 عامًا بمهارات عملية وموجهة لسوق العمل في مجالات ترتبط باهتمامات الشباب الحالية ومساراتهم المهنية المستقبلية. كما عكس التزام الشركة الأوسع بدعم منظومة التعليم الوطنية وتنمية قدرات الشباب.

واستقطبت المبادرة أكثر من 600 طالب وطالبة مسجلين، وقدمت دورات لمدة أسبوع واحد في التصوير الفوتوغرافي وتصوير الفيديو، والأمن السيبراني، وتحضير القهوة المختصة، جامعة بين الجانب النظري والتطبيق العملي، وقد وشع هذا الهيكل من آفاق المشاركين تجاه المسارات الإبداعية والتقنية، ومنحهم خبرات عملية تتجاوز إطار التعليم التقليدي. ويعكس البرنامج التدريبي الصيفي استمرار استثمار stc الكويت في بناء قدرات الشباب، من خلال منح الطلبة فرصة عملية للتعرف على مهارات تزداد أهميتها في المجالات الإبداعية والتقنية على حد سواء.



تكريم التميز الأكاديمي

كرّمت stc الكويت الطلبة المتفوقين من المرحلة الثانوية، وطلبة مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة، وأبناء الموظفين، وذلك ضمن مبادراتها التعليمية upgrade. وجاء هذا التكريم في إطار هدف الشركة في المسؤولية الاجتماعية الرامي إلى تمكين الجيل القادم، وهدفت المبادرة إلى تشجيع التميز الأكاديمي، والاحتراف بجهود الطلبة، وتعزيز قيمة المعرفة والنمو الشخصي. كما عكست استمرار دعم الشركة لقطاع التعليم وتمكين الشباب.

ومن خلال تكريم الطلبة من المسارات التعليمية العامة وطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة بحضور أسرهم وممثلين من قطاع التعليم، تجاوزت المبادرة نطاق التكريم الأكاديمي وحده، ووسعت أثرها الاجتماعي. كما عززت الدور الواضح لـ stc الكويت في دعم التعليم بوصفه أساسًا للقيادة المستقبلية والتنمية الاجتماعية.

ومن خلال الاحتراف بالإنجاز الأكاديمي، أكدت stc الكويت أهمية التعليم والطموح وتنمية الشباب كجزء من مساهمتها في بناء قاعدة المواهب المستقبلية في الكويت.



توزيع وجبات الإفطار بالتعاون مع تراحم

ضمن حملة «مع الخير دومًا أبعد»، وزعت stc الكويت وجبات الإفطار في مختلف أنحاء الكويت بالتعاون مع فريق تراحم التطوعي، وبدعم إضافي من Wakو و Deboned. وقد جاءت هذه المبادرة ضمن حملة رمضان وإطار المسؤولية الاجتماعية للشركة، مع تركيز خاص على دعم المجتمع والأفراد المحتاجين.

وهدفت المبادرة إلى تقديم دعم عملي خلال شهر رمضان، وتجسيد قيم الكرم والتراحم المرتبطة بالشهر الفضيل، وتعزيز الروابط الاجتماعية من خلال العطاء المجتمعي.

كما واصلت المبادرة تقليدًا رمضانيًا متكررًا لدى الشركة، حيث جمعت بين توزيع الوجبات وتقديم هدايا خاصة للأطفال، بما وشع الأثر الاجتماعي والإنساني للمبادرة، وامتد تنفيذها أيضًا من خلال التعاون مع المتطوعين والشركاء.



الرعاية والضيافة للمصلين خلال رمضان

نظمت stc الكويت مبادرات للرعاية والضيافة للمصلين خلال العشر الأواخر من شهر رمضان في المسجد الكبير ومسجد موزة محمد سالم. ونفذت هذه المبادرة ضمن حملة «مع الخير دومًا أبعد»، وشكّلت جزءًا من برامج الشركة المجتمعية الرمضانية السنوية.

وهدفت المبادرة إلى إثراء تجربة صلاة القيام من خلال توفير بيئة أكثر راحة وترحيبًا للمصلين، بمن فيهم كبار السن والمجموعات التطوعية التي تخدم المجتمع الأوسع.

وشمل الدعم تقديم المرطبات، وترتيبات الجلوس، ومرافق إضافية، إلى جانب ترتيبات ضيافة مخصصة في قاعة الأميري بالمسجد الكبير، واستمرار الدعم في مسجد موزة محمد سالم. وقد أسهمت هذه المبادرة في جعل هذه الفترة الدينية المهمة أكثر راحة ودعماً للمصلين.

ومن خلال دعم المصلين خلال الأيام الأخيرة من رمضان، ساهمت stc الكويت في توفير بيئة روحانية أكثر ترحيبًا وراحة خلال فترة مهمة للمجتمع.



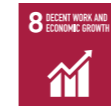
معرض وظيفتي المهني

شاركت stc الكويت بصفة الراعي الرئيسي للدورة الرابعة من معرض وظيفتي المهني، وهو منصة وطنية للتوظيف تربط الباحثين عن عمل بجهات التوظيف في القطاع الخاص. وانسجمت هذه المبادرة مع تركيز الشركة الاستراتيجي على تمكين الشباب واستقطاب الكفاءات الكويتية.

وهدفت الرعاية إلى دعم المبادرات الوطنية للتوظيف، وتعزيز الروابط بين التعليم والقطاع الخاص، وإتاحة فرص مهنية للشباب الطموح ضمن الاقتصاد الرقمي المتطور في الكويت.

وشهد المعرض مشاركة أكثر من 120 جهة ممثلة عبر 14 قطاعًا، وأتاح فرصًا للتواصل مع مسؤولي التوظيف، وإجراء المقابلات، والاطلاع على برامج التدريب وورش العمل. كما استثمرت stc الكويت مشاركتها في المعرض لعرض الفرص الوظيفية، والتعريف بثقافة بيئة العمل لديها، وإبراز عروضها الرقمية الموجهة للشباب.

وتعكس مشاركة stc الكويت في معرض وظيفتي دعمها لقابلية توظيف الشباب وتنمية المواهب الوطنية، من خلال المساهمة في ربط الشباب بمسارات مهنية واعدة وفرص مستقبلية ذات قيمة.



مبادرات رمضان

تعكس الأنشطة المجتمعية خلال شهر رمضان قيم التعاطف، والترابط الاجتماعي، ودعم الفئات الأكثر احتياجًا. وتهدف هذه المبادرات إلى تعزيز الروابط المجتمعية، إلى جانب تقديم مساهمات ذات أثر خلال الشهر الفضيل.

ترميم منزل أسرة محتاجة

ضمن حملة «مع الخير دوماً أبعد»، قامت stc الكويت بترميم منزل إحدى الأسر المحتاجة بالتعاون مع فريق تراحم التطوعي والإعلامي محمد السعدي. وجاءت هذه المبادرة ضمن محور المسؤولية الاجتماعية للشركة المعني بدعم الأسر التي تواجه صعوبات مالية.

وهدفت المبادرة إلى تحسين الظروف المعيشية للأسرة وتقديم دعم عملي يجمع بين الاحتياجات المنزلية، والاتصال الرقمي، ورفاه الأسرة.

وشمل الدعم توفير الأجهزة المنزلية الأساسية، وتركيب جهاز إنترنت عالي السرعة، وتقديم جهاز PlayStation 5 لطفل الأسرة، إلى جانب سرد قصصي عبر وسائل التواصل الاجتماعي عزز قيم الكرم والعطاء.

وتعكس هذه المبادرة سعي stc الكويت إلى تقديم دعم ملموس على مستوى الأسرة، من خلال تحسين ظروف المعيشة ومساعدة الأسرة على التمتع بقدر أكبر من الراحة والاتصال.



مسابقة حفظ القرآن الكريم

للسنة الثانية على التوالي، نظمت stc الكويت مسابقة لحفظ القرآن الكريم بالتعاون مع القارئ بدر البشار ضمن حملة «مع الخير دوماً أبعد». وقد جاءت هذه المبادرة ضمن أنشطة الشركة المجتمعية في شهر رمضان.

وهدفت المسابقة إلى تشجيع المشاركين من الأطفال على تعزيز ارتباطهم بالإيمان والتراث، إلى جانب ترسيخ قيم الانضباط، والحفظ، وتطوير الذات من خلال تعلم القرآن الكريم.

وشارك في المسابقة أكثر من 80 طفلاً ضمن فئتين عمريتين، وتم تكريم الفائزين المختارين تقديراً لمهاراتهم في الحفظ والتلاوة. ومن خلال هذه المسابقة، دعمت stc الكويت ارتباط الشباب بالإيمان والتعلم والانضباط الذاتي، مع تعزيز البعد التعليمي والروحي ضمن مبادراتها الرمضانية.



الصحة والشمول والرفاه

يُدعم تعزيز الرفاه والشمول من خلال مبادرات التوعية، والبرامج التي تركز على سهولة الوصول، والشراكات المجتمعية. وتسهم هذه الجهود مجتمعة في تحسين جودة الحياة ضمن بيئة أكثر شمولاً.

مبادرة التوعية بالتوحد

نظمت stc الكويت جلسة توعوية حول التوحد بالتعاون مع أصدقاء التوحد، وذلك ضمن إطارها الشامل للمسؤولية الاجتماعية، حيث تحتل الصحة والرفاه الاجتماعي مكانة أساسية ضمن أولوياتها. كما عكست هذه المبادرة التزام الشركة المستمر بترسيخ ثقافة عمل داعمة ومتنوعة.

وهدفت الجلسة إلى رفع مستوى الوعي بالتوحد، وتزويد الموظفين بالمعرفة والأدوات العملية التي تساعدهم على فهم الأفراد المشخصين بالتوحد والتواصل معهم ودعمهم بصورة أفضل. كما جاءت في سياق أوسع يهدف إلى تحقيق أثر اجتماعي مستدام من خلال المبادرات القائمة على التوعية.

وساهمت المبادرة في تعزيز الفهم والقبول تجاه طيف التوحد، كما ربطت بين الوعي داخل بيئة العمل والشمول المجتمعي الأوسع. كذلك أكدت أهمية الشراكات في دعم تفاعل أكثر وعياً ومسؤولية مع مختلف الفئات الاجتماعية.

وتعكس هذه المبادرة التزام stc الكويت بتعزيز الشمول والتفاهم من خلال تشجيع التفاعل الأكثر وعياً ودعمًا مع الأفراد من ذوي اضطراب طيف التوحد.



المؤتمر والمنتدى الدولي لتقنيات ذوي الاحتياجات الخاصة المساندة

رعت stc الكويت وشاركت في المؤتمر والمنتدى الدولي الثاني لتقنيات ذوي الاحتياجات الخاصة المساندة (ASTN'25)، والذي أقيم بالتزامن مع المؤتمر الدولي العاشر لإمكانية الوصول في تقنية المعلومات والاتصالات.

وهدفت المبادرة إلى تعزيز إمكانية الوصول، ودعم الحوار حول التقنيات المساندة، والمساهمة في بناء مستقبل رقمي أكثر شمولاً للأشخاص ذوي الإعاقة في الكويت. كما انسجمت مع استراتيجية الشركة في التحول الرقمي من خلال التأكيد على دور التكنولوجيا في التمكين وتحسين جودة الحياة.

وشاركت stc الكويت من خلال جلسات المؤتمر، وجناح مخصص في المعرض، وحملة توعوية عبر منصات الرقمية. كما وفر الحدث منصة لتبادل المعرفة حول التقنيات الشاملة، وإمكانية الوصول، والذكاء الاصطناعي، والتعليم الرقمي.

ومن خلال هذه المشاركة، دعمت stc الكويت الحوار الأوسع حول إمكانية الوصول والابتكار الشامل، مع إبراز دور التكنولوجيا في تحسين المشاركة وجودة الحياة.



رعاية مهرجان Flare

رعت stc الكويت مهرجان Flare في عام 2025 للسنة السادسة على التوالي، وذلك ضمن إطار المسؤولية الاجتماعية للشركة ومبادرة weyak. وقد ارتبطت هذه الرعاية بشكل مباشر بمحورين رئيسيين، هما دعم صحة المجتمع ودعم رواد الأعمال المحليين.

وهدفت المبادرة إلى تشجيع أنماط الحياة الصحية، وتعزيز المشاركة المجتمعية، وإيجاد فرص تجارية وفرص ظهور أكبر لرواد الأعمال المحليين والعروض الموجهة للشباب.

وكان من المتوقع أن تستقطب نسخة عام 2025 أكثر من 8,000 زائر ومشارك، وتضمنت مسابقات رياضية، وأنشطة تفاعل جماهيري، وأركاناً تعريفية، ومبادرات توعوية مرتبطة بالصحة. كما امتدت لتشمل تفعيلاً داخلياً للموظفين ونشاطاً توعوياً في أحد المجمعات التجارية بمناسبة اليوم العالمي للرجل.

ومن خلال مهرجان Flare، دعمت stc الكويت أنماط الحياة الصحية، وعززت المشاركة المجتمعية، ووسعت فرص التفاعل مع رواد الأعمال المحليين عبر منصة جماهيرية راسخة.



دعم تجربة الزوار في مستشفى الأميري

تعاونت stc الكويت مع مستشفى الأميري بهدف تحسين تجربة زوار المستشفى من خلال مبادرة تندرج ضمن محور الرعاية الصحية في برنامج المسؤولية الاجتماعية للشركة.

وهدفت هذه المبادرة إلى توفير بيئة أكثر راحة وترحيباً لزوار المستشفى، من خلال تحسين ظروف الانتظار وبعض المساحات المخصصة للمرضى عبر دعم عيني عملي.

وشملت المبادرة توفير أجهزة تلفاز، وشاشات عرض، ومقاعد في غرف المرضى والأجنحة، إلى جانب تنفيذ زيارة تخطيطية لتقييم المساحات داخل المستشفى وتحديد كيفية تطبيق هذا الدعم على أرض الواقع. وقد أسهم ذلك في إحداث تحسن ملموس في بيئة استقبال الزوار داخل منشأة رعاية صحية عامة.

وتعكس هذه المبادرة دعم stc الكويت العملي لرفاه المجتمع، من خلال المساهمة في توفير تجربة أكثر راحة وترحيباً داخل بيئة رعاية صحية عامة.



تحديات رياضية رمضان مع Flare Fitness

خلال شهر رمضان، واصلت stc الكويت شراكتها الاستراتيجية مع Flare Fitness للسنة الرابعة على التوالي تحت حملة «مع الخير دوماً أبعد». وجمعت هذه المبادرات بين الرياضة والحركة والدعم الاجتماعي ضمن إطار الحملة الرمضانية.

وهدف البرنامج إلى تشجيع أنماط الحياة النشطة خلال رمضان، مع ربط المشاركة البدنية بمبادرات العطاء المجتمعي والتفاعل الأسري.

وشملت الأنشطة مشرفة وتحديات قائمة على عدد الخطوات، حيث ربطت إحدى المبادرات المشاركة بتقديم الدعم للأسر المحتاجة بالتعاون مع فريق تراحم. كما تضمنت الفعاليات أنشطة عائلية وأخرى موجهة للأطفال تزامنت مع أجواء الاحتفال برمضان.

الرياضة وأنماط الحياة النشطة

يظل تشجيع أنماط الحياة النشطة ضمن الأولويات، من خلال مبادرات مصممة لتعزيز الرفاه البدني والمشاركة المجتمعية. وتهدف هذه الأنشطة إلى دعم العادات الصحية وإتاحة فرص للتفاعل عبر شرائح مختلفة من المجتمع.

الإدارة البيئية المجتمعية

يُدمج تعزيز المسؤولية البيئية من خلال مبادرات تركز على التوعية، والحفاظ على الموارد، والممارسات المستدامة. وقد ركزت stc الكويت على إتاحة فرص للمشاركة الجماعية في حماية الموارد الطبيعية وتشجيع السلوك المسؤول.



أسبوع الكويت للطاقة المستدامة

شاركت stc الكويت بصفة الراعي الماسي في أسبوع الكويت للطاقة المستدامة، وذلك ضمن إطار الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركة. وقد ارتبطت هذه المبادرة بدعم الأهداف الوطنية في مجال الطاقة، وريادة الأعمال، والإدارة البيئية من خلال حلول قائمة على التقنية.

وهدفت المبادرة إلى رفع الوعي بحلول الطاقة المستدامة، واستعراض التقنيات التي تدعم بنية تحتية أكثر كفاءة، والمساهمة في الحوار العام حول ريادة الأعمال والاستدامة في الكويت.

وشملت المشاركة عرض عدادات كهرباء ذكية متقدمة، والمساهمة في جلسة نقاشية حول التنمية المستدامة من خلال ريادة الأعمال، وتبسيط الضوء على برامج مثل InspireU ضمن السياق الأوسع للاستدامة. وبذلك، ربطت هذه المبادرة بين ابتكار البنية التحتية، والتوعية المجتمعية، والحوار مع المنظومة ذات الصلة.

ومن خلال هذه المنصة، ساهمت stc الكويت في تعزيز الوعي الأوسع بقضايا الاستدامة، وريادة الأعمال، وابتكار البنية التحتية، إلى جانب دعم الحوار حول الاستخدام الأكثر كفاءة ومسؤولية للموارد.



الرعاية المجتمعية

يتعزز التواصل مع المجتمع الأوسع من خلال مبادرات تتيح فُرصًا للتفاعل والمشاركة والتجارب المشتركة، بما يسهم في ترسيخ التماسك الاجتماعي وتعزيزه.

ضيافة الحجاج في مطار الكويت الدولي

للسنة الرابعة على التوالي، نظمت stc الكويت مبادرة لضيافة حجاج بيت الله المغادرين من مبنى الركاب T4 في مطار الكويت الدولي. وجاءت هذه المبادرة ضمن أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركة الداعمة للمجتمع.

وهدفت المبادرة إلى توفير تجربة ترحيبية ومساندة للحجاج المغادرين خلال رحلة دينية مهمة، مع الاستمرار في تقديم هذا الشكل المتكرر من الرعاية المجتمعية.

وقد تم استقبال الحجاج بالقهوة والتمر بالتعاون مع شركاء من المطار وقطاع الطيران، كما عززت هذه المبادرة الحضور الواضح لـ stc الكويت في مجالات الضيافة المجتمعية والتعاون القائم على الشراكة في خدمة المجتمع.



مبادرة تنظيف جزيرة كبر

ضمن مبادرة Small Move, Big Impact، نظمت stc الكويت مبادرة لتنظيف جزيرة كبر بالتعاون مع Waves App و Alternative.

وهدفت المبادرة إلى إزالة النفايات من الجزيرة، ورفع مستوى الوعي البيئي، وتشجيع المشاركة المجتمعية في جهود الحفاظ على البيئة. كما دعمت الهدف الأوسع المتمثل في تعزيز السلوك الواعي والمساهمة في حماية البيئة الطبيعية في الكويت.

وشارك في الحملة أفراد من المجتمع، ومتطوعون، وموظفون، وشركاء، حيث تم جمع النفايات وبعض المواد المستدامة خلال المبادرة. كما شملت الفعالية تقديم مرطبات وهدايا تشجيعية لدعم التفاعل وتحفيز المشاركة.

وتعكس هذه المبادرة التزام stc الكويت بالإدارة البيئية من خلال تشجيع العمل الجماعي والمشاركة العامة في الحفاظ على المساحات الطبيعية في الكويت.



تجربة العملاء ورضاهم

ظلت تجربة العملاء ورضاهم عنصرًا مهمًا في الكيفية التي خدمت بها stc الكويت قاعدة عملائها خلال عام 2025. وقد تشكلت تجربة الخدمة خلال العام من خلال حجم قاعدة العملاء وتنوعها، ونتائج قياس رضا العملاء، وآليات التعامل مع الشكاوى، إلى جانب استمرار التوسع في القنوات الرقمية وقنوات الخدمة الذاتية.

قاعدة العملاء والخدمات

تشمل قاعدة عملاء stc الكويت شريحتي الدفع المسبق والدفع الآجل، إلى جانب عملاء الخدمات الثابتة عبر الألياف الضوئية، والاتصال اللاسلكي، والتوصيلات النحاسية، ويتركز الجزء الأكبر من قاعدة العملاء ضمن اشتراكات الدفع المسبق، مدعومًا بشريحة معتبرة من عملاء الدفع الآجل. كما تظل الخدمات الثابتة متنوعة بين خدمات الألياف إلى المنازل، وخدمات النفاذ اللاسلكي الثابت، والبنية التحتية النحاسية التقليدية، بما يعكس مزيجًا من البنية التحتية الحديثة والانتقالية. ويوضح الجدول التالي تفصيل شرائح قاعدة العملاء، بما يدعم مؤشرات الخدمة والرضا الواردة بعده.

قاعدة العملاء وشرائحهم

| | |
|---------|---|
| 945,000 | مشتركو الدفع المسبق (نشطون خلال آخر 30 يومًا) |
| 668,400 | مشتركو الدفع الآجل |
| 8,806 | قاعدة عملاء الألياف إلى المنازل |
| 6,482 | قاعدة عملاء النفاذ اللاسلكي الثابت |
| 1,149 | قاعدة عملاء الخدمات النحاسية |

تشير البيانات إلى عدد المشتركين النشطين

تُظهر هذه الأرقام حجم وتركيب قاعدة العملاء التي تخدمها الشركة عبر خدمات الهاتف المتنقل والخدمات الثابتة.

إطلاق تقنية 5G Advanced

أطلقت stc الكويت شبكة 5G Advanced في عام 2025 بهدف تحسين الاتصال ودعم تجربة رقمية أقوى للعملاء.

وقد مثّل هذا الإطلاق المرحلة التالية من قدرات الجيل الخامس ضمن شبكة stc الكويت، استنادًا إلى الاستثمارات السابقة في البنية التحتية القابلة للتوسع وتطوير الشبكة.

وعززت 5G Advanced قدرة الشبكة على تقديم سرعات أعلى، واتصال أكثر دقة، وقدرات رقمية أكثر تقدمًا للمستخدمين الأفراد وقطاع الأعمال. كما دعمت استخدام الحلول الذكية عبر مختلف القطاعات، وأسهمت في تحسين تجربة العملاء من خلال أداء شبكي أكثر تطورًا.

5G Advanced

التقدير الممنوح لجودة تجربة مستخدمي النفاذ اللاسلكي الثابت (FWA)

عززت stc الكويت جودة خدمة النفاذ اللاسلكي الثابت لديها من خلال تحسين أداء شبكة Wi-Fi الداخلية وتجربة العملاء. وخلال عام 2025، نشرت stc الكويت منصة FWA Mesh Experience Management Platform بالتعاون مع Huawei. وتعتمد هذه المنصة على التحليلات اللحظية والإدارة الاستباقية للأداء لتحسين الاتصال الشامل وجودة تغطية Wi-Fi للمستخدمين.

وقد أسهمت هذه التحسينات في رفع جودة الخدمة لعملاء FWA، وساهمت في حصول stc الكويت على جائزة «التميز في جودة تجربة مستخدمي النفاذ اللاسلكي الثابت» خلال الاجتماع الخامس لنادي ELITE Fixed-Wireless Access Club ضمن فعاليات GITEX Global 2025. كما ساعدت هذه المبادرة في معالجة تحديات التغطية الداخلية ودعم تجربة إنترنت منزلي أكثر موثوقية.

وجاء هذا التقدير مرتبًا بجهود stc الكويت في تعزيز الاتصال عبر FWA في الكويت، بما في ذلك إدخال نطاقات جديدة من طيف 5G خلال عام 2025.

رضا العملاء وإدارة الشكاوى

تعكس نتائج رضا العملاء في عام 2025 صورة مباشرة عن كيفية تجربة العملاء لخدمات stc الكويت. وتشير مؤشرات الرضا إلى تجربة إيجابية بصورة عامة عبر مختلف الخدمات، مع تسجيل الخدمات الثابتة مستويات رضا أعلى قليلاً مقارنة بخدمات الهاتف المتنقل. وبشكل عام، تعكس النتائج مستوىً متسقاً من ثقة العملاء، مدعوماً بالملاحظات التي جُمعت من خلال استبيانات منظمة. ويعرض الجدول التالي أبرز مؤشرات رضا العملاء خلال العام.

مؤشر رضا العملاء

| 2025 result | |
|-------------|--|
| 32 | صافي نقاط الترويج |
| 77.10% | الرضا العام عن خدمات الهاتف المتنقل (المتوسط الشهري) |
| 79.60% | الرضا العام عن الخدمات الثابتة (المتوسط الشهري) |
| 1,177 | عدد العملاء المشاركين في الاستبيان |

كما ظل التعامل مع الشكاوى جزءاً أساسياً من إطار تجربة العملاء. وقد أُديرت ملاحظات العملاء بصورة نشطة على مدار العام، مع معالجة غالبية المشكلات المبلغ عنها بنجاح. وبشكل عام، أظهرت آليات التعامل مع الشكاوى أداءً قوياً من حيث سرعة الاستجابة وفعاليتها، وهو ما انعكس في الحلول المقدمة ضمن الوقت المناسب وارتفاع نسبة المشكلات التي جرى حلها من أول تواصل مع العميل. ويوضح العرض التالي المؤشرات الرئيسية التي استُخدمت لمتابعة معالجة الشكاوى وسرعة الاستجابة خلال العام.

لمحة أداء

90.4%

مؤشر رضا العملاء

إستجابة الشكاوي

| 2025 result | |
|-------------|--------------------------------|
| 95,015 | عدد شكاوى العملاء |
| 80,205 | عدد الشكاوى التي تم حلها |
| 84% | نسبة الشكاوى التي تم حلها |
| 1.5 | متوسط مدة معالجة الشكاوى (يوم) |
| 95% | نسبة الحل من أول تواصل |

استجابة الخدمة

| 2025 | 2024 | 2023 | |
|------|------|------|--------------------------------|
| 1.5 | 0.75 | 0.7 | متوسط مدة معالجة الشكاوى (يوم) |
| 95% | 91% | 91% | نسبة الحل من أول تواصل |

وتُظهر هذه المؤشرات أن إدارة تجربة العملاء لم تكن مدعومة فقط من خلال تتبع مستويات الرضا، بل أيضاً عبر آليات منظمة لمعالجة الشكاوى ورفع فاعلية مراكز الاتصال.

تجربة العملاء الرقمية أولاً

واصلت رحلات العملاء تطورها باتجاه القنوات الرقمية وقنوات الخدمة الذاتية، بما يعكس تفضيلاً متزايداً للتفاعلات الأكثر سهولة وإمكانية من حيث التنفيذ عن بُعد. وتمثل القنوات الرقمية النمط الرئيس للتفاعل سواء في طلب الدعم أو إنجاز المعاملات، مدعومة بجهود مستمرة لتحسين المنصات الرقمية وتقليل الاعتماد على نقاط التواصل المادية.

ويتسق هذا التوجه مع الأنماط التي ظهرت خلال السنوات الأخيرة، حيث شهد اعتماد القنوات الرقمية زيادة مطردة عبر قنوات دعم العملاء والمعاملات على حد سواء، في حين استمرت التفاعلات المدعومة بعنصر بشري في أداء دور تكميلي.

يلخص الجدول مزيج القنوات المستخدمة للدعم والمعاملات.

| 2025 | 2024 | 2023 | |
|------|------|------|--|
| 68% | 59% | 57% | دعم الخدمة الذاتية الرقمية |
| 32% | 41% | 43% | الدعم عبر العنصر البشري |
| 45% | 35% | 28% | معاملات المبيعات عبر mystc الكويت |
| 55% | 35% | 68% | معاملات المبيعات الأخرى (SSM + SMS + الفروع) |

ويتسق هذا المزيج من القنوات مع الدور الأوسع لـ stc الكويت في تعزيز الفوترة غير الورقية، والعقود الإلكترونية، والاندماج الرقمي، وإدارة الخدمات عن بُعد. كما يعكس رحلة عميل تقل فيها الحاجة إلى الزيارات الفعلية وتعتمد بدرجة أكبر على القنوات الرقمية لإنجاز المعاملات الروتينية

القوائم الإلكترونية

خلال فترة التقرير، جرى الترويج للقوائم الإلكترونية كبديل للبطاقات المادية. وقد دعم هذا التحول تجربة شراء أكثر رقمية، مع الإسهام أيضاً في تقليل الأثر المادي المرتبط بإنتاج القوائم الورقية والخدمات اللوجستية الخاصة بها

الفواتير الرقمية

أطلقت solutions by stc خاصية الفاتورة الرقمية التي تتيح للعملاء تنزيل كل من النسخة القياسية والتفصيلية من الفاتورة مباشرة بنقرة واحدة. وهدفت هذه الخاصية إلى تبسيط عملية الفوترة، وتعزيز الخدمة الذاتية للعملاء، وتقليل المعالجة اليدوية لطلبات تنسيقات الفواتير المختلفة. كما أسهمت في تحسين سهولة الوصول إلى معلومات الفوترة ودعم عملية فوترة أكثر كفاءة وأقل اعتماداً على الورق.

المدفوعات الرقمية لمواقف السيارات عبر PASS

أبرمت stc الكويت شراكة مع تطبيق PASS لتسهيل مدفوعات مواقف السيارات للعملاء، من خلال إضافة خيار دفع رقمي بسيط مرتبط بحسابهم لدى stc.

ومن خلال هذه الشراكة، يمكن للعملاء استخدام تطبيق PASS لدفع رسوم المواقف واختيار تسوية هذه الرسوم عبر فاتورتهم الشهرية أو من خلال الرصيد المتاح. كما يتيح التطبيق للمستخدمين الاستفادة من مزايا مثل معرفة توافر المواقف بشكل فوري، والدخول والخروج التلقائي، والدفع غير النقدي، والحجز المسبق في مواقع محددة.

وقد جعلت هذه الشراكة نشاطاً يومياً اعتيادياً أكثر سهولة للعملاء، من خلال تقليل الحاجة إلى الدفع اليدوي وإضافة تجربة دفع رقمية أكثر سلاسة. كما وسعت نطاق الخدمات الرقمية اليومية المتاحة لعملاء stc، مع دعم منصة ابتكار محلية.

المدفوعات الرقمية المرنة عبر Taly

أبرمت stc الكويت شراكة مع Taly لتوفير وسيلة أكثر مرونة للعملاء لدفع قيمة أجهزة وخدمات محددة عبر القنوات الرقمية. ومن خلال هذه الشراكة، يمكن للعملاء الاستفادة من خيارات الدفع بالتقسيط بنسبة ربح 0%، وإتمام مشترياتهم عبر الموقع الإلكتروني لـ stc الكويت أو من خلال تطبيق mystc.

وقد وسعت هذه الشراكة من مرونة الدفع، وجعلت الوصول إلى المنتجات والخدمات أسهل عبر رحلة شراء رقمية أكثر بساطة. كما دعمت تجربة عملاء أكثر راحة من خلال إضافة خيار دفع بديل ضمن القنوات الرقمية القائمة.

تطبيق mystc

كما ظل تطبيق mystc الكويت نقطة تفاعل نشطة مع العملاء خلال العام، رغم أن الأرقام المعلنة تختلف بين مجموعات المصادر المختلفة، ولذلك ينبغي قراءتها كما وردت في المصادر دون توحيدها أو مواءمتها.

| 2025 | المؤشرات المُفصّل عنها لتطبيق mystc الكويت |
|---------|--|
| | إدارة عمليات الشبكة والإدارة |
| 627,933 | المستخدمون النشطون |
| 22,000 | شريحة جديدة |
| 13,000 | جهاز |
| 4,848 | التحويل إلى الشبكة |
| | إدارة نمو العملاء |
| 583,333 | المستخدمون النشطون |
| 4,289 | شريحة جديدة |
| 5,289 | جهاز |
| 162 | التحويل إلى الشبكة |

تعكس هذه الأرقام دور تطبيق mystc الكويت بوصفه القناة الأساسية لتفاعل العملاء والوصول إلى الخدمات.

كما دعمت التحليلات وتصميم الخدمات تجربة العملاء خلال العام، ويستفيد قطاع نمو العملاء من التحليلات لفهم سلوك العملاء، وتقسيم المستخدمين إلى شرائح، وتحديد الفرص الأعلى قيمة، وتحسين معدلات التحويل وأداء المبيعات عبر القنوات الرقمية والقنوات المدعومة بعنصر بشري. كما شملت العروض المقدمة للعملاء باقات تجوال جديدة ضمنت بما يتناسب مع احتياجاتهم، وأُتيحت عبر قنوات تفعيل متعددة.

التفعيل الآلي لخدمات الدفع المسبق

أطلقت solutions by stc خاصية التفعيل الآلي لخدمات الدفع المسبق لمستخدمي قطاع الأعمال، بما يتيح للعملاء تفعيل باقات التجوال والإضافات بصورة مستقلة باستخدام رصيدهم الشخصي.

وهدفت هذه الخاصية إلى تبسيط إجراءات التفعيل، وتحسين سرعة إنجاز الخدمة، وتقليل الاعتماد على قنوات الخدمة اليدوية. كما دعمت تجربة خدمة ذاتية أكثر سلاسة في المعاملات الروتينية للعملاء.

كما تدعم stc الكويت بعض شرائح العملاء المختارة من خلال باقات مصممة لتلبية احتياجات متنوعة. وشمل ذلك عروضاً موجهة للشباب من طلبة الجامعات وحديثي الالتحاق بسوق العمل، إلى جانب باقات مخصصة للعملاء من ذوي الدخل المحدود والمتقاعدين، وتندرج هذه المبادرات ضمن جهود stc الكويت لتحسين سهولة الوصول إلى خدماتها عبر مختلف شرائح العملاء.

التحول الرقمي والابتكار

شكّل التقدم في التحول الرقمي والابتكار جزءاً محورياً من أجندة التطوير في stc الكويت خلال عام 2025. ومع استمرار تطور توقعات العملاء، ونماذج تقديم الخدمة، وبيئات التشغيل، أصبحت القدرات الرقمية الأقوى ترتبط بشكل وثيق بجودة الخدمة، والمرونة التشغيلية، والقدرة التنافسية على المدى الطويل. وقد تشكّل التقدم خلال العام من خلال التغييرات في نماذج التنفيذ الداخلية، واستمرار التوسع في القنوات الرقمية، وأداء البنية التحتية للشبكة، ودعم الابتكار لدى الشركات الناشئة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة.

تنفيذ التحول والقنوات الرقمية

يُدار التحول الرقمي داخل stc الكويت من خلال ترتيبات منظمة للتنفيذ والحوكمة عبر مختلف الإدارات، بما يساعد على ترجمة الأولويات الاستراتيجية إلى تنفيذ منسق ورقابة تشغيلية أقوى. كما تُدار المبادرات الاستراتيجية من خلال نهج رسمي قائم على المراحل المتتابعة، يشمل التحقق من جدوى الأعمال، وآليات الاعتماد، والمراجعات الدورية للحكومة المؤسسية. وتُحافظ الشركة على الإشراف من خلال لجان تنفيذية وعابرة للإدارات، إلى جانب هياكل مخصصة للمبادرات المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، تتناول التنفيذ التشغيلي، وإدارة المخاطر، والرقابة الأخلاقية. ويوفر ذلك أساساً أكثر اتساقاً لإدارة مبادرات التحول الرقمي والابتكار على مستوى الشركة.

كما واصل الوصول الرقمي الموجه للعملاء توسعه خلال العام، حيث جرى تشغيل خمس عمليات على برمجيات جديدة، بما يعكس الجهود المستمرة لتعزيز قدرات المنصات الرقمية وتحسين تفاعل المستخدمين معها. وامتدت سهولة الوصول الرقمي لعملاء قطاع الأعمال أيضاً من خلال دمج منصة My Business ضمن تطبيق mystc الكويت، بما أتاح للمستخدمين إدارة الاستخدام، والاطلاع على الفواتير، وتلقي الإشعارات الفورية عبر القناة المتنقلة إلى جانب البوابة الإلكترونية.

قاعدة المستخدمين الرقمية حسب المنصة

| | |
|---|---------|
| المستخدمون الرقميون عبر التطبيق | 708,776 |
| المستخدمون الرقميون عبر الموقع الإلكتروني | 470,413 |

تُظهر هذه الأرقام أن التحول الرقمي في عام 2025 لم يقتصر على الأنظمة الداخلية فحسب، بل واصل أيضاً تشكيل الكيفية التي يصل بها العملاء إلى الخدمات ويديرونها.

الوصول الرقمي للعملاء

| | |
|-------------------------------|-----|
| عمليات الشبكة والإدارة | |
| مستخدمو تطبيق mystc الكويت | 85% |
| إجمالي مستخدمي الهواتف الذكية | 96% |
| نمو العملاء | |
| مستخدمو تطبيق mystc الكويت | 45% |
| إجمالي مستخدمي الهواتف الذكية | 78% |

ظل استخدام تطبيق mystc الكويت وقنوات الهواتف الذكية عند مستويات مرتفعة، بما يعكس الأهمية المتزايدة للقنوات الرقمية ضمن رحلة العميل.



قدرات الشبكة والبنية التحتية

استند هذا التقدم إلى استمرار تعزيز قدرات الشبكة والبنية التحتية. وخلال العام، نشرت stc الكويت خدمات الجيل الخامس المتقدمة باستخدام نطاقات ترددية جديدة خصصت لها، كما حصلت محطة إنزال كابل 2Africa في الكويت على شهادة Tier III لتصميم الوثائق من Uptime Institute. وقد أسهمت هذه التطورات في توفير سرعات أعلى، وزمن استجابة أقل، وأداء شبكي أكثر كفاءة في استهلاك الطاقة، إلى جانب دعم خدمات رقمية جديدة وتعزيز الربط الدولي.

وتلخص الرسوم التالفة مؤشرات التغطية، وحركة البيانات، وجودة الخدمة المرتبطة بتقديم الخدمات الرقمية خلال عام 2025.

البنية التحتية الرقمية وأداء الشبكة

| | |
|--|--------------------|
| تغطية السكان بشبكة الجيل الرابع | 100% |
| تغطية السكان بشبكة الجيل الخامس | 100% |
| حركة البيانات على الشبكة | 2,072.98 petabytes |
| متوسط سرعة تنزيل النطاق العريض المتنقل | 177 Mbps |
| متوسط سرعة رفع النطاق العريض المتنقل | 10.13 Mbps |

وتوضح هذه المؤشرات مجتمعة مستوى أداء الشبكة واتساع نطاقها في دعم تقديم الخدمات الرقمية.

الابتكار وتعزيز المنظومة الرقمية

خلال العام، امتد الابتكار إلى ما هو أبعد من التحول الداخلي ليشمل مبادرات موجهة للشركات الناشئة والمشاريع الصغيرة والمتوسطة. وظل برنامج InspireU قناة رئيسية لدعم الشركات الناشئة وتقديم الإرشاد لها. وفي عام 2025، تم احتضان شركة ناشئة واحدة، كما حصلت الشركات الناشئة المسرّعة على تمويل إجمالي قدره 100,000 دينار كويتي، وبلغ معدل بقاء الشركات الناشئة 100%، وتم تقديم ثلاث فرص إرشاد.

بوابة المعلومات الداخلية الموحدة

أطلقت stc solutions by stc الكويت بوابة معلومات داخلية موحدة لجمع المعلومات المهمة للأعمال في نقطة وصول رقمية واحدة. وقد جمعت البوابة المذكرات، والمراجعات الخاصة بالتسعير، والأدلة التشغيلية التي كانت موزعة سابقاً على عدة ملفات ومجلدات. وأسهم ذلك في توفير مصدر معلومات أوضح للمستخدمين الداخليين، وتقليل الازدواجية، ودعم ممارسات العمل الرقمي بصورة أكثر كفاءة.

تعزيز منظومة الابتكار في الكويت من خلال Nexus 2025

رعت stc الكويت فعالية Nexus 2025 للسنة الثانية على التوالي، بهدف دعم منظومة الابتكار والشركات الناشئة في الكويت، وتعزيز التفاعل مع رواد الأعمال والمواهب الشابة، والمساهمة في أجندة التحول الرقمي في الدولة.

وبصفتها راعيًا بلاتينيًا، شاركت stc الكويت في القمة من خلال جناحها الرئيسي وحضور شركاتها التابعة، ونظمت ورش عمل تفاعلية، وشاركت في جلسة نقاشية حول الابتكار في قطاع الاتصالات والشركات، كما استضافت جلسات بودكاست مباشرة تناولت التحول الرقمي والتقنيات الناشئة. كما استثمرت الشركة المنصة للإعلان عن مذكرات تفاهم جديدة واستعراض حلول الأعمال من خلال solutions by stc.

وقد عززت هذه الرعاية دور stc الكويت في دعم المنصات التي تربط بين الشركات الناشئة، وقطاع الأعمال، ورواد التكنولوجيا. كما وسعت الظهور للحلول الرقمية، وشجعت تبادل المعرفة حول اتجاهات الابتكار، ودعمت الوصول الأوسع إلى الشركات وحالات الاستخدام العملية للتقنية في السوق المحلي.

ورشة أفلام الذكاء الاصطناعي ومهرجان العروض

استضافت stc الكويت ورشة عمل ومهرجان عروض للأفلام المعتمدة على الذكاء الاصطناعي بالتعاون مع Shift Productions، بهدف تعريف المشاركين بكيفية استخدام الذكاء الاصطناعي في إنتاج الأفلام والسرد الإبداعي.

وقد نُفذت المبادرة ضمن برنامج upgrade التعليمي التابع لـ stc الكويت، وعلى مدار يومين في المقر الرئيسي للشركة. وشارك أكثر من 30 شخصًا من فئات عمرية وخلفيات مختلفة في الورشة، حيث تلقوا تدريبًا عمليًا من محارب متخصص في الذكاء الاصطناعي، وطوّروا أفلامهم القصيرة الخاصة. واختم البرنامج بمهرجان لأفلام الذكاء الاصطناعي، عرض خلاله المشاركون أعمالهم وتم تكريمهم تقديرًا لجهودهم الإبداعية.

وقدمت المبادرة للمشاركين فهمًا عمليًا لاستخدامات الذكاء الاصطناعي في الإنتاج الإبداعي، ومنحتهم خبرة مباشرة في توظيف الأدوات الجديدة ضمن السرد القصصي. كما وفرت منصة ميسرة للتعلم، والتجريب، والتعبير الإبداعي، بما ينسجم مع تركيز stc الكويت على الابتكار والتعليم والتنمية المجتمعية.

وقاد الورشة مدرب الذكاء الاصطناعي عبدالرحمن الخميس، وشكلت جزءًا من جهود stc الكويت في بناء شراكات تدعم التعلم الرقمي وتنمية المهارات المستقبلية.

التعاون الرقمي مع الخطوط الجوية الكويتية

وقعت stc الكويت بروتوكول تعاون مشترك مع الخطوط الجوية الكويتية بهدف تعزيز التعاون بين قطاعي الاتصالات والطيران، وتطوير خدمات رقمية متكاملة تساهم في تحسين تجربة العملاء.

وقد وضع الاتفاق إطارًا للتعاون في مجالات عروض العملاء، والأنظمة الرقمية، وطول الاتصال، والأنشطة التسويقية المشتركة، وتبادل المعرفة. كما شمل التعاون في التطوير التقني بدعم من شركاء استراتيجيين مثل Oracle.

وأسس هذا البروتوكول لفرص تحسين جودة الخدمة والكفاءة التشغيلية لدى الجهتين، إلى جانب توسيع استخدام الحلول الرقمية في المجالات التشغيلية والموجهة للعملاء. كما فتح المجال أمام التعاون في المبادرات المجتمعية المرتبطة بالموضوعات البيئية والتعليمية والاجتماعية.

وتعكس هذه الشراكة نهج stc الكويت العابر للقطاعات في دعم التحول الرقمي في الكويت، وبناء تعاون طويل الأجل مع المؤسسات الوطنية.

تعزيز الحوار حول التحول الرقمي في الكويت

رعت stc الكويت مؤتمر التحول الرقمي – الكويت 2025 في دورته الرابعة، وساهمت في الحوار الوطني حول التقنيات التي تشكل المستقبل الرقمي للكويت، وفي رفع الوعي بالتحول الرقمي عبر مختلف القطاعات.

وبصفتها راعيًا بلاتينيًا، شاركت stc الكويت في المؤتمر الذي امتد ليومين، وأسهمت في صياغة أجندته من خلال كلمة رئيسية ألقاها الرئيس التنفيذي للتحول والتكامل. وقد جمع الحدث مسؤولين حكوميين، وقادة أعمال، وخبراء تقنية، لمناقشة موضوعات شملت الذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، والبنية التحتية السحابية، والمدن الذكية، والتأهيل الرقمي للمهارات.

وأناحت هذه الرعاية منصة وطنية لتبادل المعرفة حول التحول الرقمي، وأبرزت أهمية التعاون بين القطاعين العام والخاص. كما عززت دور stc الكويت في تطوير المنظومة الرقمية، ووسعت الفهم المجتمعي للتقنيات الناشئة في الكويت.

مشاركة استراتيجية في LEAP 2025

شاركت stc الكويت في LEAP 2025 بهدف تعزيز أجندة التحول الرقمي لديها، وبناء شراكات استراتيجية، ومواكبة الاتجاهات الناشئة في مجالات التقنية والذكاء الاصطناعي وخدمات الاتصالات وتقنية المعلومات.

وخلال المؤتمر، تفاعلت stc الكويت مع قادة القطاع وشركاء التكنولوجيا، ووقعت تعاونًا استراتيجيًا مع Astek لدعم التحول في تقنية المعلومات وتوسيع الحلول الرقمية والأمن السيبراني للعملاء في القطاعين العام والخاص.

وقد وشع المؤتمر وصول stc الكويت إلى التقنيات الناشئة، ودعم تطوير حلول رقمية قابلة للتوسع وآمنة، وخلق فرصًا إضافية لتعزيز مرونة الأعمال والكفاءة التشغيلية لعملاء قطاع الأعمال. كما شكل منصة لتعميق الشراكات الإقليمية وتعزيز التعاون عبر المنظومة الرقمية الأوسع.

تعزيز ذكاء الشبكة: stc الكويت توّظف الذكاء الاصطناعي وتوسع شراكاتها مع Microsoft و Google

يشهد قطاع الاتصالات تحولًا متسارعًا في أساليب إدارة ومراقبة الشبكات بفضل تقنيات الذكاء الاصطناعي. وخلال عام 2025، انتقلت stc الكويت من مرحلة الاستكشاف إلى تحقيق تطبيقات عملية ملموسة، من خلال نشر حلول الذكاء الاصطناعي على مستوى العمليات التشغيلية الفعلية، بالتوازي مع تطوير قدرات كوادرها لتمكينهم من العمل بكفاءة مع هذه التقنيات.

وخلال العام، قامت الشركة بتطبيق حلول الذكاء الاصطناعي ضمن وظائف مراقبة الشبكة، ما أتاح الكشف المبكر عن الأعطال بشكل مباشر، وتعزيز الصيانة التنبؤية، وتسريع الاستجابة للحالات غير الاعتيادية في الشبكة.

وعلى صعيد بناء القدرات، نظمت stc الكويت أسبوع الذكاء الاصطناعي (AI Week) بالتعاون مع Microsoft و Google، حيث استضافت خبرات عالمية داخل الشركة بهدف رفع مستوى الوعي وتعزيز الفهم العملي لتطبيقات الذكاء الاصطناعي لدى الفرق المختلفة.

ويمكّن هذا التكامل بين التطبيق التشغيلي والتأهيل المنهجي stc الكويت من تطوير قدراتها في مجال الذكاء الاصطناعي بشكل منظم ومستدام، حيث لعب أسبوع الذكاء الاصطناعي دورًا محوريًا في توسيع نطاق المعرفة خارج نطاق الفرق التقنية، ليشمل مختلف وحدات الأعمال، وترسيخ أساس مشترك للفهم الرقمي على مستوى الشركة.

خصوصية البيانات والأمن السيبراني والثقة

ظلت حماية المعلومات والحفاظ على الثقة في التفاعلات الرقمية عنصرين أساسيين في تقديم stc الكويت لخدمات رقمية آمنة خلال عام 2025. وقد انعكس ذلك في الكيفية التي جرى من خلالها تطبيق هياكل الحوكمة، وممارسات التعامل مع البيانات، وعمليات الأمن، ومبادرات التوعية عبر مختلف أنحاء الشركة لحماية معلومات العملاء ومعلومات الشركة على حد سواء.

الحوكمة والمساءلة

تُدار الرقابة على الأمن السيبراني وخصوصية البيانات من خلال هيكل حوكمة واضح يشمل الرئيس التنفيذي للتقنية، والمدير العام للأمن السيبراني، والمجلس الاستشاري للأمن السيبراني، ولجنة خصوصية البيانات، ووظائف مركز عمليات الأمن. وتتولى إدارة الأمن السيبراني مسؤوليات الحوكمة، والمخاطر، والامتثال، وتشغيل مركز عمليات الأمن، والهندسة والتصميم، وخصوصية البيانات، واستجابات التهديدات، والتحليل الجنائي الرقمي. كما تسهم هذه الوظيفة في دعم الأهداف الأوسع المرتبطة بالبيئة والمجتمع والحوكمة، من خلال حماية البيانات، وتعزيز الامتثال لمتطلبات الخصوصية، والحد من المخاطر، وتمكين تقديم الخدمات بصورة آمنة.

ويستند هذا النموذج الحوكمي إلى معايير معترف بها وعمليات ضمان رسمية. إذ تتماشى ممارسات الأمن السيبراني مع معيار ISO 27001، وإطار المعهد الوطني للمعايير والتقنية (NIST)، ومعيار ISO 31000، والأنظمة المحلية ذات الصلة، ومبادرات الخصوصية التابعة للجمعية الدولية لمشغلي شبكات الهاتف المتنقل (GSMA). وتشمل الإفصاحات العامة سياسة الخصوصية، في حين تظل سياسة أمن المعلومات وثيقة داخلية. كما تسهم أعمال التحقق الخارجي في تعزيز بيئة الرقابة من خلال التدقيقات المرتبطة بمعايير الأيزو، ومعيار PCI DSS، وبرامج الامتثال الأخرى. تلخص المؤشرات التالية بيئة الرقابة والتدقيق والحوكمة التي دعمت أمن المعلومات خلال العام.

| | |
|---|------|
| وتيرة تدقيق سياسات ونظم أمن المعلومات — 2 | 2 |
| عدد عمليات التدقيق الداخلية على نظم المعلومات — 20 | 20 |
| عدد عمليات التدقيق الخارجية على نظم المعلومات — 6 | 6 |
| نسبة الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية ومتطلبات الأمن السيبراني — 100% | 100% |
| نسبة توافق الأطر والسياسات والمعايير مع المتطلبات القانونية والتنظيمية — 100% | 100% |
| مؤشر تمكين أعمال الأمن السيبراني — 0.82 | 0.82 |

الخصوصية والتعامل مع بيانات العملاء

تُعد حماية المعلومات السرية جزءًا أصليًا من مدونة السلوك والأخلاقيات، كما تنعكس في ممارسات إدارة بيانات العملاء. ويُطلب من الموظفين حماية المعلومات السرية والمملوكة، بما في ذلك بيانات العملاء، ومعلومات الشركة، والمواد الحساسة المرتبطة بالأعمال. كما توضح سياسة الخصوصية المنشورة عبر الإنترنت ممارسات الشركة المتعلقة ببيانات العملاء، بما يشمل جمع البيانات، واستخدامها، والاحتفاظ بها، وتخزينها الآمن، وحقوق العملاء في تحديث معلوماتهم.

وتتعزز هذه الممارسات من خلال ضوابط الخصوصية منذ التصميم، وترتيبات الإفصاح المقيد، كما تُدمج اعتبارات الخصوصية ضمن دورة حياة تطوير البرمجيات، وعمليات DevSecOps، ومبادئ تقليل البيانات، وضوابط الوصول. ويقتصر الإفصاح عن معلومات العملاء لأطراف ثالثة على الحالات المرتبطة بالمتطلبات القانونية والتنظيمية، في حين لا يُتبع الاستخدام الثانوي لبيانات العملاء بشكل علني. كما يُدار تنفيذ إطار الخصوصية من خلال العمليات الداخلية، والتدقيقات، ونظام إدارة أمن المعلومات.

وتشمل الضمانات الإضافية حماية الحقوق الرقمية وحماية الفئات الأكثر عرضة للمخاطر. وفي هذا السياق، تُطبق خدمات تصفية المحتوى، وأدوات الرقابة الأبوية، وبرامج الإنترنت الآمن للمساعدة في الحد من سوء الاستخدام والتعرض للمحتوى غير المناسب. كما تُدار التزامات الوصول إلى البيانات والخصوصية بما يتماشى مع المتطلبات القانونية، بينما تُعالج الشكاوى واحتياجات المعالجة التصحيحية من خلال قنوات خدمة العملاء وقنوات التصعيد التنظيمي، عند الحاجة.

| | |
|---|---|
| الخسائر المالية من قضايا خصوصية البيانات | 0 |
| شكاوى مثبتة بشأن خصوصية العملاء | 0 |
| شكاوى مثبتة من أطراف خارجية | 0 |
| شكاوى مثبتة من جهات تنظيمية | 0 |
| حالات تسرب بيانات العملاء | 0 |
| حالات سرقة بيانات العملاء | 0 |
| حالات فقدان بيانات العملاء | 0 |
| إجمالي الشكاوى المثبتة بشأن الخصوصية | 0 |
| عدد حوادث اختراق البيانات | 0 |
| حوادث اختراق البيانات لكل مليون مشترك | 0 |
| حوادث اختراق شملت بيانات تعريف شخصية | 0 |
| نسبة الحوادث التي شملت بيانات تعريف شخصية | 0 |
| عدد العملاء المتأثرين لكل مليون مشترك | 0 |



العمليات الأمنية والجاهزية والاستمرارية

تُدار أنشطة الأمن السيبراني اليومية من خلال المراقبة المستمرة، وتقييم المخاطر، وإجراءات الاستجابة للحوادث. وتشمل الضوابط الأساسية المطبقة المراقبة على مدار الساعة من خلال مركز عمليات الأمن، وإدارة الثغرات القائمة على الأدوار، وخطة الاستجابة للحوادث، وضوابط أمن الموردين، وتقييمات الثغرات، واختبارات الاختراق، ونمذجة التهديدات، والتمايز المكتبية. كما تُستكمل هذه الترتيبات من خلال خطط استمرارية الأعمال وإجراءات تصعيد رسمية للحوادث، والأنشطة المشبوهة، والثغرات المحددة.

كما وُجّهت خارطة طريق الأمن السيبراني متعددة السنوات، الممتدة من 2023 إلى 2025، جهود التحسين المستمرة خلال فترة التقرير. وشملت هذه خارطة تحديث السياسات، وأتمتة إجراءات مركز عمليات الأمن، وتعزيز إدارة الثغرات، وتفعيل آليات الرصد التي للتهديدات، إلى جانب برنامج لإدارة مخاطر سلسلة الإمداد السيبرانية لمعالجة المخاطر المرتبطة بالأطراف الثالثة.

وعززت الشراكات الخارجية هذه الجهود بدرجة أكبر من خلال التعاون في قدرات مركز عمليات الأمن والاستجابة للحوادث، ولوحات متابعة أمن الاتصالات، وتحسين حماية البيانات.

تعكس المؤشرات التالية الإدارة النشطة للمخاطر السيبرانية واستمرارية الاستجابة التشغيلية خلال العام.

| | |
|---------|--|
| 1,260 | محاولات الهجمات السيبرانية |
| 0 | الاختراقات السيبرانية الفعلية |
| 90% | مؤشر فعالية الجهود الأمنية |
| 00:15 | متوسط زمن الاستجابة للحوادث للدرجة |
| 858,125 | · بلاغات الرسائل المزعجة المعالجة |
| 400,760 | · أرقام الاحتيال الهاتفي المعالجة |
| 410,970 | · حالات الاحتيال المستهدف التي تم التعامل معها بنجاح |

التوعية والتدريب وتعزيز الثقة

ظلت التوعية، والتدريب، وتعزيز الثقة عناصر مهمة في نهج stc الكويت للأمن السيبراني خلال عام 2025. إذ يعتمد الأمن السيبراني الفعال ليس فقط على الضوابط التقنية، بل أيضاً على وعي الموظفين، والسلوكيات الآمنة، والثقة في الإجراءات المعتمدة لإدارة المخاطر الرقمية. وفي هذا الجانب، أسهمت جهود stc الكويت في تعزيز المساءلة، ورفع مستوى اليقظة، وترسيخ الأمن السيبراني كمسؤولية مشتركة على مستوى الشركة.

وخلال فترة التقرير، شملت التوعية بالأمن السيبراني حملات سنوية، وتدريباً إلزامياً عبر منصة LinkedIn Learning، ومحاكاة لهجمات التصيد، واختبارات الإغراء عبر وسائط USB، إلى جانب متابعة اتجاهات الحوادث. كما امتدت هذه الجهود إلى ما هو أبعد من الموظفين، من خلال ورش توعوية في مجال الأمن السيبراني ومحتوى توعوي أوسع موجه للجُمهور بشأن التصفح الآمن، والخصوصية، والمخاطر عبر الإنترنت.

وقد تعززت هذه الجهود التوعوية خلال العام من خلال مؤشرات قابلة للقياس تتعلق بالتدريب والقدرة على مقاومة التصيد.

التوعية والتدريب والقدرة على مقاومة التصيد

| 2025 | |
|----------------------|--|
| 1 training / 5 hours | التدريب على أمن البيانات |
| 800 | المشاركون في دورات حماية البيانات والأمن السيبراني |
| 4,000 | ساعات التدريب على حماية البيانات والأمن السيبراني |
| 2 | الحماية من التصيد الاحتيالي |
| 98% | معدل الإبلاغ عن التصيد الاحتيالي |
| 100% | معدل مقاومة التصيد الاحتيالي |

وتشير نتائج العام مجتمعة إلى وجود بيئة رقابية قوية، ومتابعة نشطة للمخاطر، وعدم تسجيل أي خسائر مرتبطة بخصوصية بيانات العملاء أو أي حوادث جوهريّة تتعلق بأمن البيانات.





العمل بنزاهة

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.

الحوكمة - نزاهتنا

هيكل الحوكمة المؤسسية

تظل النزاهة عنصرًا محوريًا في الكيفية التي تدير بها stc الكويت أعمالها وتتخذ قراراتها. وخلال عام 2025، واصل هذا الالتزام توجيه نهج الشركة في الحوكمة والممارسات المرتبطة بإدارة الأعمال.

كما واصلت stc الكويت خلال عام 2025 تطبيق نهجها المعتمد في الحوكمة المؤسسية بما يتماشى مع أحكام الكتاب الخامس عشر من اللائحة التنفيذية للقانون رقم 7 لسنة 2010 بشأن إنشاء هيئة أسواق المال وتنظيم نشاط الأوراق المالية وتعديلاته. وقد ظلت ممارسات الحوكمة في الشركة مرتكزة على الشفافية والالتزام، بوصفهما ركيزتين أساسيتين في القرارات التشغيلية والاستراتيجية.

مجلس الإدارة

تعتمد stc الكويت هيكل حوكمة مؤسسية مصممًا لتوفير الإشراف الاستراتيجي، وتعزيز المساءلة، وضمان الرقابة الفاعلة على الإدارة التنفيذية. وتعمل الشركة وفق هيكل مجلس إدارة أبادي المستوى، حيث يتولى مجلس الإدارة مسؤولية الحوكمة والإشراف الاستراتيجي، بينما تضطلع الإدارة التنفيذية بإدارة العمليات اليومية. كما يتعزز إشراف المجلس من خلال لجان متخصصة، تشمل لجنة التدقيق، ولجنة إدارة المخاطر، ولجنة الترشيحات والمكافآت، بما يدعم الجوانب المرتبطة بالحوكمة والمخاطر والمكافآت.

ويتضمن تشكيل مجلس الإدارة عضوين مستقلين وسبعة أعضاء غير تنفيذيين. كما تراعي عمليات ترشيح واختيار أعضاء المجلس اعتبارات التنوع إلى جانب المؤهلات والخبرات والكفاءات، بما يساعد على الحفاظ على تركيبة متوازنة للمجلس وتعزيز فاعلية الإشراف ضمن إطار الحوكمة المعتمد في الشركة. مجلس الإدارة

| 2025 | |
|------|---------------------------|
| 2 | الأعضاء المستقلون |
| 7 | الأعضاء غير التنفيذيين |
| 9 | إجمالي أعضاء مجلس الإدارة |

التنوع بين الجنسين في مجلس الإدارة

| 2025 | |
|------|------|
| 100% | رجال |
| 0% | نساء |

لمحة أداء

متوسط مدة العضوية في مجلس الإدارة

3.7 سنوات

مجلس الإدارة حسب الفئة العمرية

| 2025 | |
|------|--------------------|
| 0 | أقل من 30 عامًا |
| 7 | من 30 إلى 50 عامًا |
| 2 | أكثر من 50 عامًا |

كما تُنظم ترتيبات الحوكمة المؤسسية بما يحافظ على موضوعية الإشراف ويضمن الفصل الواضح بين مسؤوليات الحوكمة والإدارة التنفيذية. ووفقًا لمتطلبات هيئة أسواق المال في الكويت، يمثل الأعضاء المستقلون ما لا يقل عن 20% من إجمالي تشكيل مجلس الإدارة. كما أن رئيس مجلس الإدارة عضو مستقل وغير تنفيذي، ولا يشغل أي دور ضمن الإدارة التنفيذية. وبالمثل، تبقى مهام رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي منفصلة، بما يعزز وضوح الأدوار وتوازن المسؤوليات بين الحوكمة والتنفيذ.

جنسية أعضاء مجلس الإدارة

| 2025 | 2025 |
|------|-------|
| 3 | كويتي |
| 5 | سعودي |
| 1 | أردني |

مجلس الإدارة



د. محمود أحمد الرحمن
رئيس مجلس الإدارة
غير تنفيذي - مستقل

يتمتع د. محمود بخبرة واسعة في الشؤون القانونية والإدارية وقطاع الاتصالات. وقد شغل مجموعة من المناصب الأكاديمية والقيادية القانونية العليا في عدد من الجهات الحكومية والعامّة، من بينها الهيئة العامة للاستثمار، وجامعة الكويت، والإدارة العامة للطيران المدني. كما شغل عضوية مجالس إدارة عدد من الجهات، من بينها الشركة الوطنية للاتصالات المتنقلة، وبنك وربة، وشركة أسمنت الكويت، والشركة الوطنية لتعويضات الكويت، وأسهم في تطوير الجوانب القانونية والسياسات العامة من خلال أبحاث منشورة ومشاريع تشريعية وطنية. ويحمل د. محمود درجة الدكتوراه في القانون التجاري من جامعة إكستر، إلى جانب درجة البكالوريوس من جامعة الكويت.

نسبة الحضور
100%



م. معيض بن هويج السلوم
نائب رئيس مجلس الإدارة
غير تنفيذي

يشغل م. معيض بن هويج السلوم منصب نائب رئيس مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc)، ممثلاً عن مجموعة stc. كما يشغل منصب الرئيس التنفيذي للأسواق الجديدة في مجموعة stc، ويتمتع بخبرة تتجاوز 25 عامًا في مجالات التحول الرقمي، والحوكمة، وقيادة الأعمال عبر قطاعي الاتصالات والطيران. وقد شغل عددًا من المناصب التنفيذية العليا، من بينها الرئيس التنفيذي لشركة مطارات القابضة، إلى جانب مناصب قيادية مختلفة ضمن مجموعة stc. كما يشغل عضوية عدد من مجالس الإدارة، من بينها رئيس مجلس إدارة stc البحرين ونائب رئيس مجلس إدارة stc بنك. ويحمل م. معيض درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الأمير سلطان، ودرجة البكالوريوس في هندسة النظم من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

نسبة الحضور
100%



السيد عبدالعزیز عبدالله الغامدي
عضو مجلس إدارة
غير تنفيذي

يشغل السيد عبدالعزیز عبدالله الغامدي عضوية مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc)، ممثلاً عن مجموعة stc. كما يشغل منصب نائب الرئيس لإدارة المحافظ في وحدة الأسواق الجديدة بمجموعة stc، ويتمتع بخبرة تزيد على 18 عامًا في قطاع الاتصالات، مع خلفية تشمل العمليات الاستثمارية، وإدارة المحافظ، والحوكمة، وتحول الأعمال. كما يشغل عضوية مجالس إدارة كل من stc البحرين وشركة Maxis Berhad. ويحمل درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية من جامعة وستمنستر، ودرجة البكالوريوس في نظم المعلومات الحاسوبية من جامعة الملك سعود. كما أكمل برامج تعليم تنفيذي في جامعة هارفارد وإنسياد وكلية لندن للأعمال.

نسبة الحضور
100%

مجلس الإدارة



السيد بدر بن صالح العنزي
عضو مجلس إدارة
غير تنفيذي

يتمتع المهندس بدر العنزي بخبرة تتجاوز 20 عامًا في قطاع الاتصالات، شملت مجالات المالية والاستراتيجية والتجارة والتقنية. ويشغل حاليًا منصب نائب الرئيس للعمليات المالية والتميز ضمن وحدة المالية في مجموعة stc، كما شغل سابقًا عددًا من المناصب القيادية، من بينها مدير عام التخطيط المالي وإعداد الميزانيات، ومدير عام المالية التجارية. وقد شغل عضوية مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc) منذ عام 2024، كما تولى عضوية مجالس إدارة كل من stc specialized و stc GCC Cable Systems. ويحمل المهندس بدر درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة اليرموك، ودرجة البكالوريوس في الهندسة الكهربائية من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

نسبة الحضور
100%



السيد تركي بن عبدالعزيز النعيم
عضو مجلس إدارة
غير تنفيذي

يشغل السيد تركي عبدالعزيز النعيم عضوية مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc)، ممثلًا عن stc Gulf Holding 1، وذلك منذ أبريل 2024. ويشغل حاليًا منصب نائب الرئيس لخدمات النمو التجاري في stc السعودية، ويتمتع بخبرة في الاستراتيجية التجارية، والتحول الرقمي، وتنويع مصادر الإيرادات. وقد أسهم بدور رئيسي في تطوير وتنفيذ مبادرات النمو التجاري، بما في ذلك أطر الحوكمة الرقمية، والتوسع في قنوات الخدمة الذاتية والقنوات الرقمية. ويحمل السيد النعيم درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة ولاية ميسوري، ودرجة البكالوريوس في المحاسبة من جامعة الملك فيصل. كما أكمل برامج تعليم تنفيذي في كلية لندن للأعمال، وجامعة ستانفورد، وإنسياد، وكلية وارتن.

نسبة الحضور
100%



السيد زياد بن حمد الحسون
عضو مجلس إدارة
غير تنفيذي

يشغل المهندس زياد حمد الحسون عضوية مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc)، ممثلًا عن stc Gulf Holding 3، وذلك منذ أبريل 2024. ويشغل حاليًا منصب نائب الرئيس للمبيعات وخدمات المشغلين والجملة في stc السعودية، ويتمتع بخبرة تمتد إلى 19 عامًا في أعمال الجملة في قطاع الاتصالات. وقد شملت مسيرته المهنية أدوارًا متعددة في مجالات المشغلين، والجملة، وإدارة الحركة الدولية، واستراتيجية المبيعات، بما في ذلك مناصب قيادية في كل من موبيلي و stc السعودية. كما شغل مناصب إقليمية في القطاع، من بينها انتخابه رئيسًا لمنطقة الدول العربية في GSMA ورئيسًا لـ GSMA للدول العربية. ويحمل المهندس زياد درجة الماجستير في إدارة الأعمال تخصص إدارة المشاريع من جامعة كولورادو التقنية في الولايات المتحدة الأمريكية، ودرجة البكالوريوس في الهندسة الصناعية من جامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية.

نسبة الحضور
100%

مجلس الإدارة



**الشيخ محمد سلمان حمود
الصباح**
عضو مجلس إدارة
غير تنفيذي

يشغل الشيخ محمد سلمان حمود الصباح عضوية مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc)، ممثلًا عن الهيئة العامة للاستثمار، وذلك منذ سبتمبر 2024. كما يشغل حاليًا منصب مدير وحدة المتابعة – إدارة الأصول في الهيئة العامة للاستثمار، ويتمتع بخبرة في مجالات إدارة الأصول، والرقابة الاستثمارية، وحوكمة مجالس الإدارة. وقد شغل عددًا من المناصب والعضويات في مجالس الإدارة واللجان، من بينها رئيس مجلس إدارة الشركة السياحية، ونائب رئيس مجلس إدارة شركة الأجيال القابضة في المغرب، وعضو مجلس إدارة بنك الائتمان، إلى جانب دوره كرئيس مجلس إدارة شركة الكويت للرعاية لإدارة المستشفيات (عناية). ويحمل الشيخ محمد درجة البكالوريوس في العلوم الإدارية تخصص إدارة الأعمال من الجامعة الأمريكية في الكويت، كما أكمل عددًا من الدورات التدريبية المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية وسنغافورة والكويت.

نسبة الحضور
83.33w%



السيد حمد عبدالرحمن الصانع
عضو مجلس إدارة
غير تنفيذي

يشغل السيد حمد عبدالرحمن الصانع عضوية مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc)، ممثلًا عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، وذلك منذ يوليو 2025. كما يشغل حاليًا منصب رئيس الأسهم العامة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ويتمتع بخبرة تتجاوز 15 عامًا في مجالات الاستثمار، وإدارة المحافظ، واتخاذ القرار الاستراتيجي. وتشمل خلفيته المهنية أحوالًا سابقة في كل من الهيئة العامة للاستثمار، وNBK Wealth، وكامكو، إلى جانب عضويته السابقة في مجلس إدارة شركة وفرة العالمية للاستثمار. كما يشغل عضوية مجلس إدارة مدينة الكويت الطبية. ويحمل شهادة المحلل المالي المعتمد (CFA)، ودرجة الماجستير في التمويل من كلية لندن للأعمال، ودرجة البكالوريوس في المحاسبة ونظم المعلومات من جامعة فرجينيا تك في الولايات المتحدة الأمريكية.

نسبة الحضور
100%

تم ترشيحه ممثلًا عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لشغل المقعد المخصص لها، وذلك إعتباراً من 1 يوليو 2025.



د. مثنال محمد سرطاوي
عضو مجلس إدارة
غير تنفيذي – مستقل

يشغل د. مثنال محمد سرطاوي عضوية مجلس إدارة شركة الاتصالات الكويتية (stc) منذ مارس 2024. ويتمتع بخبرة واسعة في مجالات الإدارة، والاستشارات، وإدارة المشاريع، والتطوير عبر القطاعين العام والخاص في الكويت. وقد شغل سابقًا عددًا من المناصب، من بينها الرئيس التنفيذي لشركة الخخصة القابضة، وكبير المستشارين في الهيئة العامة للاستثمار، وعضو مجلس إدارة ورئيس مجلس إدارة مجموعة تري إنترناشيونال للاستشارات. كما يشغل حاليًا منصب رئيس مجلس إدارة شركة عناية الكويتية لإدارة المستشفيات (عناية). ويحمل د. مثنال درجة الدكتوراه في الهندسة الكهربائية من جامعة ماكغيل، ودرجة الماجستير في الهندسة من جامعة شيفيلد، ودرجة البكالوريوس في العلوم في الهندسة الكهربائية.

نسبة الحضور
100%

يُنْتخَب أعضاء مجلس الإدارة من قبل المساهمين في الجمعية العامة وفقاً للنظام الأساسي والإطار التنظيمي المعمول به لدى هيئة أسواق المال في الكويت. ويجري ترشيح المرشحين من خلال إجراءات لجنة الترشيحات والمكافآت، التي تتولى تقييم المؤهلات، والخبرات، والنزاهة، ومدى الالتزام بالمتطلبات التنظيمية. وفي يوليو 2025، عيّنت stc الكويت السيد حمد عبدالرحمن الصانع عضواً في مجلس إدارتها ممثلاً عن المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، ويشغل حالياً منصب رئيس الأسهم العامة في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

وتشكّل مشاركة المساهمين عنصرًا محوريًا في عملية الاختيار، في حين يراعي تقييم المرشحين أيضًا التوجه الاستراتيجي، وتوقعات أصحاب المصلحة، والالتزامات التنظيمية، وأهداف خلق القيمة على المدى الطويل. كما تراعي تركيبة مجلس الإدارة مزيجًا متوازنًا من المهارات، والخبرات، والخلفيات المهنية، ووجهات النظر، بما يساهم في تعزيز جودة الحوكمة وفاعلية الإشراف.

وتُنظَم تركيبة المجلس بما يوفّر توازنًا في الخبرات عبر مجالات استراتيجية مثل الاتصالات، والمالية، وإدارة المخاطر، والحوكمة، والاعتبارات الناشئة المرتبطة بالاستدامة. وعلى الرغم من أن الخبرة في مجالات البيئة والمجتمع والحوكمة ليست شرطًا إلزاميًا لكل عضو على حدة، فإن الخبرات ذات الصلة بالاستدامة، والإشراف على المخاطر، والامتثال التنظيمي، وخلق القيمة على المدى الطويل، تؤخذ في الاعتبار ضمن مصفوفة المهارات الشاملة للمجلس.

مصفوفة مهارات مجلس الإدارة

| عضو مجلس الإدارة | المالية / الاستثمار | الاتصالات / التقنية | الحوكمة / الشؤون القانونية | الاستراتيجية والقيادة | الاستدامة / القطاع العام |
|---|---------------------|---------------------|----------------------------|-----------------------|--------------------------|
| د. محمود أحمد عبدالرحمن (رئيس مجلس الإدارة – غير تنفيذي – مستقل) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | |
| م. معيض بن هويج السلوم (نائب رئيس مجلس الإدارة – غير تنفيذي) | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| السيد عبدالعزيز عبدالله الغامدي (عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| السيد بدر بن صالح العنزي (عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| تركي بن عبدالعزيز النعيم (عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي) | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| السيد زياد بن حمد الحسون (عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي) | | ✓ | | ✓ | |
| الشيخ محمد سلمان الصباح (عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي) | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ |
| السيد حمد عبدالرحمن الصانع (عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي) | | ✓ | | | ✓ |
| د. مثقال محمد سرطاوي (عضو مجلس إدارة – غير تنفيذي – مستقل) | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

واجبات ومسؤوليات مجلس الإدارة

يحدد ميثاق مجلس الإدارة بوضوح أدوار أعضاء المجلس ومسؤولياتهم والتزاماتهم بما يدعم ترسيخ الحوكمة الرشيدة. وتعتمد stc الكويت ميثاقًا لمجلس الإدارة يتوافق بشكل كامل مع متطلبات قواعد الحوكمة المؤسسية، ويتضمن تحديد مهام المجلس ومسؤولياته، بما يشمل على سبيل المثال لا الحصر:

- اعتماد الأهداف الاستراتيجية والخطط والسياسات.
- إقرار تقديرات الميزانية السنوية، إلى جانب البيانات المالية المرطوية والسنوية.
- الإشراف على النفقات الرأسمالية الرئيسية للشركة، وعمليات تملك الأصول والتصرف فيها.
- ضمان التزام الشركة بالسياسات والإجراءات التي تكفل احترام الأنظمة واللوائح الداخلية المعمول بها.
- ضمان دقة وسلامة البيانات والمعلومات التي يجب الإفصاح عنها، وفقًا للسياسات والإجراءات المعتمدة لعمليات الإفصاح والشفافية.
- وضع خطة أو سياسة لإدماج عوامل الاستدامة ضمن الاستراتيجية العامة للشركة، وخطط الأعمال الرئيسية، وآليات قياس المخاطر وإدارتها، عند الاقتضاء.

كما قد يشارك أعضاء مجلس الإدارة في ورش عمل سنوية حول البيئة والمجتمع والحوكمة والاستدامة، يقدمها خبراء داخليون أو خارجيون، وتتناول موضوعات مثل الاتجاهات العالمية، ومخاطر المناخ، وحقوق الإنسان، والتطورات التنظيمية. ويحصل الأعضاء الجدد في المجلس على برامج تعريفية تشمل التزامات الشركة وأطرها المتعلقة بالاستدامة. كما يُشجع التعليم المستمر من خلال المؤتمرات، والنحوات، والدورات التدريبية في مجالات التمويل المستدام، والأعمال المسؤولة، وأفضل ممارسات الحوكمة.

لجان مجلس الإدارة

شكّل مجلس الإدارة عددًا من اللجان المستقلة، مع مراعاة التعليمات وقواعد الحوكمة الصادرة عن هيئة أسواق المال عند تشكيل هذه اللجان. وقد أنشأ المجلس أربع لجان بما يتيح رقابة أكثر تركيزًا على المجالات الرئيسية، وهي: لجنة التدقيق، ولجنة إدارة المخاطر، ولجنة الترشيحات والمكافآت، واللجنة التنفيذية. وتعمل كل لجنة وفق اختصاصات محددة، بما يعزز فاعلية الحوكمة، وبدعم آليات الرقابة، ويساهم في اتخاذ قرارات أكثر كفاءة واطلاعا. كما ترد تفاصيل إضافية حول كل لجنة، بما في ذلك تشكيلها، وأدوارها ومسؤولياتها، وأبرز إنجازاتها، وتواتر اجتماعاتها خلال عام 2025، في الأجزاء التالية.

| اسم اللجنة | واجبات ومسؤوليات اللجنة | أبرز الإنجازات في عام 2025 | أعضاء اللجنة وصفاتهم | عدد الاجتماعات المنعقدة في عام 2025 |
|--------------------------|---|---|---|-------------------------------------|
| لجنة التدقيق | <ul style="list-style-type: none"> مراجعة البيانات المالية المرطبية قبل عرضها على مجلس الإدارة وإبداء الرأي بشأنها. بحث السياسات المحاسبية، بما في ذلك أي تغييرات تطرأ عليها. مراجعة وتقييم فعالية نظم وإجراءات وآليات الرقابة الداخلية. متابعة أنشطة التدقيق الداخلي، بما في ذلك أعماله وتقاريره. التوصية بتعيين مدقق الحسابات الخارجي. متابعة الالتزام بالقوانين واللوائح المعمول بها وأحكام الشريعة الإسلامية. | <ul style="list-style-type: none"> مراجعة البيانات المالية على أساس ربع سنوي وسنوي. مناقشة التقارير المقدمة من التدقيق الداخلي ومتابعة التوصيات الواردة فيها. التأكد من كفاية إجراءات التدقيق. مناقشة تقارير التدقيق الشرعي. مناقشة تقارير الالتزام. اعتماد أهداف مؤشرات الأداء الخاصة بإدارة التدقيق الداخلي. | <p>الرئيس: م. بدر بن صالح العنزي</p> <p>الأعضاء: السيد حمد عبدالرحمن الصانع، السيد عبدالعزيز بن عبدالله الغامدي، د. مثقال محمد سرطاوي</p> | 5 |
| لجنة إدارة المخاطر | <ul style="list-style-type: none"> إعداد ومراجعة استراتيجيات وسياسات إدارة المخاطر وملف المخاطر الخاص بالشركة قبل اعتمادها من مجلس الإدارة. التأكد من تنفيذ هذه الاستراتيجيات والسياسات وملاءمتها لطبيعة أنشطة الشركة وحجمها. التأكد من توافر الموارد والأنظمة الكافية لإدارة المخاطر بفاعلية. ضمان تمتع العاملين في إدارة المخاطر بفهم كامل للمخاطر المحيطة بالشركة، مع تعزيز الوعي بثقافة المخاطر بين الموظفين | <ul style="list-style-type: none"> الحفاظ على شهادة ISO 31000 الخاصة بإدارة المخاطر. مراجعة وضع القضايا القانونية وخطط العمل المرتبطة بها. مراجعة خطة استمرارية الأعمال والأزمات على مستوى الشركة. تعزيز لوحة متابعة المخاطر الرئيسية لتعكس وضع المخاطر لدى الشركات التابعة في الكويت ومواءمتها مع المجموعة. مناقشة التقارير الربع سنوية المقدمة من إدارة المخاطر. مناقشة ومراجعة المخاطر المتعلقة بالأمن السيبراني على أساس ربع سنوي. اعتماد الأهداف والخطة ومؤشرات الأداء الخاصة بإدارة المخاطر لعام 2026. | <p>الرئيس: السيد عبدالعزيز الغامدي</p> <p>الأعضاء: م. بدر العنزي، د. مثقال سرطاوي، الشيخ محمد سلمان الصباح</p> | 5 |
| لجنة الترشيحات والمكافآت | <ul style="list-style-type: none"> التوصية بقبول ترشيح وإعادة ترشيح أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. وضع سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. تحديد المهارات المناسبة المطلوبة لعضوية مجلس الإدارة ومراجعتها سنويًا. وضع آليات لتقييم أداء مجلس الإدارة وأعضائه والإدارة التنفيذية. | <ul style="list-style-type: none"> تطوير برامج الموارد البشرية داخل الشركة. مراجعة مصفوفة الصلاحيات والسياسات والإجراءات ذات الصلة. التوصية بعقد ورشة عمل لمجلس الإدارة حول فرص وتحديات الخدمات المالية الرقمية. إطلاق برنامج تقييم أداء وفاعلية مجلس الإدارة لعام 2026. | <p>الرئيس: د. محمود أحمد عبدالرحمن</p> <p>الأعضاء: م. معيض بن هويج السلوم، السيد تركي بن عبدالعزيز النعيم، م. زياد بن حمد الحسون</p> | 3 |
| اللجنة التنفيذية | <ul style="list-style-type: none"> مناقشة خطة العمل الاستراتيجية والميزانية التقديرية قبل عرضها على مجلس الإدارة. متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية ومؤشرات الأداء بشكل دوري. مراجعة الأداء العام للشركة والأداء التفصيلي للقطاعات وأي انحرافات بين خطة العمل والميزانية التقديرية. | <ul style="list-style-type: none"> مراجعة الاستراتيجية وخطة العمل للسنوات الثلاث المقبلة. دراسة الميزانية التقديرية. متابعة الأداء التشغيلي للشركة بشكل دوري. دراسة فرص استثمارية محتملة. | <p>الرئيس: م. معيض بن هويج السلوم</p> <p>الأعضاء: د. محمود أحمد عبدالرحمن، السيد تركي بن عبدالعزيز النعيم، السيد زياد بن حمد الحسون</p> | 5 |

تُقيّم فاعلية مجلس الإدارة من خلال عملية تقييم داخلية سنوية تُنسقها لجنة الترشيحات والمكافآت. ويشمل هذا التقييم أداء المجلس ككل، إلى جانب مساهمة كل عضو على حدة، بما في ذلك مستوى المشاركة، والفاعلية، والإسهام في أعمال المجلس ولجانه. كما تُستخدم نتائج التقييم في تحسين إجراءات عمل المجلس، وتعزيز أدوار اللجان ومسؤولياتها، وتقوية الإشراف على الموضوعات الاستراتيجية والاستدامة. ويُنتخب أعضاء مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخابهم من قبل المساهمين عبر الجمعية العامة.

كما تتعزز مساهمة مجلس الإدارة من خلال التقارير الدورية وقنوات التصعيد الرسمية. إذ ترفع الإدارة التنفيذية تقاريرها إلى مجلس الإدارة ولجانه من خلال تقارير مكتوبة وعروض تقديمية، بما يشمل تحديثات المخاطر ربع السنوية، وتقارير الالتزام نصف السنوية، وتحديثات أداء الاستدامة، وتقارير الأداء التشغيلي. وتراجع اللجان المعنية بالمخاطر المرتبطة بالحوكمة، والمخاطر، والتدقيق الداخلي، والتقارير المالية، والمعلومات ذات الصلة بالاستدامة قبل عرضها على المجلس لاعتمادها عند الاقتضاء. كما تُرفع القضايا الجوهرية من خلال قنوات الحوكمة والتصعيد الرسمية، بحيث تُبلّغ الإدارة التنفيذية، وإدارة الالتزام، وإدارة المخاطر، وإدارة التدقيق الداخلي لجنة التدقيق والمخاطر بالموضوعات المادية، على أن تُرفع إلى مجلس الإدارة كاملاً عند الحاجة. وتُصعد المسائل العاجلة أو عالية المخاطر فوراً وفق بروتوكولات التصعيد المعتمدة. ولم تُسجّل خلال عام 2025 أي مسائل جوهرية تم إبلاغها إلى أعلى هيئة حوكمة.

تضع حوكمة المكافآت لإشراف لجنة الترشيحات والمكافآت، والتي تضم أعضاء مستقلين من مجلس الإدارة، وتتولى مراجعة سياسات المكافآت الخاصة بأعضاء المجلس والإدارة التنفيذية العليا. كما يمكن الاستعانة ببيانات المقارنة الخارجية أو جهات استشارية عند الحاجة، بما يساهم في ضمان التنافسية والمواءمة مع ممارسات السوق. تُرفع التوصيات إلى مجلس الإدارة، في حين تظل مكافآت أعضاء المجلس خاضعة لموافقة المساهمين من خلال الجمعية العامة. ويتم الأخذ في الاعتبار مجموعة من مؤشرات الأداء المؤسسية المحددة مسبقاً عند تحديد المكافآت المتغيرة للرئيس التنفيذي والإدارة التنفيذية العليا، وذلك بالارتباط بالأداء المالي، والأهداف الاستراتيجية، وأداء الأعمال بشكل عام.

الإدارة التنفيذية

تعتمد stc الكويت أوصافاً وظيفية واضحة تحدد مهام ومسؤوليات كل منصب، كما يتوافر لديها مصفوفة صلاحيات معتمدة لتفويض الصلاحيات إلى مختلف قطاعات الشركة. وتشمل مهام الإدارة التنفيذية ما يلي:

- العمل على تنفيذ جميع السياسات واللوائح والأنظمة الداخلية المعتمدة من مجلس الإدارة.
- تنفيذ الاستراتيجية والخطة السنوية المعتمدين من مجلس الإدارة.
- إعداد تقارير دورية مالية وغير مالية حول تقدم أنشطة الشركة بما يتماشى مع الخطط والأهداف الاستراتيجية، ورفع تلك التقارير إلى مجلس الإدارة.
- إدارة العمليات والأنشطة اليومية.
- الإسهام الفاعل في تطوير وتعزيز ثقافة تقوم على القيم الأخلاقية.
- تطوير نظم الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر، وضمان فاعليتها وكفائتها، والالتزام بحدود الشهية للمخاطر المعتمدة من مجلس الإدارة.

الإدارة التنفيذية في stc الكويت

| الاسم | المنصب |
|----------------------------|---------------------------------------|
| م. معتز بن عبد الله الضراب | الرئيس التنفيذي |
| السيد/ خالد فهد المعيوف | الرئيس التنفيذي للقطاع المالي |
| السيد/ خالد فهد السديري | الرئيس التنفيذي للقطاع الاستراتيجي |
| السيد/ عصام عيسى العسوسي | الرئيس التنفيذي لقطاع شؤون الشركات |
| م. عامر عصام عطوي | الرئيس التنفيذي لقطاع مبيعات الأفراد |
| م. ضاري داود القريشي | الرئيس التنفيذي لقطاع التكنولوجيا |
| السيد/ رائد نبيل مرعي | الرئيس التنفيذي لقطاع الموارد البشرية |
| السيد/ محمد فاضل السبع | الرئيس التنفيذي للتدقيق الداخلي |
| م. عنود حمد مثير | الرئيس التنفيذي لقطاع التحول والتكامل |

تعزيز حوكمة الاستثمار من خلال لجنة إدارة الاستثمارات

في عام 2025، واصلت stc الكويت تعزيز ترتيبات الحوكمة لديها من خلال إنشاء لجنة إدارة الاستثمارات في بداية العام. وقد أنشئت هذه اللجنة لتوجيه الإدارة التنفيذية في وضع الاستراتيجية الاستثمارية للشركة وتحديد مسارها بما ينسجم مع أولوياتها الاستراتيجية الأشمل.

ويشمل نطاق عمل اللجنة تطوير الاستراتيجيات الاستثمارية ومراجعتها، وتقييم الفرص الاستثمارية الجديدة، واعتماد المقترحات الاستثمارية، ومتابعة أداء المشاريع المعتمدة. ومن خلال هذا الإطار، تتم موازنة القرارات الاستثمارية مع الأهداف طويلة الأجل، وظروف السوق السائدة، ومستويات المخاطر المقبولة.

ومن خلال إضفاء الطابع المؤسسي على الإشراف في هذا المجال، عززت stc الكويت حوكمة قراراتها الاستثمارية، وأرست إطاراً واضحاً لتخصيص رأس المال بصورة منضبطة. كما أسهم ذلك في تعزيز المواءمة بين طموحات النمو، والمرونة المالية، والتنفيذ الاستراتيجي.

الحوكمة والإشراف على الاستدامة

تُعد الرقابة على قضايا الاستدامة والحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات جزءًا أساسيًا في إطار الحوكمة لدى stc الكويت. وتُمارس هذه الرقابة من خلال مجلس الإدارة ولجنة إدارة المخاطر عبر الهياكل المعنية بالحوكمة وإدارة المخاطر والإشراف الاستراتيجي.

كما أُدرجت المسؤوليات التنفيذية المرتبطة بالاستدامة والحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن الوظائف الإدارية ذات الصلة، ويجري تنسيقها من خلال إدارة الاستدامة بالتعاون مع إدارات الالتزام، وإدارة المخاطر، والشؤون القانونية، وغيرها من الوحدات المعنية في الشركة.

وفي عام 2025، اتخذنا خطوة محورية من خلال إنشاء اللجنة التوجيهية للاستدامة (SSC)، وهي جهة حوكمة متخصصة تضمن دمج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في مختلف مستويات المؤسسة.

وتتولى هذه اللجنة، برئاسة الرئيس التنفيذي وعضوية عدد من كبار التنفيذيين، الإشراف الاستراتيجي على هذا الملف، وتعزيز المواءمة بين أهداف الاستدامة وأولويات الأعمال. كما تتابع أداء الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتعتمد المبادرات الرئيسية، وتضمن الامتثال للمتطلبات التنظيمية والمعايير الدولية.

وقد اعتمدنا أطرًا معترفًا بها عالميًا، مثل المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) ومجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB)، بهدف تعزيز جودة الإفصاحات وقابليتها

للمقارنة. كما تدعم عمليات التدقيق الدورية، وتقييمات المخاطر، وجلسات إشراك أصحاب المصلحة التزامنا بالنزاهة والتحسين المستمر. ومن خلال الحفاظ على هياكل حوكمة قوية، نضمن أن الاستدامة ليست مجرد هدف، بل جزءًا أساسيًا من الطريقة التي نعمل بها.

تعزيز حوكمة الاستدامة: لجنة توجيهية للاستدامة برئاسة الرئيس التنفيذي لتعزيز المساءلة في مجال ESG

في إطار تعزيز تطورها في مجال الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG)، اتخذت stc الكويت خطوة استراتيجية في عام 2025 نحو تطوير نموذج إدارة الاستدامة، من خلال الانتقال من الإشراف الإداري المتكامل إلى هيكل حوكمي مخصص، يقوده الرئيس التنفيذي، مع تحديد واضح للمساءلة عن التوجهات والأداء.

وفي عام 2025، قامت stc الكويت بتأسيس لجنة توجيهية للاستدامة برئاسة مباشرة من الرئيس التنفيذي. وتشكل هذه اللجنة إطارًا رسميًا لترسيخ المسؤولية التنفيذية عن أولويات الاستدامة وسياساتها ومؤشرات أدائها، بما يضمن دمج اعتبارات الاستدامة ضمن عمليات اتخاذ القرار الاستراتيجي، وتخصيص الموارد، والتخطيط التشغيلي على مستوى الشركة. ويعكس إصدار هذا التقرير، بوصفه التقرير الثالث المستقل للاستدامة للشركة، التزامها المستمر بالشفافية والافصاح المنهجي، وذلك في ظل إشراف اللجنة ومواءمة مع الأطر والمعايير العالمية المعتمدة.

ويعبر إنشاء هذه اللجنة عن تحول جوهري في نهج حوكمة الاستدامة لدى stc الكويت، حيث أصبحت متابعة أداء ESG وقيادته تتم على أعلى مستوى إداري داخل الشركة، بقيادة مباشرة من الرئيس التنفيذي.



السلوك المهني والالتزام

واعتمدت الشركة أيضًا مجموعة من السياسات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- سياسة حماية حقوق أصحاب المصلحة
- سياسة تعارض المصالح
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات
- سياسة معاملات الأطراف ذات الصلة
- سياسة التعاقد
- مدونة سلوك الموردين

ويتم التواصل بشأن هذه السياسات من خلال السياسات والإجراءات الداخلية المتاحة عبر بوابة التوثيق، والمتطلبات التعاقدية للموردين، إلى جانب نشر السياسات الرئيسية على الموقع الإلكتروني للشركة وفي تقاريرها السنوية. وتتولى الإدارة العليا والإدارات المختصة الإشراف على تطبيق هذه السياسات، فيما يتحمل رؤساء الإدارات مسؤولية الالتزام بها ضمن نطاقهم التشغيلي.

كما تُدمج متطلبات السلوك الأخلاقي من خلال سياسة ميثاق أخلاقيات العمل والسلوك المهني، المتاحة للجمهور عبر الموقع الإلكتروني للشركة، والتي تحدد المعايير المتوقعة من الموظفين، والإدارة، وأصحاب المصلحة. ويغطي الميثاق موضوعات تشمل الرشوة والفساد، وتعارض المصالح، وممارسات الاحتكار والمنافسة غير العادلة، ومتطلبات مكافحة غسل الأموال، وقيود التداول بناءً على معلومات داخلية، وآليات حماية المبلغين عن المخالفات.

ظل السلوك المهني والالتزام عنصرين محوريين في إطار الحوكمة لدى stc الكويت خلال عام 2025، لما لهما من دور في دعم اتخاذ القرار الأخلاقي، والامتثال التنظيمي، وممارسات الأعمال المسؤولة عبر العمليات والعلاقات التجارية. واستمر الإشراف على الالتزام بالتركيز على التوافق مع القوانين واللوائح المعمول بها، والسياسات الداخلية، ومتطلبات الحوكمة، إلى جانب تعزيز ثقافة النزاهة والسلوك الأخلاقي في مختلف أنحاء الشركة.

ويسترشد نهج السلوك المهني المسؤول بلوائح هيئة أسواق المال الكويتية، وقانون العمل الكويتي للقطاع الخاص، ومعايير الأيزو ذات الصلة، وغيرها من الممارسات المعترف بها. وتتولى إدارات الشؤون القانونية، والالتزام، وإدارة المخاطر، والاستدامة، والموارد البشرية تنفيذ هذا النهج، مع الاستعانة بالدعم الاستشاري الداخلي والخارجي عند الحاجة.

السياسات وآليات التطبيق

تظل النزاهة عنصرًا جوهريًا في نهج stc الكويت تجاه السلوك المهني والعلاقات مع أصحاب المصلحة. وتمثلها في ذلك مجلس الإدارة، والإدارة التنفيذية، والموظفون، حيث تتعامل الشركة مع النزاهة بوصفها مبدأً أساسيًا يوجه كيفية اتخاذ القرارات وممارسة الأعمال على مستوى المؤسسة. ويعكس ميثاق أخلاقيات العمل والسلوك المهني، تحت شعار «بنزاهتنا نمضي أبعد»، قيم stc الكويت المتمثلة في التفاني والحيوية والإقدام، وبشكل الأساس لنهجها الأوسع في الأخلاقيات والنزاهة.

ويجري تنفيذ الميثاق من خلال إدارة الالتزام بالتعاون مع الإدارات ذات الصلة، بما يسهم في ترسيخ المعايير الأخلاقية ضمن الممارسات اليومية بما يتماشى مع أفضل الممارسات المعترف بها. كما يجري تعزيز الوعي بهذه المعايير من خلال النشرات الداخلية، ووسائل التواصل المؤسسي، وبرامج التدريب المنتظمة المصممة لنشر السلوك الأخلاقي على مختلف المستويات التنظيمية.

ويضع الميثاق إطارًا واسعًا للسلوك المهني المسؤول عبر مجموعة من المجالات، تشمل الاستدامة، والخصوصية، والأمن السيبراني، ومكافحة الفساد، والمنافسة العادلة، والعلاقات مع الموردين، والهدايا والضيافة، والالتزام التنظيمي، وتعارض المصالح، والتداول بناءً على معلومات داخلية، ومكافحة غسل الأموال، والتوظيف العادل، والصحة والسلامة، والاتصالات، وحماية المعلومات السرية.

كما يركز إطار الأعمال المسؤولة في stc الكويت على مجموعة من الالتزامات والسياسات المعتمدة من مجلس الإدارة، من بينها سياسة الموارد البشرية، وسياسة ميثاق أخلاقيات العمل والسلوك المهني، وسياسة الاستدامة، وسياسة الصحة والسلامة. وتنطبق هذه الالتزامات على العمليات الداخلية والأنشطة التجارية، وتمتد كذلك إلى الموردين والمقاولين والشركاء من خلال الالتزامات التعاقدية ومدونات السلوك ذات الصلة.



ترسيخ النزاهة في مختلف جوانب أعمال stc الكويت

تُعَدّ النزاهة لدى stc الكويت، ممثلةً في مجلس إدارتها وإدارتها التنفيذية وموظفيها، ركيزةً أساسية تحكم مختلف أشكال التفاعل مع أصحاب المصلحة.

ويعكس شعار الميثاق، «بنزاهتنا نمضي أبعد»، القيم الجوهرية لـ stc الكويت والمتمثلة في التفاني والحيوية والإقدام، ويشكّل الأساس الذي يستند إليه برنامجنا للأخلاقيات والنزاهة.

وتتولى إدارة الالتزام، بالتنسيق مع الإدارات ذات الصلة، دعم تنفيذ الميثاق وتعزيز الالتزام بالمعايير الأخلاقية وفقاً لأفضل الممارسات. كما يجري ترسيخ الوعي بهذه المعايير من خلال النشرات، والتواصل الداخلي، ومبادرات التدريب المنتظمة، بما يعزز السلوك الأخلاقي على مختلف مستويات الشركة.

ويضع الميثاق إطاراً واسعاً للسلوك المهني المسؤول، يغطي مجالات تشمل الاستدامة، والخصوصية، والأمن السببراني، ومكافحة الفساد، والمنافسة العادلة، والعلاقات مع الموردين، والهدايا والضيافة، والامتثال التنظيمي، وتعارض المصالح، والتداول بناءً على معلومات داخلية، ومكافحة غسل الأموال، والتوظيف العادل، والصحة والسلامة، والاتصالات، وحماية المعلومات السرية.

مبادرة الإقرار بمدونة الأخلاقيات

واصلت stc الكويت تعزيز ثقافة النزاهة لديها من خلال مبادرة منظمة للإقرار بمدونة الأخلاقيات. وتُلزم هذه المبادرة الموظفين بمراجعة سياسة مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني وفهمها والإقرار رسميًا بالالتزام بها ضمن إطار الامتثال والحوكمة المعتمد في الشركة.

وقد أسهمت هذه المبادرة في تعزيز وعي الموظفين بالمعايير الأخلاقية والسلوك المهني المتوقع، إلى جانب ترسيخ المساءلة الفردية. كما أسهم الإقرار الدوري بالمدونة في الحد من السلوكيات غير الملائمة، وتعارض المصالح، وحالات عدم الامتثال، مع تعزيز الشفافية على مستوى الشركة.

التوعية بمدونة السلوك

| المؤشر | 2025 |
|--|------|
| عدد الموظفين بدوام كامل الذين تلقوا تدريباً على مدونة السلوك: | 100% |
| عدد الموظفين بدوام جزئي والمتعاقدين الذين تلقوا تدريباً على السلوك المهني والأخلاقي* | 341 |
| نسبة الموظفين الذين وقّعوا على إقرار مدونة السلوك: | 100% |
| عدد المخالفات المبلّغ عنها المتعلقة بمدونة السلوك: | 0 |

*يشير مصطلح "الموظفين بدوام جزئي" إلى العاملين بنظام الدوام الجزئي والمتعاقدين الذين يعملون بموجب عقود محددة المدة، ولا يعدون من ضمن الكادر الوظيفي الدائم في الشركة.

إطار مكافحة الفساد والالتزام

تُشكّل ضوابط مكافحة الرشوة والفساد جزءاً من إطار الأخلاقيات والالتزام المعتمد في stc الكويت، وتُبلّغ التوقعات ذات الصلة إلى الموظفين، وأعضاء مجلس الإدارة، والموردين، والمقاولين، وشركاء الأعمال من خلال سياسة مكافحة الفساد، ومدونة الأخلاقيات، ومدونة سلوك الموردين، والبنود التعاقدية الخاصة بالالتزام، وإجراءات العناية الواجبة، وإفصاحات الحوكمة، وقنوات التواصل الداخلي.

وفي عام 2025، شملت تقييمات مخاطر الفساد 100% من عمليات stc الكويت، بما وفّر تقييماً شاملاً لمجالات التعرض المحتملة على مستوى الشركة. ولم تُسجّل أي مخاطر فساد جوهرية خلال هذه التقييمات.

كما تتناول الأطر والسياسات المعتمدة الإرشادات الخاصة بالهدايا والضيافة، بما يعزز ممارسات الأعمال المعقولة والشفافية والخالية من تعارض المصالح. وتُحدّد ضمن إطار الحوكمة إجراءات الإبلاغ عن المخالفات، ومراجعتها، والتحقق فيها، واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها، على أن تُنفذ هذه الإجراءات من خلال إدارة الالتزام وآليات الإبلاغ عن المخالفات.

وتُحظر الرشوة ومدفوعات التيسير بشكل صريح بموجب إطار أخلاقيات العمل، كما تُطبق المدونة على الموظفين والعمليات والجهات الخاضعة لسيطرة الشركة، مع تشجيع الجهات التابعة أو المرتبطة على اعتماد معايير مكافئة.

كما تلتزم stc الكويت بالمبادئ الدولية لمكافحة الفساد، بما في ذلك الميثاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)، بما يعزز التزامها بممارسات الأعمال الأخلاقية.

التواصل والتدريب في مجال مكافحة الفساد

| المؤشر | 2025 |
|---|------|
| نسبة أعضاء الجهات الإدارية الذين شملهم التواصل بشأن سياسة مكافحة الفساد | 100% |
| عدد الموظفين الذين تلقوا تدريباً في مجال مكافحة الفساد: | 373 |
| النسبة المئوية لتغطية التدريب على مكافحة الفساد وفقاً للبيانات المدخلة | 100% |

حوادث الفساد والنتائج المرتبطة بها

| المؤشر | 2025 |
|---|------|
| عدد حوادث الفساد المؤكدة | 0 |
| عدد الحوادث المؤكدة التي أسفرت عن فصل أو إجراء تأديبي بسبب الفساد | 0 |
| عدد العقود التي تم إنهاؤها أو عدم تجديدها بسبب مخالفات مرتبطة بالفساد: | 0 |
| عدد القضايا القانونية العامة المتعلقة بالفساد والمتصلة بـ stc الكويت أو موظفيها | 0 |

إدارة تعارض المصالح

تدعم إدارة تعارض المصالح الشفافية في قرارات مجلس الإدارة وقرارات الأعمال. وتشمل الضوابط المعتمدة في هذا المجال سياسة تعارض المصالح، والإقرارات السنوية المقدمة من أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، إلى جانب الإشراف من قبل مجلس الإدارة واللجان ذات الصلة. ويُطلب من أعضاء مجلس الإدارة استكمال نموذج تعارض المصالح سنويًا، وكذلك عند ظهور أي حالات محتملة لتعارض المصالح.

كما يجري الإفصاح عن حالات تعارض المصالح المحتملة المرتبطة بالموردين، وغيرهم من أصحاب المصلحة، والمساهمين المسيطرين أو الرئيسيين، والأطراف ذات العلاقة، بما يتماشى مع متطلبات الحوكمة والمتطلبات التنظيمية. وتُعرض معاملات الأطراف ذات العلاقة على المساهمين خلال الجمعية العامة عند الاقتضاء.

الممارسات المناهضة للمنافسة والإجراءات القانونية

| 2025 | المؤشر |
|------|---|
| 0 | عدد الإجراءات القانونية المعلّقة المتعلقة بالسلوك المناهض للمنافسة، وممارسات الاحتكار، ومخالفات قوانين المنافسة |
| 0 | عدد الإجراءات القانونية المكتملة المتعلقة بالسلوك المناهض للمنافسة، وممارسات الاحتكار، ومخالفات قوانين المنافسة |

ويتمد الإشراف على مستوى مجلس الإدارة كذلك إلى تصعيد الشواغل الجوهرية التي قد تنشأ من خلال آليات التظلم أو غيرها من قنوات الإبلاغ. وتشمل الموضوعات التي تُرفع إلى مجلس الإدارة المخالفات التنظيمية الجوهرية أو التحقيقات المرتبطة بها، وأوجه الضعف المادية في الرقابة الداخلية، وحالات الاحتيال أو الفساد أو سوء السلوك الأخلاقي، وحوادث الأمن السيبراني أو خصوصية البيانات، وبلغات الإبلاغ عن المخالفات ذات الطبيعة الجوهرية، والدعاوى القضائية التي قد يترتب عليها أثر مالي أو سمعة مؤسسية، إضافة إلى الحوادث المتعلقة بالصحة أو السلامة أو البيئة ذات الآثار الجوهرية.

كما أسهمت أنشطة ضمان الجودة في تعزيز نضج الالتزام وضوابط السلوك المهني من خلال توثيق العمليات على مستوى المؤسسة، والمواءمة مع المتطلبات التنظيمية والمعايير الدولية، وإدارة دورة حياة الشهادات، والحفاظ على السياسات والإجراءات والمستندات الداعمة عبر الإدارات المعنية. ويسهم هذا الإطار في تعزيز اتساق العمليات، والانضباط في التوثيق، والتميز التشغيلي، واستمرار المواءمة مع متطلبات الحوكمة والالتزام.

KEY HIGHLIGHT

0 حالات عدم امتثال للأنظمة واللوائح
غرامات مرتبطة بعدم الامتثال
جزاءات غير مالية
حوادث فساد، أو حالات فصل مرتبطة بالفساد، أو إنهاء عقود بسبب الفساد، أو قضايا قانونية عامة متعلقة بالفساد
إجراءات قانونية مرتبطة بممارسات مناهضة للمنافسة تم الإبلاغ عنها خلال العام

إطار الإفصاح عن تعارض المصالح وإدارته

ظل إطار الإفصاح عن تعارض المصالح وإدارته مطبقاً خلال فترة التقرير بما يعزز الشفافية والمساءلة وسلامة اتخاذ القرار. ومن خلال اشتراط الإفصاح عن أي حالات فعلية أو محتملة لتعارض المصالح، أسهم هذا الإطار في تحسين القدرة على رصد تلك الحالات وإدارتها، كما عزز الثقة في ممارسات الحوكمة لدى الشركة. كذلك أسهمت إجراءات الإفصاح والمراجعة الرسمية في دعم التوافق مع المتطلبات التنظيمية ومعايير الحوكمة المؤسسية.

الإبلاغ عن المخالفات والتظلمات

تظل قنوات الإبلاغ عن المخالفات والتظلمات متاحة للإبلاغ عن الشواغل ومعالجتها. ويجوز للموظفين وأصحاب المصلحة تقديم بلاغاتهم بسرية من خلال قناة البريد الإلكتروني SpeakUp أو عبر إرسال ظرف مختم موجه إلى مكتب رئيس مجلس الإدارة، وذلك وفقاً لما تنص عليه سياسة الإبلاغ عن المخالفات. كما يُسمح بتقديم البلاغات بشكل مجهول الهوية، ويُصان السرية، ويُحظر بشكل صارم اتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد الأفراد الذين يبلغون بحسن نية عن أي شواغل. وتتولى إدارة الشؤون المؤسسية والتدقيق الداخلي، من خلال لجنة التحقيق والتنسيق مع وظائف الحوكمة ذات الصلة، مسؤولية إدارة بلاغات الإبلاغ عن المخالفات ومراجعتها. وقد حُددت إجراءات التحقيق ضمن إطار الحوكمة وسياسة الإبلاغ عن المخالفات بما يدعم المعالجة العادلة، والحفاظ على السرية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

قنوات نظرة عامة على بلاغات الإبلاغ عن المخالفات

| 2025 | 2024 | 2023 | |
|------|------|------|---|
| 2 | 3 | 1 | عدد البلاغات الواردة عبر قنوات الإبلاغ عن المخالفات |
| 2 | 3 | 1 | إجمالي عدد الحالات التي تم تقييمها ومعالجتها |
| 100% | 100% | 100% | نسبة الحالات التي تم تقييمها ومعالجتها |

تتولى إدارتنا الالتزام والشؤون القانونية كذلك مراجعة الاستفسارات والبلاغات الواردة عبر قنوات المتابعة والإبلاغ الداخلية، بما في ذلك آلية SpeakUp وقنوات التواصل الخاصة بالالتزام. وقد تعلقت الموضوعات التي جرى الإبلاغ عنها خلال عام 2025 بصورة رئيسية بطلبات توضيح للسياسات، وحالات محتملة لتعارض المصالح، وسلوك الموظفين، واستفسارات عامة متعلقة بالالتزام. وتشمل الإجراءات التصحيحية تقديم التوجيه للإدارات المعنية، وتعزيز الوعي بالالتزام، وإجراء المراجعات الداخلية، واتخاذ تدابير علاجية أخرى عند الحاجة.

إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

تُعد إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات جزءًا من إطار إدارة المخاطر المؤسسية لدى stc الكويت، وتشمل تحديد المخاطر البيئية والاجتماعية والحوكومية والتشغيلية والامتثالية عبر مختلف أنشطة الشركة، وتقييمها ومتابعتها.

وتتولى إدارة المخاطر مسؤولية تنفيذ استراتيجية الشركة وسياساتها الخاصة بإدارة المخاطر، بما في ذلك المخاطر المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. وتعمل الإدارة بشكل مستقل ضمن هيكل الحوكمة، وترفع تقاريرها إلى لجنة إدارة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة، التي تتولى الإشراف على الموضوعات ذات الصلة قبل تصعيدها إلى مجلس الإدارة. كما تُعد الإدارة تقارير دورية حول مستوى تعرض stc الكويت للمخاطر بما يدعم اتخاذ قرارات مدروسة ويعزز الإشراف على مستوى مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، وتُعرض هذه التقارير على لجنة إدارة المخاطر التابعة لمجلس الإدارة لمراجعتها واعتمادها قبل رفعها إلى مجلس الإدارة.

وتشمل أنشطة إدارة المخاطر المحافظة على سجل المخاطر المؤسسية، وإجراء تقييمات دورية، وتوجيه إعداد خطط المعالجة والتخفيف، ورفع التقارير إلى الإدارة، وتعزيز الوعي، والتنسيق مع وظائف الرقابة بما يساهم في دعم المرونة المؤسسية بشكل عام.

كما تُؤخذ مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في الاعتبار من خلال أطر الحوكمة، والامتثال، ومتطلبات الموردين، وممارسات إدارة المخاطر التي تدعم استمرارية الأعمال المسؤولة. وتتوزع مسؤولية التعامل مع الآثار المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مختلف الإدارات، فيما ترفع اللجنة التوجيهية للاستدامة تقاريرها مباشرة إلى مكتب الرئيس التنفيذي. كما يتلقى أعضاء مجلس الإدارة والإدارة العليا برامج تدريب وورش عمل مخصصة لتعزيز فعالية الإشراف على الموضوعات والمخاطر المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

تُراجع الإدارة العليا ومجلس الإدارة بصورة دورية المستجدات المتعلقة بالمخاطر، والامتثال، والاستدامة، والجوانب الاستراتيجية والتشغيلية، والتدقيق الداخلي، بما يدعم اتخاذ القرار، وتطوير السياسات، وتعزيز الإشراف. وفي الوقت ذاته، تُوزع مسؤوليات إدارة الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على الإدارات والوظائف ذات الصلة، ويجري تقييم فعالية هذا النهج من خلال عمليات التدقيق، والمراجعات، ومتابعة الأداء، وملاحظات أصحاب المصلحة، وتحليل الحوادث والشكاوى والملاحظات التنظيمية.

تُدار المخاطر المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والمخاطر المناخية ذات الصلة، ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية على مستوى الشركة في stc الكويت، وذلك تحت إشراف هيكل الحوكمة المؤسسية الذي يشمل مجلس الإدارة واللجان ذات الصلة، والإدارة التنفيذية، والوظائف التشغيلية المعنية، بما في ذلك اللجنة التوجيهية للاستدامة، وإدارة الالتزام، وإدارة المخاطر.

المخاطر والفرص المناخية

تؤخذ المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ في الاعتبار ضمن عملية إدارة المخاطر. وتشمل تقييمات المخاطر المناخية العمليات التشغيلية الخاصة بالشركة، وسلسلة التوريد، والآثار المرتبطة بالعملاء في المراحل اللاحقة، حيث تُدمج الاعتبارات المناخية ضمن عمليات إدارة المخاطر المؤسسية، والحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، واستمرارية الأعمال بشكل مستمر. وتشمل المخاطر المادية احتمالات تعطل العمليات أو البنية التحتية نتيجة الأحوال الجوية القاسية، في حين قد تنشأ المخاطر التنظيمية من متطلبات بيئية مستقبلية قد تؤدي إلى زيادة التكاليف التشغيلية.

وبعرض الجدول التالي أبرز المخاطر المحتملة وإجراءات التخفيف المقابلة لها، والتي تُعد ذات أهمية في الحفاظ على القيمة طويلة الأجل وتعزيز ثقة أصحاب المصلحة.

أبرز مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وإجراءات التخفيف

| الفئة | أبرز المخاطر المحتملة | إجراءات التخفيف |
|---------|---|--|
| البيئة | ارتفاع استهلاك الطاقة الناتج عن تشغيل الشبكة ومراكز البيانات (انبعاثات الكربون واستخدام الطاقة) | - تحديث البنية التحتية مع تحسين كفاءة الطاقة على مستوى التصميم |
| البيئة | تأثير الأحوال الجوية القاسية على البنية التحتية للشبكة (المرونة في مواجهة تغيّر المناخ) | - تقييمات مخاطر المناخ - تصميم بنية تحتية قادرة على التحمل في مواجهة الكوارث - أنظمة طاقة احتياطية في المواقع الحيوية |
| البيئة | التخلص غير السليم من المعدات والأجهزة الإلكترونية (إدارة النفايات الإلكترونية) | - التعاون مع جهات إعادة تدوير معتمدة |
| المجتمع | الاختراقات التي قد تؤدي إلى فقدان ثقة العملاء والتعرض للمساءلة القانونية (خصوصية البيانات والأمن السيبراني) | - الحصول على شهادة ISO 27001 على مستوى جميع الأنظمة - تنفيذ اختبارات اختراق مستمرة - تطبيق معايير تشفير متعددة الطبقات للبيانات (PCI DSS) |
| المجتمع | ارتفاع معدلات دوران الموظفين ونقص المهارات الرقمية (القوى العاملة وعلاقات العمل) | - أجور عادلة واستراتيجيات للتنوع والشمول - دعم الصحة النفسية وسياسات العمل المرنة - تنمية وتدريب القوى العاملة بالاستفادة من تقنيات الاتصالات وتقنية المعلومات |
| المجتمع | المخاوف الصحية المحتملة المرتبطة بالمجالات الكهرومغناطيسية المنبعثة من البنية التحتية للشبكة، ومخاطر الصحة والسلامة المهنية (التعرض والصحة المهنية) | - الالتزام بمعايير السلامة الدولية - رصد قوي للصحة والسلامة - بروتوكولات سلامة خاصة بأعمال التركيب والعمل على المرتفعات |
| الحوكمة | تغيّر الأنظمة الحكومية، وأنظمة الطيف الترددي، والضرائب (الامتثال التنظيمي) | - متابعة تنظيمية آتية - إشراف فريق الالتزام - المشاركة الفاعلة في الحوارات المتعلقة بالسياسات |
| الحوكمة | عدم القدرة على إشراك أصحاب المصلحة بفاعلية، وعدم المواءمة مع توقعاتهم (إشراك أصحاب المصلحة) | - التواصل والتفاعل مع أصحاب المصلحة - اجتماعات دورية مع المستثمرين والمجتمعات والشركاء |
| الحوكمة | الفساد والاحتيال وضعف الشفافية (الممارسات الأخلاقية في الأعمال) | - تدريب دوري على الأخلاقيات ومكافحة الرشوة - سياسات الإبلاغ عن المخالفات - التدريب على مدونة الأخلاقيات والنزاهة |

أما الفرص، فتشمل تحسين كفاءة الطاقة واعتماد تقنيات أنظف، بما قد يساهم في رفع الكفاءة من حيث التكاليف وتحسين الأداء التشغيلي.

وتشمل إجراءات التخفيف من المخاطر المرتبطة بالمناخ وتعزيز المرونة التشغيلية بتصميم الشبكات بشكل قادر على التحمل، والصيانة الدورية، وأنظمة الدعم الاحتياطي، وتطوير البنية التحتية بما يلائم ظروف الحرارة في منطقة الشرق الأوسط، إلى جانب التخطيط لاستمرارية الأعمال.

كما تُعد مخاطر انقطاع الخدمات من المخاطر ذات الآثار التشغيلية والمرتبطة بالعملاء والأمن السيبراني والامتثال والجوانب المالية، ويجري التعامل معها من خلال أطر استمرارية الأعمال، والأمن السيبراني، وإدارة المخاطر المرتبطة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على نطاق أوسع. وفي موازاة ذلك، عززت stc الكويت مرونتها التشغيلية من خلال تحديث خطة استمرارية الأعمال وإضفاء الطابع المؤسسي عليها، إلى جانب تنفيذ تحليل أثر الأعمال لدعم استمرارية العمليات الأساسية أثناء حالات التعطل. كما تم تطوير سجل موحّد للمخاطر بهدف تحسين مستوى الرؤية، والمتابعة، والتخفيف من المخاطر التنظيمية الرئيسية.

إطار إدارة المخاطر المؤسسية (ERM)

تدعم إدارة المخاطر جميع القطاعات والشركات التابعة في تحديد وتقييم المخاطر المرتبطة باستراتيجياتها وعملياتها. وتُجمع المخاطر المحددة في سجل مخاطر مركزي، وتُعرض بانتظام على الإدارة العليا، بما يتيح رؤية شاملة على مستوى المجموعة بشأن التعرّض للمخاطر، وترتيب المخاطر الحرجة حسب الأولوية، ورصد التهديدات الناشئة.

وتُراجع هذه المخاطر وتوائم على مستوى لجنة إدارة المخاطر الإدارية قبل تصعيدها لاعتمادها والإشراف النهائي عليها. كما تُدعم متابعة المخاطر من خلال التقارير الدورية، بما في ذلك تقارير المخاطر الربع سنوية التي توفر رؤية شفافة لتطورات كل خطر على حدة وللمشهد العام للمخاطر. وتواصل الشركة تعزيز قدراتها في رصد المخاطر من خلال تطوير مؤشرات المخاطر الرئيسية (KRIs) واعتماد أدوات متقدمة لتحسين تحليل المخاطر، وإعداد التقارير، ودعم اتخاذ القرار المستند إلى البيانات.

ولضمان فاعلية إدارة المخاطر، تُصنف المخاطر ضمن مجالات رئيسية، مثل المخاطر المؤسسية، والتقنية، والتشغيلية، والمالية، والامتثال، كما تُقيّم بحسب طبيعتها الداخلية أو الخارجية. ويتحمل المالكون التنفيذيون للمخاطر مسؤولية تنفيذ الضوابط المناسبة وإجراءات التخفيف، بما يضمن إدارة المخاطر ضمن مستويات التحمل المعتمدة. كما تُتابع مستويات التقدم في خطط التخفيف بصورة مستمرة من خلال المراجعات الدورية وآليات تقييم الأداء.

وتدعم منهجية موحدة لتقييم المخاطر تحقيق الاتساق في تقييم المخاطر والإبلاغ عنها، بما يمكّن من تجميع النتائج لتحديد المخاطر الرئيسية وأوجه عدم اليقين على مستوى المؤسسة. وتواصل الشركة تطوير نهجها في إدارة المخاطر لتعزيز القدرة على رصد المخاطر، وتحسين وضوح الترابطات بينها، ودعم الاستجابة الأكثر فاعلية، بما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية، بما في ذلك ISO 31000.

استمرارية الأعمال

يعكس التزام stc الكويت إدارة استمرارية الأعمال تركيزها على الحفاظ على المرونة التشغيلية وصون ثقة أصحاب المصلحة.

وتتوافق استراتيجية استمرارية الأعمال لدينا مع المعايير الدولية، مثل ISO 22301، كما تدعمها برامج تدريبية شاملة للفرق وفق معايير DRI وBCI، بما يعزز جاهزية والتميز في الاستجابة للانقطاعات المحتملة. وخلال العام الماضي، نفّذنا أكثر من 48 تمريناً لاستمرارية الأعمال عبر الوظائف الحيوية، شملت تعاوناً بين الإدارات المختلفة، وقد أسهمت هذه الاختبارات في تعزيز استراتيجيات التعافي، والتحقق من صلاحية خطط استمرارية الأعمال (BCPs)، وترسيخ قدرتنا على الحفاظ على العمليات أثناء حالات التعطل.

ولضمان أداء قابل للقياس ويتسم بالشفافية، تطبق stc الكويت مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) محددة عبر أنشطة استمرارية الأعمال، بما يدعم نهجاً منظماً للحفاظ على الجاهزية والموثوقية. كما أُجري 23 تحليلاً لأثر الأعمال (BIAs)، ما أسهم في التحسين المستمر لعمليات استمرارية الأعمال ومواءمتها مع المتطلبات الوطنية والدولية ذات الصلة بالمرونة المؤسسية.

كما عززنا نظام إدارة استمرارية الأعمال (BCMS) من خلال استخدام الأدوات الرقمية، بما حسّن المرونة والقدرة على التوسع والكفاءة التشغيلية. وبالتوازي، واصلت الشركة الاستثمار في برامج التدريب والتطوير المهني في مجالات استمرارية الأعمال، وإدارة الأزمات، والاستجابة للحوادث، والتعافي من الكوارث، بما يدعم جاهزية الموظفين وفاعلية الاستجابة للانقطاعات.

يحدّد هذا الإطار الأدوار والمسؤوليات بصورة واضحة، ويضع عملية متكاملة ومنهجية لإدارة المخاطر على مستوى الشركة من البداية إلى النهاية.



ممارسات التوريد

ضمت ممارسات التوريد في stc الكويت بما يدعم عمليات شراء تتسم بالشفافية والتنافسية والضبط المؤسسي على مستوى الشركة، إلى جانب مساهمتها في حوكمة الموردين وتعزيز كفاءة التنفيذ التشغيلي. وتتولى إدارة التوريد مسؤولية التوريد والشراء وإدارة الموردين، وتعمل على ضمان شراء السلع والخدمات بطريقة شفافة وتنافسية وفعالة من حيث التكلفة، بما يتماشى مع متطلبات الحوكمة واحتياجات الأعمال. كما تسهم في إدارة العلاقات مع الموردين ودعم الأهداف التشغيلية على مستوى الشركة.

ويجري الحفاظ على العدالة والشفافية في عمليات التوريد من خلال إجراءات مناقصات منظمة، ومعايير تقييم واضحة، وضوابط حوكمة، ومستويات متعددة من الاعتماد بحسب قيمة المشتريات وتعقيدها. كما تُستخدم عمليات الطرح التنافسي متى كان ذلك منطقيًا، بما يعزز تكافؤ الفرص والاختيار العادل للموردين. وتسهم إدارة التوريد كذلك في أهداف الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من خلال تعزيز ممارسات التوريد المسؤول، والاختيار العادل للموردين، والتفاعل مع الموردين المحليين، ودمج متطلبات الحوكمة والامتثال ضمن عمليات اختيار الموردين.

ويُبلَّغ الموردون بالتوقعات المطلوبة منهم من خلال الالتزامات التعاقدية، والسياسات والإجراءات الداخلية، ومدونة سلوك الموردين. وقبل إبرام أي علاقة عمل، يُطلب من الموردين الإقرار بمدونة سلوك الموردين واعتمادها، واستكمال إقرارات تعارض المصالح. كما تمتد متطلبات حقوق الإنسان والسلوك الأخلاقي إلى الموردين والمقاولين والشركاء من خلال الشروط التعاقدية ومدونة أخلاقيات الموردين.

وتُتاح مدونة سلوك الموردين للجمهور، وتحدد التوقعات الأخلاقية والامتثالية والتشغيلية الخاصة بالموردين وشركاء الأعمال. وتشمل أحكامًا تتعلق بممارسات التوظيف العادلة، وتحظر صراحةً التمييز غير المشروع، وعمل الأطفال، والعمل القسري، مع اشتراط الالتزام بقوانين العمل المعمول بها وتوفير ظروف عمل عادلة.

كما تؤكد المدونة على الممارسات البيئية، والصحة والسلامة، والاستدامة عبر سلسلة التوريد. ويُتوقع من الموردين توفير بيئة عمل آمنة وصحية للقوى العاملة لديهم بما يتماشى مع المعايير الدولية المعترف بها للصحة العامة والنظافة، وممارسة أعمالهم بطريقة مسؤولة بيئيًا ومستدامة تسعى إلى الحد من الآثار السلبية على البيئة والمجتمع.

كما ظل التوريد المحلي عنصرًا مهمًا في أنشطة التوريد خلال عام 2025. وتُعزف stc الكويت المورد المحلي بأنه الجهة الموردة المسجلة قانونيًا والعاملة داخل دولة الكويت، والحاصلة على ترخيص تجاري ساري المفعول صادر عن وزارة التجارة والصناعة الكويتية. ويشمل ذلك الشركات الكويتية المملوكة محليًا، وكذلك الشركات المسجلة في الكويت التي تقدم سلعة أو خدمات داخل السوق المحلي.

المساعد الافتراضي للموردين

أطلقت stc الكويت مساعدًا افتراضيًا للموردين بهدف تعزيز الشفافية، وسهولة الوصول، والكفاءة في التفاعل مع الموردين. وقد ضم هذا الحل لتمكين الموردين من الوصول بسهولة أكبر إلى المعلومات والإرشادات المتعلقة بعمليات التوريد، بما يشمل تسجيل الموردين، وحالة طلبات عروض الأسعار، وحالة المدفوعات، والاستفسارات الشائعة المتعلقة بالتوريد.

وقد أسهمت هذه المبادرة في تحسين تجربة الموردين من خلال توفير مصدر أكثر سهولة واتساقًا للمعلومات الخاصة بالتوريد، وتقليل زمن الاستجابة لاستفسارات الموردين، وخفض الحاجة إلى التدخل اليدوي من قبل فرق التوريد. كما دعمت إتاحة وصول عادل وشفاف إلى عمليات التوريد، من خلال تمكين الموردين الحاليين والمحتملين من الحصول على معلومات دقيقة عبر منصة موحدة.

وإلى جانب دعم التفاعل مع الموردين، أسهم المساعد الافتراضي للموردين في رفع الكفاءة التشغيلية داخل وظيفة التوريد، كما انسجم مع جهود stc الكويت في مجال التحول الرقمي. وقد جرى تطوير هذا الحل داخليًا على مرطبتين ومن دون أي تكلفة إضافية.

لمحة أداء



لمحة أداء



لمحة أداء



لمحة أداء



كما واصل التحول الرقمي في عمليات التوريد تحسين كفاءة الإجراءات وإدارة المستندات. وقد جرى خفض الاعتماد على المستندات الورقية بنسبة 100% من خلال تطبيق عملية التوريد الإلكتروني. وخلال العام، تم التوقيع رقميًا على 164 عقدًا و293 خطاب ترسية، كما أرسلت 4,040 طلبية إلكترونية إلى الموردين. وأسهمت هذه الممارسات في تعزيز كفاءة التفاعل مع الموردين ومعالجة المعاملات ضمن وظيفة التوريد.

الإنفاق على الموردين

| المؤشر | 2024 | 2025 |
|--|-------------|-------------|
| إجمالي الإنفاق على المشتريات (دينار كويتي) | 232,430,609 | 279,754,000 |
| قيمة الإنفاق على الموردين المحليين (دينار كويتي) | 134,001,273 | 158,214,160 |
| قيمة الإنفاق على الموردين غير المحليين (دينار كويتي) | 98,429,336 | 121,539,840 |
| إجمالي عدد الموردين | 1331 | 1,534 |
| عدد الموردين المحليين | 1204 | 1,341 |
| عدد الموردين الأجانب | 127 | 193 |



الملاحق

خطى صغيرة.
لإنجازات كبيرة.

GRI content index

| | |
|--|---|
| Statement of use | stc Kuwait has reported in accordance with the GRI Standards for the period of 1st Jan 2025 to Dec 31st 2025. |
| GRI 1 used | GRI 1: Foundation 2021 |
| Applicable GRI Sector Standard(s) | None |

| Gri Standard/ Other Source | Disclosure | Location | Omission | | | |
|---------------------------------|--|--|---------------------------|-----------------------------|---|--|
| | | | Requirement(S) Omitted | Reason | Explanation | |
| General disclosures | | | | | | |
| GRI 2: General Disclosures 2021 | 2-1 Organizational details | Company Overview and Business Model | | | A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure. | |
| | 2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting | About This Report | | | | |
| | 2-3 Reporting period, frequency and contact point | About This Report | | | | |
| | 2-4 Restatements of information | About This Report | | | | |
| | 2-5 External assurance | External assurance has not been applied for this reporting cycle, although it may be considered in future reports. | | | | |
| | 2-6 Activities, value chain and other business relationships | Company Overview & Business Model | | | | |
| | 2-7 Employees | GRI 2-7 a : Workforce Overview GRI 2-7 b i - iv : Workforce Overview | | GRI 2-7 c i-ii GRI 2-7 e | Information unavailable/incomplete | Information is currently unavailable, as stc Kuwait is in the process of strengthening internal systems to track and report employee data by employment type and related workforce movements at the level required for GRI disclosure. |
| | 2-8 Workers who are not employees | stc Kuwait does not have workers who are not employees and whose work is controlled by the organization. | | | | |
| | 2-9 Governance structure and composition | GRI 2-9 a , b , c i-viii : Corporate Governance Structure | | | | |
| | 2-10 Nomination and selection of the highest governance body | GRI 2-10 a, b i-iv : Corporate Governance Structure | | | | |
| | 2-11 Chair of the highest governance body | GRI 2-11 a, b : Corporate Governance Structure | | | | |
| | 2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts | GRI 2-12 a, b i-ii, c : Corporate Governance Structure | | | | |
| | 2-13 Delegation of responsibility for managing impacts | GRI 2-13 a i- ii, b : Corporate Governance Structure | | | | |
| | 2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting | GRI 2-14 a, b : Corporate Governance Structure | | | | |
| | 2-15 Conflicts of interest | GRI 2-15 a, b i-iv : Business Conduct and Compliance | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|---|------------------------------------|--|
| GRI 2: General Disclosures 2021 | 2-16 Communication of critical concerns | GRI 2-16 a, b: Corporate Governance Structure | | | |
| | 2-17 Collective knowledge of the highest governance body | Corporate Governance Structure | | | |
| | 2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body | GRI 2-18 a, c: Corporate Governance Structure | GRI 2-18 b | Information unavailable/incomplete | Information is currently unavailable, as stc Kuwait is still strengthening its internal governance reporting processes to formally document whether evaluations of the highest governance body are conducted independently and the frequency at which such evaluations are carried out. |
| | 2-19 Remuneration policies | GRI 2-19a v : Performance, Support and Rewards GRI 2-19 b : Corporate Governance Structure | GRI 2-19a i GRI 2-19a ii GRI 2-19a iii GRI 2-19a iv | Confidentiality constraints | Information is not fully disclosed due to confidentiality constraints, as certain details relating to remuneration policies for the highest governance body and senior executives including remuneration components and their linkage to performance and impact management are subject to internal confidentiality requirements at stc Kuwait. |
| | 2-20 Process to determine remuneration | GRI 2-20 a i - iii : Corporate Governance Structure | GRI 2-20 b | Information unavailable/incomplete | Information on the stakeholder votes is currently unavailable/incomplete. |
| | 2-21 Annual total compensation ratio | | GRI 2-21 a: Confidentiality constraints GRI 2-21 b: Confidentiality constraints GRI 2-21 c: Not available | Confidentiality constraints | Disclosure under GRI 221 is partially restricted due to confidentiality constraints relating to remuneration information for the highest governance body and senior executives. In addition, information required to calculate and explain the annual total compensation ratio is not currently available, as internal data consolidation processes are ongoing at stc Kuwait. |
| | 2-22 Statement on sustainable development strategy | ESG and Corporate Strategies | | | |
| | 2-23 Policy commitments | GRI 2-23 a i : Business Conduct and Compliance GRI 2-23 a ii : Workplace Culture GRI 2-23 a iii - iv : ESG and Corporate Strategies GRI 2-23 b i - ii : Workplace Culture GRI 2-23 c - f : Business Conduct and Compliance | | | |
| | 2-24 Embedding policy commitments | GRI 2-24 a i : Business Conduct and Compliance GRI 2-24 a ii : ESG and Corporate Strategies GRI 2-24 a iii : Procurement Practices GRI 2-24 a iv : Learning, Development and Future Skills | | | |
| | 2-25 Processes to remediate negative impacts | GRI 2-25 a - e : Business Conduct and Compliance | | | |
| | 2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns | GRI 2-26 ai - ii : Business Conduct and Compliance | | | |
| | 2-27 Compliance with laws and regulations | GRI 2-27 a, b, c : Business Conduct and Compliance GRI 2-27 d : ESG Risk Management | | | |
| | 2-28 Membership associations | ESG and Corporate Strategies | | | |
| | 2-29 Approach to stakeholder engagement | GRI 2-2 a i - iii : Stakeholder Engagement | | | |
| 2-30 Collective bargaining agreements | | GRI 2-30 a GRI 2-30 b | Not applicable | Not applicable in Kuwait | |
| Material topics | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-1 Process to determine material topics | GRI 3-1 a i - iii: Materiality Assessment GRI 3-1 b : Stakeholder Engagement | A gray cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available. | | |
| | 3-2 List of material topics | Materiality Assessment | | | |
| Energy and Climate Change | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 GRI 302: Energy 2016 | 3-3 Management of material topics | Greenhouse Gas Emissions | | | |
| | 302-1 Energy consumption within the organization | GRI 302-1 a, c i, e : Greenhouse Gas Emissions | GRI 302-1 b GRI 302-1 c ii - iv GRI 302-1 d i - iv GRI 302-1 f GRI 302-1 g | Information unavailable/incomplete | Information is currently unavailable/incomplete, as stc Kuwait is still formalizing the standards, methodologies, assumptions, calculation tools, and conversion-factor sources required for internal energy consumption reporting. |

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|
| GRI 305: Emissions 2016 | 302-2 Energy consumption outside of the organization | | GRI 302-2 a GRI 302-2 b GRI 302-2 c | Not applicable | GRI 3022 is not applicable, as stc Kuwait does not have material energy consumption occurring outside the organization's operational boundaries. |
| | 302-3 Energy intensity | GRI 302-3 a - d : Greenhouse Gas Emissions | | | |
| | 302-4 Reduction of energy consumption | GRI 302-4 a - b : Greenhouse Gas Emissions | GRI 302-4 c GRI 302-4 d | Information unavailable/incomplete | Information required for GRI 3024 (c) and (d) including the base year or baseline, the rationale for its selection, and the standards, methodologies, assumptions, and calculation tools used is currently unavailable, as stc Kuwait is in the process of enhancing internal systems to establish a consistent and reliable framework for tracking energy consumption reductions. |
| | 302-5 Reductions in energy requirements of products and services | | GRI 302-5 a GRI 302-5 b GRI 302-5 c | Information unavailable/incomplete | Information for GRI 3025 (a), (b), and (c) is currently unavailable, as stc Kuwait is further developing internal assessment mechanisms to identify, measure, and validate product related emissions reductions on a consistent basis. |
| | 305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions | GRI 305-1 a - b, e - g : Greenhouse Gas Emissions | GRI 305-1 c GRI 305-1 d i - iii | Not applicable | Base year used for Scope 1 calculations, the rationale for selecting the base year, baseyear emissions, and any context for recalculation of baseyear emissions are not applicable, as stc Kuwait's Scope 1 GHG emissions are not assessed using a baseyear approach during the reporting period. |
| | 305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions | GRI 305-2 a - c, e - g : Greenhouse Gas Emissions | GRI 305- b GRI 305-2 d i - iii | Not applicable | stc Kuwait operates only in Kuwait, with electricity consumption sourced exclusively from the national grid. |
| | 305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions | GRI 305-3 a, b, f, g : Greenhouse Gas Emissions | GRI 305-3 c GRI 305-3 d GRI 305-3 e i - iii | | |
| | 305-4 GHG emissions intensity | GRI 305-4 a - d : Greenhouse Gas Emissions | | Information unavailable/incomplete | stc Kuwait is working to strengthen its GHG data and may consider expanding Scope 3 emissions reporting in future reporting cycles |
| | 305-5 Reduction of GHG emissions | GRI 305-5 a, b, d : Greenhouse Gas Emissions | GRI 305-5 c GRI 305-5 e | Information unavailable/incomplete | Base year or baseline used for GHG reduction calculations, the rationale for its selection, and the standards, methodologies, assumptions, and calculation tools applied is currently unavailable, as stc Kuwait is in the process of strengthening internal frameworks for consistently measuring and validating GHG emission reductions. |
| | 305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS) | | GRI 305-6 a GRI 305-6 b GRI 305-6 c GRI 305-6 d | Not applicable | As stc Kuwait does not engage in activities involving the production, import, export, or use of ozone-depleting substances (ODS); therefore, no related calculations, emission factors, or methodologies are required for the reporting period. |
| 305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions | | GRI 305-7 a i - vii GRI 305-7 b GRI 305-7 c | Not applicable | Not applicable, as stc Kuwait has not identified NOx, SOx, or other significant air emissions as a material disclosure area within the current reporting boundary. | |
| Community Contribution and Development | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Community Engagement and Impact | | | |
| | 201-1 Direct economic value generated and distributed | GRI 201-1 a i - iii : Economic Value | GRI 201-1 b | Information unavailable/incomplete | Information is currently unavailable for GRI 2011 (b), as stc Kuwait does not yet disaggregate significant instances of direct economic value generated and distributed (EVG&D) at country, regional, or market levels for reporting purposes, and the criteria for defining significance are still under development. |
| GRI 201: Economic Performance 2016 | 201-2 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change | GRI 201-2 a i, ii, iv: ESG Risk Management | GRI 201-2 a iii GRI 201-2 a v | Not applicable | Not applicable as climate-related financial impacts and time horizons have not been formally identified or quantified for the reporting period. |
| | 201-3 Defined benefit plan obligations and other retirement plans | GRI 201- 3 a, d, e : Workplace Culture | GRI 201- 3 b i - iii GRI 201-3 c | Not applicable | Not applicable, as stc Kuwait does not operate a defined benefit pension plan and therefore does not have unfunded retirement liabilities |
| GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016 | 201-4 Financial assistance received from government | None | | | |
| | 203-1 Infrastructure investments and services supported | GRI 203-1 a - b : Community Engagement and Impact; Digital Transformation and Innovation GRI 203-1 c : Community Engagement and Impact | | | |
| GRI 413: Local Communities 2016 | 203-2 Significant indirect economic impacts | 203-2 a - b : Community Engagement and Impact | | | |
| | 413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs | Community Engagement and Impact | | | |
| | 413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities | None | | | |

| Talent Management | | | | | |
|---|--|--|--|------------------------------------|--|
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Workplace Culture | | | |
| | 202-1 Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage | | GRI 202-1 a GRI 202-1 b GRI 202-1 c GRI 202-1 d | | |
| GRI 202: Market Presence 2016 | 202-2 Proportion of senior management hired from the local community | Workforce Overview | | | |
| | 401-1 New employee hires and employee turnover | Workforce Overview | | | |
| GRI 401: Employment 2016 | 401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees | Workplace Culture | | | |
| | 401-3 Parental leave | Workplace Culture | | | |
| GRI 402: Labor/Management Relations 2016 | 402-1 Minimum notice periods regarding operational changes | GRI 402-1 a : Three months is the provided notice | GRI 402-1 b | Not applicable | Not applicable due to regional context |
| | 404-1 Average hours of training per year per employee | Learning, Development and Future Skills | | | |
| GRI 404: Training and Education 2016 | 404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs | Employee Engagement | | | |
| | 404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews | Workplace Culture | | | |
| Supply Chain Management | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Procurement Practices | | | |
| | 204-1 Proportion of spending on local suppliers | Procurement Practices | | | |
| GRI 204: Procurement Practices 2016 | 308-1 New suppliers that were screened using environmental criteria | Procurement Practices | | | |
| | 308-2 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken | None | | | |
| GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 | 414-1 New suppliers that were screened using social criteria | Procurement Practices | | Information unavailable/incomplete | |
| | 414-2 Negative social impacts in the supply chain and actions taken | None | | | |
| GRI 414: Supplier Social Assessment 2016 | | | | | |
| | | | | | |
| Business Ethics and Governance | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Business Conduct and Compliance | | | |
| | 205-1 Operations assessed for risks related to corruption | Business Conduct and Compliance ESG Risk Management | | | |
| GRI 205: Anti-corruption 2016 | 205-2 Communication and training about anti-corruption policies and procedures | Business Conduct and Compliance | | | |

| | | | | | |
|--|---|---|----------------------------|------------------------------------|--|
| GRI 206: Anti-competitive Behavior 2016 | 205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken | Business Conduct and Compliance | | | |
| | 206-1 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices | Business Conduct and Compliance | | | |
| Resource Management | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 GRI 306: Waste 2020 | 3-3 Management of material topics | Resource Management | | | |
| | 306-1 Waste generation and significant waste-related impacts | Resource Management | | | |
| | 306-2 Management of significant waste-related impacts | Resource Management | | | |
| | 306-3 Waste generated | Resource Management | | | |
| | 306-4 Waste diverted from disposal | Resource Management | | | |
| | 306-5 Waste directed to disposal | Resource Management | | | |
| Health, Safety and Wellness | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 | 3-3 Management of material topics | Workplace Culture | | | |
| | 403-1 Occupational health and safety management system | Workplace Culture | | | |
| | 403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation | Workplace Culture | | | |
| | 403-3 Occupational health services | Workplace Culture | | | |
| | 403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety | Workplace Culture | | | |
| | 403-5 Worker training on occupational health and safety | Workplace Culture | | | |
| | 403-6 Promotion of worker health | GRI 403-6a : Workplace Culture | GRI 403-6b | Information unavailable/incomplete | Detailed participation and uptake data for worker health programs under GRI 4036(b) was not consistently tracked or available for the reporting period. |
| | 403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships | Workplace Culture | | | |
| | 403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system | Workplace Culture | | | |
| | 403-9 Work-related injuries | Workplace Culture | | | |
| 403-10 Work-related ill health | Workplace Culture | | | | |
| Diversity, Equality and Inclusivity | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016 GRI 406: Non-discrimination 2016 | 3-3 Management of material topics | Workforce Overview Workplace Culture | | | |
| | 405-1 Diversity of governance bodies and employees | Corporate Governance Structure | | | |
| | 405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men | | GRI 405-2 a GRI 405-2 b | Information unavailable/incomplete | Information is currently unavailable, as stc Kuwait is in the process of enhancing internal HR data systems to enable consistent analysis and disclosure of genderbased remuneration ratios. |
| | 406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken | Workplace Culture | | Information unavailable/incomplete | Information is currently unavailable, as formal mechanisms for centrally tracking and reporting incidents of discrimination and related corrective actions are still being strengthened at stc Kuwait. |

| Human Rights | | | | | |
|--|--|---------------------------------------|--|--|--|
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | ESG and Corporate Strategies | | | |
| GRI 408: Child Labor 2016 | 408-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor | None | | | |
| GRI 409: Forced or Compulsory Labor 2016 | 409-1 Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor | None | | | |
| GRI 411: Rights of Indigenous Peoples 2016 | 411-1 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples | None | | | |
| Customer Relations and Satisfaction | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Customer Experience and Satisfaction | | | |
| GRI 417: Marketing and Labeling 2016 | 417-1 Requirements for product and service information and labeling | Customer Experience and Satisfaction | | | |
| | 417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling | None | | | |
| | 417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications | None | | | |
| Data Privacy, Security & Protection | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Data Privacy, Cybersecurity and Trust | | | |
| GRI 418: Customer Privacy 2016 | 418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data | Data Privacy, Cybersecurity and Trust | | | |
| Accessibility and Digital Inclusion | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Digital Transformation and Innovation | | | |
| Digital innovation and experience | | | | | |
| GRI 3: Material Topics 2021 | 3-3 Management of material topics | Digital Transformation and Innovation | | | |

Boursa Kuwait Sustainability Disclosures Index

| Metric | Description | Disclosure / Report Location |
|--|--|--|
| Environmental | | |
| Greenhouse Gas (GHG) Emissions (Scope 1 & 2) | Total direct (Scope 1) and energy indirect (Scope 2) GHG emissions, in tonnes of CO ₂ equivalent. A core climate metric indicating the company's carbon footprint. | Greenhouse Gas Emissions |
| GHG Emissions – Scope 3 | Total indirect GHG emissions from the value chain (Scope 3), if significant (e.g., supply chain, product use). Indicates broader climate impact beyond operations. | Greenhouse Gas Emissions |
| Emissions Intensity | GHG emissions intensity, e.g., tonnes CO ₂ per output unit (product, revenue, or BOE for oil/gas). Normalizes emissions relative to business size or activity. | Greenhouse Gas Emissions |
| Energy Consumption | Total energy used: direct energy (fuels) and indirect energy (electricity/steam) consumed (in MWh or GJ). Indicates the company's overall energy footprint. | Greenhouse Gas Emissions |
| Energy Intensity | Energy intensity, e.g., energy consumed per unit output or revenue. Measures energy efficiency of operations. | Resource Management |
| Energy Mix (Renewables %) | The breakdown of energy sources used (e.g., % from renewable sources vs. fossil fuels). Shows transition to cleaner energy. | N/A |
| Water Usage | Total water withdrawn/consumed and water recycled or reclaimed (in cubic meters). Reflects the company's water footprint and conservation efforts. | N/A |
| Environmental Policy & Management | Existence of formal environmental management policies and systems. For example: Does the company have an environmental policy? Are there specific policies on waste, water, energy, recycling? Is an energy management system (e.g., ISO 50001) in place? (Yes/No for each). | Yes, Sustainability Policy Resource Management Environmental management at stc Kuwait is embedded within the Integrated Management Systems framework and governed through the relevant Environmental Management System (EMS) requirements. The EMS Manual sets out how these requirements are applied across the Company's relevant processes, including compliance with applicable local environmental requirements such as Kuwait Environmental Public Authority (KEPA) laws and guidelines, and Ministry of Electricity & Water & Renewable Energy (MEWRE) regulations. |
| Climate Governance and Risk Mitigation | Whether the Board or executive management explicitly oversees climate-related risks and opportunities (Yes/No). Indicates if climate change is integrated into governance structures. | Yes, ESG Risk Management |
| Climate Risk Mitigation Investments | Annual investment (CAPEX or R&D spend) in climate change mitigation or adaptation projects – e.g. renewable energy, energy efficiency, climate-resilient infrastructure, low-carbon product development (in KD). | N/A |
| Social | | |
| Employee Turnover | Annual employee turnover rate – e.g., percentage of workforce leaving the company over the year, typically broken out by employee type: S2.1 Full-time, S2.2 Part-time, S2.3 Contractors. Indicates retention and stability of the workforce. | Hires and Turnover |

| | | |
|---|---|---|
| Gender Diversity (Workforce Composition) | Gender breakdown of employees at different levels – e.g., S3.1 % of total workforce that is female vs male; S3.2 % of entry/mid-level positions held by women; S3.3 % of senior/executive positions held by women. Shows representation of women across the organization. | Workforce Composition |
| Training and Learning | Average training hours per employee (by gender and employee category). Total investment in training and development. Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews. Qualitative summary of key programs. | Learning, Development and Future Skills |
| Temporary & Contract Workers | Proportion of workforce on non-permanent contracts – e.g., % of total employees who are part-time; % who are contractors/seasonal. Indicates reliance on contingent labor. | Workforce Overview |
| Non-Discrimination Policy | Whether the company has a formal policy against discrimination and sexual harassment (Yes/No). Reflects commitment to equal opportunity and a safe workplace. | Yes, integrated into Code of Ethics Policy Rights, Dignity, and Workplace Conduct |
| Injury Rate (Health & Safety) | Work-related injury rate, e.g., Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) – number of injuries per million hours worked (or similar). Indicates workforce health and safety performance. | Occupational Health and Safety |
| Occupational Health & Safety Policy | Whether the company has a formal occupational health and/or global safety policy in place (Yes/No). Shows if the company systematically manages employee health and safety. | No, stc Kuwait is in the process of developing a standalone OHS policy however health and safety commitments are integrated into operational procedures and facility management practices |
| Human Rights Policy | Whether the company has a formal human rights policy (Yes/No) and if it extends to suppliers/vendors (Yes/No). Broadly covers commitments to respect human rights (fair labor practices, community impact, etc.). | Rights, Dignity, and Workplace Conduct |
| Nationalization (Kuwaitization) | Percentage of the company's workforce that are Kuwaiti nationals, and qualitative information on local hiring initiatives. E.g., S10.1 % of total employees who are Kuwaiti; S10.2 contribution to direct and indirect local job creation (e.g., via training, outsourcing to local firms). | Workforce Composition |
| Community Investment | Total investment in community programs and initiatives that contribute to social, environmental, or economic development, expressed as a percentage of company revenues. | 151,362 KWD |
| Governance | | |
| Board Diversity | Gender composition of the Board of Directors – e.g., % of board seats occupied by women vs men; % of board committee chairs held by women vs men. Indicates gender diversity at the highest governance level. | Corporate Governance Structure |
| Board Independence & CEO/Chair Separation | Independence of the Board: Does the company prohibit the CEO from also being Board Chair? (Yes/No). Percentage of board seats that are independent (per CMA definition). Reflects checks and balances in governance. | Yes, Corporate Governance Structure |
| Supplier Code of Conduct | Whether the company requires its suppliers/vendors to adhere to a Code of Conduct (covering ethics, labor, environmental standards) (Yes/No), and if yes, what percentage of key suppliers have formally certified compliance. Shows how the company manages ESG risks in its supply chain. | Yes, Procurement Practices 100% |
| Ethics & Anti-Corruption | Whether the company has a formal Ethics and/or Anti-Corruption policy (Yes/No), and if yes, what percentage of employees have formally certified compliance with it (e.g., via training or annual sign-off). | Business Conduct and Compliance 100% |
| Data Privacy | Policies and procedures in place to comply with GDPR or similar global data protection and information security awareness of global privacy standards and likely measures like data security, user consent mechanisms, breach response plans, etc. | Governance and Accountability Business Conduct and Compliance |
| External Assurance of ESG Data | Whether the company's sustainability disclosures are assured or verified by an independent third party (Yes/No). | No |