



نقرب الرؤية الطموحة إلى الأثر الحقيقي

تقرير الاستدامة 2025

تقرير الاستدامة

المحتويات

02	مقدمة
08	الركيزة الأولى
19	الركيزة الثانية
33	الركيزة الثالثة
35	فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير

البعيد يقرب نقرب ابتكار اليوم إلى مسؤولية الغد

نبذة عن التقرير

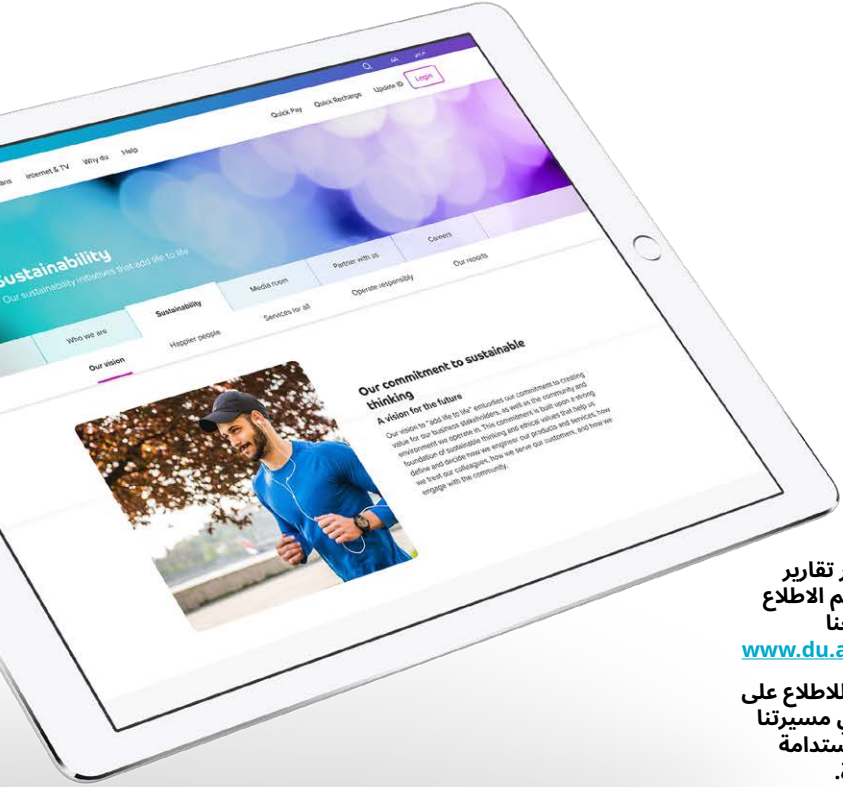
نرحب بكم في تقرير الاستدامة لعام 2025، والذي يمثل محطة بارزة في مسيرتنا نحو الاستدامة، حيث ننتقل من مرحلة الطموح إلى الإنجاز، محققين تقدماً ملموساً على مستوى أولوياتنا للاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية.

ويعكس أدأؤنا خلال عام 2025 التزامنا الأصيل بدمج ممارسات الاستدامة في صميم قراراتنا وعملياتنا التشغيلية، وهو ما يتجلى بوضوح في حصولنا على اعتمادات رائدة على مستوى القطاع، وما حققناه من أثر مجتمعي ملموس، فضلاً عن مبادراتنا النوعية لتعزيز الرفاهية الوظيفية وجودة الحياة لكوادرنا. يعكس هذا التقرير ثمرة الجهود المشتركة لمجلس الإدارة، والرئيس التنفيذي، والإدارة العليا، وكافة الموظفين الذين يأخذون على عاتقهم قيادة مسيرة الاستدامة في جميع قطاعات أعمالنا. ويضمن هذا التفاني والالتزام بقاء أجندتنا للاستدامة متوافقة مع الرؤية الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، بما يسهم في خلق قيمة مستدامة للعملاء والموظفين، والموردين، والمجتمعات التي نخدمها، والمساهمين.

يوفر هذا التقرير إفصاحاً وافياً حول أداء الاستدامة للشركة عن السنة المنتهية في 31 ديسمبر 2025؛ وقد أعدّ وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، ودليل إعداد تقارير حوكمة الشركات والمسؤولية الاجتماعية والبيئية الصادر عن سوق دبي المالي.

ونؤكد التزامنا المستمر بإصدار تقارير الاستدامة سنوياً، حيث يمكنكم الاطلاع على تقاريرنا السابقة عبر موقعنا الإلكتروني www.du.ae/sustainability

وندعو كافة أصحاب المصلحة للاطلاع على هذا التقرير، والانضمام إلينا في مسيرتنا نحو بناء مستقبل رقمي أكثر استدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة.



الاستدامة في "دو"

شكل بناء أعمال مستدامة ركيزة أساسية لرؤيتنا منذ تأسيس "دو" في عام 2006. واليوم، وبعد مرور قرابة عقدين من الزمن، تجاوزت الاستدامة لدينا مرحلة الطموح لتصبح ممارسة راسخة تندمج في صميم هياكل الحوكمة المؤسسية، والعمليات التشغيلية، وآليات صناعة القرارات الاستراتيجية.

حيث يقوم نهجنا على ثلاث ركائز مترابطة توجه أجندتنا للاستدامة:



الركيزة الأولى: تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعنا

نؤمن بأن المؤسسات الاستثنائية تُبنى بسواعد أفراد استثنائيين. ولهذا يمتد التزامنا ليتجاوز موظفينا ليشمل المجتمعات التي نخدمها، إدراكاً منا أن النمو المستدام يعتمد على الازدهار المشترك. ومن خلال سياسات العمل الشاملة، وفرص التعلم المستمر، والشراكات المجتمعية الاستراتيجية، نعمل على تهيئة بيئة تتيح للأفراد تحقيق النجاح والازدهار.

الأولوية الأولى
مشاركة الموظفين ورفاهيتهم

الأولوية الثانية
جودة حياة المجتمع



الركيزة الثانية: العمل بأخلاقيات ومسؤولية

تمثل الثقة جوهر أعمالنا والمحرك الأساسي لكافة عملياتنا. وانطلاقاً من هذا المبدأ، نلتزم بتطبيق أرقى معايير أخلاقيات الأعمال، وحماية البيانات، والمسؤولية البيئية. وتشكل إنجازاتنا في هذا الصدد - الحصول على شهادة "أيزو 20400" والمضي قدماً في خارطة الطريق التي وضعناها للحداد المناخي - دليلاً ملموساً على رؤيتنا بأن العوائد التشغيلية والممارسات المسؤولة مساران متلازمان.

الأولوية الثالثة
البصمة البيئية

الأولويات الرابعة
خصوصية وأمن البيانات



الركيزة الثالثة: تمكين وتقديم خدماتنا للجميع

بصفتنا مزوداً لخدمات الاتصالات، فإننا نمتلك فرصاً نوعية لدفع جهود الشمول الرقمي، وتحفيز الابتكار، وتسهيل الوصول إلى التقنيات التحولية المتقدمة. لذلك، نوظف بنيتنا التحتية المتقدمة، وخبراتنا المتراكمة، وشراكاتنا البناءة لضمان وصول ثمار الاقتصاد الرقمي إلى كافة أطراف المجتمع في دولة الإمارات.

الأولوية الخامسة
تعزيز سعادة عملائنا

الأولوية السادسة
التكنولوجيا لخدمة المجتمع

أبرز الإنجازات



الركيزة الأولى: تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

89%

نقطة في استبيان مشاركة الموظفين، مما يضع "دو" ضمن نخبة الشركات العالمية في هذا المجال

54%

نسبة النساء من إجمالي القوى العاملة الإماراتية بالشركة

+2,000

موظف وأفراد عائلاتهم شاركوا بفعالية في مبادرات الصحة والعافية

84%

النسبة المحققة في مؤشر الشغف بالتعلم وهو ما يتجاوز الهدف المحدد عن 80%

6.5 مليون درهم إماراتي

قيمة الدعم العيني المقدم للجمعيات الخيرية في دولة الإمارات عبر حملات الرسائل النصية القصيرة المجانية

الركيزة الثانية: العمل بأخلاقيات ومسؤولية

23%

انخفاض في انبعاثات النطاقين 1 و2 مقارنة بسنة الأساس 2021

حصل مقرنا الرئيسي على شهادة LEED

من الفئة البلاتينية بدرجة 95 من أصل 100، ليكون المبنى المكتبي الأكثر مراعاة للاعتبارات البيئية في المنطقة

42%

معدل تحويل النفايات المحقق، متجاوزا النسبة الأساسية المستهدفة البالغة 18% بفارق ملحوظ



شهادة الآيزو (ISO 20400)

أول مشغل اتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة يحصل على شهادة المشتريات المستدامة

99.61%

نسبة إنجاز تقييم مدونة قواعد السلوك المهني السنوية

الركيزة الثالثة: تمكين وتقديم خدماتنا للجميع

100%

إصدار الفواتير رقمياً بشكل كامل، مما أسهم في تقليل النفايات الورقية

94%

انخفاض في زيارات متاجر التجزئة بفضل جهود التحول الرقمي



1.5 مليار درهم إماراتي

حجم المعاملات الرقمية عبر منصة du Pay في أقل من عامين

5.1 ميجاوات

قدرة أول منظومة حوسبة سحابية فائقة الأداء "سوبر كلستر" مدعومة بتقنيات الذكاء الاصطناعي من "إنفيديا" في دولة الإمارات، والذي تم نشره في واحة دبي للسيليكون

التوافق مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

الإسهام في تحقيق المزيد من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

تدعم مبادراتنا أيضاً أهدافاً إضافية، وتحديداً الهدف الثالث (الصحة الجيدة والرفاه)، والهدف الرابع (التعليم الجيد)، والهدف الخامس (المساواة بين الجنسين)، والهدف الحادي عشر (مدن ومجتمعات محلية مستدامة)، وذلك من خلال برامج موجهة تشمل تعزيز رفاهية الموظفين، وتنمية المهارات الرقمية، وممارسات التوظيف الشاملة، وتمكين البنية التحتية الذكية.



تماشياً مع استراتيجية الإمارات العربية المتحدة للحياة المناخية 2050، نمضي قدماً في مساعي خفض الانبعاثات الكربونية من خلال توظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة الشبكات، ونشر أنظمة الطاقة المتجددة، وتطبيق آليات شاملة لرصد الانبعاثات. وبذلك، تجسد التزاماتنا المناخية في صورة إجراءات ملموسة وقابلة للقياس على مستوى عملياتنا التشغيلية.



تسهم أوجه التعاون الاستراتيجي التي نعقدتها مع مزودي التكنولوجيا، وهيئات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية، وشركاء إعادة التدوير، والمؤسسات المجتمعية، في تعظيم أثرنا الملموس في مجال الاستدامة. وتجسد هذه الشراكات التزامنا بالعمل الجماعي لمواجهة تحديات الاستدامة المشتركة.



انطلاقاً من ريادتنا في نشر شبكات الجيل الخامس ودمج تقنيات الذكاء الاصطناعي، نعمل على توفير البنية التحتية الرقمية التي تمثل الأرضية الصلبة لاقتصاد المعرفة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وتسهم شراكاتنا الاستراتيجية في ترسيخ مكانة الدولة كمركز إقليمي للتكنولوجيا، بينما تضمن استثماراتنا في الشبكة توفير اتصال موثوق يغطي كافة إمارات الدولة.



نحرص على دمج ممارسات الاستدامة في كافة مراحل سلسلة القيمة الخاصة بنا، وهو ما يتجلى بوضوح في حصولنا على شهادة الأيزو للمشتريات المستدامة، وتنفيذنا لمبادرات متكاملة لإدارة النفايات ودعم الاقتصاد الدائري. وتبرهن إدارتنا المسؤولة للموارد على التزامنا العملي بالوصول إلى أعلى مستويات الكفاءة.



تتوافق استراتيجيتنا للاستدامة مع عدد من أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة وتدعم جهود تحقيقها، مما يؤكد الدور الحيوي الذي تلعبه البنية التحتية وخدمات الاتصالات في الإسهام بفاعلية في دعم أولويات التنمية المستدامة العالمية.

نحرص على ترسيخ ثقافة عمل شاملة، تضع في مقدمة أولوياتها رفاهية الموظفين، وتعلمهم المستمر، وتطويرهم المهني. وتدعم مبادراتنا للتوطين وشراكاتنا مع قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة جهود التنوع الاقتصادي، وتسهم في خلق فرص عمل نوعية تنسجم مع الأهداف الوطنية لتنمية المواهب.

مدعومة بقيمتنا الأساسية

تستند جهودنا في مجال الاستدامة إلى أربع قيم أساسية ترسم ملامح منهجية عملنا:

التفاني في الخدمة

نسعى لتحقيق التميز في أداء الاستدامة بنفس مستوى الالتزام الذي نوليه لخدمة عملائنا وكفاءة عملياتنا التشغيلية.

تنمية روح الاكتشاف

نستكشف باستمرار أحدث التقنيات، والحلول المبتكرة، وأفضل الممارسات التي من شأنها تعزيز أثرنا الإيجابي في مجال الاستدامة.

المرونة وسرعة الاستجابة

نتكيف بكفاءة وسرعة مع التوقعات المتغيرة لأصحاب المصلحة، والمتطلبات التنظيمية، والمستجدات العلمية لتحديات الاستدامة.

تجسيد قيم الانفتاح

نتواصل بشفافية مع أصحاب المصلحة، في إطار التزامنا بالتحسين المستمر، وحرصنا على مشاركة المعرفة والدروس المستفادة لخدمة القطاع ككل.

الأهمية النسبية

واصلنا خلال عام 2025 تركيزنا على قضايا الأهمية النسبية المعتمدة لدينا، والتي لا تزال تعكس أولويات أصحاب المصلحة والمتطلبات الاستراتيجية لأعمالنا في أن واحد.

ويظل إطار عمل الأهمية النسبية - الذي تم تطويره بمشاركة شاملة لأصحاب المصلحة وجرى اعتماده في دورة التقييم السابقة - متوافقاً مع سياقنا التشغيلي الحالي. ولا تزال القضايا والموضوعات ذات الأهمية النسبية الست المحددة فيه تمثل مواضيع الاستدامة ذات الأولوية القصوى لأعمالنا ولأصحاب المصلحة على حد سواء.

كما أننا نراقب المواضيع الناشئة بما في ذلك أخلاقيات الذكاء الاصطناعي، وممارسات الاقتصاد الدائري، ومرونة سلسلة التوريد، والتي تسهم في توجيه تخطيطنا الاستراتيجي وعملية اتخاذ القرارات التشغيلية.

هذا ونعتمد إجراء تحديث شامل لتقييم الأهمية النسبية خلال عام 2026، يتضمن مشاورات منهجية مع أصحاب المصلحة وإعادة تقييم رسمية لمدى أهمية تلك القضايا، بما يضمن استمرار موازنة استراتيجيتنا للاستدامة مع التوقعات المتغيرة لأصحاب المصلحة وأولويات أعمالنا.

أهم ست قضايا ذات أهمية نسبية للشركة



الركيزة الأولى: تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

أمن وخصوصية بيانات العميل

في ظل تنامي الاقتصاد الرقمي، تمثل حماية المعلومات الشخصية مطلباً تنظيمياً وميزة تنافسية في آن واحد. ومن هذا المنطلق، فإننا نحافظ على أطر عمل قوية للأمن السيبراني، مع حصولنا على شهادات واعتمادات مرموقة في هذا الصدد تشمل معيار ISO 27001:2022 ومعيار أمن بيانات صناعة بطاقات الدفع (PCI DSS v4.1)، إلى جانب جهودنا المستمرة لتعزيز قدراتنا في مجال حماية البيانات.

رضا وسعادة المستهلكين

تظل تجربة العملاء محورياً أساسياً لنجاح أعمالنا، لذا نعمل باستمرار على الارتقاء بمنتجاتنا، وخدماتنا، وقنوات التواصل الخاصة بنا استناداً إلى الرؤى الرقمية الفورية وآليات التقييم الشاملة، لتتجسد موثوقية الشبكة وسهولة الوصول إلى الخدمات والدعم الفوري في صميم التزامنا تجاه عملائنا.



الركيزة الثانية: العمل بأخلاقيات ومسؤولية

الحوكمة المؤسسية الرشيدة وأخلاقيات العمل

يمثل السلوك الأخلاقي والامتثال التنظيمي ركائز أساسية لا مساومة عليها في جميع عملياتنا. وتضمن أطر الحوكمة، وسياسات حماية المبلغين عن المخالفات، والمراقبة الدقيقة للامتثال، ترسيخ مبدأ المساءلة على كافة المستويات، مع التزام شامل بالنزاهة على مستوى المؤسسة يتعكس في التقييمات السنوية لمدونة قواعد السلوك المهني.

التسويق والإعلانات الواضحة وغير المضللة

يسهم التواصل الشفاف في بناء ثقة العملاء ودعم قدرتهم على اتخاذ قرارات مدروسة. ونحرص على أن تعكس كافة موادنا التسويقية بدقة إمكانيات الخدمات، وهياكل التسعير، وشروط الاستخدام، مع تجنب أي ادعاءات أو ممارسات مضللة من شأنها الإضرار بعلاقتنا مع العملاء.



الركيزة الثالثة: تمكين وتقديم خدماتنا للجميع

أداء مالي يحقق قيمة مضافة للمساهمين

يتيح الأداء المالي المستدام مواصلة الاستثمار في الكوادر البشرية، والبنية التحتية، والابتكار. ونحرص على إحداث توازن دقيق بين الربحية وخلق القيمة على المدى الطويل، لضمان الحفاظ على مرونة نموذج أعمالنا مع تمويل مبادرات الاستدامة التي تعود بالنفع على أصحاب المصلحة.

منتجات مبتكرة وخدمات تقنية

تمثل الريادة التكنولوجية عامل التميز الأبرز لشركة "دو" في سوق تتميز بالتنافسية الشديدة. وترسخ استثماراتنا في نشر شبكات الجيل الخامس المتقدمة (5G-Advanced)، والحلول المدعومة بالذكاء الاصطناعي، والشراكات السحابية، مكانة "دو" كشركة رائدة في مجال الابتكار بقطاع الاتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة، مما يسهم في تعزيز جودة الاتصال، والكفاءة التشغيلية، وتجربة المستخدمين.

التواصل مع أصحاب المصلحة

يسهم التواصل الهادف مع أصحاب المصلحة في توجيه أولوياتنا في مجال الاستدامة، ويضمن أن تثمر مبادراتنا عن تحقيق قيمة مضاعفة للفئات التي نخدمها.

أصحاب المصلحة	نهج التواصل	محاور التركيز لعام 2025
عملاؤنا 	التواصل عبر قنوات متعددة تشمل المنصات الرقمية، وقنوات خدمة العملاء، والاستبيانات، ومراقبة وسائل التواصل الاجتماعي، لضمان الاستجابة الفورية لاحتياجات العملاء.	تحسين أداء الشبكة، وتطوير سهولة الوصول إلى الخدمات، وتبسيط رحلة العميل، وتعزيز إمكانات الخدمة الذاتية الرقمية.
موظفونا 	الحوار المستمر من خلال منصة وورك بليس (Workplace)، وتطبيق منصة الموارد البشرية (HR Hub)، واللقاءات المفتوحة مع القيادة، واستبيانات التفاعل السنوية، واستطلاعات الرأي السريعة، مما يضمن سرعة الاستجابة لأولويات فريق العمل.	مسارات التطوير المهني، ودعم الرفاهية، وبرامج التقدير، ومبادرات التنوع والشمول، وتوفير فرص التعلم بما ينسجم مع متطلبات المهارات الناشئة.
شركاؤنا 	تواصل منظم مع الموردين من خلال إطار عمل إدارة علاقات الموردين، والتصنيف حسب الأهمية للأعمال، واستطلاعات "صوت المورد"، وتقييم الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية، والمنتديات التعاونية لمناقشة الأداء ودمج ممارسات الاستدامة.	تطبيق معيار "آيزو 20400"، واعتماد شهادة الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية لأهم 100 مورد، ودمج معايير الاستدامة في قرارات المشتريات، وتعزيز فرص الاقتصاد الدائري.
مجتمعتنا 	شراكات استراتيجية مع المؤسسات الخيرية والجهات الحكومية، ومبادرات تطوعية للموظفين، وحملات التوعية الرقمية، وبرامج موجهة لمعالجة القضايا الاجتماعية ذات الأولوية.	التوعية بالرفاهية الرقمية والأمن السيبراني لا سيما للشباب والعائلات، والتثقيف حول طرق الوقاية من الاحتيال، ودعم الصحة والرفاهية من خلال المساهمات الخيرية، وتمكين الشباب بما يتماشى مع أهداف التوطين.
مساهموننا 	اجتماعات الجمعية العمومية السنوية، والإفصاحات المالية الربعية، والعروض التقديمية المخصصة للمستثمرين، والتواصل المباشر مع الإدارة، وإصدار تقارير شاملة حول الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية.	شفافية الأداء المالي، والإفصاح عن مبادرات الاستدامة، وتطوير ممارسات الحوكمة، وإطار عمل إدارة المخاطر، واستراتيجية خلق القيمة على المدى الطويل.



الركيزة الأولى

مشاركة الموظفين ورفاهيتهم

تعزيز التواصل،
والشمول، والرفاهية
لموظفينا ومجتمعاتنا.

الأولوية الأولى
مشاركة الموظفين ورفاهيتهم
الأولوية الثانية
جودة حياة المجتمع



وتُرجم هذا البرنامج إلى واقع ملموس من خلال حملة مرئية موسعة شملت مقاطع فيديو وصوراً، بمشاركة أكثر من 70 موظفاً على مدار يومين من الإنتاج والتصوير. ومن خلال وضع كوادرن البشرية في صدارة هذا المشهد، نجحنا في إبراز مساهمتهم الكبرى في تحقيق نجاحنا، مع التأكيد مجدداً على التزامنا بتقديم تجربة استثنائية للموظفين، تنسجم تماماً مع أهدافنا، وقيمنا، والطموحات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

إطلاق برنامج القيمة المقدمة للموظفين
أطلقت "دو" في عام 2025 أول برنامج من نوعه للقيمة المقدمة للموظفين (EVP)، في خطوة استراتيجية هامة تهيئ المؤسسة لتحقيق نجاح مستدام في استقطاب أفضل الكفاءات، وتعزيز مشاركتهم، والاحتفاظ بهم. وقد طورت هذه المبادرة الرائدة بالتعاون المباشر مع الموظفين عبر استبيانات شاملة، ومجموعات نقاشية، وآراء وملاحظات شفافة، لضمان مصداقيتها وتوافقها مع تطلعاتهم الحقيقية.

وواصل برنامج التقدير الخاص بنا "سليبريت" (Celebrate) - وهو منصة تفاعلية بين الزملاء مدعومة بالذكاء الاصطناعي - إحداث نقلة نوعية في كيفية التعبير عن تقديرنا لإسهامات وجهود مختلف فرق العمل.

يتكامل نهجنا في تعزيز المشاركة من خلال قنوات تواصل متعددة تسهم جميعها في تحقيق الأهداف المرجوة، إذ تضمن استطلاعات الرأي السريعة استمرارية التقييم وتلقي الملاحظات التقييمية، في حين تسهم اللقاءات المفتوحة بقيادة أحد أعضاء فريق الإدارة التنفيذية، وجلسات "المجلس الإماراتي"، وعروض خطط العمل المؤسسية في ضمان التواصل الشفاف حول توجهاتنا الاستراتيجية.

كما تعمل المبادرات الموجهة لتطوير المديرين، والتي تشمل برامج التوجيه والدعم المخصص، على تعزيز القدرات القيادية والارتقاء بمستويات مشاركة فرق العمل على كافة المستويات.

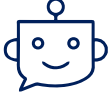
الأولوية الأولى: مشاركة الموظفين ورفاهيتهم

نعمل على تهيئة بيئة عمل تتيح للموظفين تحقيق النجاح والازدهار، حيث يسهم نهجنا الاستراتيجي لتعزيز مشاركة الموظفين ورفاهيتهم في تحقيق نتائج قابلة للقياس، تؤكد مكانتنا كجهة عمل مفضلة ضمن المشهد التنافسي للكفاءات في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ومن خلال المبادرات الموجهة التي تشمل المشاركة، والرفاهية، والتطوير، والشمول، نواصل بناء مؤسسة عالية الأداء تنسجم مع الأولويات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

مشاركة الموظفين

بناءً على معدل المشاركة الاستثنائي الذي حققناه بنسبة 96% في عام 2024، واصلنا تعزيز مشاركة الموظفين من خلال التواصل الشفاف، وآليات التقييم المستمرة، وبرامج التقدير الهادفة. وترسخ مبادراتنا في هذا المجال ثقافة العمل القائمة على التعاون، والاحترام المتبادل، والأهداف المشتركة.



وتسهم المرافق المتاحة في مقر العمل، بما في ذلك مناطق الاستراحة، ومناطق الألعاب، والمطعم، والعيادة الطبية، إلى جانب المزايا المالية مثل خصومات خدمات الاتصالات وبرامج الخصومات المجانية، في دعم التوازن بين العمل والحياة الخاصة.

ويتيح برنامج "المكافآت الفورية" تقديرًا مباشرًا للموظفين الذين يقدمون أداءً استثنائيًا، في حين تسمح سياستنا الممنهجة لتدرج الرواتب بتقديم زيادات موجهة، مما يبرهن على التزامنا طويل الأمد بالاحتفاظ بالموظفين وتحقيق رضاهم.

كما تدعم سياسات إجازة الأبوة والأمومة التوازن بين العمل والحياة للوالدين الجدد، حيث استفاد 53 موظفًا من هذه الإجازة خلال عام 2025، محققين معدل عودة إلى العمل بنسبة 100%، ومعدل احتفاظ بنسبة 100% بعد مرور 12 شهرًا.

إجازة الأبوة والأمومة: حصول 53 موظفًا وموظفة على إجازة أبوة وأمومة خلال عام 2025، مع معدل عودة للعمل بنسبة 100%، ومعدل احتفاظ بالموظفين لمدة 12 شهرًا بنسبة 100%.

وإلى جانب ذلك، نوفر دعماً شاملاً للموظفين الذين يتعايشون مع حالات صحية مزمنة، مما يبرهن بوضوح على الأثر الملموس لمبادراتنا المتكاملة في مجال الصحة والرفاهية.

منافع ومزايا الموظفين

نقدم حزمة مزايا شاملة لموظفينا العاملين بدوام كامل، بهدف تهيئة بيئة عمل شاملة تدعم النجاح المهني والرفاهية الشخصية على حد سواء. وتتميز هذه المزايا بتنافسيتها العالية، إذ تخضع لمقارنات معيارية دورية مع مستويات السوق، وتتوافق تمامًا مع قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، إلى جانب تقديم استحقاقات إضافية تتجاوز المتطلبات القانونية.

نحرص على ضمان العدالة والشفافية بين جميع فئات الموظفين من خلال تطبيق مبدأ "الأجر مقابل الأداء". وبالتوازي مع ذلك، تمنح مبادراتنا للعمل من المنزل موظفينا مرونة عالية تدعم أنماط عملهم وظروفهم الشخصية المختلفة، مع الحفاظ على استمرارية الأعمال.



الصحة النفسية

إدراكاً منا لأهمية الصحة النفسية، قدمنا أكثر من 600 جلسة علاجية من خلال برنامج مساندة الموظفين. وعززنا أيضاً التزامنا بتقديم دعم شامل لموظفينا عبر حملات توعية متخصصة في مجال الصحة النفسية خلال شهر أكتوبر. وتكاملت هذه الجهود مع برامج مشاركة الموظفين، مثل "تحدي القراءة"، وغيرها من البرامج التي تستهدف تعزيز اليقظة الذهنية وثقافة التعلم المستمر.

التوعية الصحية

تستهدف استراتيجيتنا للرعاية الصحية الوقائية الأولويات الصحية الرئيسية من خلال سلسلة من الحملات الموجهة. فعلى مدار عام 2025، أطلقنا حملات للتوعية بسرطان الثدي، ومبادرات للتبرع بالدم، وحملات لسلامة العيون، وأخرى للعناية بالبشرة، إلى جانب حملات بمناسبة يوم الكلى، وجلسات تفاعلية لسرد القصص ومشاركة التجارب بمناسبة يوم التوحد. كما نخصص "يوم صحة المرأة" لتقديم دعم مخصص لتلبية الاحتياجات الصحية للموظفات.

وعلى صعيد الرعاية المباشرة، قدمت عيادتنا في مقر العمل أكثر من 1000 استشارة طبية خلال عام 2025، محققة معدل رضا بلغ 90%. وطبقنا نظاماً إلكترونياً للسجلات الطبية يرتبط بشكل متكامل مع البوابة الحكومية "نibus" (NABIDH)، مما أسهم في توحيد كافة البيانات الصحية ضمن منصة مركزية واحدة.

وفي السياق ذاته، حظيت حملتنا الوطنية لفحص السكري بإشادة وزارة الصحة ووقاية المجتمع، حيث شهدت مشاركة أكثر من 500 موظف في إجراء فحوصات صحية استباقية.

90%

معدل الرضا عن الاستشارات الطبية

الركيزة التولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

رفاهية الموظفين

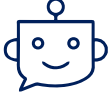
يتخطى برنامجنا لرفاهية الموظفين نطاق بيئة العمل بنهج متكامل يشمل عائلات موظفينا، ويسهم في ترسيخ ثقافة مؤسسية قوامها الصحة، والمشاركة، والشمول. وقد تجلى التزامنا بجعل الرفاهية أولوية مؤسسية مشتركة من خلال المشاركة الفاعلة لأكثر من 2,000 موظف وأفراد عائلاتهم فيما يزيد عن 80 نشاطاً وفعالية للرفاهية خلال عام 2025.

العافية والصحة البدنية

نحرص على دعم الرفاهية والصحة البدنية للموظفين من خلال مبادرات متنوعة تهدف إلى إشراكهم وعائلاتهم في أنشطة اللياقة البدنية اليومية. وقد قمنا بتطوير برامج ذات أثر ملموس، مثل سباق "تايجر" العقبان، وبطولة رمضان لكرة القدم (لل كبار والأطفال)، وتحدي سباق "سبارتان حتا"، بالإضافة إلى إطلاق النسخة الأولى من أولمبياد "دو" الرياضي للأطفال، والذي شهد مشاركة 200 من أبناء الموظفين. كما نظمنا الموسم الحادي عشر من تحدي خسارة الوزن (The Biggest Winner)، وفعالية يوم البوغا، لدعم الالتزام طويل الأمد بالصحة واللياقة البدنية. كما أجرينا تقييمات لبيئة العمل لضمان تصميمها بشكل مريح وصحي عبر حملة "ويلفيت" (Wellfit)، حرصاً منا على دعم الرفاهية البدنية لموظفينا أثناء تأدية مهامهم الوظيفية.

+80

فعالية للصحة والعافية على مدار عام 2025



الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

التحول الرقمي للموارد البشرية

واصل برنامجنا للتحول الرقمي للموارد البشرية، الذي أطلقناه في عام 2022، تحقيق نتائج استثنائية خلال عام 2025، حيث نجحنا في تبسيط العمليات الأساسية للموارد البشرية، وتوحيد مصادر البيانات، وتعزيز قدراتنا على اتخاذ قرارات لحظية مبنية على البيانات، عبر الانتقال من الأنظمة القديمة المجزأة إلى سحابة أوراكل لإدارة رأس المال البشري (Oracle HCM Cloud)، مما ساهم بشكل كبير في تعزيز المرونة المؤسسية.

وبالتوازي مع ذلك، طورنا وأطلقنا وحدات داخلية مدعومة بالذكاء الاصطناعي، بما في ذلك برنامج (Celebrate) لتبادل التقدير بين الزملاء، وبرنامج (اسأل دانا)، وهو روبوت دردشة للموارد البشرية يوفر الدعم للموظفين على مدار الساعة. وأحدث هذا التحول ثورة حقيقية في المسيرة المهنية للموظف من خلال أتمتة مسارات العمل، وتبسيط الإجراءات، وتحسين تجربة الموظفين بشكل عام.

كما ساهم النظام السحابي، الذي يمكن الوصول إليه في أي وقت ومن أي مكان، في تعزيز الكفاءة التشغيلية والقابلية للتوسع والمرونة بشكل ملحوظ، إلى جانب تحقيق وفورات كبيرة في التكاليف وعوائد مالية قوية. ومن خلال دمج التقنيات المتقدمة، حققنا فوائد واسعة النطاق امتدت إلى ما هو أبعد من الموارد البشرية، لتشمل سلسلة العمليات، وتحسين الكفاءة، والحصول على رؤى أعمق حول القوى العاملة، وتعزيز الرفاهية، وتقليل الأثر البيئي.

وتوجت جهودنا في هذا التحول بإشادة عالية عن فئة "أفضل ابتكار رقمي أو برنامج للذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية والتطوير والتعلم" ضمن جوائز الشرق الأوسط المقدمة من المعهد المعتمد لتنمية وتطوير الموارد البشرية (CIPD) لعام 2025.



التعلم والنمو

تبنى "دو" نهجاً قائماً على تمكين كوادرها من الوصول إلى مصادر التعلم دون قيود زمنية أو مكانية، بفضل منصة (MyJourney) التي تضع المعرفة في متناول الجميع. وقد شهد عام 2025 طفرة نوعية في مسيرة التعلم والنمو لدينا، حيث أثمرت المبادرات المبتكرة عن صقل مهارات الموظفين والارتقاء بمسارات تطويرهم المهني.

تمكين التعلم المستمر

أطلقنا في عام 2025 عدداً من برامج التعلم والتطوير الجديدة والشاملة، والتي تم تقديمها داخلياً أو من خلال شراكات مع مؤسسات عالمية رائدة، في مجالات حيوية شملت علم البيانات، والذكاء الاصطناعي التوليدي، والتقنيات الناشئة، وتطوير المهارات القيادية.

كما أتاحت منصة البودكاست "بيرسبكتيف" (Peerspective) تبادل المعرفة والتعلم المشترك، وأطلقت العنان لحوارات بناءة، بجانب الاستفادة من الخبرات التراكمية للزملاء عبر مختلف الإدارات.

سجلنا إنجازاً نوعياً بحصولنا على نسبة 84% في مؤشر الشغف بالتعلم (Learning Curiosity Index)، لتخطي بذلك مستهدف عام 2025 البالغ 80%. في دليل على تطور كوادرها البشرية لتصبح أكثر تفاعلاً وشغفاً بالمعرفة وجاهزية لمتطلبات المستقبل.

وتكللت جهودنا بالنجاح عبر حصص الجائزة المرموقة لـ "استراتيجية التعلم والتطوير الأكثر تميزاً في القطاع العام"، مما يؤكد التزامنا بدعم كوادرها البشرية.

تعزيز التميز القيادي

يمثل تطوير القيادات دعامة أساسية في نهجنا الاستراتيجي، وقد نجحنا خلال عام 2025 في تطوير مهارات كوادرها القيادية عبر برنامج "القائد كمدرّب" (Leaders as Coach)، كما أطلقنا "برنامج التوجيه" (Mentorship Programme) لتمكين مديري الإدارة الوسطى من أدوات الإرشاد المهني، مع منح المشاركين في كلتا المبادرات ساعات معتمدة من الاتحاد الدولي للكوتشينج (ICF).

وبالنسبة لموظفينا المبتدئين، أتاح برنامج (Mentor-U) تدريباً على أساسيات التوجيه، مما أسهم في ترسيخ ثقافة الإرشاد والنمو على مستوى الشركة. وفي سياق متصل، ومن خلال شراكتنا مع "هارفارد مانيج مينتور" (Harvard Manage Mentor) وإتاحة الوصول إلى منصة "سبارك" (Spark)، نواصل تزويد كبار المديرين بموارد عالمية المستوى داعمة للتطوير المهني المستمر.

34,700

دورة تدريبية متاحة عند الطلب عبر منصة "MyJourney" التعليمية

27

متوسط ساعة تعليمية لكل موظف

100%

نسبة المشاركة في تقييمات الأداء السنوية

84%

مستوى الشغف بالتعلم الذاتي غير الإلزامي



الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا



ترسيخ ثقافة الشغف بالتعلم

من أبرز إنجازات عام 2025 النشر الناجح لدراسة حالة بالتعاون مع "أوبن سيسمي" (OpenSesame)، المزود الرائد لمحتوى التعلم، مما يمثل إشادة خارجية تثبت نجاح نهجنا في تحفيز الشغف، وتسريع وتيرة النمو، وإرساء ثقافة تعلم ملموسة وذات أثر إيجابي. وتسلط دراسة الحالة الضوء على شراكة "دو" مع (OpenSesame) لإحداث تحول جذري في تطوير الموظفين من خلال مبادرة "Learning Byte"؛ وهي مبادرة أسبوعية تقدم وحدات تعليمية موجزة ومتوافقة مع الأجهزة المتحركة، تهدف إلى تحفيز الحوار وتبادل المعرفة بين الزملاء على المستوى المؤسسي.

ومن خلال التكامل السلس مع منصة (MyJourney) ومواءمة المحتوى مع أولويات العمل، نجحنا في توفير بيئة يندمج فيها التعلم بأنسيابية ضمن مهام العمل اليومية. وتسهم هذه الشراكة في دعم كوادنا القيادية وقدراتنا الفنية، لتؤكد مجدداً على مكانة "دو" كجهة عمل مفضلة، مع تسليط الضوء على التزامنا بالتطوير المستمر والجاهزية للمستقبل.

التطوير المهني

شارك 100% من موظفينا الدائمين والمتعاقدين الحاليين في مراجعة الأداء السنوية، حيث نولي أهمية قصوى لمراجعات الأداء والتطوير المهني، لضمان حصول كل فرد في فريق العمل على تقييمات دورية وبناءة تتماشى مع طموحاتهم المهنية.

برنامج المواهب الرقمية

أكملنا بنجاح في عام 2025 تخريج الدفعة الثانية من برنامج "المواهب الرقمية"، والذي تم تقديمه بالتعاون مع شريك عالمي مرموق متخصص في شهادات التعلم الرقمي المهني. يركز البرنامج على تنمية كفاءات متطورة في مجالات متنوعة تشمل الذكاء الاصطناعي، وعلوم البيانات، والحل الإبداعي للمشكلات، والتميز في الابتكار، حيث يدمج بين الشهادات الرائدة في القطاع والتعلم القائم على المشاريع والتطبيقات العملية لحل التحديات الواقعية بما يتماشى مع الأولويات الاستراتيجية لشركة "دو".

وقد سجل المشاركون زيادة بنسبة 30% في معدلات المشاركة أثناء عملية التعلم، في حين ساهمت مهاراتهم المكتسبة حديثاً في دعم العديد من مبادراتنا الداخلية

30%

زيادة في تفاعل المشاركين أثناء عملية التعلم

المبتكرة. وبذلك، يشكل الخريجون قوة دافعة للابتكار وخلق القيمة، بفضل ما تعلموه من تقنيات الجديدة وأطر مبتكرة تضمن حفاظ المؤسسة على صدارتها على مستوى القطاع.

وبالإضافة إلى ذلك، جددنا شراكتنا الاستراتيجية مع "هواوي" لتسريع وتيرة التوطين من خلال تنمية المهارات التكنولوجية المتقدمة. وتستمد شراكتنا المتجددة مع "هواوي" قوتها من تاريخ طويل من التعاون المنمّر في قطاع تقنيات المعلومات والاتصالات وتطوير الشبكات، حيث تركز هذه المرحلة على تسريع وتيرة التوطين عبر تزويد كوادنا — وبخاصة القادة الناشئين — بكفاءات استثنائية في مجالات الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات، وتقنيات الجيل الخامس، والحلول السحابية، وذلك من خلال ورش عمل وبرامج تدريبية تخصصية.

وتنفذ الشراكة أنشطة تحت مظلة خطة التدريب السنوية المشتركة، والتي تشمل البرامج المتخصصة، وبرامج القيادة التنفيذية، والندوات الإلكترونية لمشاركة المعرفة حول تقنيات المعلومات والاتصالات الناشئة. ومنذ عام 2021، ساهمت مبادرات مثل "برنامج هواوي لتطوير المتدربين" في تزويد الخريجين المتدربين بالمعارف الأساسية في التقنيات التحولية مثل الجيل الخامس والحوسبة السحابية، مما يدعم بشكل مباشر أهداف التوطين وجهود التحول الرقمي في "دو".



الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

البرمجة، والشبكات، والأمن السيبراني، لتصبح "دو" بذلك أول شركة اتصالات في المنطقة تتيح لموظفيها فرصة الانضمام إلى هذه الأكاديمية.

وانعكس الأثر الإيجابي للبرنامج بوضوح عبر مختلف قطاعات العمل؛ حيث أصبح موظفونا المشاركون ملمين بأساسيات الذكاء الاصطناعي، وهو ما شكل داعماً رئيسياً لاتخاذ قرارات مدروسة ومستنيرة على مختلف المستويات، وعزز من رصيدهم المهني بشهادات عالمية مرموقة. وإلى جانب ذلك، أسهم الارتقاء بخبرتنا الداخلية في مجالات البرمجة والشبكات والأمن السيبراني في الحد من الاعتماد على الأطراف الخارجية، لتتصدر دو المشهد الإقليمي كمعيار للتمكين التقني. وتؤكد هذه الإنجازات مضيقاً بخطى ثابتة لتعزيز مكانتنا كمؤسسة رائدة رقمياً ومتقدمة تقنياً، وقادرة على ابتكار حلول تلبي تطلعات العملاء.

بناء القدرات الرقمية والذكاء الاصطناعي

في ظل التطورات المتسارعة في قطاع الاتصالات نتيجة ثورة الذكاء الاصطناعي والتقنيات الناشئة، حرصت "دو" على صقل مهارات كوادرها البشرية لضمان الحفاظ على ميزتها التنافسية ودفع الابتكار. وفي ضوء ذلك، نفذنا برنامجاً شاملاً لبناء القدرات الرقمية يتألف من ثلاثة مستويات، صمم خصيصاً لإثارة المعرفة بمجال الذكاء الاصطناعي للجميع في كافة أنحاء المؤسسة، مع توفير مسارات للتخصص التقني المتقدم.

كما أطلقنا برنامج مبادئ الذكاء الاصطناعي (AI Starter Programme) كمتطلب إلزامي لبرنامج المواهب الرقمية، لتزويد الموظفين في كافة الوظائف بالفهم الأساسي لمبادئ الذكاء الاصطناعي وضمان الإلمام الرقمي الشامل على المستوى المؤسسي.

واستناداً إلى هذه الأسس القوية، قدم "برنامج المواهب الرقمية" تدريباً متعمقاً في علوم البيانات، والذكاء الاصطناعي التوليدي، والتفكير الإبداعي والنقدي. ومن خلال التعاون مع إحدى الشركات التكنولوجية الرائدة عالمياً، حصل الموظفون على شهادات مهنية في المجالات الناشئة مثل الذكاء الاصطناعي التوليدي وعلوم البيانات. وعلى صعيد التخصص التقني، استفدنا من "أكاديمية سيسكو للشبكات" لتقديم تدريب موجه في مجالات





الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

التنوع

تكمّن قوة "دو" في تنوع كوادرها، حيث نفخر بوجود 74 جنسية مختلفة ضمن فريق عملنا، ونحتفي بهذا النسيج الغني من الثقافات والرؤى والخبرات التي تشكل الهوية الفريدة لمؤسستنا وترسخ قيم الشمول لدينا.

بيانات التنوع

إجمالي عدد الموظفين

2,687

الذكور	73.5%
الإناث	26.5%

لتعيينات الجديدة (الجنس)

315

الذكور	61%
الإناث	39%

لتعيينات الجديدة (العمر)

315

دون سن 25 عاماً	22.5%
من 25 إلى 45 عاماً	73.7%
فوق سن 45 عاماً	3.8%

إجمالي الموظفين المغادرين

380

دون سن 25 عاماً	10%
من 25 إلى 45 عاماً	76.6%
فوق سن 45 عاماً	13.4%

معدلات الاستنزاف الوظيفي حسب الجنس (الذكور والإناث)

الذكور	13.4%
الإناث	16.2%

معدلات الاستنزاف الوظيفي للإماراتيين مقابل الوافدين

الإماراتيون	31.6%
الوافدون	12.8%

إجازة الأمومة وال paternite

100%

معدل العودة إلى العمل



الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

تمكين الشباب

وامتداداً لهذه الجهود، نواصل عبر مجلس الشباب تطوير باقة من المبادرات النوعية، التي تشمل برامج القيادة، والشراكات التعليمية مع "هارفارد" و"هواوي"، فضلاً عن المنصات المبتكرة مثل بودكاست (du YouthCast) وسلسلة "رحلة النجاح"، بهدف تطوير المهارات المهنية وإعداد شباننا لمستقبل مزدهر في الاقتصاد الرقمي.

مبادرات المشاركة المدرسية

استقطب برنامجنا للتدريب المهني المدرسي 150 طالباً وطالبة من المرحلة الثانوية للمشاركة في تجارب عمل منظمة عبر مختلف إدارات الشركة وقطاعات أعمالها، بهدف سد الفجوة بين التعلم الأكاديمي وبيئات العمل المهنية الواقعية. ومن خلال التدريب الميداني الموجه والجلسات التفاعلية، تمكن الطلاب من التعرف على مهام ومسؤوليات الأعمال المتنوعة، وتطوير مهارات العمل الأساسية، بما في ذلك الاحترافية، والتواصل، والعمل بروح الفريق.

كما نفذنا زيارات مدرسية موجهة لرفع مستوى الوعي حول الفرص الوظيفية ومسارات التطوير المهني في قطاع الاتصالات. وفي مدرسة مارية القبطية للبنات، عززنا مشاركة نحو 50 طالبة من خلال نقاشات تفاعلية أدارها ممثلو "دو"، لتسليط الضوء على الإدارات المختلفة، والمسارات المهنية، والمهارات اللازمة للنجاح في بيئة العمل.

في إطار التزامنا بالمساهمة في تمكين وتطوير الشباب ودعم الأولويات الوطنية ذات الصلة لدولة الإمارات العربية المتحدة، نفذنا برامج شاملة تهدف إلى إشراك المواهب الشابة وإلهامها، وتزويدها بالمهارات والخبرات اللازمة لتحقيق النجاح في المستقبل.

مجلس دو للشباب

يؤدي "مجلس دو للشباب" دوراً محورياً في بناء منظومة متكاملة تُعنى بتزويد المواهب الشابة بالكفاءات اللازمة للتفوق والريادة في الاقتصاد الرقمي. وفي خطوة سبّاقة على مستوى الشركات في دولة الإمارات العربية المتحدة، يركز المجلس على رعاية المواهب الشابة ودعم انخراطهم في القوى العاملة الوطنية، بما ينسجم مع الأجندة الوطنية للشباب 2031.

خلال عام 2025، نظمنا ملتقى مجلس الشباب في مساحة "كانفاس" بمنطقة القوز، والذي جمع موظفينا الشباب في يوم حافل بالإلهام والتواصل البناء.

وقد تميز اللقاء بفعاليات بارزة، استهلّت بجلسة حوارية ملهمة مع فهد الحساوي، الرئيس التنفيذي لشركة "دو"، وحلقة نقاشية مع حسن سبت، رئيس مجلس دبي للشباب، مما منح الكوادر الشابة فرصة استثنائية للاستفادة من الرؤى العميقة والاستراتيجيات الناجحة. وإثراء لهذه التجربة، ساهمت ورش العمل التفاعلية للعصف الذهني في تحفيز التفكير الإبداعي والنهج التعاوني لحل المشكلات، في حين لعبت جلسات التواصل غير الرسمية دوراً محورياً في توطيد العلاقات وتسهيل تبادل الأفكار.



كما أتاحت مبادرة "أسبوع العودة إلى المدارس" تعديل ساعات العمل للآباء والأمهات العاملين، مما يجسد التزامنا الأصيل بدعم المسؤوليات العائلية لموظفينا.

الاحتفاء بالثقافات وتطوير الشباب

نظمنا طوال عام 2025 العديد من المبادرات، بما في ذلك فعاليات "يوم التنوع الثقافي" و"يوم الأسرة"، والتي ساهمت في دعم مختلف جوانب التنوع والشمول. كما استقبلنا أكثر من 160 طالباً من المدارس والجامعات المحلية، إسهاماً منا في تنمية الشباب في المنطقة، ودعمنا جهود إعداد المواهب والكفاءات في دولة الإمارات العربية المتحدة.

تمكين المرأة

تجسّداً لالتزامنا بتمكين الكوادر النسائية، أطلقنا خلال العام "شبكة تمكين المرأة" (WEN) كمنصة متخصصة تديرها موظفاتنا لصالح زميلاتهن، وتُعنى بتعزيز أواصر التعاون والإلهام المهني. وقد قدمت الشبكة مجموعة من الفعاليات والمبادرات على مدار العام ساهمت في بناء مجتمع تعاوني ودفع عجلة التطوير المهني.

ونتطلع مستقبلاً إلى تمكين هذه الشبكة بشكل أكبر لتواصل ترسيخ قيم التنوع والشمول على كافة المستويات.

دعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية

تتيح ترتيبات العمل المرنة التي نعتمدها، بما في ذلك إمكانية العمل من المنزل ليوم واحد، وأوقات الحضور والانصراف المرنة، تحقيق توازن أفضل بين الحياة المهنية والشخصية لفريق عملنا المتنوع.



الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

تمكين الشباب تابع

مبادرات المشاركة المدرسية تابع

وتشجع هذه الجلسات على الحوار المفتوح، وتتيح للطلاب طرح الأسئلة واكتساب رؤى عملية تدعم قراراتهم الأكاديمية والمهنية المستقبلية.

ومن خلال هذه الزيارة، جددت "دو" التزامها بتمكين المواهب الشابة وتعزيز المشاركة المبكرة مع المدارس، وذلك ضمن إطار جهودها الأشمل لتطوير قدرات الشباب.

التوطين

انسجاماً مع الأولويات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة، شكل التوطين دعامة أساسية لسياستنا الخاصة بتطوير الكوادر البشرية خلال عام 2025. وعززنا التزامنا بتمكين الكفاءات الإماراتية والاحتفاظ بها في جميع المستويات المؤسسية، معتمدين في ذلك على برامج منهجية استهدفت تنمية الخبرات الفنية والتقنية، وبناء القدرات القيادية، والارتقاء بالمهارات الرقمية.

وتأكيداً على الأثر الإيجابي لهذه الجهود، نالت جهودنا في مجال التوطين تقديراً خارجياً تمثل في الحصول على إشادة عالية ضمن فئة "أفضل برنامج توظيف" في جوائز المعهد المعتمد لتنمية وتطوير الموارد البشرية (CIPD) في الشرق الأوسط لعام 2025، وهو إنجاز يعكس نجاح استراتيجيتنا المتبعة في رعاية المواهب الوطنية ودعم مساراتها المهنية.

40%

من إجمالي القوى العاملة هم
من مواطني الدولة

46%

من المناصب العليا يشغلها كفاءات إماراتية

54%

من إجمالي الكوادر الوطنية في المؤسسة
من النساء

استضافة

44

متدرباً ضمن برامج التدريب الداخلي

تدريب

116

طالباً وطالبة من خلال الشراكات الاستراتيجية

صقل مهارات

77

من مواطني الدولة ضمن البرنامج التجاري
لتطوير الكوادر الوطنية



التعاون بين "دو" والمؤسسة الاتحادية للشباب

يمثل هذا التعاون محطة بالغة الأهمية في مسار العمل المشترك بين دو والهيئة، كما يجسد هدفنا المتبادل المتمثل في تزويد المواهب الشابة بالمعرفة، والمهارات، والإلهام اللازم لدعم تطلعاتهم المستقبلية. وتعد هذه المبادرة واحدة من أكثر برامجنا الشبابية أثراً وفعالية حتى اليوم، مما يبرز أهمية التعاون المشترك بين الجهات المختلفة لتحقيق أهداف ملموسة وذات قيمة مضافة.

في إطار التزام "دو" المستمر بتمكين الشباب ودعم المسيرة التنموية الوطنية، عقدنا شراكتنا الأولى من نوعها مع المؤسسة الاتحادية للشباب، وذلك من خلال سلسلة ورش عمل متخصصة استضافها المقر الرئيسي لشركة "دو" على مدار ثلاثة أيام، في الفترة من 4 إلى 6 أغسطس 2025.

واستقبل البرنامج 27 شاباً وشابة من مختلف الجنسيات والخلفيات الثقافية، ليقدم لهم على مدار ثلاثة أيام تجربة غنية ومكثفة شملت جلسات تفاعلية، وأنشطة عملية، واطلاعا عن كتب على واقع قطاع الأعمال، وذلك بإشراف وتوجيه مباشر من موظفي دو.



الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

أكاديمية سيسكو العالمية للشبكات

أصبحنا أول مشغل للاتصالات في المنطقة يتيح فرصة الانضمام إلى "أكاديمية سيسكو العالمية للشبكات" المرموقة، لنقدم بذلك تدريباً شاملاً في مجالات حيوية تشمل الذكاء الاصطناعي، والبرمجة، والأمن السيبراني، والشبكات، وعلوم البيانات. وقد انطلقت هذه المبادرة النوعية بتخريج 14 إماراتياً نجحوا في نيل شهادات "سيسكو" المعتمدة، ليتسع نطاقها لاحقاً ويشمل 52 مواطناً في الدفعة التالية.

ويستكمل جميع الخريجين المتدربين في التخصصات التقنية ضمن برنامج (Future X) مساهمهم التعليمي للحصول على اعتماد "سيسكو" لضمان امتلاكهم للمهارات المهنية الأساسية التي تضمن جاهزيتهم لسوق العمل وتلبي أرفع المعايير العالمية المعتمدة في القطاع. يشمل البرنامج ثلاثة مسارات تخصصية؛ حيث يُعنى مسار الأمن السيبراني بتدريس الفهم الأساسي لآليات رصد التهديدات، ومراقبة الشبكات، والبروتوكولات الأمنية، في حين يغطي مسار الشبكات المبادئ الأساسية للأجهزة، وأنظمة التشغيل، وتأمين الشبكات بالاعتماد على تقنيات "سيسكو"، بينما يقدم مسار البرمجة تدريباً متكاملًا يشمل لغة "بايثون" وتقنيات إنترنت الأشياء، وواجهات برمجة التطبيقات (REST APIs).





الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

الرفاهية الرقمية

بنطلق التزامنا بتحسين جودة حياة المجتمع من نهجنا الشامل (DICE)، والذي يولي الأولوية للثقافة الرقمية، والابتكار، وتماسك المجتمع والسياسات الوطنية، والتمكين. ومن خلال تلبية الاحتياجات الفريدة للتركيبة السكانية المتنوعة في دولة الإمارات العربية المتحدة، فإننا نسهم في خلق بيئة رقمية أكثر أماناً وتجسداً لقيم الشمول للجميع.

حملة وطنية للتوعية بمخاطر الاحتيال والأمن السيبراني

أطلقنا حملة وطنية شاملة موجهة للجمهور العام لمواجهة التطور المتزايد للتهديدات الرقمية. وتناولت هذه المبادرة جوانب أمنية بالغة الأهمية، شملت التوعية بهجمات التصيد الاحتيالي، وحماية الهوية، والأمن المالي، وسلامة الأجهزة، والوقاية من عمليات الاحتيال.

وقد حققت الحملة انتشاراً واسعاً عبر مختلف شرائح المجتمع الإماراتي، بفضل توظيف قنوات تواصل متعددة تضمنت الرسائل النصية القصيرة، والبريد الإلكتروني، والمحتوى الرقمي عبر موقعنا الإلكتروني والإعلانات العامة. وحرصنا على ضمان وصول هذا المحتوى التوعوي لكافة فئات المجتمع عبر برامج تنقيفية مجانية حول السلامة السيبرانية ومكافحة الاحتيال، وجلسات تعليمية مدرسية، وحملات توعية رقمية عامة، ومحتوى إلكتروني متاح للعامة.

الأولوية الثانية - جودة حياة المجتمع

نواصل تعزيز نهجنا في المشاركة المجتمعية من خلال إعطاء الأولوية للمبادرات الاجتماعية ذات النتائج عالية الأثر والقابلة للقياس، والتي تتماشى مع الأولويات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة ومبادرة "عام المجتمع" لعام 2025.

وقد عالج إطار عملنا الشامل للتفاعل المجتمعي احتياجات حيوية في مجالات الصحة، والسلامة الرقمية، وتمكين الشباب، والاستقرار المالي، مما يبرهن على اتساع نطاق المبادرات وأثرها الموجه لخدمة مختلف شرائح المجتمع.

ويعكس هذا التطور الاستراتيجي مستوى متقدماً من التنسيق بين فرق الاستدامة والاتصال والعمليات، إلى جانب تبني أدوات ومعايير متوافقة مع الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، والتي تدعم آليات المتابعة والمساءلة وتقييم الأثر في كافة مبادراتنا الاجتماعية. ومن خلال التركيز على البرامج الموسعة التي تستهدف فئات محددة وتحظى بحضور واسع على المستوى الوطني، أثبتنا مكانتنا كشريك مؤسسي مسؤول مجتمعياً يسهم بفاعلية في مسيرة التنمية المستدامة في دولة الإمارات.

وخلال عام 2026، نمضي بخطى واثقة نحو توسيع نطاق برامج المشاركة المجتمعية وتعميق أثرها، انطلاقاً من القواعد الصلبة التي أرسيناها في عام 2025. وترجم أولوياتنا الاستراتيجية التزامنا الأكيد بتوسيع نطاق الوصول، ومضاعفة الأثر الإيجابي، وتوثيق الشراكات التعاونية.



من الوقاية إلى الحماية - برنامج السلامة السيبرانية في المدارس

نفذنا خلال عام 2025 حملة تنقيفية وطنية شاملة للسلامة السيبرانية، نجحت في الوصول إلى أكثر من 3,500 طالب وطالبة عبر مختلف إمارات الدولة. وقد تناول البرنامج محاور حيوية شملت السلوك الآمن عبر الإنترنت، والاستخدام الرقمي الإيجابي، والوعي بالمخاطر السيبرانية من خلال جلسات تفاعلية ملائمة لمختلف الفئات العمرية والمراحل التعليمية.

وقد ساهمت هذه المبادرة في تمكين الطلاب، والمعلمين، وأولياء الأمور، وتزويدهم بالأدوات العملية اللازمة للتعامل مع الفضاء الرقمي بمسؤولية ووعي.

وركزت الجلسات على سبل الوقاية من التنمر الإلكتروني، وفهم خصوصية البيانات، والتعرف على مخاطر المعلومات المضللة، مما أمد المشاركين باستراتيجيات فعالة وقابلة للتطبيق تضمن لهم تجربة رقمية أكثر أماناً.

ومن خلال هذه المبادرات التعليمية، نجحنا في غرس ثقافة التفكير النقدي والاحترام المتبادل في الفضاء الرقمي، ودعم قيم الشمول وتعزيز الثقة في نفوس الجيل القادم من المستخدمين الرقميين. وتؤكد جهودنا في هذا الصدد التزامنا بمواجهة تحديات العصر الرقمي، والعمل على إيجاد بيئة إلكترونية آمنة وتمكينية تسهم في حماية الشباب وتأسيس الوعي الرقمي المبكر.

3,500

طالب و طالبة استفادوا من
حملتنا للسلامة السيبرانية



الركيزة الأولى تابع تعزيز سعادة موظفينا ومجتمعاتنا

العمل الخيري وجمع التبرعات

حافظنا على التزامنا بدعم المؤسسات الخيرية والقضايا الاجتماعية الحيوية في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، عبر المساهمات المالية المباشرة والدعم العيني. وقد أسهم نهجنا الشامل في العمل الخيري في معالجة العديد من تحديات الرعاية الصحية، ودعم المبادرات الوطنية ذات الصلة، وتوسيع حضور المؤسسات الخيرية التي تخدم المجتمعات الأكثر احتياجاً.

وكان تبرعنا بمبلغ مليون درهم إماراتي لهيئة المساهمات المجتمعية "معاً" أحد أبرز مساهماتنا لتعزيز فرص الحصول على الرعاية الصحية ودعم رفاهية المرضى، وقد تم تخصيصه لدعم مرضى السرطان. وقد أسهم هذا الالتزام المالي في تلبية احتياجات صحية مُلحة، مما انعكس إيجاباً على تحسين النتائج الصحية، ومساندة المرضى وعائلاتهم في مواجهة الظروف الصعبة. وتجسد هذه المساهمة التزامنا الراسخ بدعم قطاع الصحة والرفاهية باعتباره ركيزة أساسية لبرامجنا في مجال المشاركة المجتمعية، وهو ما يؤكد أن أثرنا الاجتماعي يتخطى حدود المبادرات الرقمية، ويمتد لمعالجة التحديات الصحية التي تمس مختلف فئات المجتمع في دولة الإمارات.

جمع 3,045,000 درهم

إماراتي من خلال مزاد رمضان الخيري

تقديم تبرعات بقيمة

1,000,000 درهم

إماراتي

لهيئة المساهمات المجتمعية "معاً"

توفير دعم عيني بقيمة

6.6 مليون درهم إماراتي

للمؤسسات الخيرية في دولة الإمارات عبر حملات مجانية للرسائل النصية القصيرة

الشراكات والتعاون

اكتسب أثرنا المجتمعي زخماً إضافياً بفضل شراكاتنا الاستراتيجية مع نخبة من الجهات الحكومية والتعليمية والمجتمعية الموثوقة. وخلال عام 2025، واصلنا تعاوننا المثمر مع هيئة المساهمات المجتمعية والمؤسسات التعليمية والجهات الحكومية، بهدف تنفيذ برامج وطنية ذات أثر ملموس.

وقد أثمر التعاون المباشر مع المدارس والمؤسسات التعليمية عن تقديم برامج للتوعية السيبرانية، في حين أسهمت شراكاتنا مع الجهات الحكومية في تنفيذ مبادرات تواصلية موجهة، شملت برامج مخصصة لفئة العمال المقيمين في المجمعات السكنية العمالية. وقد ضمنت هذه السياسات التعاونية انسجام مبادراتنا المجتمعية مع الأولويات الوطنية، ووصلوها إلى شرائح سكانية متنوعة.

وعلى صعيد التنفيذ، وفرت قنوات الاتصال الرقمية على مستوى الدولة - بما في ذلك الرسائل النصية القصيرة، والبريد الإلكتروني، والمنصات الإلكترونية، والإعلانات العامة - آليات مرنة لإيصال رسائل حملات التوعية على أوسع نطاق. وبالموازاة مع ذلك، حققت أنشطة المشاركة الميدانية والتواصل المباشر عبر المدارس والمؤسسات المجتمعية تفاعلاً هادفاً وأثراً تعليمياً مستداماً.





الركيزة الثانية

العمل بأخلاقيات ومسؤولية

الأولوية الثالثة
البصمة البيئية
الأولويات الرابعة
خصوصية وأمن البيانات

يشكل طموحنا لتحقيق الحيا
المناخي والتزامنا الراسخ
بالتميز الأخلاقي دعامت
أساسيتين لتعزيز الاستدامة
البيئية وبناء الثقة.

برنامج الحيا المناخي

يواصل برنامجنا للحيا المناخي تحقيق خفض ملموس في الانبعاثات على مستوى البنية التحتية لشبكتنا. فبحلول الربع الرابع من عام 2025، نجحنا في خفض انبعاثات النطاقين الأول والثاني بنسبة 23% مقارنة بعام الأساس 2021، لنمضي بخطى واثقة نحو تحقيق هدفنا المتمثل في خفض الانبعاثات بنسبة 43% بحلول عام 2030، امتثالاً لتوجيهات هيئة تنظيم الاتصالات والحكومة الرقمية. وتضعنا هذه الخطوات على المسار الصحيح للوفاء بالتزاماتنا الرامية إلى تحقيق الحيا المناخي في انبعاثات النطاقين الأول والثاني بحلول عام 2030، وانبعاثات النطاق الثالث بحلول عام 2050، بما ينسجم تماماً مع إستراتيجية دولة الإمارات للحيا المناخي 2050.

وفي السياق ذاته، يعمل نظام الإدارة البيئية لشبكات الهاتف المتحرك لدينا، والحاصل على شهادة الأيزو (ISO 14001)، على ترجمة أهداف الاستدامة إلى برامج تشغيلية واقعية بالاستناد إلى أطر حوكمة رسمية ومعتمدة. كما بادرن بتحديد خطوط الأساس لمؤشرات الأداء الرئيسية ومسارات خفض المستهدفة عبر مواقع شبكات الهاتف المتحرك ومراكز البيانات، مما يعزز آليات اتخاذ القرار القائمة على البيانات، ويضمن تحقيق تحسينات مستدامة في مستويات الأداء.

الأولوية الثالثة - البصمة البيئية

ندرك أن عملياتنا التشغيلية تترك أثراً مباشراً على البيئة، ومن هذا المنطلق نأخذ على عاتقنا مسؤولية الحد من هذه البصمة عبر توجيه استثمارات استراتيجية نحو قطاع الطاقة المتجددة، وتطبيق ممارسات الاقتصاد الدائري، وتطوير البنية التحتية المستدامة. خلال عام 2025، سرّعنا وتيرة تنفيذ برنامجنا البيئية لتحقيق تقدماً ملموساً نحو الوفاء بالتزاماتنا الخاصة بالحيا المناخي، بالتزامن مع المضي قدماً نحو تأكيد ريادتنا الإقليمية في مجال العمليات المستدامة.





الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

لجنة الحياذ المناخي

تعمل لجنة الحياذ المناخي برعاية وإشراف مباشر من الرئيس التنفيذي، والرئيس التنفيذي للتكنولوجيا، والرئيس التنفيذي للشؤون التنظيمية والخدمات المشتركة، مما يعكس حجم الالتزام والرقابة التنفيذية العليا تجاه أجندة "دو" لحد من الانبعاثات الكربونية.

وبرئاسة رئيس قسم الحياذ المناخي، تباشر اللجنة أعمالها وفق نموذج حوكمة محوري مترابط (Hub-and-spoke)، يجمع تحت مظلة ممثلين من كافة الإدارات لضمان تكامل الجهود. وتأخذ اللجنة على عاتقها مسؤولية توجيه جهود الشركة للوصول إلى الحياذ المناخي، وترسيخ الممارسات منخفضة الانبعاثات الكربونية في كافة عملياتنا التشغيلية، وضمان التنسيق والتوافق التام بين مختلف قطاعات العمل لدعم جهود خفض الانبعاثات، وتعزيز كفاءة استهلاك الطاقة، ودفع التحول المستدام للشبكات، بما يتماشى مع الطموحات الوطنية لتحقيق الحياذ المناخي بحلول عام 2050.

ترشيد استهلاك الطاقة في مواقعنا ومرافقنا الفنية

خلال عام 2025، وظفت "دو" حلولاً متطورة مدعومة بالذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة استهلاك الطاقة عبر شبكات الهاتف المتحرك، بهدف خفض معدلات الاستهلاك مع ضمان الحفاظ على أعلى مستويات الأداء للشبكة. وقد توجت هذه المبادرة النوعية بفوز (du Infra) بجائزة "بطولة العالم للذكاء الاصطناعي لعام 2025" ضمن فعاليات قمة AIM للاستثمار التي استضافتها العاصمة أبوظبي في شهر أبريل 2025؛ في إنجاز يمثل إشادة واضحة بإسهاماتنا الفاعلة في مجال الإدارة الذكية للطاقة وتعزيز مستويات الكفاءة التشغيلية.

نشر حلول الطاقة المتجددة والهجينة

في إطار التحول نحو مصادر الطاقة النظيفة، وسعت "دو" اعتمادها على حلول الطاقة المتجددة والهجينة لخفض كثافة الانبعاثات الكربونية عبر مواقع شبكات الهاتف المتحرك، وذلك على النحو التالي:

المواقع العاملة بالطاقة الشمسية:

تشغيل 88

منشأة تعتمد على الطاقة الشمسية، مما أسهم في خفض الانبعاثات بمقدار 0.932 كيلوطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون خلال عام 2025.

أنظمة الليثيوم الهجينة:

نشر 174

نظاماً هجيناً، أثمرت عن خفض الانبعاثات بمقدار 1.2072 كيلوطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2025، وذلك عبر تقليص ساعات تشغيل المولدات والحد من الاعتماد على وقود الديزل.

حلول التحسين المدعومة بالذكاء الاصطناعي

أسهمت في خفض الانبعاثات بمقدار

1.33 كيلوطن من مكافئ

ثاني أكسيد الكربون

في عام 2025، بفضل توظيف تقنيات التحسين المدعومة بالذكاء الاصطناعي والإدارة الذكية للأنحامل.

الأثر الإجمالي (الطاقة الشمسية، والأنظمة الهجينة، ونظام iPowerStar) في عام 2025: تحقيق خفض إجمالي بلغ 3.47 كيلوطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

استراتيجية الاعتماد على وقود الديزل: يقتصر تشغيل المولدات العاملة بوقود الديزل بشكل أساسي على ضمان جاهزية والمرونة في حالات الطوارئ والأزمات. وفي هذا الصدد، تركز استراتيجيتنا الدائمة على مواصلة الحد من الاعتماد على هذا الوقود عبر التوسع المستمر في نشر حلول الطاقة الشمسية والأنظمة الهجينة، وتطبيق بروتوكولات تشغيلية منضبطة للمولدات.

شبكة خدمات الهاتف الثابت ومراكز البيانات

• إيقاف تشغيل معدات مراكز البيانات ونقاط التواجد (POPs): نجحنا في خفض الانبعاثات بمقدار 1.66 كيلوطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون خلال عام 2025،

وذلك عبر إخراج معدات مراكز البيانات ونقاط التواجد غير المستغلة بالكامل من الخدمة وإيقاف تشغيلها، مما أسهم في الارتقاء بكفاءة استهلاك الطاقة والحد من الهدر غير المبرر.

• تحديث معدات النقل: أثمرت جهودنا لتحديث معدات النقل عن خفض الانبعاثات بمقدار 0.75 كيلوطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2025؛ حيث أتاحت هذه الخطوة تحقيق مستويات أعلى من الكفاءة، وتقليص الفاقد من الطاقة، والحد من الانبعاثات التشغيلية.

وبصورة إجمالية، حققت برامجنا المخصصة لكفاءة استهلاك الطاقة خفضاً مجتمعاً بلغ 5.88 كيلوطن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون. وتدعم هذه المبادرات النوعية مسارنا الطموح نحو تحقيق الحياذ المناخي، بالتزامن مع خفض مصاريف العمليات وتعزيز مرونة الشبكة وجاهزيتها.





الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

الذء البيئي لمراكز البيانات

نضع كفاءة استهلاك الطاقة في صميم استراتيجية تصميم وتشغيل مراكز البيانات الخاصة بنا كمعيار رئيسي للأداء. ويتجلى ذلك في قدرتنا على إبقاء معدل فعالية استخدام الطاقة (PUE) ضمن نطاق 1.4 إلى 1.6 عند التشغيل بالحمل الكامل، محققين تفوقاً واضحاً على مراكز البيانات التقليدية إقليمياً، والتي يتراوح معدلها عادة بين 1.7 و2.4.

وخلال عام 2025، بادرنّا برفع درجات الحرارة في المساحات المخصصة للخوادم (White space) لتصل إلى 26 درجة مئوية، مرسخين بذلك ضوابط حوكمة لدرجات الحرارة المستهدفة، بما يسهم في خفض استهلاك الطاقة بالتوازي مع الحفاظ على السلامة التشغيلية ورفع مستويات الموثوقية. كما اعتمدنا أنظمة التبريد التبخيري غير المباشر التي ترتقي بمستويات الكفاءة عبر تقليص الاعتماد على التبريد الميكانيكي وسوائل التبريد، مع توفير ساعات أطول للتبريد الطبيعي. وتعتمد هذه الأنظمة على مياه الصرف الصحي المعالجة والتي يتم تنقيتها من خلال محطة داخلية للتناضح العكسي، حيث تستخدم المياه المعالجة أيضاً في ري المساحات الخضراء ومرافق التشجير.

وبالتوازي مع ذلك، انتقلنا إلى استخدام بطاريات الليثيوم-أيون بدلاً عن بطاريات الرصاص الحمضية (VRLA)، مما أسهم في خفض استهلاك الطاقة والانبعاثات، وتقليل متطلبات أنظمة التبريد في نفس الوقت. وتضمن أنظمة إضاءة (LED) المزودة بمستشعرات الحركة اقتصار تشغيل الإضاءة في الأوقات التي تكون فيها المواقع مشغولة. وعلاوة على ذلك، تسهم الألواح الكهروضوئية الشمسية المثبتة في مواقف السيارات، إلى جانب 46 عمود إنارة يعمل بالطاقة الشمسية لإضاءة الساحات الخارجية للمباني، في تحقيق خفض إضافي لاستهلاك الكهرباء من الشبكة الرئيسية.

تعكس عمليّاتنا التشغيلية التزاماً راسخاً بأفضل الممارسات العالمية، وهو ما تُؤجّج بحصولنا على شهادة الأيزو (ISO 27001) وتصنيف الفئة الثالثة (Tier III) لمراكز البيانات. ونعكف حالياً على تقييم متطلبات الحصول على شهادة الأيزو لنظام الإدارة البيئية (ISO 14001) لعام 2026، بما يرسخ التزامنا المستمر بتشغيل بنية تحتية مستدامة.

ريادة إقليمية في مجال البنية التحتية المستدامة للذكاء الاصطناعي

بالشراكة مع شركة "إيه آي اتش هب لخدمات الحوسبة السحابية" (AIHostingHub)، نجحت "دو" في إطلاق أول منظومة حوسبة سحابية فائقة الأداء "سوبر كلستر" (Supercluster) مزودة بتقنيات "إنفيديا" للذكاء الاصطناعي في دولة الإمارات العربية المتحدة ضمن واحة دبي للإسيليكون في شهر سبتمبر 2025، مما يمثل تطوراً كبيراً في مجال تكنولوجيا مراكز البيانات والذكاء الاصطناعي على مستوى المنطقة. وتتميز هذه المنشأة، التي تبلغ قدرتها الاستيعابية 5.1 ميجاوات، باعتمادها تقنية التبريد السائل المباشر على الشرائح والتي تدعم 4,000 وحدة لمعالجة الرسومات (GPUs)، الأمر الذي يسهم في خفض استهلاك الطاقة بشكل كبير مقارنة بطرق التبريد الهوائي التقليدية، مع تحسين معدل فعالية استخدام الطاقة (PUE) بدرجة ملموسة.

وتساهم أنظمة إدارة المباني المتقدمة في الارتقاء بالعمليات التشغيلية للمنشأة في الوقت الفعلي، من خلال دمج مبادئ الريادة في تصميم الطاقة والبيئة وفق معايير (LEED) وأدوات التحكم الذكية التي تقلل من نسبة الطاقة المستهلكة في الأحمال غير المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات. وينسجم هذا النهج مع الأهداف الوطنية للطاقة النظيفة، كما يبرهن في الوقت ذاته على دور الإدارة البيئية في دفع التميز التشغيلي ضمن البنية التحتية للحوسبة عالية الأداء.

وفي ضوء مساعيّننا لتوسيع السعة الاستيعابية لمراكز البيانات لدينا، نؤكد مجدداً التزامنا الراسخ بتطبيق أعلى المعايير العالمية لكفاءة استهلاك الطاقة، بالتوازي مع تلبية المتطلبات المتقدمة والمعقدة لعملائنا العالميين في مجالات الذكاء الاصطناعي والحوسبة.



الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

انبعاثات غازات الدفيئة

الفترة	2021	2022	2023	2024	2025
انبعاثات النطاق 1 (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	27,599	29,877	28,112	35,647	39,937
انبعاثات النطاق 2 (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	93,930	100,044	98,876	105,739	115,561
إجمالي الانبعاثات (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	121,529	129,921	126,988	141,386	155,489
مواد التبريد					
R22	2,112	4,726.3	5,102.8		
R410A	103.86	251.3	231.6		
141B	210.26	211.9	189		
R407	232.6	224.1	271.2		
إجمالي انبعاثات مكافئ ثاني أكسيد الكربون (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	4,577	9,469	10,173		

شهادة الريادة في تصاميم الطاقة والبيئة (LEED) - الفئة البلاتينية

توج المقر الرئيسي لشركة "دو" خلال عام 2025 بشهادة الريادة في تصاميم الطاقة والبيئة (LEED) من الفئة البلاتينية، مسجلاً تقييماً استثنائياً بلغ 95 من أصل 100 نقطة؛ ليؤكد بذلك مكانته كأحد أكثر المباني المكتبية مراعاة للاعتبارات البيئية على مستوى المنطقة، ويقدم نموذجاً يحتذى به لبيئات العمل عالية الأداء والكفاءة في استهلاك الطاقة. ويعكس هذا الإنجاز النوعي نهجنا الشامل في التصميم المستدام، من خلال دمج أنظمة إدارة المباني المتطورة، والتحسين الفائق لأداء أنظمة التدفئة والتهوية وتكييف الهواء، فضلاً عن تطبيق تدابير فعالة لترشيد استهلاك المياه، وتوفير جودة استثنائية للبيئة الداخلية.

المرافق والبنية التحتية المستدامة

لم تقتصر جهودنا على البنية التحتية للشبكات فحسب، بل واصلنا خلال عام 2025 تحسين مستويات الأداء البيئي عبر محفظة أصولنا التجارية وعمليات مقرنا الرئيسي. وقد حصدت هذه المساعي إشادات مرموقة تؤكد ريادتنا الإقليمية في مجال التصميم المستدام للمباني.





الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

كفاءة استهلاك الطاقة في مواقعنا ومرافقنا غير الفنية

نجحنا في تحقيق وفورات كبيرة في استهلاك الطاقة على مستوى مرافقنا ومواقعها غير الفنية خلال عام 2025، حيث نجحنا في خفض الاستهلاك بمقدار 2.36 مليون كيلوواط - ساعة من خلال برامج موجهة لرفع الكفاءة، شملت ما يلي:

- **نظام إدارة المباني (BMS):** جرى اعتماد هذا النظام في المقر الرئيسي لشركة "دو" ليتولى مهام المراقبة اللحظية لاستهلاك الطاقة، والضبط الآلي لدرجات الحرارة عند 26 درجة مئوية خارج أوقات العمل الرسمية، مما أثمر عن تحقيق وفورات ملموسة.
- **تحديث تجهيزات الإضاءة بأنظمة (LED):** شملت هذه المبادرة كافة الفروع والمنافذ، والمكاتب، والمستودعات، لضمان تحقيق وفورات مستدامة في استهلاك الكهرباء، ودعم أهدافنا الاستراتيجية للاستدامة.
- **تقنية مستشعرات الحركة:** تم توظيف هذه التقنية لضمان تشغيل الإنارة حصراً عند الحاجة، مما يساهم في الحد من استهلاك الطاقة في المساحات التي تشهد معدلات إشغال متغيرة.
- **ألواح العزل الحراري للنوافذ:** بادرنا بتركيب ألواح (3M) العازلة لأشعة الشمس على كافة نوافذ المقر الرئيسي؛ في خطوة حققت خفضاً بنسبة 4.7% في استهلاك الكهرباء، وانخفاضاً بنسبة 8.2% في استخدام المياه المبردة.

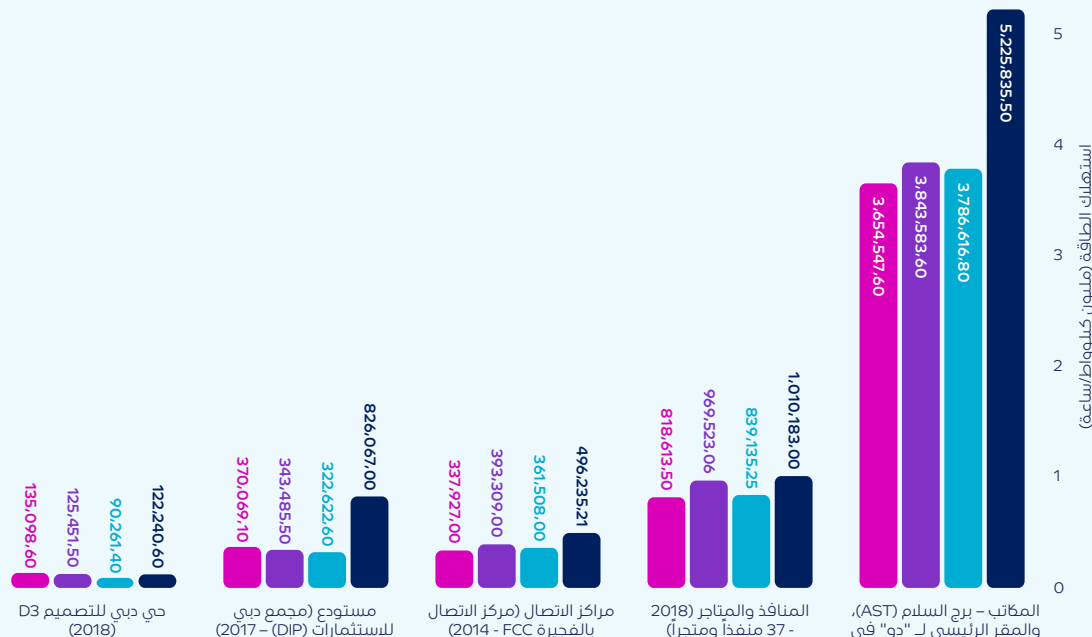
شهد استهلاك الطاقة في حي دبي للتصميم (D3) زيادة خلال عام 2025 تعزى إلى تنفيذ عمليات تجديد محدودة في المرافق وارتفاع معدلات الإشغال، وهو ما يتطلب توفير طاقة إضافية لمواكبة توسع العمليات التشغيلية.

المفتاح

- استهلاك الطاقة في سنة الأساس
- استهلاك الطاقة في عام 2023
- استهلاك الطاقة في عام 2024
- استهلاك الطاقة في عام 2025

وفورات الطاقة

استهلاك الطاقة: سنة الأساس مقارنة بالأعوام 2023 و2024 و2025



المكاتب - برج السلام (AST)، والمقر الرئيسي لـ "دو" في دبي هيلز (DH HQ)، والمبنى 8 و9 المدينة الأكاديمية الدولية في دبي (ديك) (DIAC) ومكتب "دو"، شارع حمدان بن محمد (2014)



الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

الإدارة البيئية الرقمية

اعتمدنا أدوات رقمية متطورة لتعزيز آليات تتبع وتطوير الأداء البيئي، حيث يتيح تطبيق "واستك" (Wastek) للهواتف المتحركة تتبعاً انشياً لإدارة النفايات عبر المواقع التجارية، في حين يوفر نظام "كافم تك" (CAFMTEK) قدرات متكاملة لإدارة المرافق.

وتدعم هذه المنصات الرقمية اتخاذ قرارات مدروسة قائمة على البيانات، مع إتاحة المراقبة الفورية للأداء وضمان التوزيع الكفء للموارد عبر برامجنا البيئية.

التميز في جودة الهواء الداخلي

اعتمدنا نهجاً استباقياً قائماً على التصميم لضمان أعلى مستويات الجودة للهواء الداخلي في جميع مرافقنا. وتخطى أنظمة التهوية المعتمدة في مبانينا المعايير الدولية ومتطلبات الجمعية الأمريكية لمهندسي التدفئة والتبريد وتكييف الهواء (ASHRAE)، حيث جرى تصميمها هندسياً منذ المراحل الأولى لتحسين عملية تبادل الهواء وضمان راحة الأفراد. وتتكامل أنظمة التنقية والفلتر عالية الكفاءة مع مستشعرات متطورة ترافق باستمرار مستويات ثاني أكسيد الكربون ودرجات الحرارة والرطوبة. وتتيح هذه المراقبة اللحظية لفريق إدارة المرافق الحفاظ على بيانات داخلية صحية عبر إجراء تعديلات مدروسة تستند إلى البيانات، مما يساهم في توفير مساحات أكثر نقاءً تعزز رفاهية الموظفين، وأداءهم الذهني، وتجربة العملاء.

الاقتصاد الدائري وإدارة النفايات

حققنا خلال عام 2025 تقدماً استثنائياً في تطبيق ممارسات الاقتصاد الدائري، مسجلين بذلك معايير قياسية جديدة لأداء إدارة النفايات ضمن قطاع الاتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة.

وتهدف استراتيجيتنا الشاملة لإدارة النفايات، والتي أطلقت رسمياً في عام 2024، إلى خفض النفايات بنسبة تتراوح بين 30% و50% بحلول عام 2026، وذلك عبر الدمج المنهج لمبادئ الاقتصاد الدائري في كافة العمليات.

تحويل مسار النفايات

سجلنا معدلاً استثنائياً في تحويل مسار النفايات بلغ 42% خلال عام 2025، وهو ما يعادل توجيه 117,708 كيلوغرامات من النفايات بعيداً عن المكبات. ويتجاوز هذا الإنجاز بوضوح هدفنا الأولي المحدد عند 18%، مما يبرهن على فاعلية حلولنا المتكاملة لإدارة النفايات، والدعمية بتطبيقات الهواتف المتحركة لضمان تتبع وانسيابية العمليات عبر المواقع التجارية.

ومن خلال شراكاتنا الاستراتيجية مع مجموعة عمل الإمارات للبيئة (EEG) وشركة "هايتك" (HITEK)، وبالتكامل مع البرامج التدريبية الشاملة للموظفين وحملات التوعية الميدانية، أحدثنا أثراً ملموساً على أرض الواقع، لترسي بذلك معياراً إقليمياً للعمليات المستدامة.

تحويل مسار النفايات بلغ

42%

خلال عام 2025

تحليل مكونات النفايات

تكشف عمليات التدقيق الشاملة للنفايات أن متوسط ما ينتجه الموظف الواحد في "دو" يبلغ 0.22 كيلوجرام يومياً. وقد بلغ إجمالي النفايات المنتجة خلال عام 2025 نحو 255,229 كيلوغراماً، توزعت على أربع فئات رئيسية:

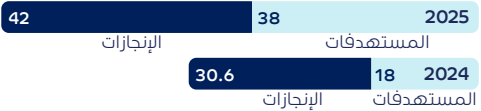
- **النفايات العامة:** 162,042 كيلوغرام (58.83% من إجمالي النفايات)
- **مخلفات الطعام:** 20,791 كيلوغرام (7.75% من إجمالي النفايات)
- **المواد القابلة لإعادة التدوير:** 71,395 كيلوغرام (25.92% من إجمالي النفايات)
- **حجم الخفض:** 21,225 كيلوغرام (7.5% من إجمالي النفايات)

يبرهن إنجازنا بتخفيض نسبة 7.50% من إجمالي النفايات المنتجة مقارنة بالعام الماضي على تقدمنا نحو تحقيق الكفاءة

التشغيلية والاستخدام الأمثل للموارد.



تحويل مسار النفايات (%)



● النفايات العامة	58.83%
● مخلفات الطعام	7.75%
● المواد القابلة لإعادة التدوير	25.92%
● حجم الخفض	11.6%



الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

إجمالي النفايات الناتجة (كجم)

برنامج تحويل مخلفات الطعام إلى سماد عضوي

قمنا بتركيب نظام متكامل لمعالجة مخلفات الطعام داخل المقر الرئيسي لشركة "دو"؛ مما أسهم خلال عام 2025 في تحويل مسار 20,791 كيلوغراماً من النفايات العضوية بعيداً عن المكبات، ومعالجتها لإنتاج 7,277 كيلوغراماً من السماد الغني بالعناصر الغذائية.

وساعدت هذه المبادرة في تجنب انبعاث تقدر بنحو 51,980 كجم من غاز ثاني أكسيد الكربون إلى الغلاف الجوي. ويوزع هذا السماد على الموظفين لاستخدامه في زراعة الحدائق الشخصية والمجتمعية، في خطوة تعزز ثقافة الاستدامة والمسؤولية البيئية في مؤسستنا، وتسهم في الوقت ذاته في تحسين صحة التربة وزيادة المساحات الخضراء.

20,791 كجم

من النفايات العضوية التي تم تحويل مسارها بعيداً عن المكبات

7,277 كجم

تم تحويلها إلى سماد غني بالمغذيات في عام 2025

51,980 كجم

من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون تم تجنب وصولها إلى الغلاف الجوي

التخلص من المواد البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد

نواصل تحقيق خفض ملموس في استهلاك المواد والعبوات البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد على مستوى جميع عملياتنا، وذلك من خلال:

إعادة التدوير والمشتريات الدائرية

حققت برامجنا الشاملة لإعادة التدوير ومبادرات المشتريات الدائرية قيمة بيئية واقتصادية ملموسة خلال عام 2025، وشملت ما يلي:

- **إعادة تدوير الورق:** إعادة تدوير 11.6 طن من الورق بالتعاون مع مجموعة عمل الإمارات للبيئة، مما أسهم في إعادة الاستفادة من الموارد وخفض حجم النفايات.
- **إعادة تدوير البطاريات:** تم إعادة تدوير 369,460 كجم من بطاريات الرصاص الحمضية المستهلكة بالشراكة مع شركة "دوبات" (Dubatt) لإعادة تدوير البطاريات، مما يضمن التخلص الآمن منها ويدعم مبادئ الاقتصاد الدائري عبر استعادة المواد القيمة.
- **النفايات الإلكترونية:** تعاوناً مع شركة "إي سايكلكس" (e-Cyclix) لضمان التخلص السليم وإعادة تدوير شاشات التلفاز والمعدات الإلكترونية التالفة، مما يسهم في دعم الاقتصاد الدائري عبر استرداد المواد القيمة والحد من النفايات المرسلة إلى المكبات.
- **المشتريات الدائرية:** تم بيع 45,425 كجم من المخزون الفائض عبر "إمارات للمزادات"، مما أسهم في إطالة دورة حياة المنتجات وإعادة توجيه المواد للاستخدام بدلاً من التخلص منها.
- **الابتكار في التغليف:** تم استبدال أغلفة الفقاعات البلاستيكية بالورق المقوى المعاد تدويره (المصمم بخلايا) في كافة عملياتنا التشغيلية، بهدف الحد من نفايات التغليف البلاستيكية.

- **الاستغناء عن عبوات المياه:** نجحنا في الاستغناء عن 50,471 عبوة بلاستيكية ذات استخدام واحد خلال عام 2025، عبر تركيب وحدات لتنقية المياه في كافة المكاتب، ومنافذ التجزئة، والمستودعات، والمواقع الفنية. يمثل هذا الإنجاز انخفاضاً بنسبة 90% في استخدام عبوات المياه سعة 5 جالونات، مما يسهم بشكل كبير في الحد من النفايات البلاستيكية، بالتوازي مع ضمان توفير مياه شرب نقية وعالية الجودة للموظفين.

- **شريحة الاتصال الصديقة للبيئة (eco-SIM) من "فيرجن موبايل":** طرحنا شريحة اتصال مصممة بيئياً ومُصنعة من البلاستيك المعاد تدويره والمستخرج من الأجهزة المنزلية التالفة (الثلاجات)، وذلك بالشراكة مع شركتي "تاليس" (Thales) و"فيوليا" (Veolia). أثمر هذا الابتكار عن تجنب إنتاج 5,000 طن متري من البلاستيك الأولي، والحيلولة دون انبعاث 15,000 طن متري من غاز ثاني أكسيد الكربون. تتميز شريحة (Eco-SIM) بكونها قابلة لإعادة التدوير بالكامل ومحايدة للكربون، بما ينسجم مع التزام "فيرجن موبايل" بالتحول البيئي.





الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

الشهادات والاعتمادات البيئية

تستند منهجيتنا في الإدارة البيئية إلى أطر قوية للحوكمة واعتمادات دولية مرموقة، تشمل:

- **شهادة الآيزو (ISO 14001):** حافظنا على هذا الاعتماد على مستوى عمليات شبكات الهاتف المتحرك ومرافق مراكز البيانات، مما يوفر أطرا منهجية تضمن فاعلية الإدارة البيئية والتحسين المستمر.
- **شهادة الريادة في تصاميم الطاقة والبيئة (LEED) - الفئة البلاتينية:** حققنا تقييما استثنائيا بلغ 95 من أصل 100 نقطة، وهو الأعلى على مستوى المنطقة، مما يبرهن على تميزنا في التصميم المستدام للمباني وعملياتها التشغيلية.
- **شهادة الآيزو للمشتريات المستدامة (ISO 20400):** حصلنا على هذا الاعتماد لتعزيز تبني أفضل الممارسات العالمية في الإدارة المستدامة لسلسلة التوريد.
- **علامة غرفة دبي للتميز في المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عن فئة الأثر البيئي والاجتماعي والحوكمة:** حصلنا على هذه العلامة بتقييم بلغ 84%، تقديرا لشمولية أدائنا وشفافيتنا في مجال الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية.
- **شهادة معيار إدارة صناعة التنظيف للمباني الخضراء (CIMS-GB):** جرى توثيق ممارسات التنظيف الأخضر في كافة مرافقنا التجارية، واعتمادها عبر عمليات تدقيق من جهات خارجية مستقلة.

تقدم هذه الشهادات والأطر ضمانة موثوقة للأطراف المعنية وأصحاب المصلحة، كما أنها تعزز مساعي التحسين المستمر للأداء البيئي عبر مختلف عملياتنا.



وفي هذا السياق، احتفينا بيوم البيئة الوطني لدولة الإمارات عبر تنظيم مبادرات بيئية شملت حملات تنظيف ومسارات للمشي الجبلي في إمارة الفجيرة؛ في خطوة أتاحت إشراك الموظفين في أنشطة ميدانية وعملية للحفاظ على البيئة، وساهمت في تعزيز ثقافة الوعي بالاستدامة بين فرق عملنا.

شاركنا في حملة زراعة الأشجار "من أجل إماراتنا نزرع" في إمارة رأس الخيمة بالتعاون مع مجموعة عمل الإمارات للبيئة، وهي منظمة غير حكومية رائدة تعنى بجهود التشجير على مستوى الدولة منذ عام 2007. وساهمنا من خلال هذه الحملة في زراعة مجموعة من الأشجار المحلية، وزيادة مساحة الرقعة الخضراء، ودعم التنوع الحيوي، وتعزيز جهود احتجاز الكربون بما يتماشى مع الأهداف المناخية الوطنية. وتؤكد هذه المبادرة التزامنا بالمسؤولية البيئية والمشاركة المجتمعية في الحفاظ على النظم البيئية واستعادتها.

تفعيل دور الموظفين في المبادرات البيئية



الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

الإدارة المسؤولة للمياه

طبقنا تدابير شاملة لترشيد استهلاك المياه عبر كافة مرافقنا، مما أثمر عن استخدام الموارد بكفاءة عالية، وتحقيق خفض ملموس في معدلات استهلاك المياه، وذلك من خلال ما يلي:

- **تجهيزات ترشيد استهلاك المياه:** بادرنا بتركيب أجهزة تهوية المياه (Water aerators)، والصنابير المزودة بمستشعرات تلقائية، وأنظمة الطرد منخفضة الاستهلاك في جميع مرافقنا.
- **نشر وحدات تنقية المياه:** واصلنا التوسع في تزويد المكاتب ومتاجر التحزنة والمستودعات والمواقع الفنية بوحدات تنقية المياه، لتعزيز الاستخدام المستدام للمياه مع ضمان توفير مياه شرب نقية وعالية الجودة.

وتعكس هذه المبادرات التزامنا الجاد بالإدارة المسؤولة للمياه، وهو توجه يكتسب أهمية قصوى بالنظر إلى البيئة الجغرافية لدولة الإمارات العربية المتحدة، التي تتسم بندرة الموارد المائية، كما أنه يسهم بشكل مباشر في دعم السياسات الوطنية الرامية إلى الحفاظ على الموارد.

رؤية مستقبلية: أولوياتنا لعام 2026

لتتزم خلال عام 2026 بتسريع خطواتنا نحو تحسين أدائنا البيئي، وذلك عبر التركيز على الأولويات الاستراتيجية الأربع التالية:

- **توسيع نطاق برنامج الجياد المناخي:** ستعمل على التوسع في تزويد الأبراج بأنظمة الطاقة الشمسية ونشر أنظمة الليثيوم الهجينة، بالتزامن مع زيادة الاعتماد على تقنيات تحسين استهلاك الطاقة المدعومة بالذكاء الاصطناعي (iPowerStar) لتشمل مواقع إضافية ضمن شبكتنا. كما سنطلق نماذج تجريبية (PoC) جديدة لاختبار تقنيات مبتكرة لخفض استهلاك الطاقة، وتحسين معدل فعالية استخدام الطاقة (PUE) في مراكز البيانات.
- **ترقية معدات الشبكة:** تركز جهود ترقية المعدات على تبني تقنيات عالية الكفاءة في استهلاك الطاقة كبديل للأنظمة السابقة، مما يضمن خفض استهلاك الطاقة اللازمة لنقل البيانات، ويفتح المجال لإعادة تدوير المواد التي تم الاستغناء عنها ودمجها ضمن مسارات الاقتصاد الدائري.
- **تعزيز ممارسات الاقتصاد الدائري:** انطلاقاً من إنجازنا المتمثل في تحويل مسار 42% من النفايات، سنطبق ممارسات مُحسنة لفرز النفايات، ونوسع نطاق المنصات الرقمية لإدارتها لتشمل مواقع إضافية، بما يتيح التتبع اللحظي لمستوى الأداء.

- **تطوير آليات القياس وإعداد التقارير:** سنوسع نطاق قياس انبعاثات النطاق الثالث لغطي عمليات سلسلة التوريد، ودورة حياة المعدات، والأنشطة اللوجستية. وفي هذا الصدد، ستسهم أنظمة إدارة البيانات المدعومة بالذكاء الاصطناعي في تحسين دقة التقارير وتمكين التحليلات التنبؤية لضمان التحسين الأمثل للأداء البيئي.





الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

الأولوية الرابعة - خصوصية وأمن البيانات

تعد حماية البيانات والعمل بنزاهة في "دو" من المبادئ الجوهرية للحفاظ على ثقة عملائنا وموظفينا وأصحاب المصلحة. ويدمج إطار عملنا الشامل بين تقنيات الأمان المتطورة، والإدارة الصارمة للمخاطر، والشهادات الدولية المرموقة، والحوكمة الرشيدة، بهدف حماية أصول البيانات بالتوازي مع دعم مسيرة التحول الرقمي.

ونعي تماماً أن تدابير الأمن السيبراني القوية وممارسات الأعمال الأخلاقية هي مكونات أساسية لضمان ثقة العملاء، واستمرارية العمليات، وتعزيز المزايا التنافسية. ولهذا، نحرص على التحسين المستمر لقدارتنا الأمنية، والتدريب المنهجي على أخلاقيات العمل، وتطبيق آليات واضحة للمساءلة، للحفاظ على مكانتنا كمشغل موثوق لخدمات الاتصالات ينسجم في توجهاته مع الأولويات الوطنية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

وتشمل أولوياتنا الرئيسية لعام 2026 تعزيز الامتثال لسيادة البيانات فيما يتعلق بنقل البيانات عبر الحدود، وتحديث مركز العمليات الأمنية لدينا بقدرات الكشف والاستجابة المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وتقوية عمليات إدارة مراحل دورة وصول الموظفين، إلى جانب مراجعة مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات العمل لضمان مواكبتها للأنشطة التجارية والمتطلبات التنظيمية المتطورة.

الأمن السيبراني وحماية البيانات

نواصل تعزيز إطار عملنا للأمن السيبراني وحماية البيانات بالاستناد إلى نموذج أمني قائم على المخاطر ومعزز بالذكاء الاصطناعي. ويؤهل هذا التطور الشركة للتصدي بفعالية للتهديدات الناشئة، بالتزامن مع الحفاظ على المرونة التشغيلية وثقة العملاء. ويعتمد نهجنا الشامل على معلومات استباقية حول التهديدات، وأتمتة الاستجابة للحوادث، والامتثال لأحدث المعايير المعتمدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، مما يعكس التزامنا بحماية أصول البيانات وضمان استمرارية الخدمات في ظل مشهد أمني يزداد تعقيداً.

وقد شهد هيكل حوكمة الأمن السيبراني تطوراً كبيراً ليتحول إلى إدارة متخصصة يقودها رئيس قطاع الأمن، بصلاحيات موسعة تشتمل على الإشراف على مركز العمليات الأمنية، وإدارة مخاطر الأمن السيبراني، وحماية البيانات، والتخطيط والتصميم، وإدارة استمرارية الأعمال. ويضمن هذا النهج المتكامل توفير إشراف يشمل كافة الأبعاد الأمنية ويسمح بالاستجابة السريعة للتهديدات الناشئة، مع الحفاظ على التوافق مع أهداف الأعمال.



الأداء والاعتمادات الأمنية

أثبتت منظومتنا الأمنية كفاءة استثنائية، وهو ما تجلى بوضوح في نتائج كافة مؤشرات الأداء الحيوية. فلم تسجل أي اختراقات حرجية للبيانات خلال هذه الفترة، في حين حافظ مركز العمليات الأمنية على متوسط زمن استجابة للحوادث يقل عن 30 دقيقة، وبلغت نسبة جاهزية الأنظمة للخدمات الحيوية 99.999%. وتعكس هذه الإنجازات نهجنا الاستباقي في إدارة التهديدات، والذي ترافق مع انخفاض ملموس في الحوادث المرتبطة بهجمات التصيد الاحتيالي، ونجاح في تبسيط عمليات حوكمة وإدارة الهوية الرقمية للمستخدمين.

وتأكيداً على التزامنا الدائم بأفضل المعايير العالمية، حصلنا على مجموعة واسعة من الشهادات والاعتمادات المرموقة. فقد حافظنا على شهادة الآيزو (ISO 27001:2022) التي تغطي مراكز البيانات، والبنية التحتية للشبكات، والبيئات السحابية، مع إتمام عمليات تدقيق إعادة الاعتماد السنوية دون تسجيل أي مخالفات جوهرية. كما تضمن شهادة معيار أمن بيانات قطاع بطاقات الدفع (PCI DSS v4.1) أمان بيانات الدفع عبر كافة أنظمة المعاملات، في حين تؤكد شهادة الآيزو لإدارة استمرارية الأعمال (ISO 22301:2019) كفاءة قدراتنا العالية في مجال التعافي من الكوارث. وإلى جانب ذلك، يتوافق إطار عملنا الأمني مع المعايير الوطنية للأمن السيبراني في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال حصولنا على شهادة المعيار الوطني لاستمرارية الأعمال من الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث (NCEMA) 7000:2021، مما يؤكد مكانتنا كمشغل موثوق لخدمات الاتصالات.



الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

إدارة المخاطر والضوابط الأمنية

حدثنا سياسات أمن المعلومات لتتوافق مع متطلبات شهادة الآيزو (ISO 27001:2022)، مما ساهم في تقوية تكامل معلومات التهديدات، ومنع تسريب البيانات، وحجب البيانات الحساسة (Data Masking)، وأمن الخدمات السحابية. وتشمل أبرز المخاطر المرصودة التصيد الاحتيالي، وبرمجيات الفدية، واستخراج البيانات غير المصرح به، والتهديدات الداخلية. وتُتابع هذه المخاطر عبر نماذج فصلية لتقييم التهديدات، واختبارات المحاكاة الهجومية (Red-team)، وتقييم المخاطر باستخدام إطار عمل الأمن السيبراني (NIST) ومنهجيات الآيزو (ISO 27005). وتفيد النتائج في سجل مركزي للمخاطر، ويتولى الفريق الإدارة التنفيذية اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة، لضمان وجود مساهلة على المستوى التنفيذي عن النتائج الأمنية.

وتتضمن تدابير التخفيف من المخاطر تقسيم الشبكات، وحماية النقاط الطرفية، وإجراء اختبارات اختراق دورية، وتشفير البيانات أثناء الحفظ والنقل. كما طورنا الضوابط الرئيسية لتشمل جدران الحماية المتقدمة (Next-Gen Firewalls)، ومنصات اكتشاف التهديدات والاستجابة لها (EDR/XDR)، وأنظمة الحماية من هجمات حجب الخدمة الموزعة (DDoS). وعلاوة على ذلك، عززنا أمن شبكات الجيل الخامس (5G) وإنترنت الأشياء (IoT) عبر عزل الشبكات والمسح المستمر لاكتشاف الثغرات.

وبيعمل مركز العمليات الأمنية وفق إطار عمل للاستجابة للحوادث يستند إلى معايير (NIST)، ليوفر مراقبة مستمرة لكافة الأنظمة على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع. وجدير بالذكر أنه لم تسجل أي اختراقات تستدعي الإبلاغ التنظيمي خلال هذه الفترة. وإلى جانب ذلك، طبقنا ضوابط أمنية متطورة لحماية البيانات وتشفيرها، بالتوازي مع توسيع نطاق برامج الامتثال عبر التقييمات الدورية والإشراف المباشر من قبل لجنة حوكمة البيانات.

التدريب والتقنيات الناشئة

طورنا لوحة معلومات المخاطر السيبرانية المخصصة لدعم إشراف الفريق الإدارة التنفيذية، مما يمنح القيادة التنفيذية رؤية شاملة وفورية للوضع الأمني على مستوى الشركة. كما وسعنا نطاق التقييمات الداخلية للأمن السيبراني عبر مختلف الأقسام، لتعزيز مبدأ المساهلة وضمان التطبيق المتسق للمعايير الأمنية. وشملت أبرز النتائج تحسين مستويات المساهلة بين الإدارات، والحد من انتهاكات السياسات، وتدعيم الضوابط الأمنية.

وعلى صعيد التوعية، قدمنا تدريباً إلزامياً سنوياً حول الأمن السيبراني لكافة الموظفين، مدعوماً بمحاكاة دورية لهجمات التصيد الاحتيالي لتقييم مستويات الوعي وفعالية الاستجابة. ويضمن هذا البرنامج التدريبي الشامل استيعاب الموظفين لدورهم الحيوي في الحفاظ على أمن المؤسسة، ويزودهم بالمهارات اللازمة لتحديد التهديدات الأمنية والتعامل معها بالشكل الأمثل.

مدونة قواعد السلوك المهني وأخلاقيات العمل

حصلت وثيقة "مدونة قواعد السلوك المهني وأخلاقيات العمل" على موافقة مجلس الإدارة واعتماد الرئيس التنفيذي، وتسري أحكامها على كافة الموظفين والاستشاريين العاملين في شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة. وقد أطلقنا وأنجزنا التقييم السنوي للمدونة وتوقيع القرارات الخاصة بها على مستوى الشركة وجميع الشركات التابعة لها، محققين نسبة إنجاز استثنائية بلغت 99.61%. ويبرهن معدل الإنجاز الاستثنائي هذا التزام المؤسسة الشامل بالسلوك الأخلاقي، ويضمن إقرار الموظفين بفهمهم وتعهدهم بالحفاظ على معاييرنا الأخلاقية.

وتحتفظ وحدات الأعمال بمؤشرات أداء رئيسية حول إتمام تدريبات مدونة قواعد السلوك وتسوية حالات عدم الامتثال التي تم رصدتها وملاحظات التدقيق. كما حرص مجلس الإدارة على إدراج مؤشرات أداء رئيسية تتعلق بالأخلاقيات الفريق الإدارة التنفيذية بإشراف إدارتي الامتثال والموارد البشرية. ويكفل إطار المساهلة المعتمد تحمل كبار القادة مسؤولية مباشرة عن نشر ثقافة مؤسسية أخلاقية في نطاق صلاحياتهم.

وإلى جانب ذلك، حدّثت الشركة منهجيتها الخاصة بإدارة مخاطر الأمن السيبراني لتشمل تدابير تُعنى بمواجهة التهديدات ومخاطر الخصوصية المرتبطة بالتقنيات الناشئة، مثل الذكاء الاصطناعي، وإنترنت الأشياء، والخدمات السحابية، وبيئات شبكات الجيل الخامس (5G). ويضمن هذا النهج الاستشرافي تطور اعتبارات الأمن والخصوصية بالتوازي مع التقدم التكنولوجي، مما يدعم مسيرة الابتكار دون المساس بالإدارة السليمة للمخاطر.

ونحرص كذلك باستمرار على إطلاع الأطراف المعنية على الوضع الأمني للشركة عبر مشاركة التحديثات الدورية من خلال قنوات التواصل الداخلي، والتقارير، واللقاءات المفتوحة، حيث يسهم تعزيز الأمن السيبراني في دعم ثقة العملاء، وضمان استمرارية العمليات، وتحقيق ميزة تنافسية ملموسة في إطار مبادرات التحول الرقمي.

ممارسات الأعمال الأخلاقية

نؤمن في "دو" أن ممارسات الأعمال الأخلاقية هي الأساس الأهم لعملياتنا وعلاقاتنا مع مختلف الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة. ولتحقيق ذلك، نعتمد إطار عمل شامل للحوكمة يكفل التزام كافة الموظفين، والاستشاريين، وشركاء الأعمال بأعلى معايير النزاهة والشفافية وخضوعهم للمساءلة. ويستند نهجنا الخاص بأخلاقيات الأعمال إلى سياسات صارمة، وتدريب منهجي، وآليات واضحة للإبلاغ، وهو نهج مدعوم بإشراف دقيق ورقابة فاعلة من الإدارة العليا ومجلس الإدارة.



الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

سياسة مكافحة الرشوة والفساد والهدايا

يتعين على جميع الموظفين الالتزام بسياسة مكافحة الرشوة والفساد والهدايا، والتي تحدد الإجراءات والضوابط الواجب اتباعها على مستوى الشركة. ونحث الموظفين على الإبلاغ عن أي حالات تضارب في المصالح، أو هدايا تم استلامها أو يتوقع تلقيها، وذلك عبر التواصل مع فريق الامتثال وشركاء أعمال الموارد البشرية. وشهدنا حالات بادر فيها موظفون بالتواصل مع فريق الامتثال لطلب الدعم والمشورة في مسائل تتعلق بتضارب المصالح والهدايا، وتم تقديم التوجيه اللازم في هذا الشأن. ولم تُرفع أي حالات محددة تستدعي التحقيق إلى فريق الامتثال خلال الفترة المشمولة التقرير.

توعية الموظفين

شارك الموظفون عبر منصة "وورك فيفو" (Workvivo) تحديثات دورية حول الموضوعات المتعلقة بالأخلاقيات، بما في ذلك الهدايا، وتضارب المصالح، وغيرها من الاعتبارات الأخلاقية. كما بُثت المنشورات التوعوية عبر قنوات التواصل الداخلية، والتي تشمل المنصات الرقمية وشاشات العرض، لضمان وصولها إلى كافة الموظفين في مختلف بيئات العمل. وعلاوة على ذلك، ترسل إشعارات مباشرة عبر البريد الإلكتروني إلى الفريق الإدارة التنفيذية فور إتمام فرقههم للتدريب الخاص بمدونة قواعد السلوك المهني وأخلاقيات العمل، مما يتيح للقيادة التنفيذية متابعة معدلات إنجاز التدريب بشكل مباشر وشفاف.

الإبلاغ عن المخالفات

تتولى إدارة التدقيق الداخلي في "دو" مسؤولية الإشراف على قنوات الإبلاغ عن المخالفات، في حين يُدير فريق الامتثال في "دو باي" (du Pay) قنوات مستقلة لهذا الغرض. كما توفر الشركة للموظفين آليات متعددة للإبلاغ عن المخالفات، تتضمن بريداً إلكترونياً مخصصاً، وخطاً هاتفياً ساخناً، وبوابة إلكترونية؛ مما يكفل سهولة الإبلاغ أياً كان موقع العمل ومهما كانت وسيلة التواصل المفضلة. وتوفر هذه الآليات المستقلة بيئة آمنة تمنح فرق العمل الثقة التامة لطرح مخاوفهم للإدارة دون خشية التعرض لأي إجراءات انتقامية وهو ما يدعم بقوة ثقافة الشفافية والمساءلة المؤسسية.

استمرارية الأعمال

لضمان تقديم منتجاتنا وخدماتنا دون انقطاع خلال فترات عدم الاستقرار، طبقنا نظاماً متكاملًا لإدارة استمرارية الأعمال يخضع لحكومة صارمة، ومصمم خصيصاً لتعزيز المرونة المؤسسية على مختلف الأصعدة بما في ذلك كوادرننا البشرية، وعملياتنا، ومرفقنا، وتقنياتنا، وضمان الحماية الكاملة لمصالح عملائنا، وشركائنا، وموردنا، والجهات التنظيمية، والمقاولين والمتعاقدين.

وخلال عام 2025، نجحنا في الحفاظ على شهادة الآيزو 22301:2019 للأمن والمرونة في أنظمة إدارة استمرارية الأعمال، مما يؤكد التزامنا المستمر بالمعايير المعتمدة والمتعارف عليها دولياً.

وعلاوة على ذلك، حققت بنيتنا التحتية الحيوية نسبة امتثال بلغت 100%، وفقاً لنتائج التدقيق الشامل والدقيق الذي أجرته هيئة تنظيم الاتصالات والحكومة الرقمية. وإلى جانب ذلك، شاركنا بفاعلية في العديد من عمليات المحاكاة الوطنية، ولنا تقديرنا واسعاً في جميع تلك التدريبات.

ومع مضي "دو" قدماً في برنامجها الشامل للتحول، سيظل نظام إدارة استمرارية الأعمال بمثابة الدعامية الرئيسية للمرونة التشغيلية عبر مختلف قطاعنا، والتي تشمل "du للأعمال" ومنصة "du Pay" و"du Tech" و"du Infra". ويضمن ذلك التوجه قدرة المؤسسة على تقليل انقطاع الخدمات إلى الحد الأدنى، والحفاظ على استمرارية العمل في الظروف الاستثنائية، وتطبيق أعلى معايير الموثوقية والمرونة الرقمية الوطنية.

آليات التظلم

نحرص في "دو" على توفير بيئة عمل عادلة وشفافة عبر اعتماد سياسة متكاملة للتظلم، تضمن التعامل مع ملاحظات وقضايا الموظفين بأعلى درجات الكفاءة.

وفي عام 2025، سجلنا ما يلي:

- باشرنا ست حالات مرتبطة بسوء السلوك، وأُغلقت جميعها بعد اتخاذ التدابير التصحيحية المناسبة.
- نجح فريق الموارد البشرية في تسوية ثلاث حالات إضافية تتعلق بإدارة الأداء.





الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

التسويق المسؤول

لتنرم بشكل كامل بتصميم حملات تسويقية وتواصلية تتسم بالمسؤولية والمصادقية والموثوقية والروح الودودة والإيجابية. وفي هذا الإطار، نمنح عملائنا حرية الاختيار بشأن تلقي رسائلنا التواصلية من عدمه، مع امتناعنا القاطع عن بيع أي منتجات أو خدمات محظورة أو مثيرة للجدل. وعلى مدار العام، لم نسجل أي حوادث تتعلق بعدم الامتثال لمعايير وضع العلامات على المنتجات.

المشتريات المسؤولة

عملنا في عام 2025 على تحديث سياسة المشتريات لتعكس التزامنا بنهج المشتريات المستدامة، وذلك من خلال موازنة وثائق الإجراءات مع متطلبات معيار الأيزو (ISO 20400) في كافة عمليات الشراء. ويضمن هذا التحديث دمج اعتبارات الاستدامة بصورة منهجية ومدروسة ضمن قرارات المشتريات، بدءاً من مرحلة اختيار الموردين وصولاً إلى إدارة العقود.

مشاركة الموردين

وفي إطار جهودنا لتعزيز الاستدامة على امتداد سلسلة التوريد، وقع اختيارنا على أبرز 100 مورد للحصول على اعتماد الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية من خلال جهة تقييم مستقلة. وتؤسس هذه المبادرة لمقاييس مرجعية واضحة للأداء في هذه المجالات، كما تسهم في تحديد فرص التحسين المشترك بالتعاون مع مورديننا الاستراتيجيين. وإلى جانب ذلك، نواصل دعمنا لعمليات الشراء المحلية؛ حيث وضعنا أهدافاً سنوية مدروسة لمساندة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز مستهدفات برنامج المحتوى الوطني ودعم مبادرات الحد من النفايات.

أبرز الإنجازات في عام 2025:

2,395
مورداً نشطاً

4.6 مليار درهم إماراتي
إجمالي الإنفاق على المشتريات

28%

من الإنفاق مع موردين تقع مقراتهم الرئيسية في دولة الإمارات

1%

من الإنفاق مع الموردين الإماراتيين والشركات الصغيرة والمتوسطة

استدامة سلاسل التوريد

في عام 2025، أبرمنا شراكة مع شركة "CRIF"، العالمية المتخصصة في أنظمة المعلومات الائتمانية والتحليلات والحلول الرقمية، لتعزيز الأداء في مجال الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية ضمن سلسلة التوريد من خلال منصة سينسجي (Synesgy) الرقمية الرائدة من "CRIF". ويدمج هذا التعاون الممارسات المستدامة في صميم العمليات التجارية، مما يعزز مكانة "دو" كشركة سبّاقة في مجال الاستدامة المؤسسية ضمن قطاع الاتصالات.

وتأتي هذه الخطوة في ظل تنامي الطلب العالمي على ممارسات الأعمال المستدامة، حيث تبادر "دو" إلى دمج معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في عمليات تقييم الموردين. وتتيح منصة "Synesgy" لشركة "دو" فهماً أعمق لأداء الموردين في مجالات البيئة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة، بما يضمن توافقه مع الأهداف الطموحة للشركة "دو" في مجال الاستدامة، والامتثال للمتطلبات التنظيمية الصارمة.

وتوفر منصة "Synesgy" لشركة "دو" تقييماً تفصيلياً لجهود الموردين في مجالات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية، من خلال تسليط الضوء على تأثيرهم البيئي، ومبادراتهم الاجتماعية، ومستوى الحوكمة لديهم. كما تتيح المنصة إمكانية رصد المخاطر المرتبطة بممارسات الاستدامة وإدارتها بكفاءة ضمن سلسلة التوريد. وتعتمد منصة "Synesgy"، على تحليلات متقدمة تمكن من المراقبة المستمرة وتحسين أداء الموردين في مجالات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة، ما يدعم أهداف "دو" للتنمية المستدامة. وتسهم هذه المبادرة في تعزيز التزام "دو" بأعلى مستويات من الشفافية والمعايير الأخلاقية، بما ينسجم مع المؤشرات العالمية للاستدامة.





الركيزة الثانية تابع العمل بأخلاقيات ومسؤولية

لا سيما في المهام عالية الخطورة مثل العمل في المرتفعات والتعامل مع المواد الخطرة. وفي هذا الإطار، حرصنا على تلقي جميع الكوادر للتدريب اللازم، وتنمية مهاراتها، وتزويدها بمعدات الوقاية الشخصية الضرورية.

التدريب والجاهزية

نفذنا برامج تدريبية شاملة في مجال الصحة والسلامة لتزويد كوادرننا بالمعارف الضرورية وضمان الامتثال للمتطلبات الحكومية. وشملت أبرز مبادراتنا في هذا المجال دورات متخصصة في أساسيات السلامة من الحرائق وتأهيل مسؤولي الإخلاء، وتدريب المسعفين الأولين ومنسقي حالات الطوارئ، فضلاً عن منح شهادات معتمدة للعمل في الأماكن المرتفعة.

وعلى صعيد التطبيق العملي، نظمنا بنجاح تدريبات شاملة على عمليات الإخلاء في مكاتبنا الرئيسية، وذلك بالتعاون الوثيق مع شركائنا في إدارة المباني وإدارة الدفاع المدني. أما خلال موسم هطول الأمطار، فقد عملنا جنباً إلى جنب مع الجهات الحكومية في مختلف إمارات الدولة لتأمين سلامة موظفينا وحماية أصولنا؛ حيث تكللت هذه الجهود الاستباقية بالنجاح التام، وتجاوزنا تلك الظروف الجوية دون تسجيل إصابات أو حوادث.

الاستجابة لحالات الطوارئ

شكلت مواسم هطول الأمطار خلال عام 2025 اختباراً حقيقياً لمدى جاهزيتنا وقدرتنا في التعامل مع حالات الطوارئ، حيث أثمر التنسيق الوثيق والتعاون البناء مع الجهات الحكومية المعنية في مختلف إمارات الدولة عن تأمين حماية شاملة لجميع كوادرننا وأصولنا. وأثبتت هذه التجارب الميدانية كفاءة وقوة بروتوكولات إدارة الأزمات المعتمدة، لتؤكد عملياً قدرتنا الفائقة على الاستجابة السريعة والفعالة للأحداث الاستثنائية وغير المتوقعة، ونجاحنا في تجاوزها بسجلٍ خالٍ من الحوادث والإصابات.

الصحة والسلامة

نضع رفاهية موظفينا ومقاولينا وشركائنا في صدارة أولوياتنا، وذلك من خلال تطبيق معايير صارمة للصحة والسلامة. ويعمل نظامنا لإدارة مختلف الجوانب المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة على حماية الأفراد والأصول والبيئة في كافة المواقع التشغيلية، مما يضمن الالتزام التام بالسياسات الداخلية والمتطلبات التنظيمية.

كما أننا نعتمد على نظام "ماكسيمو" (Maximo) للإبلاغ عن المخاطر والحوادث في مكان العمل، مما يتيح الرصد الفوري للمخاطر واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. يغطي هذا النظام الشامل جميع الموظفين، ويخضع لعمليات تدقيق داخلية دورية. ونحرص على إشراك الموظفين وفرق العمل عبر خطط التدريب السنوية، وآليات جمع الملاحظات التقييمية، ومبادرات التوعية بالسلامة، بالتزامن مع دمج متطلبات الصحة والسلامة والبيئة في كافة العقود، مصحوبة بتعليمات امتثال تفصيلية للشركاء.

التميز في مجال السلامة

نجحنا خلال عام 2025 في تحقيق سجل خالٍ من الحوادث وإصابات العمل، بفضل تطبيقنا لأفضل ممارسات السلامة المستندة إلى المعايير المحلية والدولية. ويعكس هذا الإنجاز التزامنا بسياسة لا تتهاون إطلاقاً مع الحوادث والإصابات المحتملة، مع ضمان تطبيق أعلى معايير السلامة في كافة بيانات العمل والعمليات التشغيلية.

وعلى مدار العام، خضعت سياسات وإجراءات الصحة والسلامة والبيئة لمراجعة وتحديث شاملين، لضمان مواظمتها المستمرة مع المتطلبات التنظيمية المتغيرة وأحدث معايير القطاع. كما كثفنا العمل المشترك مع المقاولين لضمان الامتثال التام لمتطلباتنا الخاصة بالصحة والسلامة والبيئة،



وخفض الانبعاثات الكربونية بحلول عام 2050 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ومن خلال التعاون الاستراتيجي مع شركاء رئيسيين، من بينهم "كريف" (CRIF AG)، و"دوبات" (Dubatt)، وشركة "أرامكس" (Aramex PJSC)، نجحنا في بناء سلسلة توريد قوية ومسؤولة.

وبالنسبة للعملاء، تعزز هذه الشهادة ثقتهم بأن الخدمات المقدمة من "دو" تعتمد على مصادر مسؤولة ومستدامة من الناحية الأخلاقية والبيئية. أما بالنسبة للموردين، فيحصلون على إرشادات واضحة وموارد داعمة لارتقاء بمعايير الاستدامة بالتعاون مع "دو". كما تكتسب الشركة ثقة أكبر لدى المستثمرين، بفضل قدرتها على التعامل بفعالية مع مخاطر الاستدامة والمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة، مما يعزز مكانتها في مضاعفة القيمة المستدامة على المدى الطويل.

"دو" أو شركة اتصالات في دولة الإمارات العربية المتحدة تحصل على شهادة أيزو (ISO 20400) للمشتريات المستدامة

أصبحت "دو" شركة الاتصالات الأولى في دولة الإمارات العربية المتحدة، والثانية بمنطقة دول مجلس التعاون الخليجي، في الحصول على شهادة (ISO 20400) للمشتريات المستدامة. تمثل هذه الشهادة معياراً عالمياً للتميز في ممارسات المشتريات المستدامة، إذ تُمنح للمؤسسات التي تطبق نهجاً شاملاً يأخذ في الاعتبار الجوانب البيئية والاجتماعية والاقتصادية ضمن عمليات سلسلة التوريد واتخاذ القرارات الشرائية.

ويعكس هذا الإنجاز الخطوات المنهجية والعملية الناجحة لشركة "دو" نحو ترسيخ ممارسات الاستدامة في إدارة عمليات الشراء والعلاقات مع الموردين، بما يتناغم تماماً مع أهداف دولة الإمارات في تحقيق الحياد المناخي



الركيزة الثالثة

تمكين وتقديم خدماتنا للجميع

توسيع نطاق
الوصول، وتعزيز
الابتكار، وإثراء
تجارب العملاء.

الأولوية الخامسة

تعزيز سعادة عملائنا

الأولوية السادسة

التكنولوجيا لخدمة المجتمع

تجربة العملاء

نواصل في "دو" ضخ الاستثمارات الاستراتيجية لرقمنة عملياتنا بالاعتماد على تقنيات الأتمتة والتعلم الآلي. ونعمل حالياً على تطوير حلول تعتمد على الذكاء الاصطناعي، وتعلم الآلة، والحوسبة الفائقة، والحوسبة الكمية، والبيانات الضخمة، لتعزيز تجربة العملاء عبر تسريع معالجة الشكاوى والاستفسارات، بالتوازي مع رفع كفاءة العمليات على مستوى الشبكة. وتلعب هذه الاستثمارات التكنولوجية دوراً محورياً في تمكيننا من تقديم خدمات مخصصة، وتحسين أداء الشبكات، وتوظيف القدرات التنبؤية لزيادة معدلات الرضا والحد من تسرب العملاء، مما يضع "دو" في طليعة المؤسسات الرائدة في تقديم تجارب رقمية استثنائية للعملاء.

الشركات الاستراتيجية والابتكار

تترجم شراكاتنا الاستراتيجية التزامنا العميق بالابتكار وتوسيع نطاق منظومتنا الرقمية. وفي هذا الإطار، أطلقت منصة "du Pay" بالتعاون مع "طلبات" محفظة رقمية مشتركة صُممت لدعم سائقي التوصيل، وتلبي أحد المتطلبات الأساسية والحيوية ضمن قطاع اقتصاد العمل الحر.

وواصلنا أيضاً تعزيز مكانتنا الريادية في طليعة مسيرة الابتكار على مستوى المنطقة من خلال دورنا كشريك رسمي للاتصالات لمعرض "إكسباند نورث ستار 2025" (Expand North Star 2025) - الحدث العالمي الأكبر الذي يجمع بين الشركات الناشئة والمستثمرين. كما أطلقنا، بالتعاون مع "مايكروسوفت" و"نوكيا" و"جامعة خليفة" والاتحاد الدولي للاتصالات، أول نموذج لغوي كبير (LLM) باللغة العربية مخصص لقطاع الاتصالات، ما يبرهن على سعينا لتعزيز التقدم التكنولوجي المحلي والشمول الرقمي.

الأولوية الخامسة - تعزيز سعادة عملائنا

يمثل إسعاد العملاء الغاية الأسمى التي توجه كافة أعمالنا وجهودنا في "دو". كما ندرك أن تقديم تجارب استثنائية يتطلب بالضرورة ابتكاراً مستمراً في المنتجات والخدمات، مع توفير تفاعلات رقمية سلسلة تستبق احتياجات العملاء وتلبيها. ويمزج نهجنا بين التقنيات المتطورة والتصميم الذي يركز على الإنسان، مما يضمن تعزيز الثقة والراحة والقيمة في كل محطة من محطات تجربة العملاء.

ومن خلال استثماراتنا الاستراتيجية في خدمات العملاء المدعومة بالذكاء الاصطناعي، وتوسيع محفظة منتجاتنا، وإبرام شراكات مبتكرة، نمضي قدماً في إثراء وتطوير تجارب العملاء على من الأفراد والمؤسسات.

عروض مبتكرة

شملت خلال العام جهودنا توسيع محفظة "خدمات الاتصال اللاسلكي المنزلي"، وتطوير "باقات الهاتف المتحرك غير المحدودة"، بالإضافة إلى إطلاق باقات مخصصة جغرافياً لتعزيز الملاءمة القائمة على الموقع. أما على صعيد قطاع الأعمال والمؤسسات، فقد أطلقنا خدمة "الاتصال اللاسلكي للمكاتب" ومجموعة خدمات "Enterprise Plus" المبتكرة لتسريع التحول الرقمي، إلى جانب منصة "Care Connect" بهدف تحسين مستويات الاتصال والاعتمادية وضمانات استمرارية الخدمة. وعملنا أيضاً على تطوير حلول الاتصال بين الأجهزة من خلال منصة (M2M) وصياغة عروض مخصصة تلبي متطلبات شرائح عملاء قطاعات الأعمال عالية القيمة، مما يضمن تمايزاً أكبر وتفاعلاً أعمق في سوقي الأفراد والمؤسسات على السواء.





الركيزة الثالثة تابع تمكين وتقديم خدماتنا للجميع

الأولوية السادسة - التكنولوجيا لخدمة المجتمع

نتطلق في "دو" من رؤية واضحة تتبنى الابتكار كمحرك مزدوج يدعم نمو الأعمال ويحقق المنفعة المجتمعية في نفس الوقت. وفي هذا الإطار، يركز نهجنا الهادف إلى توظيف التكنولوجيا لخدمة المجتمع على مسارات عدة، تشمل تطوير البنية التحتية الرقمية، واحتضان بيئات الابتكار المتكاملة، مع ضمان توجيه التقدم التكنولوجي ليدعم بشكل مباشر أهداف الاستدامة البيئية والشمول الاجتماعي. وعبر الاستثمار في الابتكار كمنصة استراتيجية داعمة لزيادة الإيرادات مع الحفاظ على أثره الإيجابي الواسع، فإننا نجعل من التكنولوجيا أداة فاعلة للتقدم المستمر ووسيلة فعالة لخلق قيمة مضافة ومستدامة لأصحاب المصلحة.

البنية التحتية الرقمية والابتكار

نتوجه بقوة لصخ مزيد من الاستثمارات في تقنيات الذكاء الاصطناعي وقدرات الحوسبة السحابية عبر مراكز البيانات و"مجمع الذكاء الاصطناعي". كما نعمل على خلق أطر مؤسسية لمنظومة الابتكار من خلال مبادرات نوعية تشمل "مركز دو للابتكار" وفعاليات "إنفيجن" (Envision). وتدعم هذه الاستثمارات شراكاتنا الاستراتيجية مع عمالقة التكنولوجيا ومزودي خدمات الحوسبة الفائقة، وفي مقدمتها تعاوننا المثمر مع "مايكروسوفت"، مما يضع "دو" في طليعة مسيرة التحول الرقمي على مستوى المنطقة.

ولتحقيق رؤيتنا المتمثلة في وضع الرقمنة في صدارة الأولويات، نعتمد على شبكات ألياف ضوئية وتقنيات الجيل الخامس (5G) عالية الموثوقية، معززة بشبكة واسعة وفاعلة من الشركاء. وفي هذا السياق، نجحنا في توسيع نطاق تغطية شبكات الجيل الخامس لتشمل شريحة أكبر من السكان في جميع أنحاء دولة الإمارات، مع التركيز على تحسين جودة الاتصال اللاسلكي داخل المباني لتعزيز نطاق شبكة خدمات

الهاتف الثابت على مستوى الدولة. وشملت استثماراتنا في تقنيات الجيل الخامس المتقدمة (5G-Advanced) إجراء تجارب ناجحة حققت سرعات فائقة تصل إلى 10 جيجابت في الثانية عبر النطاق الترددي 6 جيجاهرتز. وبالتوازي مع ذلك، تسهم تطبيقات الذكاء الاصطناعي المخصصة لتحسين أداء الشبكات وشبكة الوصول الراديوي (RAN) في رفع كفاءة استهلاك الطاقة في كافة مرافقنا للبنية التحتية.

الابتكار الموجه بالمنصات

يتزايد اهتمامنا بتنويع مصادر الإيرادات وتحقيق العوائد بالاعتماد على واجهات برمجة التطبيقات (API) والمنصات الرقمية، مستفيدين في ذلك من خدماتنا المبتكرة مثل منصة "du Pay" وحلول الشريحة الإلكترونية (eSIM). وكتتويج لنجاح هذه الاستراتيجية، تجاوز حجم المعاملات الرقمية عبر منصة "du Pay" حاجز الـ 1.5 مليار درهم إماراتي في غضون أقل من عامين؛ بما يدعم بقوة التحول المتسارع لدولة الإمارات نحو الاقتصاد غير النقدي. ويثمر هذا النهج الاستراتيجي القائم على المنصات عن فتح آفاق جديدة لنمو الإيرادات، بالتزامن مع تقديم قيمة مضافة استثنائية وضمان تحقيق أعلى مستويات الانسيابية والراحة للعملاء ضمن نطاق واسع من حالات الاستخدام.

حوكمة الابتكار

نعتمد في "دو" أولويات استراتيجية واضحة ومقتنرة بأهداف دقيقة ومؤشرات قياس أداء مصممة خصيصاً لكل قطاع. ولضمان كفاءة التنفيذ، تخضع البنية التحتية والأصول والاستثمارات المرتبطة بالتقنيات التحويلية المتقدمة لعمليات تقييم ومراقبة دورية ومستمرة تضمن التوجيه الأمثل والمنضبط لرأس المال بما يخدم أهدافنا الاستراتيجية.

وعلى الصعيد التشغيلي، تتولى إدارة متخصصة في تطوير أعمال الابتكار والتكنولوجيا قيادة خطط النمو ضمن المجالات الجديدة لقطاعي الأفراد والمؤسسات، في حين تتركز مهام (du Tech) حول استثمار فرص النمو الواعدة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خارج نطاق أعمالنا الأساسية. وإلى جانب ذلك، تتوزع استثماراتنا في تطبيقات الذكاء الاصطناعي على امتداد عمليات الشركة، في خطوة تؤكد التزامنا المؤسسي الشامل بتوظيف هذه التقنيات لتحقيق التميز التشغيلي وتقديم قيمة مضافة ومستدامة لعملائنا.

البنية التحتية للشبكة

تمثل البنية التحتية المرنة والشاملة في "دو" ركيزة أساسية لضمان وصول منافع خدماتنا إلى الجميع. ونذكر أن الوصول الرقمي العادل يعتمد بالدرجة الأولى على توفر خدمات اتصال عالية الجودة وموثوقة ومواكبة للمستقبل، وقادرة على تلبية الاحتياجات المتطورة للأفراد والشركات والخدمات العامة في جميع أنحاء دولة الإمارات.

وبركز نهجنا في هذا الإطار على توسيع نطاق التغطية، وتحسين أداء الشبكة، وضمان تقديم تجارب متسقة للعملاء، مع مواصلة مسارات تطوير البنية التحتية مع الطموحات الرقمية الوطنية وأهداف الاستدامة طويلة الأجل.

ومن خلال استثماراتنا المتواصلة في التقنيات المستقبلية، وعلى رأسها نشر قدرات شبكة الجيل الخامس المتقدمة "5G+" نجحنا في تعزيز سعة الشبكة وتغطيتها وموثوقية خدماتها لقطاعي الأفراد والمؤسسات. وتتيح هذه التطورات سرعات أعلى وأداءً متفوقاً داخل المباني وعند أطراف نطاق التغطية، كما تدعم التطبيقات كثيفة البيانات والمهام

الحساسة، مثل العمل عن بُعد، والتعلم الرقمي، وخدمات المدن الذكية، ونشر تقنيات إنترنت الأشياء (IoT) على نطاق واسع؛ مما يوسع دائرة المزايا الاجتماعية والاقتصادية للاتصال المتقدم لتشمل شرائح مجتمعية أوسع.

وبالتوازي مع ذلك، يساهم تحسين كفاءة استخدام الطيف الترددي، والتصميم الذكي للشبكة، واعتماد معدات موفرة للطاقة، في تقليل استهلاك الطاقة لكل وحدة بيانات منقولة؛ بما يدعم النمو المسؤول للشبكة تزامناً مع الطلب المتزايد على خدمات الاتصالات في الدولة.



فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير

بيان الاستخدام

تغطي المعلومات التي أوردتها شركة دو في فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير هذا الفترة من 01 يناير إلى 31 ديسمبر 2024، بالإشارة إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير لعام 2021.

استخدام المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 1 (GRI 1)

المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 1 (GRI 1): الأساسيات لعام 2021.

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الموقع/المراجع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 2 (GRI 1): الإفصاحات العامة تنمة			
	تقرير الحوكمة المؤسسية	ترشيح واختيار أعضاء أعلى هيئة للحوكمة	10-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	رئيس أعلى هيئة للحوكمة	11-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	دور أعلى هيئة للحوكمة في الإشراف على موضوعات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية	12-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	تفويض المسؤوليات لإدارة تأثيرات الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة المؤسسية	13-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	دور أعلى هيئة للحوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	14-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	تضارب المصالح	15-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	الإبلاغ عن المخاوف الحرجة	16-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة للحوكمة	17-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	تقييم أداء أعلى هيئة للحوكمة	18-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	سياسات المكافآت	19-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	آليات تحديد الأجور	20-2
	لم يتم الكشف عنها - بموجب متطلبات السرية	معدل إجمالي التعويضات والأجور السنوي	21-2
	صفحة 4: الاستدامة في "دو"	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	22-2

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	الموقع/المراجع	الإفصاح	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 2 (GRI 1): الإفصاحات العامة			
	شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة ش.م.ع مقرها دبي، وتعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة	تفاصيل تنظيمية ومؤسسية	1-2
	دو، إدارة، فيرجن موبائل الإمارات	الكيانات المدرجة في تقرير الاستدامة للمؤسسة	2-2
	من 1 يناير 2024 إلى 31 ديسمبر 2024؛ سنويًا؛ CSR@du.ae	الفترة المشمولة بالتقرير، ومدة التقرير، وبيانات الاتصال	3-2
	لم تتم إعادة صياغة للمعلومات	إعادة صياغة المعلومات	4-2
	لم يتم التحقق من هذا التقرير من قبل جهة خارجية مستقلة، إلا أن بياناتنا المالية قد خضعت لتدقيق مدققين خارجيين معتمدين	التحقق والتدقيق الخارجي	5-2
	https://www.du.ae/who-we-are	الأنشطة وسلسلة القيمة والأسواق التي يتم تقديم الخدمات لها	6-2
	صفحة 12: بيانات التنوع	الموظفون	7-2
	لم يتم الكشف عنها - المعلومات غير متوفرة/غير كاملة	العمال غير الموظفين	8-2
	تقرير الحوكمة المؤسسية	هيكل الحوكمة وبنيتها	9-2

فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير تنمة

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	المرجع/الموقع	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 201 (GRI 1): الأداء الاقتصادي لعام 2016م			
	صفحة 6: آليات ابتكار وخلق القيمة	قيمة اقتصادية مباشرة متولدة وموزعة	1-201
	صفحة 28: العمل بأخلاقيات ومسؤولية	آثار مالية ومخاطر أخرى وفرص أخرى نتيجة للتغير المناخي	2-201
	صفحة 10: منافع الموظفين	التزامات محددة في خطة المزايا وغيرها من خطط التقاعد	3-201
	التقرير السنوي - صفحة 91	تلقي المساعدات المالية من الحكومة	4-201
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 204 (GRI 1): ممارسات الشراء لعام 2016			
	صفحة 28: المشتريات المسؤولة	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	1-204
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 205 (GRI 1): مكافحة الفساد 2016			
	صفحة 25: ممارسات الأعمال الأخلاقية	التثقيف والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	2-205
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 302 (GRI 1): الطاقة لعام 2016			
المبدأ 10	صفحة 21: استهلاك الطاقة	استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	1-302
المبادئ رقم 7 و 8	صفحة 21: استهلاك الطاقة	كثافة الطاقة	3-302
المبادئ رقم 7 و 8	الصفحات 19 - 21: البصمة البيئية	خفض استهلاك الطاقة	4-302
المبدأ 9	صفحة 19: الاستثمار في البنية التحتية المستدامة	خفض احتياجات الطاقة للمنتجات والخدمات	5-302

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	المرجع/الموقع	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 2 (GRI 1): الإفصاحات العامة تنمة			
المبدأ 1 - المبدأ 2	صفحة 26: الصحة والسلامة - صفحة 27: العمل بأخلاقيات ومسؤولية	التزامات السياسة	23-2
المبدأ 1 - المبدأ 2	صفحة 26: الصحة والسلامة - صفحة 27: العمل بأخلاقيات ومسؤولية	ترسيخ التزامات السياسة	24-2
المبدأ 1 - المبدأ 2	صفحة 27: العمل بأخلاقيات ومسؤولية	عمليات وتدابير لإصلاح التأثيرات السلبية	25-2
المبدأ 1 - المبدأ 2	صفحة 27: العمل بأخلاقيات ومسؤولية	آليات التماس المشورة والإبلاغ عن المخاوف	26-2
المبادئ 4 و 5 و 10	صفحة 3: المحتويات - صفحة 27: العمل بأخلاقيات ومسؤولية	الامتثال للأنظمة والتشريعات واللوائح	27-2
	لم يتم الكشف عنها - المعلومات غير متوفرة/غير كاملة	عضوية الاتحادات والجمعيات	28-2
	صفحة 8: مشاركة أصحاب المصلحة	نهج التواصل مع أصحاب المصلحة وإشراكهم	29-2
	لم يتم الإفصاح عنه - النقابات العمالية محظورة في دولة الإمارات العربية المتحدة	اتفاقيات المفاوضة الجماعية	30-2
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 3 (GRI 1): الموضوعات الجوهرية			
	صفحة 7: الأهمية النسبية	آليات تحديد الموضوعات الجوهرية	1-3
	صفحة 7: الأهمية النسبية	قائمة الموضوعات الجوهرية	2-3
	صفحة 7: الأهمية النسبية	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3

فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير تتمة

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	المرجع/الموقع	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 401 (GRI 1): التوظيف لعام 2016م			
المبدأ 6	صفحة 12: بيانات التنوع	تعيين الموظفين الجدد ومعدل دوران الموظفين	1-401
المبدأ 6	صفحة 10: منافع الموظفين	المزايا المقدمة للموظفين العاملين بدوام كامل والتي لا يتمتع بها الموظفون المؤقتون أو العاملون بدوام جزئي	2-401
المبدأ 6	صفحة 11: التنوع	إجازة الأمومة والأبوة	3-401
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 403 (GRI 1): الصحة المهنية والسلامة لعام 2018			
المبادئ رقم 4 و 5	صفحة 26: الصحة والسلامة	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	1-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	رصد المخاطر وتقييمها والتحقيق في الحوادث	2-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	خدمات الصحة المهنية	3-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	مشاركة العمال والاستشارة والتواصل بشأن موضوعات الصحة والسلامة المهنية	4-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	تدريب العمال على ممارسات الصحة والسلامة	5-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	تعزيز صحة العمال	6-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	منع وتخفيف التداعيات السلبية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل على الصحة والسلامة المهنية	7-403

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	المرجع/الموقع	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 305 (GRI 1): الانبعاثات لعام 2016			
المبادئ رقم 7 و 8	صفحة 20: انبعاثات غازات الدفيئة	انبعاثات مباشرة لغازات الدفيئة (النطاق 1)	1-305
المبادئ رقم 7 و 8	صفحة 20: انبعاثات غازات الدفيئة	انبعاثات غير مباشرة لغازات الدفيئة (النطاق 2)	2-305
المبادئ رقم 8 و 9	صفحة 20: انبعاثات غازات الدفيئة	خفض انبعاثات غازات الدفيئة	5-305
	صفحة 20: انبعاثات غازات الدفيئة	انبعاثات المواد المستنفدة لطبقة الأوزون	6-305
	صفحة 20: انبعاثات غازات الدفيئة	أكاسيد النيتروجين، وأكاسيد الكبريت، وانبعاثات الهواء الأخرى	7-305
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 306 (GRI 1): النفايات لعام 2020			
المبادئ رقم 7 و 8	الصفحات 22 - 24: إدارة النفايات	إنتاج النفايات والتأثيرات الهامة ذات الصلة بالنفايات	1-306
المبادئ رقم 8 و 9	الصفحات 22 - 24: إدارة النفايات	إدارة الآثار الهامة المتعلقة بالنفايات	2-306
	الصفحات 22 - 24: إدارة النفايات	توليد النفايات	3-306
المبدأ 8	الصفحات 22 - 24: إدارة النفايات	النفايات المعاد استخدامها أو تدويرها بدلاً من التخلص منها	4-306
	الصفحات 22 - 24: إدارة النفايات	النفايات التي تم التخلص منها	5-306
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 308 (GRI 1): التقييم البيئي للموردين لعام 2016			
المبدأ 8	صفحة 28: المشتريات المسؤولة	تقييم وفحص الموردين الجدد بناءً على معايير بيئية	1-308
المبدأ 8	صفحة 29: ممارسات المشتريات المستدامة	الآثار البيئية السلبية لسلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	2-308

فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير تنمة

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	المرجع/الموقع	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 414 (GRI 1): التقييم الاجتماعي للموردين لعام 2016			
المبادئ رقم 4 و 5 و 6	صفحة 28: المشتريات المسؤولة	تقييم وفحص الموردين الجدد بناءً على معايير اجتماعية	1-414
المبادئ رقم 4 و 5 و 6	صفحة 28: المشتريات المسؤولة	الآثار الاجتماعية السلبية لسلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	2-414
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 416 (GRI 1): صحة وسلامة العملاء لعام 2016			
	صفحة 33: التحول الرقمي	تقييم الآثار الصحية والآثار المتعلقة بالسلامة لمنتجات والخدمات	1-416
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 417 (GRI 1): التسويق والملصقات التعريفية لعام 2016			
	صفحة 28: التسويق المسؤول	متطلبات التعريف بمعلومات المنتجات والخدمات ووضع الملصقات التعريفية عليها	1-417
	صفحة 28: التسويق المسؤول	حالات عدم الالتزام فيما يتعلق بمعلومات المنتجات والخدمات ووضع العلامات والملصقات التجارية	2-417
	صفحة 28: التسويق المسؤول	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية	3-417
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 418 (GRI 1): خصوصية العملاء لعام 2016			
	لم يتم الكشف عنها - بموجب متطلبات السرية	1-418 شكاوى مثبتة تتعلق بانتهاكات لخصوصية العملاء وفقدان بياناتهم	1-418

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة	المرجع/الموقع	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 403 (GRI 1): الصحة المهنية والسلامة لعام 2025 تنمة			
	صفحة 26: الصحة والسلامة	شمول العمال بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	8-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	الإصابات المرتبطة بالعمل	9-403
	صفحة 26: الصحة والسلامة	الصحة المرتبط بالعمل	10-403
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 404 (GRI 1): التدريب والتعليم لعام 2016			
	صفحة 14: تعليم الموظفين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم	متوسط ساعات التدريب السنوية لكل موظف	1-404
	صفحة 14: تعليم الموظفين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم	برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة الانتقالية	2-404
	صفحة 14: تعليم الموظفين وتطوير مهاراتهم ومعارفهم	النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية حول الأداء والتطور المهني	3-404
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 405 (GRI 1): التنوع وتكافؤ الفرص لعام 2016			
	المبدأ 6	التنوع ضمن هيئات الحوكمة والموظفين	1-405
	تقرير الحوكمة المؤسسية - صفحة 54	النسبة بين الرجال والنساء من حيث الراتب الأساسي والمكافآت	2-405
المبادرة العالمية للتقارير - المعيار 406 (GRI 1): عدم التمييز لعام 2016			
	صفحة 27: آليات التظلم	حوادث التمييز الجائر والإجراءات التصحيحية المتخذة بشأنها	1-406
	المبادئ رقم 1 و 2 و 6		



شركة الإمارات للاتصالات المتكاملة ش.م.ع (دو)
صندوق بريد 502666
دبي
الإمارات العربية المتحدة

du.ae