



سيسكو
SISCO
الشركة السعودية للخدمات الصناعية
Saudi Industrial Services Company

تقرير الحوكمة
البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات
لعام 2020 (ESG)



جدول المحتويات

4	نبذة عن التقرير
6	رسالة رئيس مجلس الإدارة
8	نبذة عن سيسكو
8	الملف التعريفي
9	قطاعات الأعمال
10	الاستمرارية في مجموعة سيسكو
11	أصحاب المصلحة لدينا
12	تقييم الأهمية النسبية
13	إطار عملنا في الاستدامة
13	التوافق مع المعايير والقواعد الإرشادية المحلية والدولية
14	أبرز إنجازاتنا لعام 2020
16	تمكين الموظفين
18	جذب وتطوير والحفاظ على المواهب العاملة
26	الصحة والسلامة
31	التنوع والمساواة
36	الإدارة الجيدة والبدئية القوية
38	الإدارة والأخلاقيات والامتثال
42	خصوصية المعلومات والأمن السيبراني
43	الأداء المالي
44	دعم مجتمعاتنا
46	الاستثمار والمشاركة في المجتمع
48	التحصيل المستدام
50	تجربة العميل
54	بيئة وبنية تحتية مستدامة
56	تغير المناخ والطاقة
60	التكنولوجيا والابتكار
62	الإدارة البيئية
64	إدارة المياه والمخلفات
68	الملحق أ. خريطة أصحاب المصلحة في سيسكو
70	الملحق ب. إرشادات GRI

نبذة عن التقرير

أهلاً بكم في تقرير الاستدامة الأول للشركة السعودية للخدمات الصناعية (سيسكو). يسلط هذا التقرير الضوء على أنشطة الاستدامة للشركة وأدائها وتقدمها، وعلى الالتزامات والأهداف المستقبلية للشركة، من أجل دمج أفضل ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG) عبر سيسكو والشركات التابعة لها.

2020

يغطي هذا التقرير الأداء والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من 1 يناير 2020 وحتى 31 ديسمبر 2020، حيث يعرض نهجنا والتزامنا تجاه التنمية المستدامة داخل المنطقة.

فترة التقرير

GRI

معايير التقرير

تم إعداد هذا التقرير وفقاً للخيار الأساسي لمعايير GRI، حيث يركز على قضايا الاستدامة الجوهرية ذات الصلة بشركة سيسكو وأصحاب المصلحة لديها. وقد تم تضمين فهرس محتويات GRI في الملحق "ب".

بالإضافة إلى ذلك، يؤكد هذا التقرير على جهود سيسكو الرئيسية والتزامها تجاه دعم المعايير والرؤى والأهداف الدولية والوطنية، من ضمنها إرشادات مجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB)، وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)، ورؤية السعودية 2030، ومعايير الاستدامة المحلية (وزارة الصناعة والتجارة).

حدود التقرير

يركز التقرير الأول للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على الشركة القابضة سيسكو والشركات التابعة لها.

الموانئ
والمحطات



المجمعات
والخدمات
اللوجستية



طول المياه



الملاحظات والاستفسارات

ترحب سيسكو بأي ملاحظات أو استفسارات تتعلق بهذا التقرير عبر البريد الإلكتروني التالي: ir@sisco.com.sa

رسالة رئيس مجلس الإدارة

واسعة النطاق، إلى جانب أنشطة الشركات التابعة لها، تجعلها فرصة استثمارية مجزية طويلة المدى للمساهمين والمستثمرين وأصحاب المصلحة المحتملين. ونحن فخورون بحفاظنا على ميزانية عمومية ثابتة ومتمينة، مع سجل حافل بالإنجازات على الصعيد المالي والعملي على مر السنين.

وقد قمنا في هذا التقرير بتضمين أداء الاستدامة وإنجازات مجموعة سيسكو حصرياً في عام 2020، مع الأخذ بالاعتبار اعتبارات تفشي جائحة كورونا غير المسبوقة، والتي أحدثت اضطرابات اجتماعية واقتصادية عميقة وواسعة النطاق، وعلى الرغم من ذلك، تسعى سيسكو للمساهمة في تنمية المجتمع، فنحن نهدف إلى أن نكون قدوة يحتذى بها خلال هذا الوقت، وإلى جني فوائد مالية من جهود الاستدامة لدينا. فمن خلال بناء عالم أفضل وأكثر أماناً، نقوم بتقديم قيمة لأصحاب المصلحة والمجتمع ككل عبر سلسلة القيمة بأكملها.

عامر عبد الله علي رضا
رئيس مجلس الإدارة

يسعدني أن أقدم لكم تقريرنا الأول حول الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2020.

تماشياً مع ثقافتنا وسياساتنا، فإنه لا يتم فرض الاستدامة، بل يتم تبنيها في مجموعة سيسكو. ونحن ندرك حجم تحديات الاستدامة، لذلك، تهدف رؤيتنا طويلة المدى إلى تعزيز تأثيرنا الإيجابي الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على كل من المجتمع وشركة سيسكو ومجموعتها.

إن رؤية 2030 في السعودية والتي تعد خطة وطنية للتنمية المستدامة، تقدم جدول أعمال متغير عبر الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والحوكمة، وعلى الصعيد العالمي، تمثل أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة خطة تنمية مستدامة طموحة للعالم. ونحن ممتنون لمجموعتنا ومساهميننا الذين يسعون لتعزيز الاستدامة.

لقد كان عام 2020 مليئاً بالتحديات، إلا أن الاستدامة بقيت جزءاً من ثقافتنا خلال هذه الأوقات الصعبة. ولمواجهة هذا التحدي العالمي، نحن نلتزم بالمتطلبات المحلية ونبذل قصارى جهدنا لحماية موظفينا وعائلاتهم، مع تقديم منتجاتنا وخدماتنا للعملاء في جميع قطاعات أعمالنا الرئيسية الثلاثة. وبينما نمضي قدماً، نعتقد أنه من الضروري التفاوض بشأن المستقبل لدفع عجلة التقدم، على الرغم من التحديات الكبيرة التي يواجهها الاقتصاد العالمي اليوم. واستلهاماً من إنجازاتنا، ستبقى الاستدامة في طبيعة عملياتنا وتوجهنا الاستراتيجي للمساهمة في تأمين عالم أفضل للجيل القادم.

إن طبيعة استثمار سيسكو في مشاريع البنية التحتية الرأسمالية



نبذة عن سيسكو

الملف التعريفي

تأسست سيسكو من قبل مجموعة من رجال الأعمال السعوديين البارزين في عام 1988 كشركة مساهمة عامة، بهدف التطوير والاستثمار على المستوى الوطني في خدمات دعم العقارات الصناعية. وفي عام 2003، تم إدراج سيسكو في "تداول" وهي تعتبر اليوم إحدى الشركات البارزة في المملكة، حيث تقوم بتنفيذ مشاريع استثمارية رأسمالية واسعة النطاق في قطاعات الخدمات اللوجستية والموانئ وحلول المياه.

وقد كان لشركة سيسكو السبق في تشييد أول محطة تحلية خاصة في السعودية، وبناء وتشغيل أول منطقة حرة للإيداع وإعادة التصدير في السعودية، وبناء وتشغيل أول محطة حاويات من قبل القطاع الخاص في السعودية. حيث تعتبر جميع هذه الشركات من الطراز العالمي، وجميعها مشاريع مربحة ومستدامة

كما أنها تساهم في النمو الاقتصادي للمملكة. وتسعى مجموعة سيسكو لتطبيق أعلى معايير الفعالية والكفاءة في جميع جوانب العمل من أجل اكتساب مكانة رائدة في الأسواق ذات الصلة، مع الالتزام بالعمل في بيئة تحقق أقصى قدر من الإنتاجية وتوفر عوائد قوية لأصحاب المصلحة لدينا.

قطاعات الأعمال

لدى سيسكو ثلاثة قطاعات أعمال رئيسية، وهي:



الموانئ والمحطات

يعتبر قطاع الموانئ ومحطات الحاويات في مجموعة سيسكو من القطاعات الرائدة في السوق التي تزيد الإنتاجية وتنفذ العمليات بفعالية. وتعتبر محطة بوابة البحر الأحمر (RSGT) من أبرز إنجازاتنا في هذا القطاع، بدءاً من مرحلة التأسيس وحتى مرحلة التشغيل، فهي اليوم من أفضل محطات الحاويات من حيث الإنتاجية التشغيلية على المستوى الدولي. ويلعب قطاع الموانئ لدينا دوراً رئيسياً في دعم رؤية السعودية 2030.



المجمعات والخدمات اللوجستية

أنشأت مجموعة سيسكو أول منطقة حرة للإيداع وإعادة التصدير في المملكة في عام 1999. وقد نمت الأعمال التجارية بسرعة لتشمل مجموعة متنوعة من الخدمات اللوجستية، مع تطوير مجمعات ومراكز لوجستية جديدة لتلبية الطلب المتزايد على الخدمات اللوجستية والتخزين والتوزيع والنقل والخدمات ذات القيمة المضافة.



حلول المياه

إن شركات المياه التابعة لمجموعة سيسكو تقود العملية بأكملها بصفتها مورد خاص للقطاع الصناعي وما بعده، بدءاً من مرحلة تحلية المياه وحتى توزيعها ومعالجتها. وتساهم مجموعة سيسكو بفعالية في مبادرات الخصخصة التابعة لرؤية السعودية 2030.

رسالتنا

أن تصبح الشريك المفضل للمنظمات الرائدة في القطاع العام والخاص من خلال العمل معهم كمساهم رئيسي على المدى الطويل، وتشغيل وتطوير مشاريع البنية التحتية الرئيسية في الموانئ والمحطات، والمجمعات والخدمات اللوجستية، وحلول المياه.

رؤيتنا

تمكين التحول الاقتصادي والازدهار في المملكة العربية السعودية.

Kindasa كنداسا
WATER SERVICES لخدمات المياه

LogiPoint

محطة بوابة البحر الأحمر
RED SEA GATEWAY TERMINAL

توزيع
TAWZEA

S.A. TALKE
س.أ.تالكي

شركة البحر الأحمر لتطوير الموانئ
RED SEA PORTS DEVELOPMENT COMPANY

شركة تشغيل الخدمات المساندة
ISNAD Support Services Operation Company

أصحاب المصلحة لدينا

نسعى للحصول على الملاحظات من خلال التواصل بفعالية مع أصحاب المصلحة لدينا، بهدف تحديد وفهم أولوياتهم ومتطلباتهم ومعالجة مخاطر وفرص الاستدامة المحتملة. سنعرض مجموعة أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا أدناه، ويمكن العثور على الخريطة المفصلة لأصحاب المصلحة في الملحق.

لقد قمنا بتطوير خريطة لأصحاب المصلحة لدينا والتي تضم وتصنف أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين الرئيسيين بناءً على تأثيرهم على مجموعة سيسكو. كما يوجد لدينا العديد من الوسائل التي تتيح لأصحاب المصلحة، الذين يؤثرون أو يتأثرون بأعمالنا وعملياتنا، مشاركة ملاحظاتهم معنا. حيث أن إشراكهم في العملية يوجّه نهج الاستدامة لدينا والقضايا المادية التي نركز عليها.



الاستمرارية في مجموعة سيسكو

يهدف النهج الناجح للاستدامة إلى التركيز على الفوائد المالية للعمل والحفاظ على البيئة في نفس الوقت. ويعتبر تعزيز الاقتصاد المستدام المحافظ على البيئة طريقة فعالة لدفع عجلة التطور الاقتصادي والبيئي والمجتمعي للمملكة، مما يؤدي إلى تعزيز مكانتها في السوق العالمي المنافس. ونحن نؤمن أن جهودنا تجاه الاستدامة ستعمل على توسيع أعمالنا في الأسواق الرئيسية لتحقيق نتائج متنوعة ومستدامة.

وتعني كلمة الاستدامة لمجموعة سيسكو خلق القيمة لجميع أصحاب المصلحة: العملاء والموظفين والمستثمرين وشركاء العمل والمجتمع ككل. فبالنسبة لنا، الاستدامة ليست منعزلة في نطاق تتصرف به وحده، إنما هي جزء مهم من استراتيجية الشركة.



إطار عملنا في الاستدامة

إن إطار عمل الاستدامة في سيسكو يحفظ عنصر الاستدامة عن طريق تحديد الجوانب الرئيسية التي تحتاج للعناية والتعديل، وهو يتكون من أربعة أعمدة تتوافق مع رسالة وقيم مجموعة سيسكو وقضاياها الجوهرية.



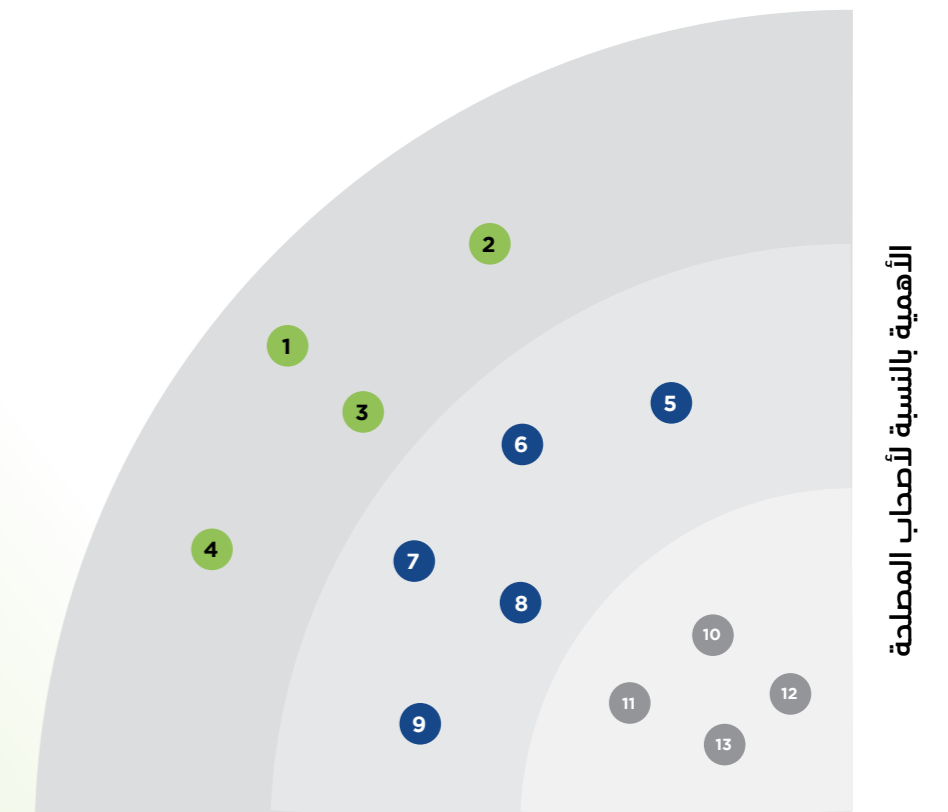
التوافق مع المعايير والقواعد الإرشادية المحلية والدولية

لقد قمنا بتنسيق القضايا المهمة لمجموعة سيسكو مع معايير GRI، وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (SDGs)، وإرشادات مجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB)، ورؤية السعودية 2030، ومعايير الاستدامة المحلية (وزارة الصناعة والتجارة).



تقييم الأهمية النسبية

إن تحديد الأهمية النسبية لقضايا أصحاب المصلحة هو عملية تتضمن مراجعة متكررة من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. ولقد حددنا 13 مشكلة جوهرية والتي إذا لم تتم إدارتها بشكل صحيح، يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مجموعة سيسكو. كما صنفتنا هذه القضايا الجوهرية من خلال تحديد أولويات المواضيع بناءً على أهميتها بالنسبة لمجموعة سيسكو وأصحاب المصلحة لديها.



الأهمية بالنسبة للمنظمة

مهم	مهم جداً	الأكثر أهمية
10 التحصيل المستدام	5 خصوصية المعلومات والأمن السيبراني	1 الإدارة والأخلاقيات والامتثال
11 التنوع والمساواة	6 التكنولوجيا والابتكار	2 جذب المواهب وتطويرها والمحافظة عليها
12 الأداء المالي	7 الاستثمار في المجتمع والتعامل معه	3 تغير المناخ والطاقة
13 تجربة العميل	8 إدارة البيئة	4 الصحة والسلامة
	9 إدارة المياه والمخلفات	

أبرز إنجازاتنا لعام 2020



دعم مجتمعاتنا

في عام 2020، قمنا باستثمارات مجتمعية أكثر بنسبة 46% في السعودية.

وفي إطار جهودنا للترويج للموردين المحليين والشركات الصغيرة والمتوسطة، زادت المجموعة مشاركة مورديها من الشركات الصغيرة والمتوسطة بنسبة 10%، كما زاد إجمالي الموردين المحليين المشاركين بنسبة 18% في جميع أنحاء المجموعة.



بيئة وبنية تحتية مستدامة

في عام 2020، حازت محطة بوابة البحر الأحمر (RSGT) على جائزة الاستدامة لعام 2020 ضمن جوائز سيتريد البحرية السنوية الـ 17.

، وقد تم اختيارها تقديراً لـ "المبادرة الاستثنائية التي تدعم التجارة البحرية المستدامة".

وقد نجحت مجموعة سيسكو في تقليل المخلفات واستهلاك المواد بنسبة 25% في عام 2020.



الإدارة الجيدة والبدئية القوية

تمكّنت مجموعة سيسكو من تحقيق أعلى الإيرادات والأرباح من خلال شركاتها التابعة والشركات المستثمرة فيها في عام 2020.



تمكين موظفينا

حققت سيسكو تقدم إجمالي بنسبة 89% في استبيان إشراك الموظفين الذي تم إجراؤه في عام 2020.

وقد تم تطبيق 60% من التوصيات والإجراءات المنبثقة عن الاستبيان خلال نفس العام.



1

تمكين الموظفين

يلعب موظفونا دوراً مهماً في نجاح مجموعة سيسكو، لذا فنحن نحرص على تقديرهم وتكريمهم، كما نهدف إلى جذب أفضل الكفاءات وترويج جهود التوظيف في نفس الوقت، ونفتخر في حفاظنا على أعلى معايير الصحة والسلامة في منشآتنا، حيث نراقب بعناية المخاطر المحتملة لموظفينا وعملياتنا كي نوفر بيئة عمل آمنة للقوة العاملة لدينا.

القضايا المادية المشمولة

- جذب وتطوير والحفاظ على المواهب العاملة
- الصحة والسلامة
- التنوع والمساواة

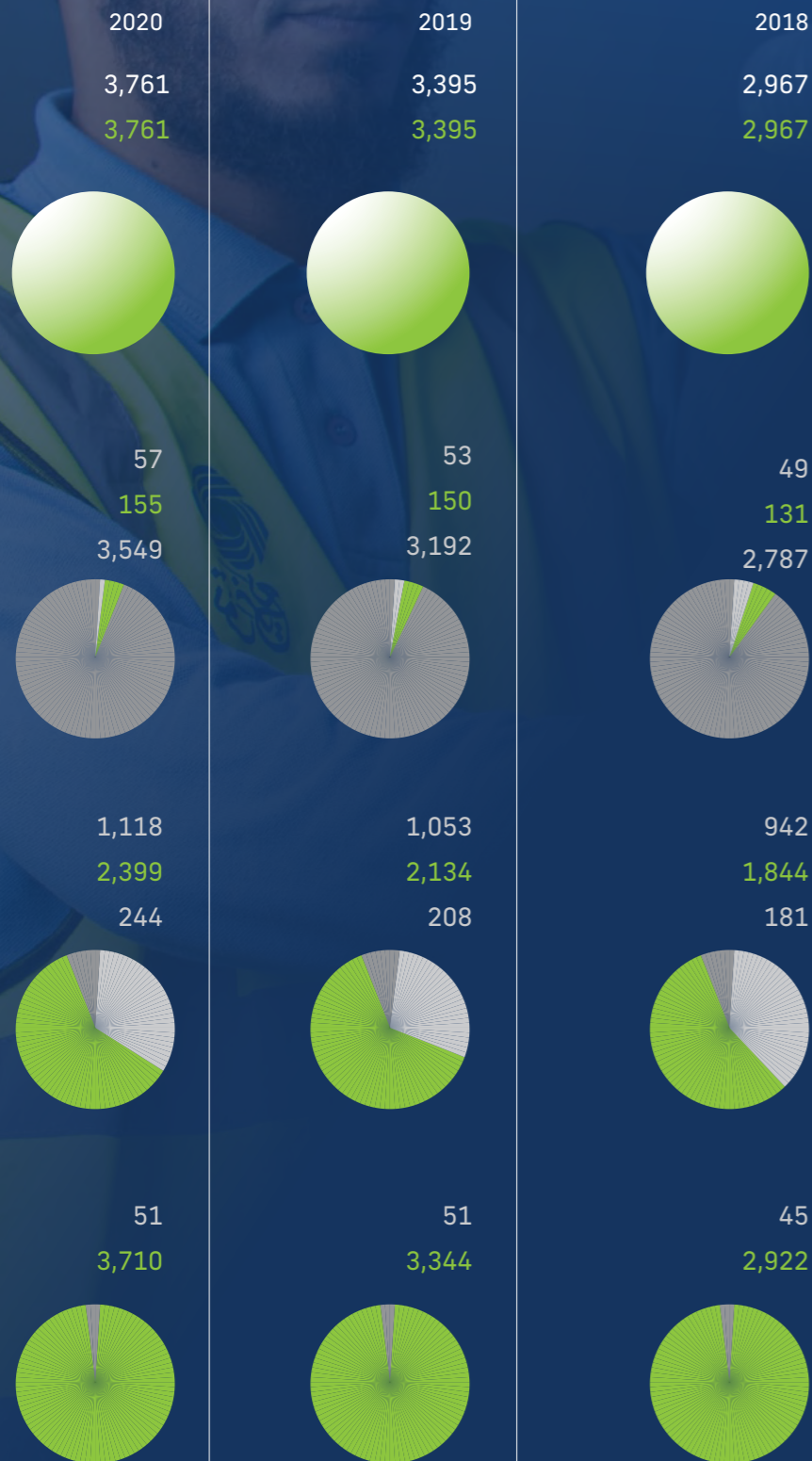
عواميد رؤية السعودية 2030



أهداف التطوير المستدامة



بيانات القوى العاملة



حجم القوى العاملة

● الموظفون بدوام كامل
● العدد الإجمالي للموظفين

القوى العاملة حسب المستوى المهني

● الموظفون بدوام كامل في الإدارة العليا
● الموظفون بدوام كامل في الإدارة الوسطى
● الموظفون بدوام كامل غير الإداريين

القوى العاملة حسب الفئة العمرية

● القوى العاملة في الفئة العمرية 18-30
● القوى العاملة في الفئة العمرية 31-50
● القوى العاملة في الفئة العمرية 51 فما فوق

القوى العاملة حسب الجنس

● الموظفون الذكور بدوام كامل
● الموظفات الإناث بدوام كامل

جذب وتطوير والحفاظ على المواهب العاملة

الكفاءات، والإشراك والرفاهية، وتنمية المهارات، والمكافأة، كما يتم إنشاء وتسليم غالبية برامج إدارة الكفاءات لدى مجموعة سيسكو على المستوى المحلي، حسب احتياجات كل شركة تابعة. ومع ذلك، تبقى الاستراتيجية الأساسية كما هي عبر المجموعة، حيث أنها تشمل إدارة الأداء، وتنمية المهارات القيادية، وإدارة التعاقب، وبناء قدرات الموظفين.

إن جهودنا في جذب الكفاءات والحفاظ بها، وتوفير فرص متساوية، وتنويع القوة العاملة لدينا، تلعب دوراً أساسياً في قدرتنا على العمل بكفاءة. وتعتبر سيسكو مجموعة متنوعة، إذ لا نتسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال التمييز، ونسعى لمعاملة الجميع بعدل كي نقدم القيمة لموظفينا عن طريق توفير الدعم لهم لتحقيق إمكاناتهم الكاملة. وكي نحافظ على موقعنا في الصدارة، يجب أن نستمر في الاحتفاظ بالخبراء ذوي القدرة العالية في سيسكو وجميع الشركات التابعة.

ومن خلال التدريب المهني والتقني والامتثالي، نحرص على أن يمتلك موظفونا في جميع أنحاء المجموعة الشهادات والمؤهلات اللازمة للاستمرار في النمو. كما تزود مجموعة سيسكو فرص التعلم والتطوير عن طريق التدريب خلال العمل وفرص التدريب الداخلي من خلال برنامجنا التعليمي والتطويري وأيضاً التدريب الخارجي.

وتنقسم الطريقة التي نستحوذ بها ونطور ونشرك الموظفين عبر المجموعة إلى أربع تصنيفات أساسية: جذب

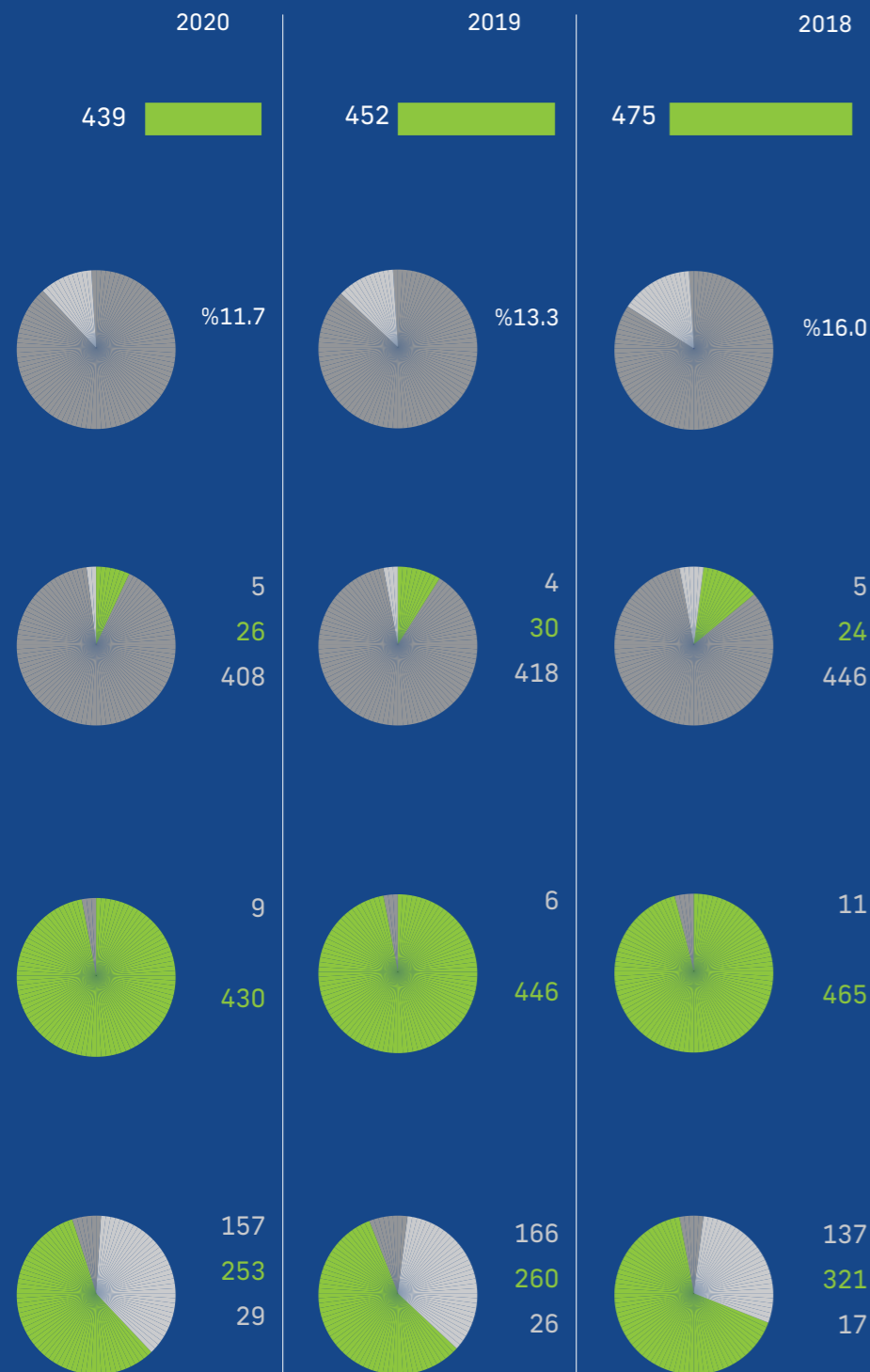
طاقم عملنا

نحن نسعى لتصبح مجموعة سيسكو مكاناً رائعاً للعمل من خلال خلق بيئة ملائمة، حيث نحترم موظفينا وحقوقهم وشروط العمل. كما تضمن سياسات وقوانين التوظيف الخاصة بنا مواءمة جميع أنشطة التوظيف مع استراتيجية الشركة والامتثال القانوني.

إن سياسة الموارد البشرية التي تشمل التوظيف والعمليات، متوافقة مع قانون العمل السعودي، حيث تضمن ممارسات توظيف عادلة وأخلاقية. ونحن نلتزم تماماً مع القوانين التي تحظر توظيف الأطفال دون سن 18 عاماً، ونكافح العمل الجبري، كما نوfer فرصاً للموظفين للنمو والتطور، ونخلق بيئة يشعر فيها جميع الأفراد بالتقدير ويتخللها فرصاً متساوية للجميع.

وتقدم مجموعة سيسكو مزايا متنوعة للموظفين المؤهلين للحصول على بدل السكن والمواصلات وفواتير الهاتف وغيرها من المزايا. وتشمل مزايا الموظفين العلاوات السنوية بناءً على أداء الشركة، وتذكرة الطيران السنوية للموظفين غير السعوديين، والتأمين الصحي، وبدل الدراسة، ومكافآت الولاء لكل 5 سنوات عمل في الشركة.

تنعكس جهودنا الناجحة لتعزيز بيئة عمل مستقرة في انخفاض معدل الدوران الوظيفي عام بعد عام. حيث انخفض معدل الدوران الوظيفي لمجموعة سيسكو في عام 2020 إلى 12% مقارنة بالعام السابق، وهو نتيجة جهودنا التي نبذلها للاحتفاظ بالموظفين، خاصة أثناء جائحة كورونا.



إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا المنظمة (#)

معدل الدوران الوظيفي (%)

معدل الدوران الوظيفي حسب المستوى المهني

- الإدارة العليا (#)
- الإدارة الوسطى (#)
- غير الإداريين (#)

معدل الدوران الوظيفي حسب الجنس

- البنات (#)
- الذكور (#)

الموظفون الجدد حسب الفئة العمرية

- القوى العاملة في الفئة العمرية 18-30 (#)
- القوى العاملة في الفئة العمرية 31-50 (#)
- القوى العاملة في الفئة العمرية 51 فما فوق (#)

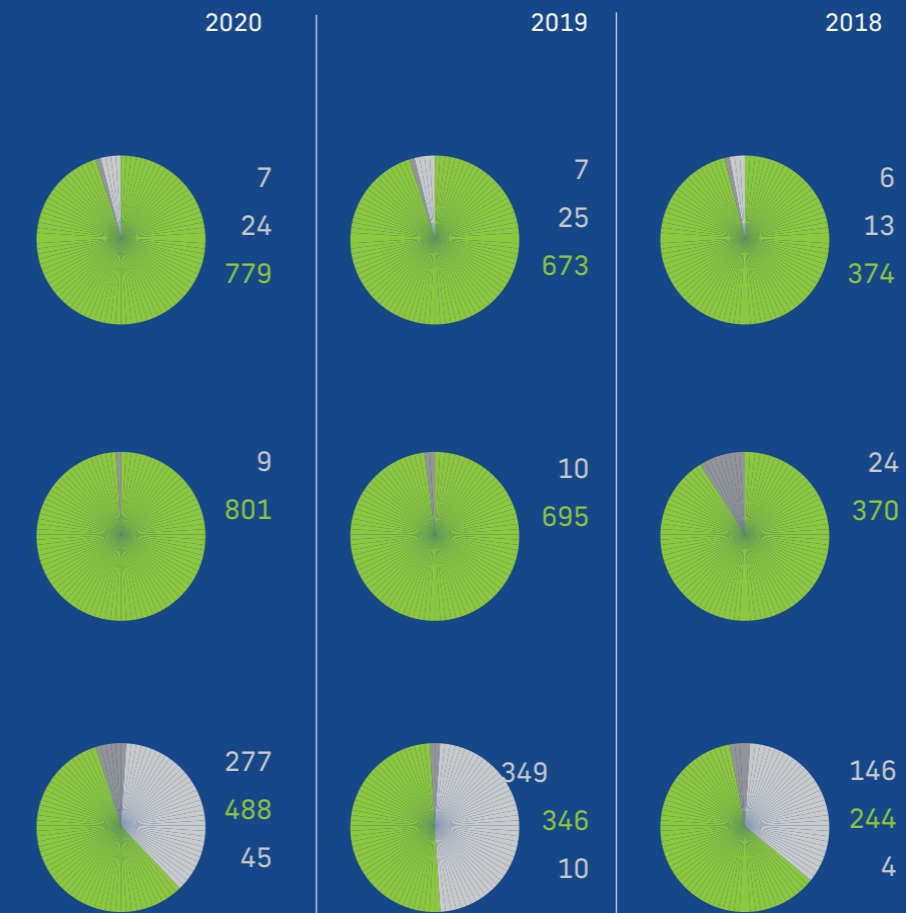
معدل التوظيف والدوران الوظيفي

تضمن سياسة التوظيف في مجموعة سيسكو إجراء جميع أنشطة التوظيف والاختيار بطريقة عادلة ومتسقة ومناسبة، وبما يتماشى مع سياسات الشركة والتشريعات الوطنية. كما تهدف إلى توثيق الخطوات بين مختلف أصحاب المصلحة المشاركين في أنشطة التوظيف. لاختيار المرشح المناسب.

وتضمن مرحلة ما قبل التوظيف في سيسكو اختيار المرشحين المناسبين من خلال عملية دقيقة جداً. ويتم بعد ذلك إخضاع المرشحين لعملية التوظيف، وعند اختيار المرشحين المناسبين، يتم إخضاعهم لعملية تأهيل وتدريب، حيث يتم دعم الموظفين وإطلاعهم على اللوائح وعادات العمل.

كما تطبق الشركات التابعة لنا عملية توظيف مماثلة، حيث تتبع السياسات واللوائح التي تتماشى مع سياسة قانون العمل السعودي.

ونحن نوفر فرص عمل متكافئة، حيثما أمكن، لمختلف الأعراق والأديان والأشخاص ذوي الإعاقة. دون التمييز ضد الجنسيات الأخرى. وفي عام 2020، بقيت معدلات التوظيف والدوران الوظيفي في مجموعة سيسكو مستقرة، على الرغم من التحديات الاقتصادية التي فرضتها جائحة كورونا على العالم، وفي هذا العام، قمنا بتعيين ما مجموعه 810 موظفين جدد، من مختلف المستويات في مجموعة سيسكو.



الموظفون الجدد حسب المستوى المهني

- الموظفون الجدد في الإدارة العليا (#)
- الموظفون الجدد في الإدارة الوسطى (#)
- الموظفون الجدد غير الإداريين (#)

الموظفون الجدد حسب الجنس

- البنات (#)
- الذكور (#)

الموظفون الجدد حسب الفئة العمرية

- القوى العاملة في الفئة العمرية 18-30 (#)
- القوى العاملة في الفئة العمرية 31-50 (#)
- القوى العاملة في الفئة العمرية 51 فما فوق (#)

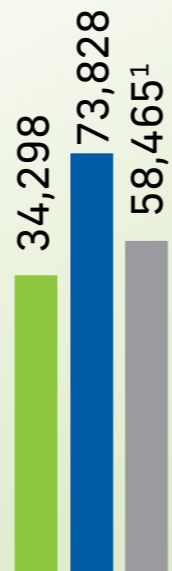
متوسط ساعات التدريب لكل موظفة
أنثى (#)متوسط ساعات التدريب لكل موظف
ذكر (#)عدد ساعات التدريب لكل موظف على
جوانب الاستدامة (#)الموظفون الذكور
المشاركون في
التدريب (#)الموظفات الإناث
المشاركات في
التدريب (#)

2020 ● 2019 ● 2018 ●

حضرت القوى العاملة في س.أ.تالكي (S.A Talke) دورات تدريبية مختلفة في عام 2020، حول مواضيع شملت الأخلاقيات، ومكافحة الرشوة، ومكافحة الاحتيال، وسياسة المشتريات. كما طورت الشركة سياسات وبرامج متميزة مثل التدريب والتطوير، وسياسة الوصف الوظيفي، وسياسة تقييم أداء الموظف، وبرنامج تقدير الموظفين، لتمكين الموظفين من أداء مهام معينة وزيادة الكفاءة.

تهدف شركة كنداسا (Kindasa) إلى تدريب ما لا يقل عن 20% من الموظفين سنوياً. ويتم اختيار الدورات التدريبية بناءً على تحليلات التدريب التي تدرس احتياجات تدريب الموظفين وأدائهم على أساس سنوي.

على الرغم من إلغاء وتأجيل برامج التدريب نتيجة لتأثير جائحة كورونا على الشركات في المملكة، إلا أن إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين ارتفع بنسبة 2% في عام 2020 مقارنة بالعام السابق.

متوسط ساعات التدريب
لكل موظف (#)إجمالي ساعات تدريب
الموظفين (#)

2020 ● 2019 ● 2018 ●

بيانات 2018 لا تشمل LogiPoint¹

في حين أن محطة بوابة البحر الأحمر (RSGT) لا تفرض عدداً معيناً من ساعات التدريب لكل موظف، إلا أن التدريب على الصحة والسلامة والبيئة مطلوب للدور، ويرتبط أي تدريب إضافي بدورة تقييم الأداء السنوية. وتشمل موارد التدريب برامج التدريب والتوجيه والتطوير الشخصي والقيادي، وعلى الرغم من أن جائحة كورونا أدت إلى تأجيل الدورات التدريبية الخارجية، إلا أن محطة بوابة البحر الأحمر أجرت العديد من ورش العمل حول القيادة وإدارة الأزمات داخلياً لإشراك الموظفين.

تستخدم شركة تمكين الخدمات اللوجستية (LogiPoint) نظام إدارة الأداء لإدارة تقدم الموظف والأداء والتطوير الشخصي المتعلق بالأهداف التنظيمية الشاملة. حيث يتيح ذلك للمدراء تخطيط وتقييم أداء الموظفين، إلى جانب خلق بيئة يكون فيها لجميع الموظفين فرصة للنمو بشكل فردي وتطوير مواهبهم. وفي عام 2020، أطلقت LogiPoint نظاماً للتعليم الإلكتروني بالتعاون مع LinkedIn Learning، والذي يوفر حلول التعلم عند الطلب للسماح للموظفين باكتساب مهارات جديدة والتقدم في حياتهم المهنية. ويمكن لعدد محدد مسبقاً من موظفي LogiPoint الاستفادة من آلاف الدورات التدريبية الإلكترونية في مجالات التطوير المختلفة. وبالإضافة إلى ما سبق، لدى LogiPoint برامج تدريبية تستند إلى إطار الكفاءات لدينا و/أو الاحتياجات الفنية الأخرى.

التدريب والتطوير

نحن نستثمر في التعليم والتطوير لأهميتهما لمجموعة سيسكو في تحقيق احتياجات السوق قصيرة وطويلة المدى، وأيضاً في تعزيز القوة العاملة لدينا. كما نعمل على توفير آلية دعم ومصادر لتعزيز القدرة الفردية وقدرات الفرق الداخلية، وتطوير معايير الإدارة وتحسين مستويات الأداء، مما يؤدي إلى توفير منصة للتطوير الوظيفي. وبالإضافة إلى البرامج الداخلية والتدريب العملي، يمتلك جميع الموظفين الفرصة للتعاون ولتحديد دورات الاختصاص الخارجية أو مجالات الاهتمام التي قد تعمل على تحسين الأداء الفردي وأداء الشركة ككل.

ولقد قمنا بتطوير إطار عمل للكفاءات لكل قسم في مجموعة سيسكو، والذي يخلق مساراً وظيفياً مخصصاً لجميع الموظفين. وباستخدام هذا النظام وبطاقات الموظفين، يمكننا تتبع وتسجيل خطة التطوير لجميع الموظفين. كما تقدم مجموعة سيسكو أيضاً مجموعة مختارة من الدورات التدريبية، بناءً على تقييمات القادة وخطة التعاقب. ونحن نقدم فرص رعاية للموظفين لتطويرهم على الصعيدين الإقليمي والدولي، وعبر مختلف المجالات والصناعات، من خلال الاطلاع على شهادات الدبلوم والكالوريوس والماجستير والدكتوراه.

ويتم ترشيح الموظفين لحضور الدورات التدريبية من قبل رئيس القسم، كما يتم تقييم موظفينا عند الانتهاء من كل دورة تدريبية، مما يتيح لنا تتبع تقدم الموظف. وقد قدمت مجموعة سيسكو أيضاً برنامج المسار الوظيفي، وهو عبارة عن أداة عبر الإنترنت تدعم المناقشات الهادفة حول التطلعات والطموحات طويلة المدى. حيث يتيح لنا ذلك تحقيق إمكانات موظفينا الكاملة ورسم مستقبل متنوع ومُرضٍ في مجموعة سيسكو. وسيساهم ذلك في ضمان وصول وحدات الأعمال لدينا إلى عدد كافٍ من الموظفين المؤهلين في الوقت المناسب، وهو أمر أساسي لنجاحنا.

وفي عام 2020، أنشأت مجموعة سيسكو سياسة ترويجية لإضفاء الطابع الرسمي على العملية وتوضيحها للموظفين. كما نقدم أيضاً فرص توظيف داخلية، حتى يتمكن الموظفون من تغيير وظائفهم داخل المجموعة، رأسياً أو أفقياً.

في هذا العام، تم خفض معدل تغيب الموظفين بنسبة أكثر من 10%.

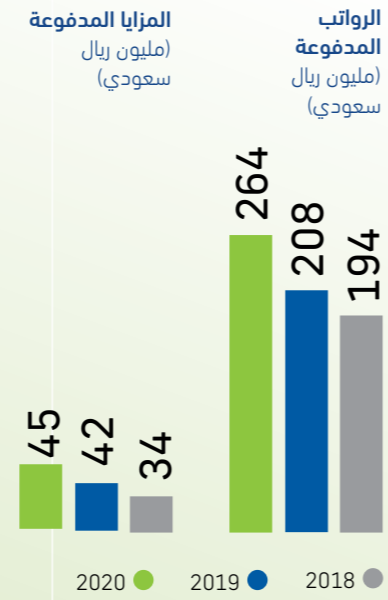
معدل تغيب الموظفين	2020	2019	2018
إجمالي الأيام التي تم التغيب فيها (#)	47,218	42,070	34,378
إجمالي الأيام التي تم العمل فيها (الموظفون بدوام كامل) (#)	696,297	568,099	480,600
معدل تغيب الموظفين (%)	%22	%25	%24

إجازة الأمومة

على مدار السنوات الثلاث الماضية، عادت جميع الموظفات اللواتي أخذن إجازة أمومة إلى العمل في مجموعة سيسكو، و 100% من هؤلاء الموظفات يقين في العمل بعد مرور اثني عشر شهراً.

إجازة الأمومة ²	2020	2019	2018
عدد الموظفات الإناث اللواتي حصلن على إجازة أمومة	2	2	1
عدد الموظفات الإناث اللواتي عدن إلى العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة (العودة إلى العمل)	2	2	1
عدد الموظفات الإناث اللواتي عدن من إجازة الأمومة وما زلن يعملن معنا بعد مرور اثني عشر شهراً (البقاء)	2	2	1
معدل العودة إلى العمل (%)	%100	%100	%100
معدل البقاء في العمل (%)	%100	%100	%100

في عام 2020، زادت الرواتب الأساسية المدفوعة للموظفين بنسبة 27%، في حين زادت المزايا المدفوعة بنسبة 8%.



عمل الموظفين ورضاهم

نحن نسعى لزيادة مستويات مشاركة الموظفين ورضاهم، حيث نتيح للموظفين فرصاً للنمو والتطور ونخلق بيئة يشعر فيها جميع الأفراد بالتقدير وتوفر فرصاً متساوية للجميع.

كما نقوم بإجراء تقييمات مباشرة وغير مباشرة لأداء الموظفين على أساس سنوي عبر مجموعة سيسكو، ويشمل ذلك تقييم الأداء النصف سنوي وتقييم الأداء السنوي.

مشاركة الموظفين ورضاهم	2020	2019	2018
الموظفون بدوام كامل الذين تلقوا تقييم الأداء والتطوير الوظيفي (#)	1,413	1,115	829
الأداء والتطوير الوظيفي (حسب المستوى المهني)			
موظفو الإدارة العليا الذين تلقوا تقييم الأداء والتطوير الوظيفي (#)	34	29	28
موظفو الإدارة الوسطى الذين تلقوا تقييم الأداء والتطوير الوظيفي (#)	109	95	87
الموظفون غير الإداريين الذين تلقوا تقييم الأداء والتطوير الوظيفي (#)	1,270	994	714
الأداء والتطوير الوظيفي (حسب الجنس)			
الموظفون الذكور الذين تلقوا تقييم الأداء والتطوير الوظيفي (#)	1,399	1,097	811
الموظفات الإناث اللواتي تلقين تقييم الأداء والتطوير الوظيفي (#)	17	22	21



تجري مجموعة سيسكو كل عامين استبياناً شاملاً لمشاركة الموظفين، والذي يغطي المشاركة المستدامة، والإستراتيجية والتوجيه، والإدارة العليا، والإدارة المباشرة، وإدارة الأداء، والتدريب، والتواصل، والقيم والثقافة، والجودة والتركيز على العملاء، وفرص التطور، وتنظيم العمل، والرواتب، والأمن، وجميع القضايا الأخرى التي تتعلق بمجموعة سيسكو والشركات التابعة. والهدف من هذا الاستبيان هو تقديم رؤى للمجموعة عن نقاط الضعف والقوة. ونحن نجمع نتائج الاستبيانات ومن ثم نقوم بعمل تقييم مرجعي للنتائج، كما نعمل على تطوير خطط عمل لتعزيز رضا الموظفين. وقد تم إجراء استبياننا الأخير في عام 2019، حيث بلغت نسبة مشاركة الموظفين 89% ونسبة رضا الموظفين 71% عبر مجموعة سيسكو.

الأمن والسلامة

نحن نؤمن بأن العمل بطريقة آمنة يعتبر أساساً مهماً لحماية موظفينا وتحقيق النجاح، حيث نعمل على تشجيع ثقافة تضع سلامة وصحة الموظف في أعلى الأولويات إلى جانب حماية البيئة. كما نلتزم بممارسات وقوانين العمل الآمنة لحماية موظفينا وضمان رفاهيتهم. وقد قمنا عبر مجموعة سيسكو بوضع سياسات الصحة والسلامة والبيئة ذات الصلة بكل من عمليات وأنشطة الشركات التابعة.

ويدير قسم الصحة والسلامة لدينا نظاماً للتدقيق والتفتيش في مجالات السلامة والصحة المهنية، والصحة والنظافة، وإدارة السلامة، حيث يسمح القسم بتقييم مخاطر الصحة والسلامة المرتبطة بالعمل داخل الشركة، ويزود الفنيين بالأدوات لتحديد المخاطر في موقع العمل قبل بدء العمل. ويتوقع من جميع الموظفين والجهات الخارجية الالتزام بقواعد الصحة والسلامة، والإبلاغ على الفور عن أي انتهاكات في الصحة والسلامة، كما هو منصوص في مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا.

صحة وسلامة الموظفين

نحن نبدي اهتماماً كبيراً بالقوى العاملة لدينا، لذلك نلتزم بأعلى معايير الصحة والسلامة في مكان العمل.

خلال جائحة كورونا في عام 2020، اتخذت مجموعة سيسكو الاحتياطات اللازمة، ومن ضمنها السماح بالعمل عن بُعد لنصف القوى العاملة مع التركيز بشكل خاص على الموظفين المعرضين لخطر كبير. وقد كان على الموظفين في جميع أقسام مجموعة سيسكو الالتزام بتوصيات الوزارة التي تنص على ارتداء الأقنعة والحفاظ على النظافة الشخصية وتعقيم مناطق العمل. كما كانت هناك مناطق مخصصة للحجر للعمال في كل أنحاء المجموعة.

أجرت محطة بوابة البحر الأحمر تقييماً للمخاطر الصحية في عام 2020 بدعم من شريكها في التأمين الطبي، من أجل تقييم الخيارات الصحية وأسلوب الحياة لموظفي المكتب. حيث يهدف التقييم إلى تحفيز الموظفين وتعزيز أسلوب حياة نشط وصحي.

ويشرف نظام النظافة والصحة على عمليات تفتيش مرافق المحطات والتي تجري مرة إلى مرتين في السنة، ويقوم موظفو الإدارة والإشراف بتدقيق نظام إدارة السلامة 6 مرات على الأقل كل عام، حيث يُطلب من المدراء الإداريين أيضاً الزيارة.



عندما قامت الحكومة السعودية بالإعلان عن إجراءات الإغلاق نتيجة لجائحة كورونا، شكلت شركة كنداسة على الفور فريق إدارة الأزمات للإشراف على خطط استمرارية الأعمال. حيث كان فريق الإدارة يقوم باستمرار بمراجعة وتحديث الإجراءات والتدابير الوقائية. ولم تسجل كنداسة أي إصابة بفيروس كورونا في أي من مواقعها.

كما تم عزل موظفي كنداسة داخل المصنع خلال ذروة الوباء لضمان استمرار العمليات، مع تعويضهم عن العمل الإضافي والإجازات، وكإجراء وقائي، قامت كنداسة أيضاً بحجر الموظفين في المكتب لتجنب تعليق العمل نتيجة لرفض تصريح التنقل.



تنفذ LogiPoint إجراء لإدارة الحوادث، أي الاستجابة والإبلاغ والتحقيق في الحوادث التي تحدث في مقر LogiPoint. حيث يكون فريق الصحة والسلامة والبيئة مسؤولاً عن مراقبة مدى الالتزام بإدارة الحوادث وفعاليتها من خلال التدقيق والتفتيش والمراجعات الداخلية، وتمتلك LogiPoint عملية محددة لتحديد مخاطر مكان العمل، وتقييم المخاطر، وتحديد الضوابط اللازمة لتوفير إدارة فعالة للصحة والسلامة المهنية لمخاطر أماكن العمل في مواقع مختلفة.



استثمرت شركة س.أ.تالكي 4.5 مليون ريال سعودي في شراء مبنيين سكنيين إضافيين لعمالها من ذوي الياقات الزرقاء لضمان التباعد الاجتماعي بين العمال، وعلاوة على ذلك، تم توفير لقاحات الإنفلونزا للموظفين من قبل ميناء جدة الإسلامي ووزارة الصحة.

كما حققت س.أ.تالكي رقماً قياسياً هائلاً في خفض معدل الحوادث بنسبة 56%، ليصل إلى 10 ملايين ساعة عمل آمنة بحلول يوليو 2020 ويستمر لأكثر من 12 مليون ساعة حتى الآن.

ونتيجة لجائحة كورونا، أطلقت س.أ.تالكي خطة طوارئ كاملة لإدارة الوباء، كما تم تقديم المساعدة للموظفين العالقين في الخارج وإعادةهم إلى بلادهم من خلال تأشيرات إعادة الدخول الخاصة بشركة س.أ.تالكي، وتذاكر العودة، والإقامة في الفندق للحجر الصحي، وتوفير المواصلات ذهاباً وإياباً.

كما تم تنفيذ برنامج صحة ورفاهية الموظفين بما يتماشى مع تدابير السلامة الخاصة بجائحة كورونا. وشجعت س.أ.تالكي الموظفين على المشاركة في حملة التطعيم ضد الإنفلونزا، بالتعاون مع وزارة الصحة.



كجزء من الجهود المستمرة لتحسين بيئة العمل، اتخذت شركة توزيع العديد من المبادرات والإجراءات لتحسين تدابير السلامة وتعزيزها عبر فروعها المتعددة. فنتيجة لجائحة كورونا، شهد العام الماضي زيادة في وتيرة عمليات التفتيش وعمليات تطهير المباني. وقد تم تعزيز الوعي في جميع أنحاء الشركة باستخدام رسائل البريد الإلكتروني والملصقات والرسائل النصية والكتيبات لضمان سلامة ورفاهية الموظفين.

وأثناء معالجة مخاوف السلامة الرئيسية في شركة توزيع، مثل مخاطر الكهرباء أو الحريق، يتم توفير تدابير السلامة المناسبة للموظفين للقضاء على هذه المخاطر أو تقليلها.

فبالنسبة لمخاطر الكهرباء، يتم تزويد الموظفين بمعدات الحماية الشخصية المناسبة للأعمال الكهربائية، ويتم فحص جميع المضخات/المحركات بشكل متكرر لضمان عدم وجود عيوب قد تسبب صدمة كهربائية أو ماس كهربائي. أما بالنسبة لمخاطر الحريق، قامت المنظمة بتركيب نظام إنذار محسن للكشف المبكر عن الحريق، إلى جانب الفحص الدوري لجميع أنظمة الوقاية ومكافحة الحرائق المعمول بها.

كما تقوم شركتي توزيع و LogiPoint بإجراء فحوصات طبية سنوية للموظفين بالإضافة إلى توفير خصومات على الاشتراكات في النوادي الرياضية.

وتشمل إجراءات السلامة المهنية في شركة توزيع آلية للمخاطر والاستجابة، حيث يتم تدريب الموظفين على الاستخدام المناسب للمصانع وخطوط الأنابيب وأنشطة الصيانة. كما يتم تدريب الموظفين أيضاً على التعامل مع المواد الكيميائية والمواد الخطرة.

صحة وسلامة المقاولين

تعد علاقتنا مع المقاولين لدينا واحدة من أهم جوانب نموذج أعمالنا. ففي مجموعة سيسكو، تقع على عاتقنا مسؤولية التعرف على المخاطر وحماية صحة وسلامة المقاولين والمقاولين الثانويين.



تم تحديث أداء الموردين وتعليمات السلامة ذات الصلة في س.أ.تالكي لتشمل تحديثات جائحة كورونا في تقارير الموردين اليومية. حيث يتم فحص أماكن إقامة الموظفين لدى الموردين الرئيسيين كل بضعة أشهر بواسطة فريق الصحة والسلامة والبيئة. وعلاوة على ذلك، يتم مراقبة جميع المواقع وتقييم سلوك وأداء الموردين.



تدير LogiPoint صحة وسلامة المقاولين من خلال تنفيذ مدونة قواعد سلوك المقاول المنقحة. ففي أكتوبر 2020، تم وضع متطلبات الصحة والسلامة والبيئة، مما أدى إلى رفع مستوى أداء الصحة والسلامة للبايعين والمقاولين، وتضمن ذلك مراقبة التوثيق المتوفر في الموقع، وعمليات التفتيش المنتظمة للموقع، وإبلاغ المقاولين بالمخاطر التي تم تحديدها حديثاً، ومتابعة الإجراءات التصحيحية عند تحديد حالات عدم الامتثال.



تم في عام 2020 تنفيذ أعمال صيانة في محطة التفريغ لدى شركة توزيع، حيث سقط شخص من خلال فتحة لا تحتوي على إشارة أمان، مما أدى إلى إصابته. تم التحقيق في الحادث وتحديد الخطأ ووضع إجراء لتجنب وقوع الحادث مرة أخرى. كما وقعت حادثة أخرى في شركة توزيع في منطقة حفريات مع إضاءة ضعيفة، حيث تسببت بسقوط عامل عن ارتفاع وتعرض لكدمات طفيفة، وقد تعافى خلال يوم واحد. أبلغ ضابط الصحة والسلامة والبيئة في الموقع عن الحادث وقدم الرعاية الطبية للعامل. وبعد الحادث، تم إعداد تقرير عن الإضاءة والإشارات المطلوبة لضمان ظروف عمل آمنة، كما تم وضع معيار أساسي لموظفي الصيانة في مناطق الحفريات.



في نفس العام، تم التحقيق في 144 حادثاً متعلقاً بالسلامة في محطة بوابة البحر الأحمر، والتي تضمنت 7 انسكابات، و119 ضرراً بالممتلكات، وحالتى عدم امتثال، و15 إصابة للموظفين، ومرض واحد.

في عام 2020، أنهت مجموعة سيسكو بنجاح 100% من التحقيقات التي بدأت، وتم إعداد الحلول وضمان سلامة موظفينا لتقليل احتمالية وقوع حوادث متعلقة بالسلامة في المستقبل.

لم يتم تسجيل أي وفيات في السنوات المشمولة في التقرير، ولكن بسبب دمج المحطة الجديدة ونوع العمليات المعنية غير الاعتيادي، كانت هناك زيادة في إصابات الموظفين المضيعة للوقت بنسبة 35%.

وتعكس الأرقام أدناه تركيزنا على ضمان أعلى معايير الصحة والسلامة. وعلى الرغم من انخفاض العدد الإجمالي للتدريبات على الاستجابة لحالات الطوارئ التي تم إجراؤها، إلا أن مؤشرات الأداء المتبقية قد تحسنت منذ عام 2019.

صحة وسلامة الموظفين	2018	2019	2020
ساعات العمل (الموظفون)	11,301,923	11,243,424	12,583,679
وفيات الموظفين (#)	0	0	0
إصابات الموظفين المضيعة للوقت (#)	56	614	828
إجمالي إصابات الموظفين القابلة للتسجيل (#)	31	19	26
الأمراض المهنية للموظفين (#)	15	15	26
إجمالي عدد التدريبات على الاستجابة للطوارئ التي تم إجراؤها (#)	48	29	17



صحة وسلامة المقاولين ³	2018	2019	2020
ساعات العمل (المقاولون)	507,182	904,877	942,688
وفيات المقاولين (#)	1	0	1
تحقيقات حوادث السلامة التي تم البدء فيها (#)	57	32	184
تحقيقات حوادث السلامة التي تم إنجازها (#)	57	32	184
معدل الأيام الضائعة للمقاولين (%)	%0	%0	%0

تتضمن البيانات توزيع وس.أ.تالكي ومحطة بوابة البحر الأحمر (موانئ البحر الأحمر)³

التنوع والمساواة

إن مجموعة سيسكو هي شركة متنوعة، حيث نسعى لمعاملة الجميع بعدل وبدون تفرقة، وخلق القيمة لموظفينا عن طريق دعمهم لتحقيق إمكاناتهم الكاملة، وقد ركزنا جهودنا على توظيف المواطنين السعوديين لتحقيق أداء قوي لليوم وموآهب دائمة للغد.

وبالتماشي مع رؤية السعودية 2030، سنزيد من توظيف النساء في القوة العاملة في محاولة لخفض فجوة التوظيف بين الجنسين. كما أكدت مجموعة سيسكو على ألا يكون هناك فجوة بين الجنسين في الرواتب للأفراد الذين يشغلون أدواراً مشابهة. وفي عام 2020، قمنا بتوظيف أول أنثى في مجلس إدارة المجموعة، فنحن نشجع على بيئة ترحب بالموظفات الإناث. وعلاوة على ذلك، إن جهود التوظيف لا تفرق بين المرشدين حسب الهوية الجندرية أو أي تصنيف هوية آخر.



تدريب الصحة والسلامة

على الرغم من الإغلاق خلال جائحة كورونا، إلا أن المجموعة تمكّنت من إنهاء 3,504 ساعة تدريب في مجال الصحة والسلامة، وهذا أمر في غاية الأهمية بالنسبة للمجموعة، حيث يحافظ على استمرارية الأعمال في ظل الوباء العالمي.



أثناء دمج المحطة الجديدة لمحطة بوابة البحر الأحمر، تم اتخاذ العديد من الإجراءات الوقائية والتخفيفية لمواءمة قدرات الموظفين القدامى والجدد، وقد تم تنفيذ العديد من التدريبات الإضافية حول الصحة والسلامة والبيئة لاستكمال التدريب الأولي الذي تم تقديمه في فترة الدمج، حيث ثبتت فعاليتها حتى الآن إذ لم تكن هناك زيادة أخرى في الإصابات القابلة للتسجيل.

2020	2019	2018	تدريب الصحة والسلامة ⁴
3,504	12,840	5,687	إجمالي ساعات التدريب حول الصحة والسلامة والبيئة الذي تم تقديمه للموظفين (بالساعات)
3	9	6	متوسط ساعات التدريب حول الصحة والسلامة والبيئة لكل موظف (بالساعات)
28,458	47,939	54,875	التكلفة الإجمالية للتدريب (ريال سعودي)

⁴ تتضمن البيانات محطة بوابة البحر الأحمر (موانئ البحر الأحمر) وتوزيع و LogiPoint (إستاد) وس.أ.تالكي



تقدم مجموعة سيسكو الدعم لتشجيع توظيف الإناث في مجال الخدمات اللوجستية، حيث تمكنت المجموعة من الحفاظ على عدد ثابت من الموظفات خلال عام 2020 مقارنة بالعام السابق.

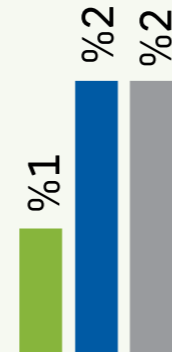
عدد الموظفات الإناث (#)



الإناث في الإدارة العليا (#)



معدل توظيف الإناث (%)



2020 ● 2019 ● 2018 ●

توظيف الإناث

نحن نقوم بتنفيذ برامج التوجيه وتنمية المهارات القيادية لجميع الموظفات عبر مجموعة سيسكو، إلى جانب توفير التدريب المناسب لجميع المناصب. وتعد أماكن عمل مجموعة سيسكو مناسبة لاستيعاب الموظفات وتلبية احتياجاتهن.

كما أننا لا نتسامح مع أي شكل من أشكال التمييز، فنحن نشجع توظيف الإناث بما يتماشى مع هدفنا العام لتعزيز التنوع والشمولية. وقد أثبتت طبيعة العمل في المجموعة أنها تمثل

تحدياً للموظفات. ومع ذلك، تشجع مجموعة سيسكو الإناث على التقدم لشغل وظائف في الشركة، والمشاركة في جميع جوانب ثقافة الشركة، حيث يتم تزويدهن بنفس المزايا والدورات التدريبية التي تُقدم للموظفين الآخرين. كما يوجد لدينا خطة تعاقب وبرامج قيادية فعّالة، حيث يتم تشجيع برنامج LEAD لقادة المستقبل والشركات على ترشيح النساء للمشاركة.



تهدف شركة كنداسة إلى توفير بيئة عمل متميزة للموظفات، فقد شاركت في صندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF) - وهو برنامج حكومي يدعم الموظفات من خلال مكافآتهن على إكمال أكثر من عامين من العمل لدى الشركة. كما يهدف صندوق تنمية الموارد البشرية إلى تشجيع المرأة السعودية على دخول سوق العمل، فقد أطلق برنامجين هما "قرة" و "وصول". حيث يعد برنامج "قرة" مسؤولاً عن تقديم دعم ضيافة الأطفال للأمهات العاملات، في حين يوفر برنامج "وصول" رسوم المواصلات اللازمة للعاملات السعوديات.

وتسعى كنداسة جاهدة لجعل مكان العمل أكثر استيعاباً للموظفات. كما تقدم كل من كنداسة وس.أ.تالكي برامج تدريبية لتعزيز المهارات القيادية لضمان حصول جميع الموظفات على المهارات اللازمة المطلوبة للتميز في مستواهن الإداري.



يتم تشجيع مشاركة الإناث في محطة بوابة البحر الأحمر من خلال تقديم الحوافز مثل توفير مكافآت الاحتفاظ بالموظفات ربع السنوية بنسبة 15%، وحضانة للأطفال، والتدريب/التوجيه الشخصي والوظيفي المحدد.





قامت LogiPoint أيضاً بزيادة عدد الموظفين المواطنين من خلال برنامج الخريجين الجدد لعام 2020. فمن خلال جذب الكفاءات المحلية، تمكنت LogiPoint من زيادة عدد الموظفين المواطنين أيضاً. ويتم اتباع نهج مماثل في شركة توزيع، حيث يتم توفير الدورات التدريبية ذات الصلة والحزم التنافسية للموظفين السعوديين.



قامت محطة بوابة البحر الأحمر بتعزيز ظهور فرص العمل المحلية من خلال مواقع التواصل الاجتماعي مثل لينكد إن وبيت والإحالات من الموظفين الحاليين، وعلاوة على ذلك، حافظت محطة بوابة البحر الأحمر على التوظيف الشامل على المستوى البلايني خلال فترة المراجعة.



حازت كنداسة على أعلى مرتبة في برنامج نطاقات للسعودية، والذي يهدف إلى زيادة توظيف المواطنين السعوديين في القطاع الخاص. حيث تمتلك كنداسة شراكة استراتيجية مع البرامج الحكومية، تركز على تنمية مهارات المواطنين. ويشمل ذلك "برنامج تدريب دروب" الذي يقدمه صندوق تنمية الموارد البشرية، والذي يدعم إعادة تأهيل وتطوير مهارات المتقدمين المواطنين، بهدف رفع مستويات المشاركة في القطاع الخاص. كما يتلقى الموظفون المواطنون في كنداسة أيضاً زيادة بنسبة 50% من رواتبهم خلال الإجازات السنوية بالإضافة إلى إجازات دراسية.

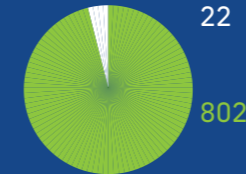


قامت س.أ.تالكي بإنشاء أقسام جديدة للإنتاج في رابغ والمكتب الرئيسي لتعزيز بيئة العمل وتمكين المرأة في الأقسام المختلفة. وقد نجحت الشركة في توفير دورات تدريبية للموظفات في الإدارة الوسطى، بهدف تعزيز مهارتهن وقدرتهن على التعامل مع العمليات اللوجستية والتخزين وإدارة القوى العاملة والاتصالات.

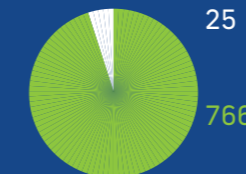


يحصل الموظفون السعوديون في شركة توزيع و LogiPoint على زيادة بمقدار نصف رواتبهم الأساسية سنوياً عندما يأخذون إجازاتهم السنوية، بالإضافة إلى مكافآت في شهر رمضان والتدريب الفني بناءً على الاحتياجات الوظيفية.

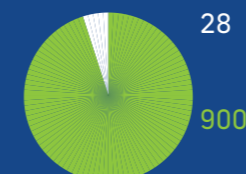
التوظيف



2018



2019



2020

- المواطنون في الإدارة العليا (#)
- مجموع المواطنين بدوام كامل ضمن كامل القوة العاملة (#)

تمهد مجموعة سيسكو الطريق لتوظيف المواطنين السعوديين في جميع المناصب. فوفقاً لخطة السعودية للتوظيف، فإننا نستهدف الوكالات المهنية لملء الشواغر الإدارية العليا ونستخدم المنصات الإعلامية للمجموعة لجذب المرشّحين السعوديين. ونحن نطمح لزيادة نسبة المواطنين في جميع المناصب، وذلك من خلال تقديم مزايا وحوافز جذابة وتوفير دورات تدريبية متخصصة.

ويركز برنامج القيادة لمجموعة سيسكو (LEAD) على توظيف المواطنين السعوديين. كما يتم تنفيذ برنامج الدراسات العليا على مدار عامين للمواطنين السعوديين حديثي التخرج، وقد اكتمل أول برنامج في عام 2020. وعلاوة على ذلك، يتم دوماً إعطاء الأولوية للمواطنين السعوديين في عملية التوظيف، ويتم تزويدهم بنفس المزايا. كما يحصل المواطنون على زيادة بنسبة 50% من الراتب الأساسي بدلاً من تذكرة السفر السنوية عند الذهاب في إجازة سنوية.

وقد بلغت الزيادة في التوظيف في عام 2020 17% مقارنة بعام 2019، مما عزز جهودنا لجذب الكفاءات المحلية. ونحن نهدف إلى الحفاظ على معدل العودة الحالي مع أمل زيادته إلى 50% خلال السنتين إلى الخمس سنوات القادمة.



2

الإدارة الجيدة والبدئية والقوية

تلتزم مجموعة سيسكو بممارسة أعمالها تناغمًا مع أعلى معايير النزاهة والشفافية والمسؤولية، ويعتمد نظام حوكمتنا الشامل على إطار عمل محكم لإدارة المخاطر. ونحن نعمل بكد من أجل القضاء على كافة أنواع الاحتيال والرشوة والفساد وكافة أشكال الجرائم المالية، كما ندعو لحماية حقوق الإنسان. ونحن نهدف باستمرار لخلق القيمة لأصحاب المصلحة عن طريق الحفاظ على بيان ميزانية محكم مرفق مع سجل تاريخي ذو نتائج مشرفة ماليًا ومن منظور العمليات، مع التأكيد بأننا نأخذ الآثار المترتبة على أصحاب المصلحة بعين الاعتبار عند صنع القرار.

القضايا المادية المشمولة

- الإدارة والأخلاقيات والامتثال
- خصوصية المعلومات والأمن السيبراني
- الأداء المالي

عواميد رؤية السعودية 2030



وطن طموح



اقتصاد مزدهر

أهداف التطوير المستدامة



السلام والعدل
والمؤسسات
القوية



العمل اللائق
ونمو الاقتصاد



يقوم موظفو الإشراف والصحة والسلامة والبيئة في محطة بوابة البحر الأحمر بمراقبة الأخلاقيات والامتثال لجميع العمليات بشكل منتظم، ومن منظور فردي، تمتلك الشركة سياسة شكاوى وتظلمات الموظفين HR25 للتنبه بأي مخاوف. كما تتناول عملية تأهيل الموظفين الجدد توضيح حقوق الإنسان وحقوق الموظفين وسياسات الشركة. ويتم تغطية هذه العناصر بشكل خاص في سياسات الموارد البشرية والمنصوص عليها في مدونة قواعد السلوك الخاصة بمحطة بوابة البحر الأحمر.

وتجري محطة بوابة البحر الأحمر تقييمات ل أداء الموظفين بشكل سنوي، إذ تكون الدرجات من 1-5، حيث 5 هي أعلى درجة. وإذا كان التقييم النهائي للموظف أقل من 3، يتم إجراء مراجعة الأداء والتطوير الوظيفي.



تمتلك س.أتالكي عملية لتسجيل الفرص والمخاطر ذات الاحتمالية العالية ودرجة خطورتها. كما يتم تدريب الموظفين أيضاً على سياسات الشركة المتعلقة بالإجراءات التأديبية، وقواعد سلوك الموظفين، والتظلمات، والمضايقات، وسياسة التمييز.



إن عملية تحديد المخاطر في شركة توزيع ليست خاصة بانتهاكات حقوق الإنسان، ومع ذلك، فإن جميع عملياتها تتماشى مع قانون العمل، الذي يحمي حقوق عمالها من مثل هذه الانتهاكات.

الإدارة والأخلاقيات والامتثال

من أجل زيادة ثقة عملائنا، يجب علينا الحفاظ على أعلى معايير النزاهة التي بنيت عليها هذه الثقة، فنحن لا نرغب أبداً في المساومة على نزاهتنا أو تهديد أصولنا أو علامتنا التجارية أو موظفينا أو ملكيتنا الفكرية. فجميع عملياتنا تتماشى مع قانون العمل السعودي الذي يتناسق مع جميع قوانين العمال ويحمي حقوق الموظفين.

وتعمل حوكمة الشركات في سيسكو على تعزيز ممارسات الحوكمة والشفافية والمسؤولية والنزاهة، وبالتالي ضمان توافق مصالح مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية مع مصالح الشركة والمساهمين.

كما يتمثل عرض القيمة في أن سيسكو والشركات التابعة لها تضيف قيمة إلى المشاريع بما يتماشى مع بيان الرسالة والرؤية. كما نستهدف أيضاً المشاريع المشتركة الدولية ونتولى العناية الواجبة الشاملة لقطاع السوق قبل الالتزام. وتهتم سياسات الرقابة الداخلية لمجموعة سيسكو في تقليل المخاطر التي تتعرض لها الشركة والشركات التابعة لها، وحيثما ينطبق ذلك، يتم الإفصاح كما هو مناسب لهيئة السوق المالية السعودية (CMA) لضمان الامتثال للقواعد واللوائح التنظيمية. كما يمكن للمساهمين التصويت عبر الإنترنت دون حضور الاجتماع من خلال نظام شركة مركز إيداع الأوراق المالية "إيداع" أو التوكيل.



مجلس الإدارة

يتألف مجلس إدارتنا من سبعة أعضاء، ستة ذكور وامرأة واحدة، ويوجد أربعة أعضاء مستقلين وثلاثة أعضاء غير مستقلين. وفي عام 2020، كانت هناك زيادة بنسبة 33% في أعضاء مجلس الإدارة المستقلين.

مجلس الإدارة	2020	2019	2018
أعضاء مجلس الإدارة المستقلين	4	3	3
أعضاء مجلس الإدارة غير المستقلين	3	4	4
أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين	0	0	0
أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين	7	7	7
عضوات مجلس الإدارة الإناث	1	0	0
أعضاء مجلس الإدارة الذكور	6	7	7

الذاتي، حيث يتم تقييم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة من قبل الأعضاء الآخرين. كما يقدم أعضاء اللجنة تقارير عن أنشطتهم إلى مجلس الإدارة على أساس سنوي. وفي عام 2020، شهدنا تعيين أول أنثى في مجلس الإدارة.



يشكل مجلس الإدارة ثلاث لجان هي لجنة التدقيق والمخاطر، ولجنة الاستثمار، ولجنة الترشيحات والمكافآت، وتجتمع لجنة التدقيق والمخاطر مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر وتساعد مجلس الإدارة في أداء مسؤولياته الرقابية؛ والتي تشمل بشكل رئيسي مراجعة البيانات المالية ربع السنوية والسنوية، والإبلاغ عن المعلومات المالية وغير المالية، ومراجعة أنظمة الضوابط الداخلية، وإدارة المخاطر، وعملية التدقيق، والمعاملات مع الأطراف ذات الصلة، وتساعد لجنة الاستثمار مجلس الإدارة في مراجعة معاملات وأداء الاستثمار الرئيسي للمجموعة، والإشراف على الموارد المالية للمجموعة، وتقديم المشورة بشأن الإستراتيجية المالية المستقبلية. بينما تجتمع لجنة الترشيحات والمكافآت عند الاقتضاء، لمراجعة والموافقة على المكافآت التي سيتم تقديمها لشركة سيسكو وأعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي والموظفين. وعلاوة على ذلك، فإن اللجنة مسؤولة عن الإشراف على تطوير وفرز وترشيح الأفراد المؤهلين لعضوية مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه.

كما يتم تقييم أعضاء مجلس الإدارة من خلال نماذج التقييم

مكافحة الفساد والرشوة

لا تشارك مجموعة سيسكو في أي شكل من أشكال الرشوة أو الفساد. فنحن نتعامل مع الجميع بنزاهة وكرامة واحترام، ونلتزم بصرامة بقوانين حوكمة الصناعة. ففي النهاية، تضمن عملية الحوكمة لدينا الإشراف الفعال على استراتيجيتنا وتنفيذها. كما نقدم برنامج تأهيل لأعضاء مجلس الإدارة الجدد، مع إظهار شفافية السياسات والحوكمة واستراتيجية الشركة.

كما تقدم المجموعة دورات تدريبية للشركات التابعة والزميلة حول القضايا الأخلاقية. وقد تم إعداد "صندوق الإبلاغ عن المخالفات" لتلقي تقارير مجهولة المصدر حول البيئة والصحة والفساد والاحتيال وأي أنشطة غير قانونية يتلقاها المدققون الداخليون، والتي يتم إحالتها بعد ذلك إلى قسم الشؤون القانونية والامتثال للتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات. وقد تم إنشاء قسم التدقيق الداخلي لإجراء تقييمات دورية عن مخاطر الاحتيال والمراجعات والتحقق.



قامت شركة توزيع و LogiPoint بتقديم سياسة مماثلة للإبلاغ عن المخالفات، وتوفير دورات تدريبية لجميع موظفي الشركة، للتنبيه بشأن المخالفات التي تشمل الاحتيال، والمخالفات المالية، وسوء الإدارة الخطير الناشئ عن ارتكاب متعمد لسلوك غير لائق و/أو أنشطة غير أخلاقية.

كما أجرت LogiPoint عمليات تدقيق داخلية وأصدرت تقارير إلى لجنة التدقيق الداخلي وإلى الإدارة لتحسين الضوابط الداخلية لتقليل المخاطر. وقد تم إجراء تقييمات المخاطر السنوية لإعداد خطة التدقيق الداخلي القائمة على المخاطر. كما أنهت LogiPoint أيضاً بنجاح تقييم مخاطر الاحتيال خلال عام 2020، بالإضافة إلى تقييم تكنولوجيا المعلومات وتقييمات تأثير جائحة كورونا.

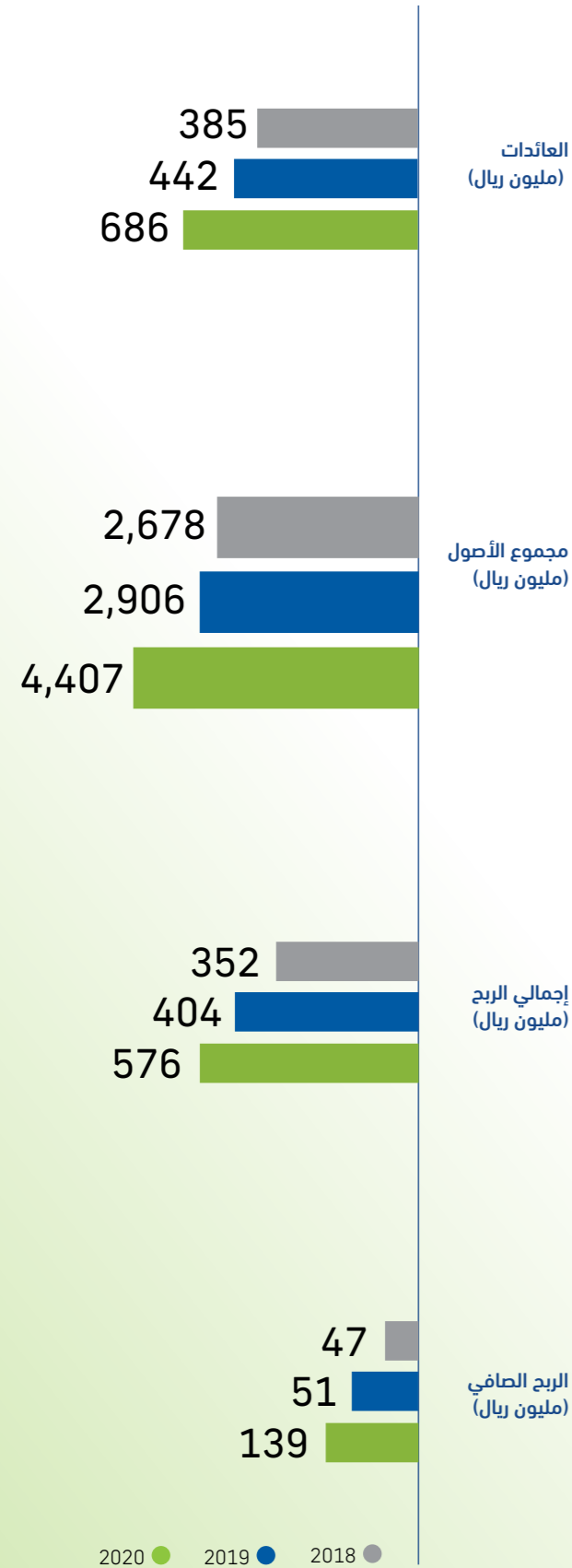


تعمل شركة توزيع حالياً على إنشاء إطار عمل لمنع مخاطر حوادث الفساد في المستقبل والاستجابة لها، حيث نشجع الموظفين حالياً على التعبير عن أي مخاوف بشأن قواعد السلوك أو السياسات أو أي معلومات.



تستخدم محطة بوابة البحر الأحمر آلية لتقديم الشكاوى، وهي عبارة عن نظام سري ومجهول الهوية حيث يمكن للموظفين التعبير عن مخاوفهم. ويمكن للموظفين تقديم نوعين من التظلم، وهي شكاوى تقييمات الأداء السنوية و/أو آراء الموظفين، والتي تشمل التظلمات المتعلقة بالمرافق، وموازنة مهام العمل والعدالة، وسلامة تشغيل المعدات، والأغذية والمشروبات، والرواتب، والقيادة، وبيئة العمل، والمكافآت والتقدير.

الأداء المالي



يخلق استقرارنا المادي القيمة لأصحاب المصلحة لدينا وللنمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية. ونحن نهدف إلى تحقيق النمو المالي المستمر والمستقر، وبنفس الوقت نحافظ على خفض التكاليف وعلى قوة الكفاءة العملية، مع ضمان احتياط مالي كفيلاً بتغطية الضرائب أو الأرباح المحتجزة للنمو، وأن يكون كفيلاً أيضاً بتغطية الالتزامات في حال وجود ظروف عمل خارجة عن المتوقع. وعن طريق تبني نموذج عمل مستديم لتحقيق زيادات مالية وعملية، لا نهدف فقط إلى المساهمة في الحيوية الاقتصادية للدولة، وإنما نحرص أيضاً على تحقيق رؤية السعودية 2030.

وعلى الرغم من التراجع الاقتصادي الناجم عن جائحة كورونا عبر العالم، تمكنت مجموعة سيسكو من تحقيق أعلى عائداتها وأرباحها من خلال الشركات التابعة والمستثمر فيها. وعن طريق الأتمتة، توفرت لدينا القدرة على تحسين تفاعل المستثمر من خلال إقامة المؤتمرات الاستثمارية والتقارير المالية عبر الإنترنت. لمعرفة المزيد من التفاصيل حول أدائنا المالي، يرجى الاطلاع على البيانات المالية المشمولة في التقرير السنوي 2020.



في عام 2020، انخفضت التظلمات المقدمة خلال فترة التقرير بنسبة 73% مقارنة بعام 2019. ويرجع ذلك إلى جهود مجموعة سيسكو في تقديم مجموعة من الآليات.

التظلمات ⁵	2020	2019	2018
عدد التظلمات المتعلقة بالأداء المقدمة في الفترة المشمولة بالتقرير (#)	3	11	14
عدد تظلمات الأداء هذه التي تم معالجتها أو حلها (#)	3	11	14
عدد تظلمات الموظفين المقدمة في الفترة المشمولة بالتقرير (#)	107	12	10
عدد تظلمات الموظفين هذه التي تم معالجتها أو حلها (#)	93	12	10

الامتثال

يخضع الموظف الذي يشغل منصب الامتثال في مجموعة سيسكو لقسم الشؤون القانونية ويرفع تقاريره مباشرة إلى رئيس الشؤون القانونية. وقد قمنا رسمياً بتعيين مسؤول الامتثال وحددنا أهداف الوظيفة وأدوارها ومسؤولياتها، حيث يشرف الموظف على مراجعة الوثائق الدستورية وعقود العمل ويضمن امتثالها للقوانين واللوائح. كما يتم تدريب الموظفين بشكل دوري على الامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها والتي تؤثر على المجموعة.

خصوصية المعلومات والأمن السيبراني

وخلال جائحة كورونا، تمكنت إدارة تكنولوجيا المعلومات من بناء بروتوكولات أمان البيانات الخاصة بحركة البيانات ورسائل البريد الإلكتروني وأمن الخادم. كما تمكنا أيضاً من ترقية برنامج الحماية ليتماشى مع أحدث التقنيات لتحقيق الأمان الأمثل المطلوب للعمل عن بُعد.

تعد حماية البيانات الشخصية والامتثال لقوانين السرية وتعزيز الأمن السيبراني من الالتزامات الأساسية لمجموعة سيسكو. ونحن نركز بشكل كبير على منع المخاطر الأمنية واكتشافها وإدارتها والاستجابة لها. كما ندرك أن أي خرق سيؤثر على قدرتنا على العمل كالمعتاد وأمن معلومات عملائنا. وتقدم مجموعة سيسكو أدوات لتحديد نقاط الضعف والتنبؤ بالاتجاهات في مجال الأمن السيبراني، لحماية الشركة من التهديدات والدفاع عنها. وبصفتنا شركة، فنحن نطبق أفضل ضوابط الأمان بناءً على المعايير الدولية وأفضل الممارسات. كما يضمن فريق إدارة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات لدينا وجود أنظمة تخطيط فعالة لإدارة الأزمات للتعامل مع أي حادث.

3

دعم مجتمعاتنا

تؤمن مجموعة سيسكو كمساهمة في المستقبل الاقتصادي للمملكة العربية السعودية في أهمية مساهمتها في دعم المجتمع. وتعمل مبادرات تنمية المجتمع على رفع المعنويات، مما يؤدي إلى تحسين حياة الأشخاص عن طريق تفاعلنا معهم. ونحن نضمن تجربة عملاء متميزة من خلال خدماتنا ومنتجاتنا. وعلاوة على ذلك، نحن ملتزمون بالاستصدار الأخلاقي، ونحرص في المجموعة على الحفاظ على علاقات مجدية لكلا الطرفين مع موردينا.

القضايا المادية المشمولة

- الاستثمار والمشاركة في المجتمع
- التحصيل المستدام
- تجربة العميل

عوامل رؤية السعودية 2030



أهداف التطوير المستدامة



في عام 2020، قمنا باستثمارات مجتمعية أكثر بنسبة 406%، ويرجع ذلك بشكل رئيسي إلى زيادة الرعاية والتبرعات. وفي العام المقبل، نهدف إلى إنفاق 1% أكثر من الأرباح على الاستثمارات المجتمعية المختلفة.

2020	2019	2018	الاستثمار المجتمعي ^٤
1,265,000	250,000	200,000	إجمالي قيمة الاستثمارات المجتمعية (مليون ريال سعودي)
3	6	4	إجمالي عدد برامج تنمية المجتمع المحلي بناءً على احتياجات المجتمع المحلي (#)
1	1	1	العمليات التي لها آثار سلبية كبيرة فعلية أو محتملة على المجتمعات المحلية (#)
775	50	0	التبرعات والرعاية (ألف ريال سعودي)
5	170	172	إجمالي عدد المتطوعين (الموظفون)
20	80	80	إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين

الاستثمار والمشاركة في المجتمع



تلتزم س.أ.تالكي بإحداث فرق في مجتموعها المحلي من خلال برامج مختلفة حدتها حملة "بيئة خالية من النفايات". كما تحاول س.أ.تالكي زيادة الوعي حول تقليل النفايات البلاستيكية وفوائد البيئة الصحية، من خلال تعزيز بيئة أكثر خضرة واستدامة من خلال إشراك المجتمع والعاملين. وخلال عام 2020، بادرت س.أ.تالكي بإطلاق برنامج تعليمي في ميثم بالتعاون مع شركة بترو رابغ كومباني، وبنفس السنة، قمنا بتوزيع وجبات إفطار خلال شهر رمضان إلى مختلف المناطق التي تستحق المساعدة من المجتمع. وكانت الشركة قادرة على قياس درجة نجاح المبادرات في المجتمعات عن طريق حساب مجموع المستفيدين من النشاط المحدد.

تعد المشاركة المجتمعية عنصراً أساسياً في استراتيجية أعمالنا والقيمة التي نضيفها إلى المجتمع. ونحن ملتزمون بالاستثمار في المجتمعات التي نعمل فيها، بحيث نؤثر عليها بشكل إيجابي وملحوس ودائم. كما تتمثل أيديولوجيتنا في إحداث فرق، ليس فقط عبر تقديم التبرعات المالية، ولكن أيضاً عبر التطوع وإشراك الموظفين. ويتم تنفيذ أنشطة المسؤولية الاجتماعية في جميع أنحاء المجموعة، حيث يتم توجيه جميع مبادرات ومشاريع تنمية المجتمع من قبل لجنة المسؤولية الاجتماعية، ويتم اختيارها بناءً على صلتها بمجالات التركيز المختارة.

وقد نفذت سيسكو العديد من البرامج الاجتماعية في السنوات السابقة، وعادة ما تستهدف تبرعاتنا المالية المؤسسات الحكومية، وبصفتنا شركة محلية مسؤولة، فإننا نهدف إلى عدم إحداث أي تأثير سلبي كبير على مجتمعاتنا نتيجة لعملياتنا، ونأمل في إحداث فرق إيجابي على المجتمعات.



يركز نهج تنمية المجتمع في شركة توزيع على تطوير موظفيها وأسرتها، لتعزيز الصحة والتعليم بهدف تحسين نوعية الحياة. ويشمل ذلك العديد من المزايا والمبادرات المقدمة لهم مثل حملات التوعية الصحية، بالإضافة إلى بدلات التعليم والخصومات على الاشتراكات في النوادي الرياضية. كما يتم أخذ ملاحظات الموظفين في الاعتبار لقياس الفعالية والتخطيط للتصحيح في المستقبل.

أطلقت سيسكو عدة مبادرات خلال جائحة كورونا، فقد تبرعنا بمليون ريال سعودي لصندوق إغاثة مكة، كما تبرعنا بـ 450 وجبة طعام في شهر رمضان. وكجزء من استثمارنا في المجتمع، شاركت سيسكو في تجديد مدرسة محلية في المجتمع، كما شاركنا في برنامج تعليمي في مدرسة محلية لنشر الوعي حول حماية البيئة.



إدارة الموردين

تضمن عملية إدارة الموردين في مجموعة سيسكو الحصول على أقصى قيمة من الموردين، والتعامل معهم بشكل صحيح وفعال لضمان سير العمليات بسلاسة.



كجزء من عملية الشراء، يقوم مندوبو الخدمات الفنية في محطة بوابة البحر الأحمر بإجراء عمليات تفتيش في مواقع التصنيع الخاصة بالمورد. وفي حالات أخرى، يقوم طرف ثالث بإجراء عمليات التفتيش.



خلال جائحة كورونا، كانت س.أ.تالكي تعمل باستمرار على تحديث أداء الموردين الأساسيين والتدقيق وتنفيذ التسهيلات لموظفي الموردين الرئيسيين. كما تراقب جميع المواقع باستمرار أداء وسلوك موظفي الموردين.



قامت LogiPoint بتطوير مدونة قواعد سلوك للموردين والتي تعد جزءاً من سياسة الشراء. كما قامت السياسة بدمج الاعتبارات البيئية في عملية الشراء للفتات الرئيسية، وكذلك في مؤشرات الأداء الرئيسية التي تشمل البيئة والجودة والصحة والسلامة. ويتم تفضيل الموردين الذين يتمتعون بأداء بيئي أو اجتماعي أقوى.

ويتم إصدار تقارير عدم الامتثال عند ملاحظة عدم الامتثال، كما يتم البدء في الإجراءات الوقائية والتصحيحية المناسبة. وفي حالة المخالفات المتعلقة بمعايير الصحة والسلامة والبيئة، تصدر LogiPoint عقوبات وفقاً للانتهاكات أو الاتفاقيات المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة. وفي عام 2020، قامت LogiPoint بتوظيف أخصائي مشتريات ووضعت مدونة سلوك جديدة تم إنشاؤها وفقاً لمعايير الآيزو 9001-2015 والآيزو 14001:2015.

كما وضعت LogiPoint نظاماً جديداً لقياس وتقييم واختيار الموردين/البائعين استناداً إلى مؤشرات الأداء الرئيسية التي تشمل البيئة والجودة والصحة والسلامة.

تقوم كنداسة بدعم وتشجيع المشتريات المحلية لتجنب التأخير في التسليم وخفض التكاليف المترتبة على تخلص الشحنات والجمارك وما إلى ذلك. كما أنها تركز بالتأكيد على الجوانب البيئية والاجتماعية للمسائل المتعلقة بالمشتريات. ويتم تشجيع الموردين أيضاً على إرسال عبوات صديقة للبيئة وقابلة لإعادة التدوير.

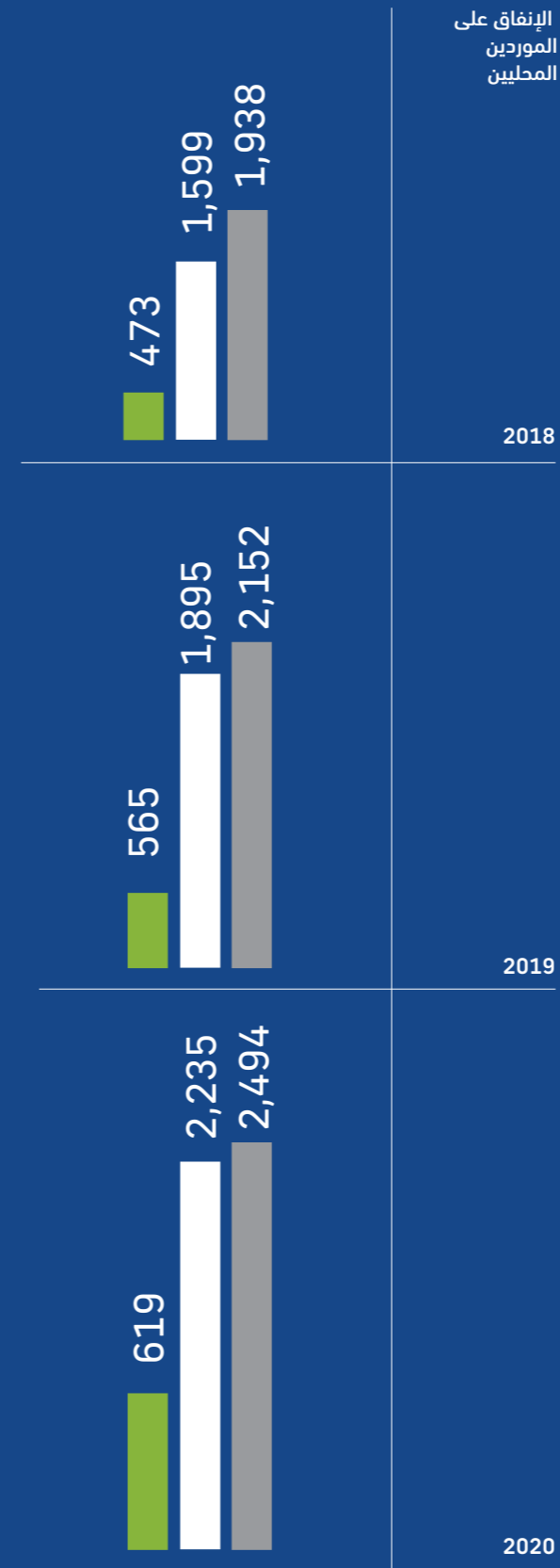
شهدت كل من شركة س.أ.تالكي و LogiPoint زيادات كبيرة في عمليات تدقيق الموردين في عام 2020. وفي نفس العام، تمكّن الموردون من تحديد الآثار السلبية الفعلية والمحتملة الكبيرة وتحسينها من خلال نتائج التدقيق.

التحصيل المستدام

إن ارتباطنا مع الموردين والشركاء للالتزام بخطط الاستدامة يسير على قدم وساق. وبصفتنا مشتري كبير ومسؤول، فإننا نحرص على أن تأتي بضائعنا وخدماتنا من مصادر مستدامة. وكجزء من أهداف التحصيل المستدام، نهدف إلى تقديم مساهمة كبيرة لرفع المعايير الاجتماعية والبيئية عبر سلسلة التوريد الخاصة بنا.



وفي إطار جهودنا لتعزيز الموردين المحليين والشركات الصغيرة والمتوسطة، زادت مجموعة سيسكو من مشاركة مورديها من الشركات الصغيرة والمتوسطة في عام 2020 بنسبة 10%، كما زاد إجمالي الموردين المحليين المشاركين بنسبة 18%. وقد بلغت نسبة الإنفاق على الموردين المحليين 92% في عام 2020 مقارنة بعام 2019.



● إجمالي عدد الموردين المشاركين (#)
● إجمالي عدد الموردين المحليين المشاركين (#)
● إجمالي عدد الموردين المشاركين من الشركات الصغيرة والمتوسطة (#)

تجربة العميل

يعد العملاء من أصحاب المصلحة الرئيسيين في مجموعة سيسكو، والتعامل معهم يعتبر مهماً من أجل نمو واستمرار المجموعة. وتأخذ مجموعة سيسكو بعين الاعتبار متطلبات وتصورات وتفضيلات العملاء عند تصميم منتجات وخدمات جديدة. ونحن نقوم بإجراء استبيانات دورية عبر الإنترنت من أجل فهم عملائنا بشكل أفضل وأيضاً من أجل قياس درجات الرضا لديهم.

كما أعدنا تصميم مواقعنا الإلكترونية مع وضع عملائنا في أعلى قائمة أولوياتنا، وشملنا خصائص لخدمة العملاء، وتسعى مجموعة سيسكو أيضاً لتقوية العلاقات مع العملاء عبر تنفيذ أنشطة لمعرفة آرائهم، كما توفر المجموعة خدمات متنسقة لجميع العملاء عبر عملياتها.



أنشأت LogiPoint إجراءً للتعامل مع تصورات العملاء والحصول على ملاحظات متعلقة بسلامة المنتجات والخدمات، والتي نقدمها للعملاء أو مندوبيهم، وبمجرد استلام الملاحظات، يتم تسجيلها في ManageEngines (برنامج داخلي شامل لإدارة تكنولوجيا المعلومات) لتتبع الإجراءات التصحيحية والوقائية. ويجري فريق الصحة والسلامة والبيئة والجودة مراجعة سنوية للتأكد من الرد على ملاحظات العملاء وشكاويهم وتسجيلها. وقد تم التخطيط للتوجه الاستراتيجي لعام 2020 من قبل فريق القيادة في LogiPoint، لتحسين الجودة في جميع أنحاء المنظمة والذي انعكس في مؤشرات الأداء الرئيسية للموظفين.



تم تحسين نظام شكاوى العملاء في شركة توزيع في عام 2020 ليشمل نظام ملاحظات جديد للعملاء لتقديم أي شكاوى أو اقتراحات عبر الإنترنت أو عن طريق الهاتف، بهدف تحسين العلاقة مع العملاء. كما سيتم إضافة ذلك إلى نظام التذاكر الحالي الذي تمكن من حل 1,083 شكوى في عام 2020 من إجمالي 1,121 شكوى.



نتيجة لجائحة كورونا ولمواكبة الاتجاهات الحالية، قامت LogiPoint بترقية أنشطتها التسويقية التقليدية إلى مبادرة تسويق رقمية، باستخدام البيانات الضخمة وأدوات التحليل الأخرى لإنشاء منصات تواصل اجتماعي تفاعلية والتسويق للعملاء بشكل مباشر.



وقعت محطة بوابة البحر الأحمر على اتفاقية امتياز جديدة لمدة 30 عاماً (من 2020 إلى 2049) لتشغيل وتطوير ميناء جدة الإسلامي، وبموجب الامتياز الجديد، ستقوم محطة بوابة البحر الأحمر بتطوير أكبر محطة حاويات في السعودية والبحر الأحمر من خلال استثمار 6.6 مليار ريال سعودي في البنية التحتية والمعدات والتكنولوجيا، مع سعة سنوية تصل إلى 8.8 مليون وحدة مكافئة لعشرين قدماً طوال فترة الامتياز. ويتم التخطيط للتوسع والاستثمارات بناءً على تنمية السوق واحتياجات السعة، ويتناسب التوسع في منطقة محطة الحاويات الشمالية سابقاً وقاعدة العملاء مع استراتيجية محطة بوابة البحر الأحمر للنمو المحلي، حيث سيسمح لها بخدمة عملائها بشكل أفضل.



تُجري س.أ.تالكي استبياناً سنوياً حول رضا العملاء للحصول على معلومات من العملاء الرئيسيين حول الخدمات والموظفين والعمليات. وتتم مشاركة هذه الاستبيانات مع الأقسام الرئيسية للحصول على ملاحظات. وفي عام 2020، نفذت س.أ.تالكي العديد من المبادرات لتعزيز تجربة العملاء، من ضمنها اجتماعات مراجعة الأعمال الشهرية والفصلية، ومشاركة لوطات معلومات الأداء، وتحديثات جائزة كورونا اليومية. وقد كان هناك انخفاض بنسبة 62% في شكاوى العملاء في عام 2020.

صحة وسلامة العملاء

تماشياً مع تحسين تجربة العملاء، تعد صحة وسلامة العملاء من أهم مسؤولياتنا. ومن خلال تحديد وتقليل جميع المخاطر المحتملة لمنتجاتنا - من ضمنها تلك الناشئة عن المواد الضارة أو الميزات الوظيفية التي يحتمل أن تكون خطرة - فإننا نضمن سلامة عملائنا والمستخدمين النهائيين.



أنشأت LogiPoint إجراءً للتعامل مع تصورات العملاء والحصول على ملاحظات متعلقة بسلامة المنتجات والخدمات، والتي يتم مشاركتها مع العملاء أو مندوبيهم، بناءً على التعليقات والتوصيات والشكاوى بما في ذلك الإجراءات التصحيحية إذا لزم الأمر. ويجري فريق الصحة والسلامة والبيئة والجودة تدقيقاً داخلياً مرة واحدة كل سنة على الأقل للتأكد من الرد على ملاحظات العملاء وشكاويهم وتسجيلها. وبمجرد تلقي الشكاوى، يتم تسجيلها في الإجراءات التصحيحية والوقائية.

إن العمليات التي يتم التحكم في درجة حرارتها في LogiPoint، مثل الحاويات والبضائع المبردة، تمثل مخاطر محتملة قد تعرض صحة العميل للخطر، حيث قد تلتف الحاويات بسبب التعامل غير السليم. وتعمل تدابير التحكم المحددة على تقليل المخاطر بما في ذلك تعليمات العمل، لتجنب أي ضرر أثناء عمليات الشحن.



يقوم قسم ضمان الجودة في شركة توزيع بجمع عينات يومية من نقاط التوزيع الرئيسية، لتحليل وجود زيادة في هيبوكوريت الصوديوم والتي يمكن أن تشكل تهديداً لصحة عملائنا. وقد تم اختبارها وفقاً لمعايير الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة ومجلس التعاون الخليجي. وعلاوة على ذلك، يقوم قسم ضمان الجودة أيضاً بجمع عينات عشوائية من العملاء للتحقق من الامتثال وتعزيز التواصل مع العملاء ومعرفة مخاوفهم، إن وجدت. كما يقوم قسم خدمة العملاء بإرسال استبيانات حول رضا العملاء وتنفيذ نظام إدارة علاقات العملاء (CRM) لتقييم المخاطر المتعلقة بصحة العملاء وسلامة المنتج.

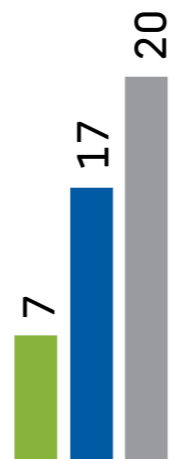
كأداة لمراقبة الأداء وقياسه، تجري س.أ.تالكي تدقيقاً وتفتيشاً منتظماً لمواقع المشاريع، بهدف التحقق من تنفيذ المتطلبات المتعلقة بالسلامة والصحة والمسؤولية والعمليات والبيئة والأمن وفقاً لذلك، حيث لا يتم التسامح مع أي أنشطة يمكن أن تعرض سلامة المنتج وصحة العملاء للخطر. وقد سجلت س.أ.تالكي رقماً قياسياً هائلاً من خلال خفض معدل الحوادث بنسبة 56%، لتصل إلى 10 ملايين ساعة آمنة في يوليو 2020 وتستمر إلى أكثر من 12 مليون حتى الآن. كما تم تخفيض شكاوى العملاء بنسبة 62% في عام 2020. وبالإضافة إلى التزامها بأنظمة إدارة آيزو، تلتزم شركة توزيع بمعايير الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة (SASO)، والمعايير الدولية لمنظمة الصحة العالمية (WHO) لامتثال المنتجات. كما يستخدم قسم ضمان الجودة الأساليب والإجراءات المعتمدة بما يتوافق مع أعلى المعايير الدولية.

تشمل التحديات التي تواجه شركة توزيع معرفة أماكن التسرب، حيث تضمن شركة توزيع باستمرار عدم تعرض العميل لأي تسرب للمياه من خلال حساب الفارق بين مدخل ومخرج مقياس التدفق. ويتمثل التحدي الآخر الذي تواجهه الشركة في أعمال الحفر من قبل موردي المرافق المختلفة، وطبيعة الموقع الجيولوجي حيث يعمل المشروع، والعملاء غير المتعاونين. ويجري قسم الصيانة في شركة توزيع جولات صيانة روتينية للتحقق من الصمامات أو الوصلات أو المقاييس المتضررة التي قد تسبب شوائب أو تغيرات في جودة المنتج. كما يتم إجراء اجتماعات مع العملاء الذين قدموا شكاوى بشأن جودة المنتج، بهدف زيادة الوعي بشأن ظروف التخزين وطريقة تطهير المنتج إذا لزم الأمر.

في عام 2020، قمنا بتقليل عدد حوادث عدم الامتثال للوائح أو القواعد الطوعية أو معايير الموردين، والمتعلقة بصحة وسلامة المنتجات أو الخدمات أو معالجة/نقل/تخزين المنتج بنسبة 59% مقارنة بالعام السابق. كما تم في عام 2020 تحديد سبع حوادث تتعلق بتسرب المياه، والعملاء غير المتعاونين بالقرب من مواقع المشروع، والمواد الضارة، والميزات الوظيفية التي يحتمل أن تكون خطرة.

صحة وسلامة العملاء⁸

عدد حوادث عدم الامتثال للوائح أو القواعد الطوعية أو معايير الموردين، والمتعلقة بصحة وسلامة المنتجات أو الخدمات أو معالجة/نقل/تخزين المنتج



تتضمن البيانات LogiPoint وس.أ.تالكي⁸



4

بيئة وبنية تحتية مستدامة

نحن نهدف إلى تقليل تأثيرنا السلبي على البيئة عن طريق خفض النتائج السلبية الناجمة عن عملياتنا، حيث نسعى إلى تخفيف استهلاك المياه وإنتاج المخلفات. وفي سعينا لحماية الكوكب، نقوم بمكافحة التغير المناخي، كما نقوم بتقليل استهلاك الطاقة. وتعتمد مجموعة سيسكو أيضاً على تطبيق تكنولوجيا وبنية تحتية فعالة من حيث التكلفة، وذلك له تأثير أخف على البيئة.

القضايا المادية المشمولة

- تغير المناخ والطاقة
- التكنولوجيا والابتكار
- الإدارة البيئية
- إدارة المياه والمخلفات

عوامل رؤية السعودية 2030



مجتمع حيوي

أهداف التطوير المستدامة



تغير المناخ والطاقة

بصفتنا شركة ذات كثافة رأسمالية، فإننا نتعرض لأنواع ودرجات مختلفة من المخاطر المحلية والتنظيمية والمادية والاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بتغير المناخ، حيث يترتب على تغير المناخ عواقب اقتصادية وسياسية واجتماعية واسعة النطاق. ومن المهم بالنسبة لنا تولي قيادة الجهود العالمية للتخفيف من الآثار الضارة لتغير المناخ عن طريق التخفيف من انبعاثات الكربون الناجمة منا. ونحن على يقين بأننا نعمل في قطاع يعتمد بكثرة على الطاقة، لذا يجب أن نركز جهودنا على تقليل الاستهلاك وتنفيذ مبادرات لها تأثير إيجابي على البيئة.

قامت LogiPoint بتطوير استراتيجية الصحة والسلامة والبيئة والجودة للفترة 2019-2021 والتي تغطي مختلف جوانب الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، بما في ذلك إجراء تقييمات الأثر البيئي، والحصول على شهادة الآيزو 14001، ووضع أهداف الاستدامة، وتحديد الفرص لتعزيز التحسين المستمر في جميع أنحاء الشركة، وتحديد الفرص والمخاطر من خلال تحليل البيانات والاستشارات والتدقيق الداخلي، وتوفير الضوابط اللازمة لتقليل التأثير على موظفينا وأعمالنا وعملائنا والمجتمعات المحلية والبيئة التي نعمل فيها.

وبطول عام 2021، تهدف LogiPoint إلى قياس استهلاك الطاقة والمياه والنفايات بدقة لكل عميل/منطقة، وتحديد أهداف واقعية لعام 2022 تقلل الاستهلاك بنسبة لا تقل عن 2%.

استهلاك الطاقة

على مدى السنوات العديدة الماضية، كانت كفاءة الطاقة والحفاظ عليها في قائمة أولويات المجموعة، حيث قمنا بتنفيذ العديد من المبادرات عبر قطاعات الأعمال لضمان تقليل استهلاك الطاقة على مستوى الشركة وتسهيل جهود تقليل الطاقة.

في عام 2020، استمرت محطة بوابة البحر الأحمر بمتابعة وصيانة المحركات التي تعمل على الاحتراق والكهرباء، مما أدى إلى إنتاج الطاقة واستهلاكها بفعالية. كما تخطط محطة بوابة البحر الأحمر لإطلاق برنامج في عام 2021 لاستبدال أنظمة الإضاءة العادية بإضاءة LED أو الخافضة للطاقة، كما يتم في LogiPoint وس.أ.تالكي. وتستهلك أنظمة الإضاءة في المحطات الطاقة في الغالب، لذلك، سيتم أيضاً استبدال أعمدة الإنارة بأنظمة إضاءة LED. ويقوم القسم الفني في محطة بوابة البحر الأحمر بمراقبة استخدام واستهلاك الطاقة في المحطة، سواء المحركات التي تعمل على الاحتراق أو الكهرباء، والهدف من المراقبة هو التأكد من أن الطاقة المستهلكة لا تتجاوز قيم التفاوت المسموح، والتي قد تشير إلى مشاكل تشغيلية مع المستهلك. وبدءاً من شهر أبريل من عام 2020، خططت محطة بوابة البحر الأحمر للتوسع وضافت مساحة أراضيها التشغيلية، مما أدى إلى زيادة استخدام المرافق.

نجحت شركة توزيع في تركيب الألواح الشمسية في مناطق معينة لاختيار وفهم أفضل لجدوى التحول إلى مصادر الطاقة المتجددة للعمليات. كما تبذل شركة توزيع جهوداً واعياً لإشراك موظفيها في ممارسات تقليل الطاقة داخل مباني الشركة، مع مراقبة الآلات ذات الاستهلاك العالي للطاقة لإصلاحها أو استبدالها.



خلال العام الماضي، نفذت س.أ.تالكي برنامج تذكير بتوفير الطاقة "Go Green"، والذي يراقب ويقيس الاستهلاك المباشر للطاقة من العمليات، ويتم الإبلاغ عنه شهرياً، حيث تدعو الزيادة في الاستهلاك لاتخاذ إجراء من قبل الإدارة، وعلاوة على ذلك، وضعت س.أ.تالكي ملصقات عن برنامج "Go Green" وتذكيرات لتوفير الطاقة في جميع أنحاء المشاريع والمكاتب وأماكن الإقامة.



نجحت LogiPoint في تطوير سياسة بيئية بهدف تقييم الامتثال وتحديد فرص التحسين في المجال البيئي، والتي تراقب حالياً استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية. كما تتعهد LogiPoint بصيانة وقائية دورية لمعداتها الكهربائية وآلياتها ومركباتها للحفاظ على الانبعاثات عند مستوى مقبول بناءً على تشريعات الدولة وتوصيات الشركة المصنعة، كما تساعد عمليات التدقيق والتفتيش المنتظم في التنفيذ المناسب للصيانة الوقائية.



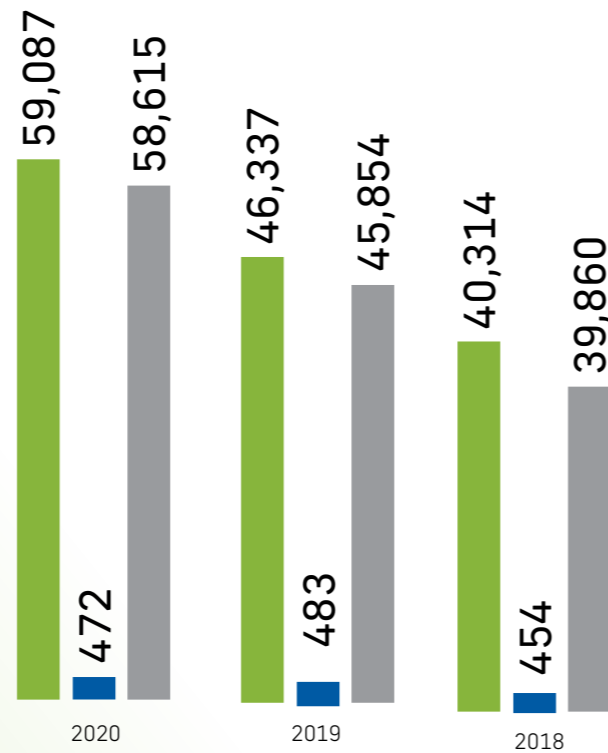


في عام 2020، قامت محطة بوابة البحر الأحمر بأتمتة ودمج أسطولها الحالي من الرافعات ذات الإطارات المطاطية التي تعمل بالديزل مع الرافعات الكهربائية، مما يؤدي إلى تقليل استهلاك الوقود وبالتالي تقليل الانبعاثات، أي تهجين أسطول محطة بوابة البحر الأحمر.

انبعاثات غازات الدفيئة

تهدف مجموعة سيسكو إلى تقليل انبعاثات الكربون من خلال تتبع وقياس انبعاثاتها لخفضها بطريقة قابلة للقياس الكمي. كما تقوم مجموعة سيسكو بمراقبة وتتبع انبعاثات الكربون الناتجة عن استهلاكها المباشر وغير المباشر للطاقة.

زادت انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة بنسبة 28% في عام 2020 مقارنة بالعام السابق. ومع ذلك، انخفضت انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة بنسبة 2%، مما أدى إلى زيادة إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة بنسبة 28% لعام 2020.



- انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1) (طن مكافئ من ثاني أكسيد الكربون)¹⁰
- انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة (النطاق 2) (طن مكافئ من ثاني أكسيد الكربون)¹⁰
- إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة (مجموع النطاق 1 والنطاق 2 والنطاق 3) (طن مكافئ من ثاني أكسيد الكربون)

تتضمن البيانات محطة بوابة البحر الأحمر (موانئ البحر الأحمر) وهندسة وس.أ.تالكي¹⁰

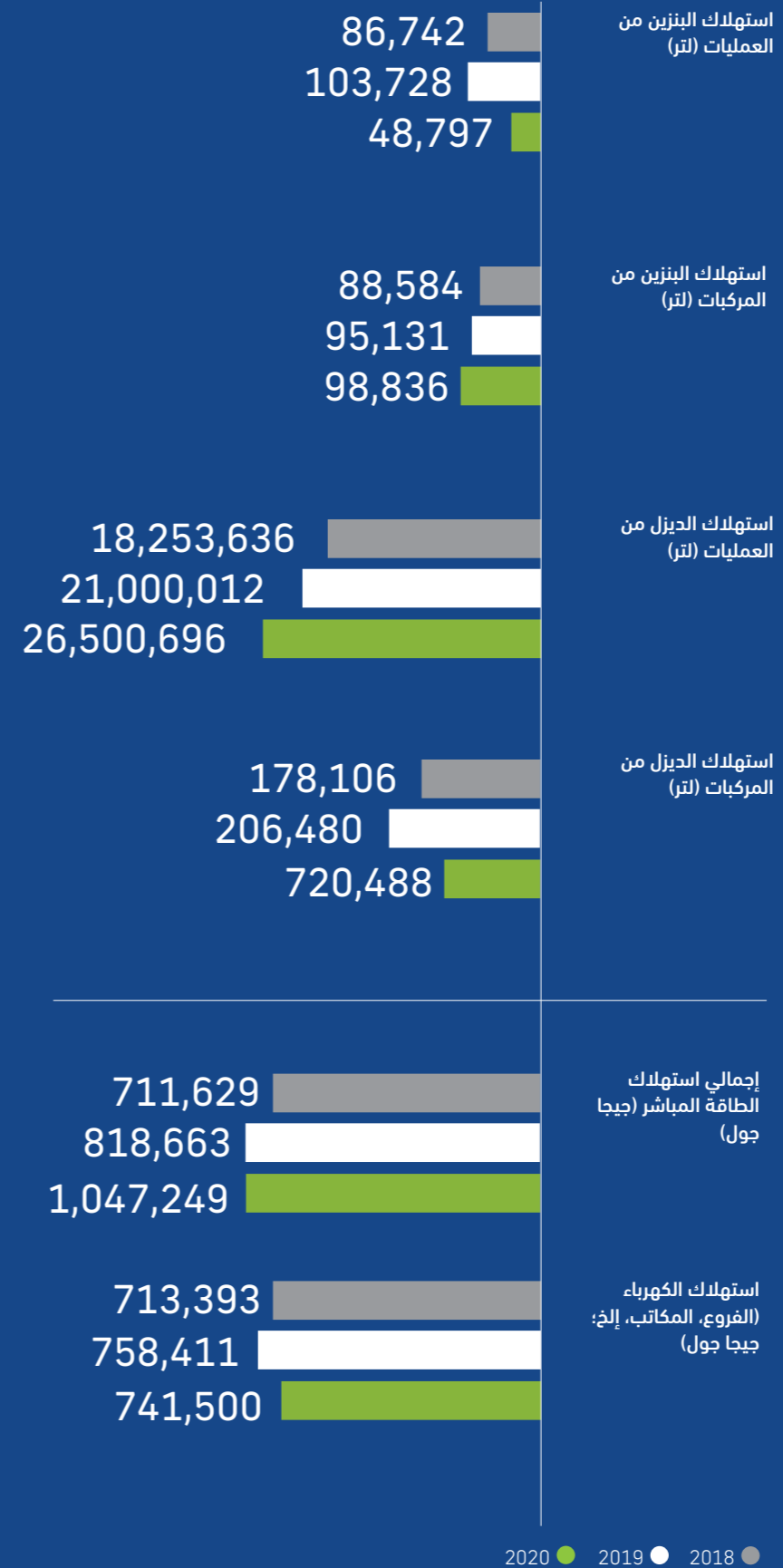
في عام 2020، ارتفع إجمالي استهلاك الطاقة المباشر وغير المباشر بنسبة 13% مقارنة بعام 2019. ويرجع ذلك جزئياً إلى التوسع في منطقة التشغيل على اليابسة في محطة بوابة البحر الأحمر، مما تسبب في زيادة استهلاك الكهرباء الوقود.

استهلاك الطاقة⁹

كثافة استهلاك الطاقة (المباشر وغير المباشر):
جيجا جول / متر مكعب



كثافة استهلاك الطاقة (المباشر وغير المباشر):
جيجا جول / موظف بدوام كامل



تتضمن البيانات سيسكو ومحطة بوابة البحر الأحمر (موانئ البحر الأحمر) وتوزيع و LogiPoint (إسناد) وس.أ.تالكي⁹

التكنولوجيا والابتكار

في أوقات الرقمنة السريعة التي تتحدى التفكير التقليدي، تمكنا قدرتنا على الابتكار من إبقاء مجموعة سيسكو في الصدارة، مع إضافة القيمة لعملائنا وشركائنا وصناعتنا. وتعد التكنولوجيا محركاً رئيسياً لتطوير المجتمع وستكون أكثر أهمية في المستقبل، فمن خلال تعزيز قوة عاملة ماهرة من الناحية التكنولوجية، نحرص على أن تكون جميع كوادرننا مستعدة للمستقبل الرقمي. ونحن ملتزمون بتطوير الخدمات المبتكرة التي تعود بالفائدة على عملائنا وتحسن عملياتنا، مما يمكن مجموعة سيسكو من توصيل المنتجات والخدمات بشكل أفضل.



قدم قسم تكنولوجيا المعلومات في س.أتالكي العديد من التطورات التكنولوجية للانتقال بسلاسة إلى العمل عن بُعد. وقد تضمنت التحسينات التكنولوجية الترقيات وتحديثات البرامج وتزويلا النظام الجديدة لضمان السلامة والكفاءة.

خلال عام 2020، عززت س.أتالكي أمان كل من رسائل البريد الإلكتروني الواردة والصادرة عبر الحماية من التهديدات المتقدمة. وقد بدأت س.أتالكي أيضاً في مراقبة حركة البيانات، ومراجعة الخادم وأجهزة الشبكة بشكل دوري وفحصها بحثاً عن أي نشاط مشبوه، وتحديث برنامج الحماية ليتماشى مع أحدث التقنيات. وقد نفذت الشركة أيضاً أمان نقطة النهاية المستند إلى السحابة واتصال SSL VPN.



في عام 2020، أعلنت محطة بوابة البحر الأحمر عن وصول أول شحنة من معدات المرافئ المتطورة، من ضمنها شاحنات تعمل بالديزل ومقطورات وشاحنات كهربائية هدفها تسريع عمليات المرفأ ورفيف المرفأ في الجزء الشمالي من ميناء جدة الإسلامي، الذي هو أكبر وأكثر ميناء ناشط في السعودية. وتأتي الشاحنات والمقطورات الجديدة، وهي الأحدث من نوعها في المملكة، مجهزة بأحدث ميزات السلامة وأكثرها طلباً، والتي ستساهم بشكل كبير في زيادة الإنتاجية والأداء في ميناء جدة الإسلامي. ويأتي ذلك في أعقاب اتفاقية الامتياز لمدة 30 عاماً لإعادة تطوير وتحديث الجزء الشمالي من ميناء جدة الإسلامي.

الإدارة البيئية

تلتزم مجموعة سيسكو بمراقبة تأثيرها على البيئة وحماية المصادر الطبيعية من خلال سياسة الصحة والسلامة والبيئة والسياسة الاجتماعية، حيث تدار التدابير البيئية من خلال إدارتنا الموحدة. كما أن مجموعة سيسكو حاملة لشهادة الآيزو 14001 للإدارة البيئية.

حازت محطة بوابة البحر الأحمر على جائزة الاستدامة لعام 2020 في حفل توزيع جوائز سيتريد البحرية السنوي الـ17، في الشرق الأوسط وشبه القارة الهندية وأفريقيا، والذي استضافته دبي عن بُعد. وقد تم اختيار محطة بوابة البحر الأحمر من قبل لجنة التحكيم من خبراء الصناعة المستقلين، تقديراً لمبادراتها الاستثنائية للتجارة البحرية المستدامة.

كما أنشأت محطة بوابة البحر الأحمر شعباً اصطناعية على مشارف الميناء لدعم التنوع البيولوجي والحياة البحرية.



تدرس محطة بوابة البحر الأحمر أتمتة شاحناتها التي تعمل بالديزل وشاحناتها الكهربائية للمستقبل، وعلى الرغم من أن مناخ المملكة العربية السعودية يستدعي حدوث تقدم في تصاميم البطاريات الموثوقة، إلا أن محطة بوابة البحر الأحمر تراقب إمكانيات الاستخدام المستقبلي.

وقد تم تحويل معظم أنظمة إضاءة الرافعات والصارى إلى نوع LED مع تحقيق انخفاض كبير في استهلاك الطاقة. وتلتزم محطة بوابة البحر الأحمر بمتابعة عملياتها المستدامة بيئياً في أكبر محطة حاويات في المملكة العربية السعودية، من خلال برنامج المسؤولية الاجتماعية، والاستثمار المستمر في معدات وإجراءات جديدة منخفضة الانبعاثات وفعالة، والتدريب المكثف للموظفين.



تقوم س.أ.تالكي بإجراء جلسات توعية بيئية شهرية وحملات بيئية لزيادة مستوى الوعي وإظهار الالتزام بالبيئة، من خلال إشراك الموظفين في مثل هذه المبادرات.

وقد قدمت س.أ.تالكي برنامج عملية المسح الشامل (Operation Clean Sweep®) لمنع فقدان الحبيبات البلاستيكية (الكريات والرقائق، والمسابق) أثناء المناولة من قبل الكيانات المختلفة في سلسلة إمدادات البلاستيك وإطلاقها في البيئة.

حصلت س.أ.تالكي وتوزيع و LogiPoint على شهادات الآيزو لنظام الإدارة البيئية 14001:2015 ضمن أنظمة إدارة الصحة والسلامة والبيئة والجودة المتكاملة.



دمجت LogiPoint المتطلبات والتوقعات البيئية في سياسة المشتريات والتعاقد المنقحة.



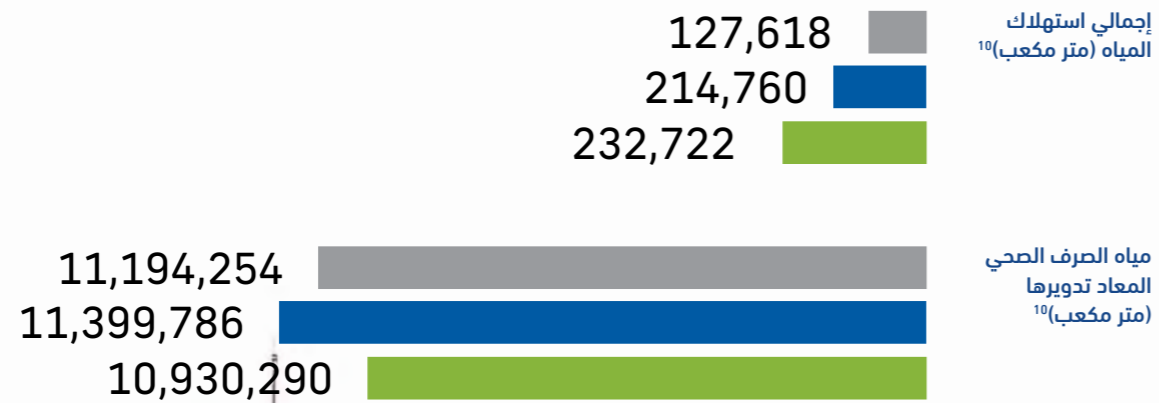
أبرمت شركة توزيع عقد التشغيل والصيانة مع وزارة البيئة والمياه والزراعة، حيث يهدف المشروع إلى تشغيل وصيانة شبكة مياه الشرب في النهانية، بالإضافة إلى العديد من محطات الإنتاج. ويتضمن المشروع الذي يمتد لخمس سنوات عدة آبار وخزانات استراتيجية مرتبطة بها.

ارتفع إجمالي استهلاك المياه في مجموعة سيسكو بنسبة 8%، على الرغم من انخفاض مياه الصرف الصحي المعاد تدويرها بنسبة 4%. وبمساعدة تدابيرنا الجديدة للحفاظ على المياه في جميع أنحاء المجموعة، نهدف إلى تقليل استهلاكنا للمياه في العام المقبل.

إدارة المياه والمخلفات

تدرك المجموعة مسؤوليتها تجاه البيئة وتسعى إلى الحد من بصمتها البيئية، حيث تسعى إلى تعزيز جهودنا في إعادة تدوير المخلفات. كما نهدف إلى إنجاز هذا عن طريق الاعتماد على الأنظمة الإلكترونية بدلاً من الأنظمة الورقية، ونرغب أيضاً في الحفاظ على نظافة مياه المجاري عن طريق معالجة المخلفات الناتجة عن عملياتنا. ونحن في مجموعة سيسكو ملتزمون بتقليل استهلاك المياه واستخدامها بمسؤولية أكبر.

استهلاك المياه



صممت شركة توزيع نظام صرف صحي لمعالجة المخلفات الناجمة عن السكان ومياه الصرف الصحي الصناعية لاستعمالها في الري. وقد قامت مياه الصرف الصحي المعالجة بتقليل الاعتماد على مصدر مستقل أو طرف ثالث لتوفير مياه الري، لأن مياه الصرف الصحي المعالجة أفضل للزراعة من مياه الشرب. ويلبي النظام تحت السطح أيضاً احتياجات العملاء لري المدن الصناعية. وفي عام 2020، تم استخدام مياه الصرف الصحي الناتجة عن تحلية المياه الخام باستخدام تقنية التناضح العكسي لتهوئة طرق واحة "مدن".

وقد قمنا في جميع أنحاء شركة توزيع بتنفيذ صنابير ترشيد المياه ونشر الوعي بين جميع الموظفين حول أهمية الحفاظ على الموارد.

يتم تشجيع الموظفين في LogiPoint وتوزيع على الحفاظ على المياه من خلال تركيب صنابير ترشيد المياه في المبنى، ومن خلال زيادة الوعي بأهمية الحفاظ على المياه. كما تدرس LogiPoint حالياً طرقاً مختلفة لبرامج الحفاظ على المياه وإعادة تدويرها بناءً على تحليل البيانات والاستدامة والكفاءة.

منذ عام 2016 ومحطة بوابة البحر الأحمر تستخدم رافعات محددة مصممة مع خزانات لتجميع المياه المتكثفة لتجميع كل المياه وإعادة استخدامها لغسيل الرافعات وغسيل نوافذ الرافعات.

تنتج المرافق في كنداسة المياه الخاصة بها لاستهلاكها، وبالتالي يكون استهلاك مياه الصرف الصحي ضئيلاً.



تقسم شركة توزيع مخلفاتها إلى ثلاث فئات. أولاً، المخلفات الصناعية التي يتم فرزها بناءً على نوع المادة وإعادة تدويرها بشكل مناسب. ثانياً، المخلفات المنزلية التي يتم جمعها بواسطة شركة خارجية للتخلص منها. ثالثاً، النفايات الزراعية التي يتم التخلص منها أيضاً بالشكل المناسب بواسطة شركة خارجية. والشركة الخارجية مسؤولة أيضاً عن معالجة وإدارة الحصى والحماة الناتجة عن العمليات.

نظراً لاتخاذ العديد من الإجراءات لتقليل إنتاج المخلفات، نجحت مجموعة سيسكو في تقليل إنتاج المخلفات واستهلاك المواد بنسبة 25% في عام 2020. وكان أحد أسباب الزيادة هو التوسع في العمليات البرية في شركة محطة بوابة البحر الأحمر. وعلى الرغم من عمليات الإغلاق أثناء جائحة كورونا، كانت صناعة الموانئ في المملكة العربية السعودية تعمل بطاقتها الاعتيادية، من خلال الإدارة الفعالة للجائحة والتخفيف من الحوادث والمخاطر الناجمة عنها.

2020	2019	2018	إدارة المخلفات واستهلاك المواد
المخلفات			
1,596,029	1,664,961	1,244,859	إجمالي المخلفات التي تم إنتاجها (كجم)
339,273	454,766	127,600	المخلفات الخطرة التي تم التخلص منها (كجم)
1,256,756	1,210,195	1,117,259	المخلفات غير الخطرة التي تم التخلص منها (كجم)
0	955	6,500	إجمالي المخلفات المُعاد تدويرها (كجم)
0	0	0	المخلفات الخطرة المعاد تدويرها (كجم)
0	955	6,500	المخلفات غير الخطرة المعاد تدويرها (كجم)
المواد			
1,399	1,097	811	إجمالي استهلاك الورق (كجم)
0	0	0	إجمالي الورق المُعاد تدويره (كجم)

تتضمن البيانات محطة بوابة البحر الأحمر (موانئ البحر الأحمر) وكنداسة وتوزيع وLogiPoint (إسناد) وس.أ.تالكي¹²

إدارة المخلفات

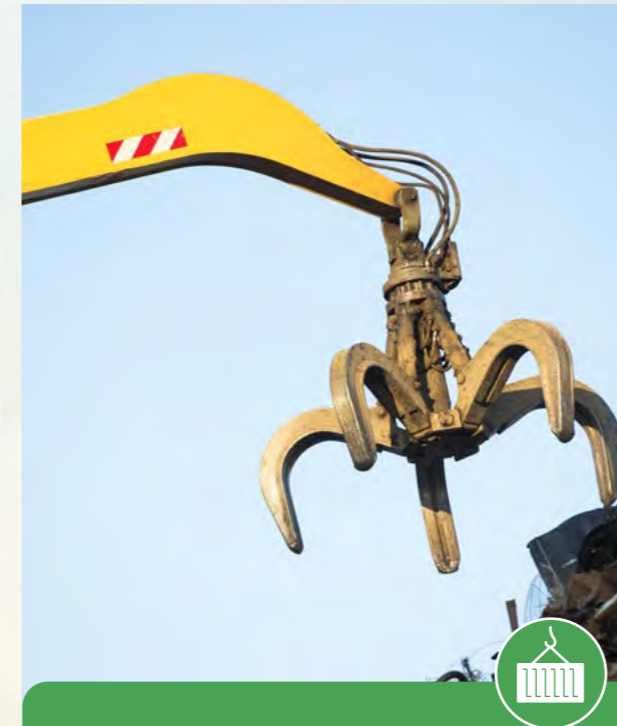
تسعى سيسكو جاهدة لإدارة المخلفات بفعالية، فمن خلال التخلص الآمن منها، نهدف إلى منع دخول الملوثات إلى البيئة المحيطة.



بهدف تقليل استهلاك الورق، تمتلك محطة بوابة البحر الأحمر نظام إدارة يستخدم الأجهزة المحمولة وتعليمات الصيانة وأوراق الفحص للاستفادة منها في هذا المجال. ويتم الآن إجراء الفحوصات في جميع مرافق وأساطيل المحطات من خلال الأجهزة الإلكترونية مثل I-pads، مما يقلل من استهلاكنا للورق. كما تم تنفيذ مبادرات مماثلة في س.أ.تالكي وكنداسة و LogiPoint وتوزيع باستخدام النماذج الإلكترونية وتقنية قراءة العدادات الأوتوماتيكية iPads وأتمتة الطلبات.



لا تقوم كنداسة بإنتاج مخلفات خطرة من المصنع، ولكن تتم إدارة المخلفات بشكل عام من خلال تطبيق إجراء رسمي لإدارة المخلفات.



قامت LogiPoint بتطوير خطة لإدارة المخلفات تركز على التدبير المنزلي وإزالة المخلفات، والتي لم يتم تنفيذها بعد. كما تستخدم LogiPoint ساحة خردة لتخزين المخلفات الخطرة حتى يتم جمعها بواسطة طرف ثالث معتمد.

يتم جمع وتخزين جميع مخلفات زيوت الورش والصيانة في محطة بوابة البحر الأحمر في صهاريج تخزين فوق الأرض، ويتم إدارتها بشكل دوري بواسطة مقاول مخلفات الزيوت. كما تتم معالجة مخلفات الزيوت والحماة التي يتم جمعها من أنشطتنا في محطة معالجة مياه الصرف الصحي لدينا لفصل المياه بشكل أكبر. ويتم تحليل مياه المحطة شهرياً مع تتبع نتائج الاختبارات المعتمدة.

كما يتم تخزين المعدات وبطاريات الرصاص المستعملة في محطة بوابة البحر الأحمر وفصلها في الموقع في منطقة مخصصة، ويتم أخذها من قبل مقاول إعادة تدوير البطاريات بشكل شهري. كما يتم تجميع انسكابات النفط التي تحدث نتيجة لتعطل الآلات بشكل فوري قبل دخولها في المجاري المائية، ويتم امتصاصها بواسطة المواد الماصة، والتي يتم تسليمها لاحقاً إلى مقاول مخلفات الزيوت والحماة. وفي عام 2020، تعرضت محطة بوابة البحر الأحمر لثمانية انسكابات نفطية تمت معالجتها باستخدام طريقة التنظيف المذكورة أعلاه.

ولا تمتلك محطة بوابة البحر الأحمر سياسة لإدارة المخلفات أو برنامج لإعادة تدويرها، ولكن قسم الخدمات الفنية فيها يمتلك إجراء لإدارة المخلفات للتخلص من معظم المواد. كما يتم إعادة تدوير إطارات المعدات، حيث يتم تجديد الإطارات البالية مرة واحدة قبل التخلص النهائي منها. وأثناء جائحة كورونا، كانت محطة بوابة البحر الأحمر وصناعات الموانئ تدعم وتقديم الخدمات بشكل مستمر للمملكة وشعبها، مما أدى إلى زيادة في إنتاج المخلفات والجدير بالذكر أن محطة بوابة البحر الأحمر تحافظ على استمراريتها أثناء حالات الطوارئ، حيث قامت بإدارة جائحة كورونا بفعالية وتخفيف الحوادث والمخاطر الناجمة عنها.

الملحق أ. خريطة أصحاب المصلحة في سيسكو

مجموعة أصحاب المصلحة	الأهمية لشركة سيسكو	الاحتياجات والتوقعات	طرق الإشراف
العملاء	<ul style="list-style-type: none"> لطالما كان النمو على رأس قائمة أولوياتنا، حيث نسعى جاهدين لبناء علاقات جيدة مع عملائنا الحاليين على أساس تحقيق الربحية للطرفين. كما نحاول تقديم حلول ذات قيمة مضافة ومنتجات وخدمات عالية الجودة لعملائنا، مما يمكننا من توسيع النطاق الحالي لأعمالنا وتولي أعمال إضافية. كما نهدف باستمرار إلى تحديد مجالات التحسين بأحدث التقنيات لتقديم تجربة لا مثيل لها لعملائنا. 	<ul style="list-style-type: none"> منتجات وخدمات مبتكرة ومستدامة. منصات للعملاء فعالة واستباقية. خدمة عملاء ودية وسريعة الاستجابة. 	<ul style="list-style-type: none"> مواقع التواصل الاجتماعي مثل تويتر وفيس بوك وإنستغرام ولينكد إن. مكاتب خدمة العملاء في مجموعة سيسكو.
الموظفون	<ul style="list-style-type: none"> يعد العمل الجاد والالتزام والمساهمة من جانب كل موظف جزءاً لا يتجزأ من نجاح سيسكو، فقد قمنا بتطوير نموذج موحد لإدارة الكفاءات لضمان تعزيز قدرة الشركة على جذب الأشخاص ذوي المهارات والقدرات المتميزة والمتنوعة في جميع المجالات والاحتفاظ بهم ورعايتهم. كما نفتخر مجموعة سيسكو بالحفاظ على أعلى معايير الصحة والسلامة في كافة منشأتها، ومراقبة المخاطر المحتملة لموظفيها وعملياتها، لتوفير بيئة عمل آمنة للقوى العاملة لدينا. 	<ul style="list-style-type: none"> إشراك الموظفين وتطويرهم من خلال تنمية قوى عاملة متنوعة وشاملة. توفير بيئة عمل آمنة. التعويضات العادلة. التقدير والمكافآت. 	<ul style="list-style-type: none"> الدورات التدريبية للموظفين بما في ذلك التوجيه والتدريب المهني والشهادات. سياسات الصحة والسلامة. التجمعات الاجتماعية مثل بطولة كرة القدم السنوية.
المساهمون والمستثمرون	<ul style="list-style-type: none"> نحن نهدف باستمرار إلى خلق قيمة لمساهميننا، من خلال الاحتفاظ بميزانية عمومية قوية مع سجل حافل بالإنجازات على الصعيدين المالي والتشغيلي. إن طبيعة المشاريع الاستثمارية لشركة سيسكو وأنشطة الشركات التابعة لها تجعلها فرصة استثمارية مجزية طويلة المدى للمساهمين والمستثمرين وأصحاب المصلحة المحتملين. ونحن نضمن أن الشركات في المجموعة تواصل في تنفيذ أفضل الممارسات وأن المهارات الأكاديمية والتقنية الصحيحة متوفرة فيها، لمساعدتها في ضمان جودة العمل المناسبة والكافية من أجل تحقيق الهدف الاستراتيجي للمجموعة. 	<ul style="list-style-type: none"> ميزانية عمومية قوية وتدفقات نقدية مستمرة. الشفافية والإفصاح. دمج معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في العمليات والأنشطة التجارية. إدارة ديناميكية للمخاطر. مكانة قوية في السوق. 	<ul style="list-style-type: none"> التقارير السنوية. تقارير حوكمة الشركات. البيانات المالية ربع السنوية. اجتماعات مجلس الإدارة.
المجتمعات	<ul style="list-style-type: none"> نحن نؤمن بأننا كمساهمين في المستقبل الاقتصادي للبلد، نحتاج أيضاً إلى المساهمة في المجتمع. حيث يتم دمج المسؤولية الاجتماعية بعمق في أنشطة أعمالنا، وينعكس ذلك في برنامج المسؤولية الاجتماعية لدينا والذي يهدف إلى إحداث تأثير إيجابي في العالم. 	<ul style="list-style-type: none"> المبادرات والبرامج الاجتماعية لتعزيز رفاهية المجتمع. الشراكات مع المنظمات الأخرى لمعالجة الاهتمامات الاجتماعية. أنشطة منتظمة منخفضة التكلفة لمرة واحدة وذات معدل مشاركة عالي. 	<ul style="list-style-type: none"> التبرعات الخيرية. حملات الرعاية الاجتماعية.
المنظمات الحكومية	<ul style="list-style-type: none"> إن تعزيز ثقافة الامتثال هو أمر بالغ الأهمية لاستراتيجيتنا، حيث توضح شركة سيسكو مسؤولياتها تجاه مختلف أصحاب المصلحة من خلال تطوير وتعزيز شفافية الشركة ومسؤوليتها. ونحن ملتزمون بالامتثال لجميع القواعد واللوائح، حيث نسعى جاهدين لرفع معايير ومستويات حوكمة الشركات بما يتماشى مع أفضل الممارسات الإقليمية والعالمية. 	<ul style="list-style-type: none"> التوافق مع الرؤى والاستراتيجيات الوطنية (رؤية السعودية 2030). الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية. حماية العملاء والمساهمين. الشفافية والإفصاح. 	<ul style="list-style-type: none"> التدقيق الداخلي. التدقيق الخارجي. أنظمة الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر. إدارة الالتزام. لجنة التدقيق. التقارير السنوية.
الشركاء	<ul style="list-style-type: none"> تعمل سيسكو على إنشاء تحالفات وشراكات مع شركاء مختلفين والحفاظ عليها، بهدف تسهيل النمو المتسق والمكانة الاستراتيجية. حيث أن تعزيز الشراكات مع أفضل الموردين والموزعين والشركاء التجاريين يتيح لنا تلبية احتياجات عملائنا. 	<ul style="list-style-type: none"> فرص جديدة للمشاركة والتفاعل. قنوات تواصل مفتوحة. معاملة عادلة ومحترمة للموردين. الدفع في الوقت المناسب. 	<ul style="list-style-type: none"> استبيانات الموردين للحصول على ملاحظات من الموردين. بوابة الموردين. قسم المشتريات.

الملحق ب. إرشادات GRI

معياري GRI	الإفصاح	رقم (أرقام) الصفحة و/أو الإجابات المباشرة
GRI 101: الأساس 2016		
الملف التنظيمي		
	1-102 اسم المنظمة	الشركة السعودية للخدمات الصناعية (سيسكو)
	2-102 الأنشطة والعلامات التجارية والمنتجات والخدمات	9, 5
	3-102 موقع المكتب الرئيسي	8
	4-102 موقع العمليات	8
	5-102 الملكية والنموذج القانوني	8
	6-102 الأسواق التي يتم العمل فيها	8
	7-102 سلم المنظمة	
	8-102 معلومات عن الموظفين والعاملين الآخرين	18-21
	9-102 سلسلة التوريد	32
	10-102 التغييرات الكبيرة في المنظمة وسلسلة التوريد الخاصة بها	لا شيء
	11-102 المبدأ أو النهج الوقائي	38-41
	12-102 المبادرات الخارجية	
	13-102 العضوية في الجمعيات	
الاستراتيجية		
	14-102 بيان من كبار صانعي القرار	6
الأخلاقيات والنزاهة		
	16-102 القيم والمبادئ والمعايير وقواعد السلوك	38-39, 8
الحوكمة		
	18-102 هيكل الحوكمة	40
	21-102 استشارة أصحاب المصلحة حول المواضيع الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	11
	22-102 تشكيل أعلى هيئة حوكمة ولجانها	40
	23-102 رئيس أعلى هيئة حوكمة	6
	24-102 ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة	40
مشاركة أصحاب المصلحة		
	40-102 قائمة مجموعات أصحاب المصلحة	68, 11
	41-102 اتفاقيات المفاوضة الجماعية	
	42-102 تحديد واختيار أصحاب المصلحة	68, 11
	43-102 نهج مشاركة أصحاب المصلحة	68, 11, 12
	44-102 المواضيع والاهتمامات الرئيسية المطروحة	12
ممارسة إعداد التقرير		
	45-102 الكيانات المدرجة في البيانات المالية الموحدة	9, 5
	46-102 تحديد محتوى التقرير وحدود الموضوع	4

GRI 102: إفصاحات عامة 2016

معياري GRI	الإفصاح	رقم (أرقام) الصفحة و/أو الإجابات المباشرة
	47-102 قائمة المواضيع الجوهرية	12
	48-102 إعادة صياغة المعلومات	4
	49-102 التغييرات في إعداد التقرير	4
	50-102 فترة إعداد التقرير	4
	51-102 تاريخ أحدث تقرير	
	52-102 دورة إعداد التقرير	4
	53-102 نقطة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير	5
	54-102 مطالبات إعداد التقرير وفقاً لمعايير GRI	4
	55-102 فهرس محتوى GRI	70
	56-102 الضمان الخارجي	
المواضيع الجوهرية		
GRI 200: الاقتصاد		
الأداء الاقتصادي		
	1-103 شرح الموضوع الجوهرية وحدوده	43
	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	43
	3-103 تقييم نهج الإدارة	43
	1-201 القيمة الاقتصادية المباشرة والمتولدة والموزعة	43
	2-201 الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناتجة عن تغير المناخ	-
	3-201 التزامات خطة المزايا المحددة وخطط التقاعد الأخرى	-
	4-201 المساعدة المالية الواردة من الحكومة	-
ممارسات الشراء		
	1-103 شرح الموضوع الجوهرية وحدوده	48
	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	48
	3-103 تقييم نهج الإدارة	48
	1-204 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	48
مكافحة الفساد		
	1-103 شرح الموضوع الجوهرية وحدوده	41
	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	41
	3-103 تقييم نهج الإدارة	41
	1-205 العمليات التي تم تقييمها بشأن المخاطر المتعلقة بالفساد	41
	2-205 التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	42, 41
	3-205 حوادث الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	42
GRI 300: البيئة		
الطاقة		
	1-103 شرح الموضوع الجوهرية وحدوده	56-58
	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	56-58
	3-103 تقييم نهج الإدارة	56-58
	1-302 استهلاك الطاقة داخل المنظمة	58
	2-302 استهلاك الطاقة خارج المنظمة	-

رقم (أرقام) الصفحة و/أو الإجابات المباشرة	الإفصاح	معياري GRI
		GRI 400: المجتمع التوظيف 2016
18	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
18	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
18	3-103 تقييم نهج الإدارة	
21, 20	1-401 الموظفون الجدد والدوران الوظيفي	GRI 401: التوظيف 2016
18	2-401 المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا يتم تقديمها للموظفين بدوام جزئي أو مؤقت	
25	3-401 إجازة الوالدين	
		GRI 402: علاقات الموظفين/الإدارة 2016
-	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
-	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
-	3-103 تقييم نهج الإدارة	
-	1-402 الحد الأدنى لفترات الإشعار المتعلقة بالتغييرات التشغيلية	GRI 402: علاقات الموظفين/الإدارة 2016
		الصحة والسلامة المهنية 2018
26	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
26	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
26	3-103 تقييم نهج الإدارة	
27, 26	1-403 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
27, 26	2-403 تحديد المخاطر وتقييم المخاطر والتحقق في الحوادث	
27, 26	3-403 خدمات الصحة المهنية	
27, 26	4-403 مشاركة العمال والاستشارة والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	GRI 403: الصحة والسلامة المهنية 2018
30	5-403 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
26-28	6-403 تعزيز صحة العمال	
26-28	7-403 منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بالعمل	
26-28	8-403 العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	
28	9-403 إصابات العمل	
28	10-403 الاعتلال الصحي المرتبط بالعمل	
		التدريب والتعليم 2016
18	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
23	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
23	3-103 تقييم نهج الإدارة	
23	1-404 متوسط ساعات التدريب في العام لكل موظف	GRI 404: التدريب والتعليم 2016
22-24	2-404 برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	
22-24	3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات منتظمة للأداء والتطوير الوظيفي	
		GRI 404: التدريب والتعليم 2016
31, 18, 16	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
31, 32	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
31, 32	3-103 تقييم نهج الإدارة	

رقم (أرقام) الصفحة و/أو الإجابات المباشرة	الإفصاح	معياري GRI
56-58	3-302 كثافة الطاقة	
56-58	4-302 تقليل استهلاك الطاقة	
56-58	5-302 تخفيض متطلبات المنتجات والخدمات للطاقة	
		المياه والصرف الصحي
65 64-	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
65 64-	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
65 64-	3-103 تقييم نهج الإدارة	
65 64-	1-303 التفاعلات مع المياه كمورد مشترك	GRI 303: المياه والصرف الصحي 2018
65 64-	2-303 إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	
-	3-303 سحب المياه	
-	4-303 تصريف المياه	
65 64-	5-303 استهلاك المياه	
		الانبعاثات
59	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
59	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
59	3-103 تقييم نهج الإدارة	
59	1-305 انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1)	GRI 305: الانبعاثات 2016
59	2-305 انبعاثات غازات الدفيئة للطاقة غير المباشرة (النطاق 2)	
59	3-305 انبعاثات غازات الدفيئة الأخرى غير المباشرة (النطاق 3)	
59	4-305 كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	
59	5-305 تقليل انبعاثات غازات الدفيئة	
		المخلفات 2020
67, 66	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
67, 66	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
67, 66	3-103 تقييم نهج الإدارة	
67, 66	1-306 إنتاج المخلفات والآثار الهامة المتعلقة بالمخلفات	GRI 306: المخلفات 2020
67, 66	2-306 إدارة الآثار الهامة المتعلقة بالمخلفات	
67, 66	3-306 المخلفات التي تم إنتاجها	
67, 66	4-306 المخلفات المحولة من عملية التخلص	
67, 66	5-306 المخلفات الموجهة لعملية التخلص	
		الالتزام البيئي
63, 62	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
63, 62	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
63, 62	3-103 تقييم نهج الإدارة	
63, 62	1-307 عدم الالتزام بالقوانين والأنظمة البيئية	GRI 307: الامتثال البيئي 2016
		التقييم البيئي للموردين
49	1-103 شرح الموضوع الجوهري وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة 2016
49	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	
49	3-103 تقييم نهج الإدارة	
49	1-308 الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير البيئية	GRI 308: التقييم البيئي للموردين 2016
49	2-308 الآثار البيئية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	

رقم (أرقام) الصفحة و / أو الإجابات المباشرة	الإفصاح	معياري GRI
40 ,34 ,32 ,31	1-405 تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	GRI 405: التنوع
-	2-405 نسبة الراتب الأساسي والمكافآت للمرأة والرجل	GRI 405: تكافؤ الفرص 2016
عدم التمييز 2016		
18,31-32	1-103 شرح الموضوع الجوهرية وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة
18,31-32	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	2016
18,31-32	3-103 تقييم نهج الإدارة	
-	1-406 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	GRI 406: عدم التمييز
39	2-412 تدريب الموظفين على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	2016
المجتمعات المحلية 2016		
46 - 44	1-103 شرح الموضوع الجوهرية وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة
46 - 44	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	2016
46 - 44	3-103 تقييم نهج الإدارة	
47 46-	1-413 العمليات المتعلقة بمشاركة المجتمع المحلي وتقييمات الأثر وبرامج التنمية	GRI 413: المجتمعات المحلية
-	2-413 العمليات ذات الآثار السلبية الكبيرة الفعلية والمحتملة على المجتمعات المحلية	2016
التقييم الاجتماعي للموردين		
49	1-103 شرح الموضوع الجوهرية وحدوده	GRI 103: نهج الإدارة
49	2-103 نهج الإدارة ومكوناته	2016
49	3-103 تقييم نهج الإدارة	
49	1-414 الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية	GRI 414: التقييم الاجتماعي للموردين
49	2-414 الآثار الاجتماعية السلبية في سلسلة التوريد والإجراءات المتخذة	2016

