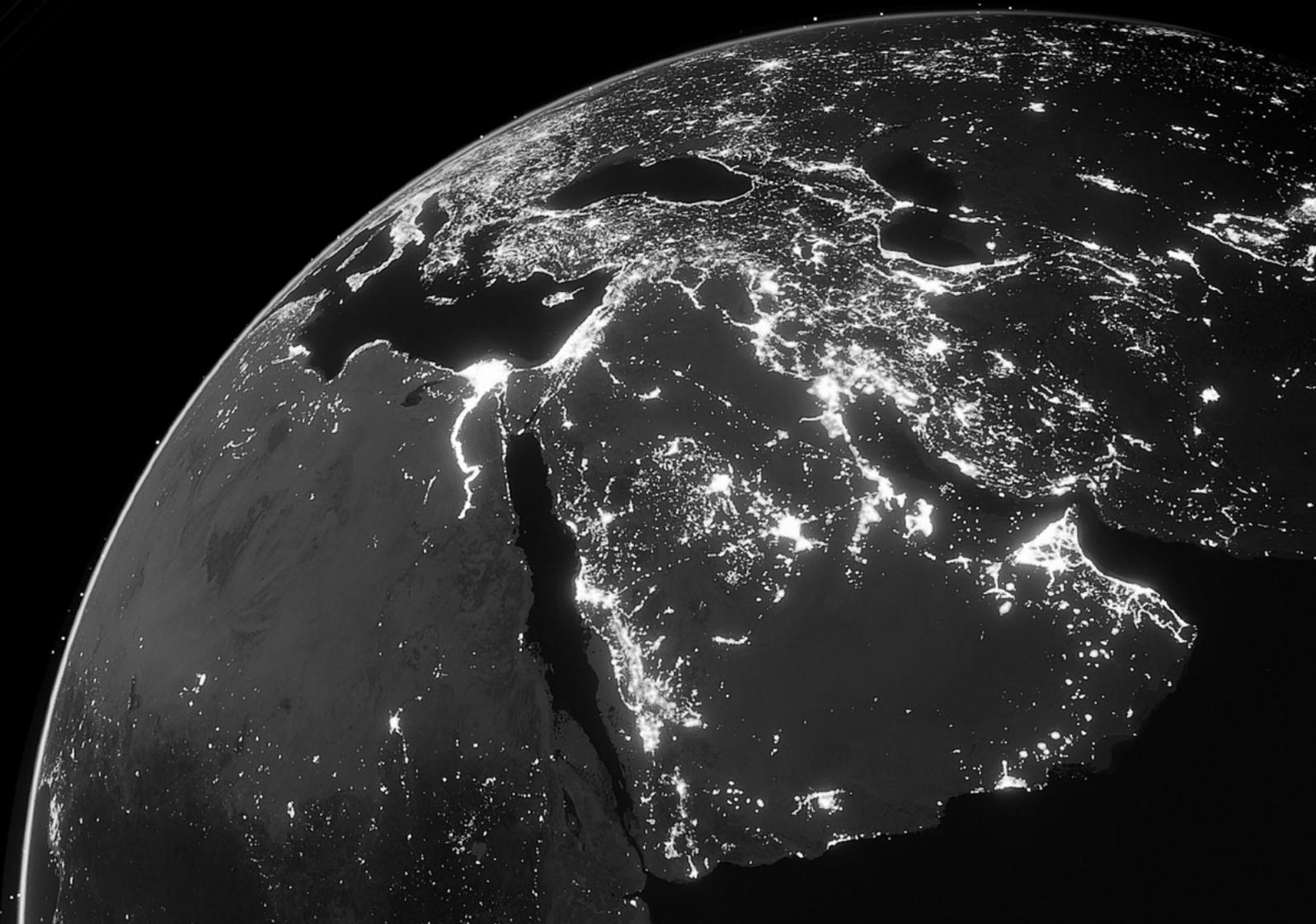




تقرير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام

2022



مقدمة

هدف التقرير

يسعدنا في مجموعة سيسكو أن نقدم تقرير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2022، والذي يوضح مبادرات وإنجازات وتحسينات الشركة فيما يخص الاستدامة. بالإضافة إلى ذلك، يوضح هذا التقرير أهداف وطموحات مجموعة سيسكو للمستقبل في إطار أفضل الممارسات المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات داخل سيسكو والشركات التابعة لها.

لوجستيات الدورة الكاملة واستثمار البنية التحتية الرائدة في المملكة العربية السعودية، وأول شركة مدرجة عامة في هذا المجال، فقد أثبتت مجموعة سيسكو خبرتها في تجديد وتنمية قادة هذا القطاع وتمكينهم من تحلي المكانة الأهم على المستوى الوطني. تبقى مجموعة سيسكو ملتزمة بريادة التغيير المتعلق بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وذلك في خططها المستقبلية.

يسلط هذا التقرير الضوء على إنجازات المجموعة المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والمتعلقة بالسنة الروزنامية 2022 (المنتوية بتاريخ 31 ديسمبر). ويشكل التقرير نظرة عامة حول نهج الاستدامة للمجموعة وأداء عمليات ما قبل الإنتاج وما بعد الإنتاج في المملكة العربية السعودية. تم تحضير هذا التقرير حسب معايير المبادرة العالمية للتقارير، ويركز على أهم المواضيع المتعلقة بالاستدامة بالنسبة لمجموعة سيسكو وأصحاب مصلحتها. وبكونها شركة



نطاق التقرير:

يركز تقرير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على مجموعة سيسكو القابضة والتي تشمل الشركات التابعة التالية:

أنظمة المياه



الشركة الدولية لتوزيع المياه المحدودة
International Water Distribution Co. Ltd



كنداسة
لخدمات المياه

الموانئ والخدمات اللوجستية



محطة بوابة البحر الأحمر
RED SEA GATEWAY TERMINAL



شركة البحر الأحمر لتطوير الموانئ
RED SEA PORTS DEVELOPMENT COMPANY



شركة تشغيل الخدمات المساندة
ISNAD Support Services Operation Company

تتعلق جميع البيانات الموضحة في هذا التقرير بمجموعة سيسكو والشركات التابعة لها ما لم يتم ذكر غير ذلك. ولا تشمل البيانات الكمية لعامي 2020 و2021 بيانات شركة أليت.

لملاحظاتكم:

نستقبل ملاحظاتكم حول هذا التقرير وحول أداء المجموعة عبر البريد الإلكتروني التالي:
البريد الإلكتروني: ir@sisco.com.sa



رسالة تحذيرية

يحتوي تقرير مجموعة سيسكو للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2022 على عبارات تطلعية. يمكن اعتبار جميع العبارات غير المتعلقة بالحقائق التاريخية عبارات تطلعية. وبطبيعتها، تشمل هذه العبارات التطلعية مخاطرًا وحالات من عدم اليقين المعروفة وغير المعروفة والتي قد تؤثر بشكل كبير على نتائج العمليات المتوقعة وتدفق النقد ومستقبل الأعمال، بسبب ارتباطها بأحداث أو اعتمادها على ظروف ستحدث أو قد تحدث في المستقبل. لا يتوجب على قراء هذا التقرير الاعتماد على هذه العبارات التطلعية، والتي تتعلق بالفترة المشمولة في هذا التقرير فقط.

جدول المحتويات

أهم الإنجازات المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2022	مقدمة
نهجنا نحو الاستدامة	هدف هذا التقرير
تقييم الأهمية	جدول المحتويات
إطار عمل الاستدامة	رسالة من قيادة مجموعة سيسكو
التوازي مع المعايير والأهداف الوطنية والعالمية	نبذة عن سيسكو

الإدارة الجيدة والبدئية
الإدارة و الأطلاقيات و الامتثال
خصوصية المعلومات و الأمن السيبراني
الأداء المالي



البنية التحتية الخضراء والاستدامة البيئية
تغير المناخ والطاقة
الإدارة البيئية
إدارة المياه والمخلفات
التكنولوجيا والابتكار



دعم تطوير رأس المال البشري

جذب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها

الصحة والسلامة

التنوع والمساواة



تمكين مجتمعنا

المشاركة والاستثمار في المجتمعات

تجربة العميل

التحصيل المستدام



الملحقات

الملحق أ: جدول المحتوى للمبادرة العالمية
لإعداد التقارير

الملحق ب: مشاركة أصحاب المصلحة

الملحق ج: جداول تغطية البيانات

الملحق د: الاختصارات



رسالة من قيادة مجموعة سيسكو

تتصدر الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لائحة المبادئ التي نعتمدها في اتخاذ قراراتنا الاستراتيجية والاستثمارية، وهي من دون شك إحدى أولويات مجلس إدارة المجموعة وكامل الفريق الإداري، وهي مدرجة في مؤشرات الأداء الرئيسية التي يتم تقييمها على مستوى المجموعة.

تعزيز الحوكمة

في ظل التوسع الذي تشهده المجموعة، نواصل جهودنا الرامية إلى تعزيز الحوكمة المتينة كأولوية قصوى، وجعل ذلك في مقدمة جدول أعمال المجموعة. وتعتبر الحوكمة الفعالة والمرنة التي تتبناها مجموعة سيسكو دافعاً كبيراً للتركيز بشكل أساسي على المسائل المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

تم خلال هذا العام المواصلة في تعزيز الإجراءات والهيكل على مستوى الحوكمة في المجموعة، بما يضمن لهذه الأخيرة القدرة على التعامل بفعالية مع كل التحديات التي تواجهها. وتمكننا هذه المنهجية المتناسكة من تنسيق الجهود ووضع إستراتيجيات موحدة فيما يتعلق بمسألة الاستدامة.

يمثل نمو القوى العاملة في مجموعة سيسكو فرصة لتعزيز التنوع والشمول داخل الشركة. وقد تجلّى ذلك في توظيف العديد من النساء في مناصب إدارية عليا. كما واصلت المجموعة خلال عام 2022 في تطوير كفاءات الموظفين وتحفيزهم وزيادة عددهم وتدريبه.

يسعدنا أن نقدم لكم تقرير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لمجموعة سيسكو لعام 2022، والذي يعكس أبرز الإنجازات التي تمكّنا من القيام بها وكذلك التحديات التي واجهناها. نحن فخورون جداً بالخطوات التي نجحنا في إدراجها على مختلف الأصعدة في مجموعة سيسكو والتي تأخذ بعين الاعتبار مبادئ الاستدامة والممارسات المسؤولة في إنجاز الأعمال.

تبني الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

إن مبدأ الاستدامة هو من بين أهم الركائز التي تتمحور حولها إستراتيجية مجموعة سيسكو وجميع استثماراتها. ونحن نؤكد على أهمية الممارسات المستدامة في إنجاز الأعمال من أجل تحقيق القيمة بشكل مستمر على المدى الطويل، وذلك في إطار روح المسؤولية التي نتطلى بها كمستثمرين حاملين لرؤية مستقبلية.

بصفتنا شركة استثمارية قابضة تملك أصولاً خاضعة للإدارة تتجاوز قيمتها الـ 4 مليارات ريال سعودي، فإن لمجموعة الشركات التابعة لنا تأثيراً كبيراً على البيئة والمجتمع. وبالتالي فإننا نحرص على التحلي بروح المسؤولية في جميع الاستثمارات التي نقوم بها وفي الطريقة التي ندير بها الشركات التابعة لنا، وذلك من خلال اعتماد حوكمة صارمة وإجراءات حازمة، مما من شأنه أن يمكننا من الحفاظ على التوازن المنشود بين إتباع التوجيهات العامة للإدارة في ما يخص الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من جهة، واستقلالية مجالس الإدارة والأعضاء التنفيذيين في الشركات التابعة لنا من جهة أخرى، حتى يتمكنوا من وضع الإستراتيجيات التي يرونها مناسبة كل حسب مجال عمله.

قامت شركات المجموعة بالمساهمة في تعزيز المرونة والقوة الاقتصادية وذلك من خلال توسيع نطاق تعاونها مع الموردين المحليين، وزيادة الجهود المبذولة في مجال التوريد، والقيام باستثمارات إضافية لتطوير هذه الخدمات، وقد قمنا مؤخراً بالاحتفاء بالارتفاع الملحوظ في عدد جهات التوريد المملوكة من قبل النساء، مما يعكس التزام المجموعة بتعزيز التنوع والشمولية على جميع الأصعدة، بما في ذلك سلسلة التوريد الخاصة بالشركة. وبينما نواصل في بناء مستقبل مستدام، فإن التعاون مع المجتمع المحلي يمثل جزءاً لا يتجزأ من رسالة شركة سيسكو، مما من شأنه أن يساهم في تحقيق تغيير إيجابي وازدهار مشترك.

التطلع إلى المستقبل

وسيستمر التوجه الاستراتيجي للشركة في مجال الاستدامة في عام 2023 في التركيز على التحول من التوجيه والتخطيط إلى التنفيذ والتحقيق الفعلي. ونحن على ثقة تامة من أن الأسس القوية التي قمنا بوضعها ستساهم بشكل إيجابي في تعزيز الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، سواء على مستوى المجموعة أو على مستوى الشركات. ونتطلع إلى التعاون مع شركائنا والمستثمرين والهيئات التنظيمية وجميع أصحاب المصلحة المعنيين لتحقيق تقدم مستدام وإيجابي في هذا المجال.

ونحن ملتزمون بالاستمرار في تقديم تقارير شفافة حول أداء الشركة في مجال الاستدامة مع الحرص على المحافظة على الحوار المفتوح مع أصحاب المصلحة. ونأمل أن يكون هذا التقرير مفيداً وقيماً، ونرحب بملاحظاتكم القيمة حوله.

عامر عبد الله علي رضا
رئيس مجلس الإدارة

ستبقى مسألة الاستدامة محافظة على مكانتها البارزة على طاولة النقاشات في مجلس الإدارة خلال عام 2023، وكذلك على طاولة نقاشات اللجان الفرعية على غرار لجنة الاستثمار. وبيقى أعضاء مجلس الإدارة في مجموعة سيسكو على إطلاع دائم على المبادرات التي نقوم بها في مجال الاستدامة، وقد تم إدراج هذه المسألة إلى مؤشرات الأداء الرئيسية للإدارة. بالإضافة إلى ذلك، قمنا مؤخراً بعقد دورات تدريبية مختصة من شأنها أن تمكن الشركات من التحول إلى صفر في صافي الانبعاثات الكربونية.

الابتكار من أجل مستقبل يحافظ على البيئة

نحن ندرك الأهمية الكبيرة من وراء بذل جهود جادة للتعامل مع تأثير شركات المجموعة على البيئة، ونسعى جاهدين لدمج هذا الالتزام في ثقافتها. ولتحقيق هذا الهدف، اتخذنا تدابير استباقية نقوم من خلالها بالاستثمار في تقنيات وابتكارات متطورة تهدف إلى التقليل من بصمتنا الكربونية وزيادة الكفاءة التشغيلية.

وقد قامت شركة محطة بوابة البحر الأحمر بتطبيق نظام يهدف إلى ترشيد استهلاك الطاقة، وذلك عن طريق إغلاق المناطق غير التشغيلية في المحطة بكفاءة. وعلى صعيد مماثل، قامت شركة توزيع بتنفيذ مبادرة بيئية قامت خلالها بزراعة 20,000 شجرة، بالإضافة إلى قيامها بإنشاء بنية تحتية متخصصة للري، مما ساهم بشكل كبير في تعزيز الجهود المبذولة للتعويض عن انبعاثات الكربون. علاوة على ذلك، قامت شركة لوجي بوينت التابعة للمجموعة بتركيب الألواح الشمسية كمصدر بديل للطاقة في منطقة إعادة التصدير للقيام بعملياتها.

إن الإعلان عن تحقيق انخفاض في مستويات استهلاك الطاقة وكثافة الانبعاثات الكربونية لكل موظف، مع تسجيل انخفاض ملحوظ أيضاً في الاستهلاك غير المباشر للطاقة يعتبر مصدر فخر واعتزاز لشركة سيسكو. ونحن ملتزمون بمواصلة دمج التقنيات والعمليات المستدامة المبتكرة في أعمالنا، مما من شأنه أن يساهم في تحقيق هدفنا الذي يرمي إلى الوصول إلى صفر صافي انبعاثات كربونية في السنوات المقبلة.

تعزيز المرونة المحلية

لقد قامت مجموعة سيسكو بتوثيق التزامها تجاه المجتمعات المحلية خلال عام 2022، وذلك من خلال زيادة دعمها للمشاريع المجتمعية التي تهدف إلى تلبية الاحتياجات المحلية. ونحن ملتزمون أيضاً في التأثير بشكل إيجابي على المجتمع من خلال مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث نقوم بتنفيذ عدد من المشاريع التي تهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع المختلفة بشكل منتظم، بدءاً من توزيع طرود المواد الغذائية الرمضانية إلى بناء شراكات مع المستشفيات المحلية وتوفير الفحوصات الطبية الأولية للمجتمعات التي تعاني من صعوبة الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية الأساسية.

نبذة عن سيسكو

رؤيتنا، رسالتنا و هدفنا

هدفنا

أن نصبح الشريك المفضل للمنظمات الرائدة في القطاع العام والقطاع الخاص من خلال العمل معهم جنباً إلى جنب على المدى الطويل وتطوير مشاريع البنية التحتية الرئيسية في الموانئ والخدمات اللوجستية والخدمات الصناعية وقطاعات المياه.

رسالتنا

الاستثمار المسؤول في البنية التحتية واللوجستية وتحقيق عوائد مستدامة على المدى الطويل لمساهميننا

رؤيتنا

أن نكون الشركة الرائدة في مجال الاستثمار في قطاع البنية التحتية في المملكة العربية السعودية وخارجها.

ملف الشركة

بصفتها شركة رائدة في قطاع الخدمات اللوجستية والبنية التحتية في المملكة العربية السعودية وأول شركة يتم إدراجها في سوق الأسهم السعودية، أثبتت شركة «سيسكو» قدرتها على اكتشاف مجالات واعدة في القطاع وإنشاء شركات سباقية وجعل هذه الأخيرة تلعب دوراً ريادياً على المستوى الوطني.

التميز في الأداء

نظرة «سيسكو» الجديدة: استراتيجيات استثمارية لدعم رؤية السعودية 2030.

تأسست شركة «سيسكو» في عام 1988م، وتتمتع حالياً بسجل حافل بالإنجازات المالية والتشغيلية من خلال جملة من الاستثمارات الإستراتيجية التي حققتها، ويتولى تسيير الشركة فريق إداري رفيع المستوى يتميز بحنكة اقتصادية، وخبرة واسعة في التعامل مع المخاطر، ومنهجية حوكمة شفافة.

استثمارات الشركة

من خلال سبع شركات تنشط في كل من قطاعات الموانئ والخدمات اللوجستية والمياه، تمكنت شركة «سيسكو» من تجاوز الـ 4 مليار ريال سعودي من إجمالي الأصول المدارة. وتمتد استثمارات الشركة في مختلف أنحاء المملكة العربية السعودية ودول مجلس التعاون الخليجي، فيما تسعى لمزيد من التوسع في بقية أنحاء المنطقة وخارجها. وتنشط شركة «سيسكو» في عدد من القطاعات المستقرة التي تسمح بتحقيق أرباح هامة مقارنة بمستوى المخاطرة. وقد ساهم الوجود القوي للشركة في مجال الموانئ والخدمات اللوجستية، إضافة إلى امتلاكها لأسس متينة في السوق، في تمكينها من تسجيل أرقام متميزة سواء كان ذلك على مستوى زيادة الأصول، أو تحقيق العائدات بشكل مستدام وكذلك ضمان توفير تدفقات نقدية ضخمة.

الموانئ والخدمات اللوجستية

الموانئ: تحتلّ النشاطات التجارية لشركة «سيسكو» في مجال الموانئ ومحطات الحاويات موقع الصدارة من حيث الإنتاجية ومستويات التشغيل. وتعدّ محطة بوابة البحر الأحمر للحاويات الأكبر حجماً في المملكة العربية السعودية وتعتبر من أفضل المحطات أداءً على مستوى العالم.

البنية التحتية للخدمات اللوجستية: لقد تمكنت شركة سيسكو من تنمية أعمالها في قطاع البنية التحتية اللوجستية لتشمل مجموعة متنوعة ومتكاملة من الخدمات اللوجستية، حيث عملت على تطوير عدد من المجمعات والمراكز اللوجستية الجديدة التي من شأنها أن تمكّن من مواكبة الطلب المتزايد على الخدمات اللوجستية والتخزين والتوزيع والنقل والخدمات ذات القيمة المضافة.

الحلول في مجال المياه

تحلية المياه: تمكّن خدمات معالجة المياه في شركة «سيسكو» من إنتاج كميات من المياه المحلّلة الصالحة للشرب بجودة عالية وذلك من خلال المشاريع التي تم تركيزها في أهم المناطق الصناعية، مما يسمح بتوفير مياه صالحة للشرب بشكل مستقر لتلبية احتياجات القطاع الصناعي.

توزيع المياه: تختصّ خدمات إدارة وتوزيع المياه في شركة سيسكو في تقديم حلول في مجال المياه من أجل تلبية الاحتياجات المختلفة للمناطق البلدية والصناعية كما تختص في تشغيل وصيانة المرافق المتعلقة بالمياه والصرف الصحي بما في ذلك محطة معالجة مياه الصرف الصحي المستقلة.

رحلتنا



2022

تأسيس شركة أليت ، مزود ل حلول سلاسل التوريد في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي، ومختصة بحلول النقل لعملائها داخل المنطقة.



2007

تأسيس محطة بوابة البحر الأحمر (RSGT)، أول محطة خاصة للبناء والتشغيل والتحويل في جدة. استثمار سيسكو في س.أ.تالكي لتصبح مزود الحلول اللوجستية الكيماوية الأول.



2006

تأسيس شركة توزيع كمشروع مشترك بين سيسكو وشركة AmiWater.



2002

أصبحت سيسكو شركة مساهمة عامة بعد إدراج أسهمها في السوق المالية السعودية "تداول".

2001

تأسيس محطة كنداسة، أول محطة خاصة لتنقية مياه البحر.

2000



تأسيس شركة لوجي بوينت، أول منطقة منطقة حرة للإيداع وإعادة تصدير خاصة في المملكة العربية السعودية (BRZ).

1988

التأسيس برأس مال بلغ 59 مليون ريال سعودي لتطوير خدمات دعم القطاع الصناعي والاستثمار فيها.

قطاعات الأعمال

تنقسم أعمال مجموعة سيسكو على مجالين رئيسيين، وهما:

الموانئ والخدمات اللوجستية

محطة بوابة البحر الأحمر
RED SEA GATEWAY TERMINAL

شركة البحر الأحمر لتطوير الموانئ
RED SEA PORTS DEVELOPMENT COMPANY

LogiPoint

شركة تشغيل الخدمات المساندة
ISWAD Support Services Operation Company

S.A. TALKE
س.أ. تالكي

ELITE

في عام 1999، أسست مجموعة سيسكو أول منطقة مخازن جمركية وإعادة تصدير في المملكة، ومنذ ذلك الوقت، توسعت أعمال المجموعة بشكل كبير لتقديم مجموعة متنوعة من الخدمات اللوجستية والتي شملت المجمعات والمراكز اللوجستية، بهدف تلبية الطلب المتزايد على خدمات التخزين والتوزيع والنقل وغيرها من الخدمات الأخرى التي تقدم القيمة المضافة للعملاء.

برزت أعمال مجموعة سيسكو فيما يخص الخدمات اللوجستية والصناعية كخدمات رائدة في السوق، ووضعت المعايير المنافسة للإنتاجية والعمليات ذات الكفاءة. وقد كانت محطة بوابة البحر الأحمر أساسية بشكل خاص لنجاح هذا القطاع، وذلك منذ التخطيط لها وتأسيسها واحتلالها لمكانتها كإحدى أفضل بوابات الحاويات في العالم فيما يخص إنتاجية العمليات. ويعد هذا القطاع مساهماً رئيسياً في دعم مبادرات رؤية السعودية 2030.

شركة البحر الأحمر لتطوير الموانئ الدولية (RSPDI) من أجل توسيع نطاق وحضور محطة بوابة البحر الأحمر خارج المملكة، قمنا أخيراً بإنشاء RSPDI كأداة استثمار لدينا خلال عام 2022. وقد تم إنجاز هذه الخطوة كأول دخول لشركة سيسكو في مجال الاستثمار الدولي. لقد أثمرت جهودنا المبكرة من خلال RSPDI بالفعل، حيث تم اختيارنا كمشغل مفضل لمحطة ميناء في بنغلاديش.

أنظمة المياه

Kindasa كنداسا
WATER SERVICES لخدمات المياه

توزيع
TALWZA
الشركة الدولية لتوزيع المياه المحدودة
International Water Distribution Co. Ltd

تحتل شركات المياه التابعة لمجموعة سيسكو مقدمة خدمات التحلية والتوزيع ومعالجة المياه العادمة، وتقوم بعمليات التزويد الخاص للقطاع الصناعي وغيره، وكعنصر نشط في مبادرات الخصخصة ضمن رؤية السعودية 2030، تتموضع مجموعة سيسكو بشكل مثالي للمساهمة في فرص أخرى.

ELITE

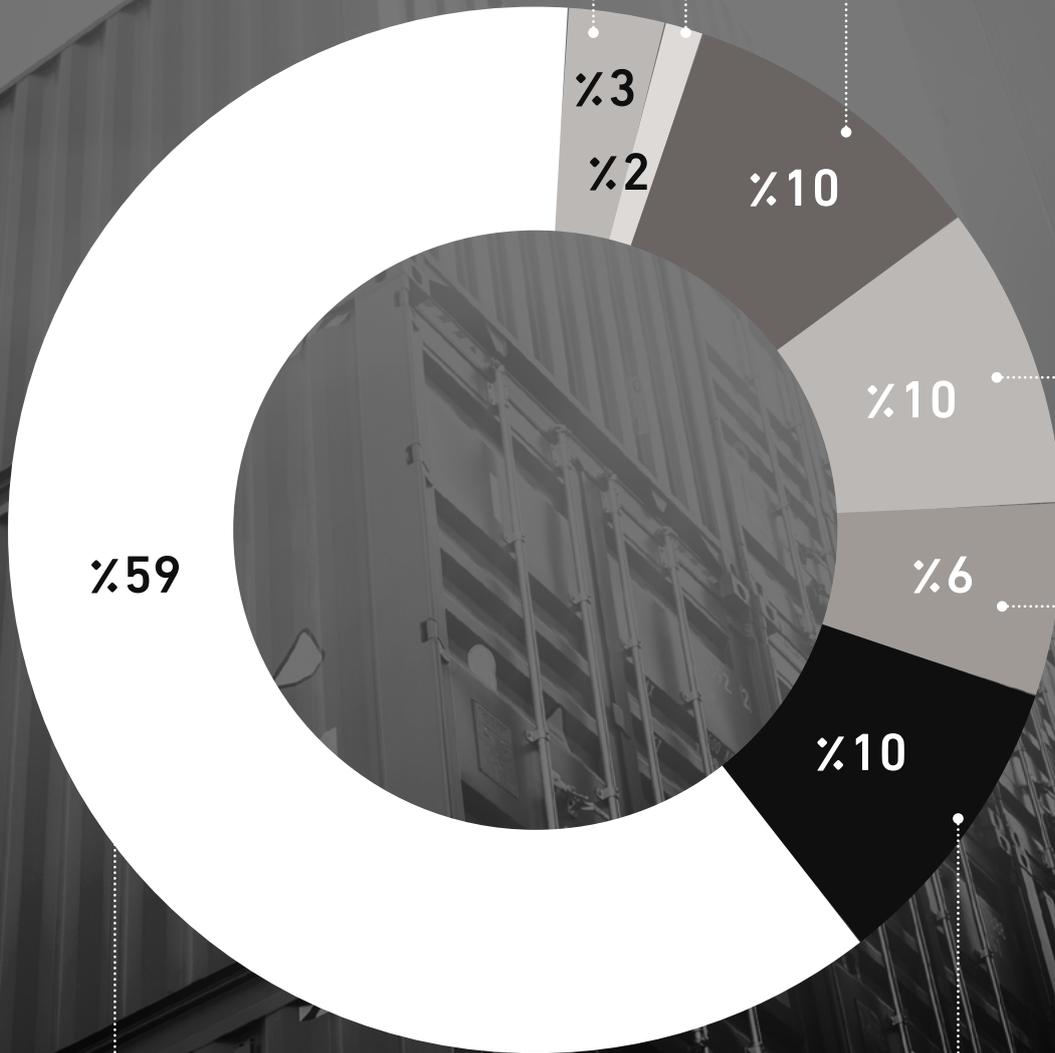
إجمالي الأصول المدارة
أكثر من ٤ مليار ريال سعودي



S.A. TALKE
س.أ.تالكي



توزيع
TAWZEA



LogiPoint



محطة بوابة البحر الأحمر
RED SEA GATEWAY TERMINAL

Kindasa
WATER SERVICES



كنداسة
لخدمات المياه

أهم الإنجازات المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2022

البنية التحتية الخضراء والاستدامة البيئية

9.3%

نسبة انخفاض انبعاثات الغازات الدفيئة
مقارنة بعام 2021*

* باستثناء شركة ألبت



جميع الشركات التابعة لمجموعة سيسكو
حائزة على

شهادة الآيزو 14001



254,118 كيلوغرام

تم إعادة تدويرها من النفايات



10.6%

انخفاض في مستوى استهلاك
الطاقة مقارنة بعام 2021*

* باستثناء شركة ألبت

الإدارة الجيدة والبيئية

14%

نسبة التمثيل النسائي في مجلس
الإدارة



لم يتم تسجيل

أي حالات فساد



100%

نسبة تظلمات الأداء التي تم تناولها
أو حلها



855

مليون ريال إيرادات في 2022*

* باستثناء شركة ألبت



لم يتم تسجيل

أي حالات تحرش أو تمييز للسنة الثالثة
على التوالي

تمكين مجتمعا

67

برنامج تطوير للمجتمعات المحلية بناء على احتياجاتها

2,376

تم التشارك مع 2,376 مورداً محلياً

35

تم التشارك مع 35 مورداً مملوكاً نسائياً

88%

نسبة الإنفاق على الموردين المحليين

دعم تطوير رأس المال البشري

79,274

مجموع الساعات التدريبية للموظفين

17

معدل الساعات التدريبية لكل موظف

55%

نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعة تطوير الأداء والمسار الوظيفي*

* باستثناء شركة أبيت

23%

نسبة التوطين (السعودية)

51.7%

انخفاض في نسبة الإصابات المهذرة للوقت مقارنةً بعام 2021*

* باستثناء شركة أبيت

الفصل 1 نهجنا نحو الاستدامة

تعطي منهجية مجموعة سيسكو للاستدامة الأولوية للاستفادة الاقتصادية وقيادة تأثير بيئي إيجابي في نفس الوقت. تقرر الشركة أن دعم الاقتصاد الأخضر المستدام هو طريقة فعالة ومؤثرة لتدعيم تطوير المملكة الاقتصادي والبيئي والاجتماعي، معززين بذلك تنافسيتها على الصعيد الدولي. تثق مجموعة سيسكو بمتابعتها لمبادرات الاستدامة لديها بتوسيع نطاق أعمالها في الأسواق الرئيسية، ضامنين بذلك نتائجاً مستدامة ومتنوعة المصدر.

أصحاب المصلحة لدينا

تهدف المجموعة للتفاعل بشكل نشط مع أصحاب المصلحة لديها للحصول على التغذية الراجعة ولتحديد أولوياتهم ومتطلباتهم، بالإضافة لتناول المخاطر والفرص المحتملة للاستدامة. تصنف خريطة أصحاب المصلحة لدى مجموعة سيسكو، المرفقة في الملحقات، مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسية.

أنشأت مجموعة سيسكو خريطة لأصحاب المصلحة، والتي تصنف وتدرج ضمنها أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين الرئيسيين، وذلك بناء على تأثيرهم على الشركة. وقد تم تأسيس عدة قنوات تواصل معهم لتمكين مجموعة سيسكو من الحصول على التغذية الراجعة منهم، وذلك لتأثير أعمال وعمليات الشركة عليهم. توجّه مشاركة أصحاب المصلحة منهجية مجموعة سيسكو للاستدامة وتساعد الشركة على التركيز على أهم القضايا التي تتطلب النظر والاهتمام.

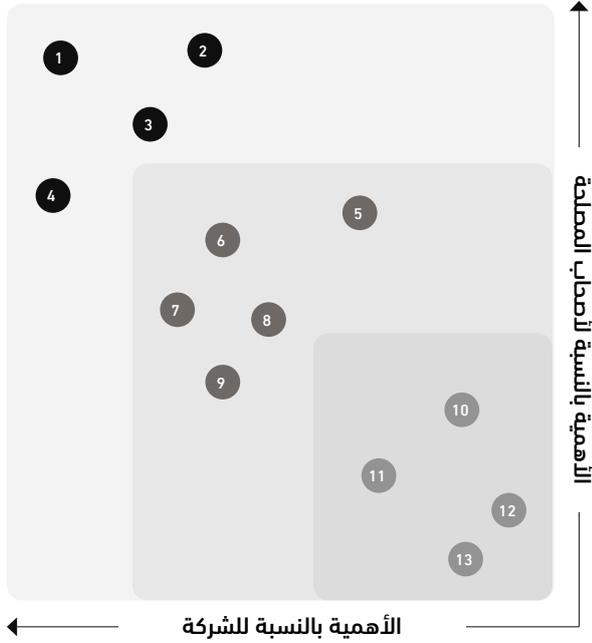


تقييم الأهمية النسبية

تفر مجموعة سيسكو بمسؤوليتها تجاه تحديد وإدارة أهم القضايا التي قد تؤثر على أعمالها وعلى أصحاب المصلحة لديها. تشمل تلك المسؤولية تحليل توجهات القطاع، وتحديد المخاطر، وإرساء القضايا الأهم التي يجب إدارتها بفعالية. ومن خلال عملية تقييم الأهمية النسبية، قامت مجموعة سيسكو بتحديد 13 قضية مهمة وتصنيفها بناء على شدة أهميتها لمجموعة سيسكو وأصحاب المصلحة لديها. وعبر تخطيط هذه القضايا الاجتماعية والبيئية والاقتصادية المهمة، يمكننا أن نتخذ الإجراءات المناسبة لمعالجتها ولتحديد كيفية توزيع الموارد عليها.

تتوافق عملية تقييم الأهمية النسبية لدى المجموعة مع معايير المبادرة العالمية للتقارير، ومع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، ومع إرشادات مجلس معايير محاسبة الاستدامة، ومع رؤية السعودية 2030، ومع المعايير الوطنية للاستدامة الموضوعة من قبل وزارة التجارة. تتواصل مجموعة سيسكو باستمرار مع أصحاب المصلحة لديها لفهم أولوياتهم ومتطلباتهم، مما يقود منهجيتنا نحو الاستدامة والمواضيع الأكثر أهمية التي تركز عليها الشركة. تعتبر هذه العملية جزءاً مهماً ومتواصلًا من عملية إدارة الاستدامة في مجموعة سيسكو.

لضمان استمرار تحديث مصفوفة الأهمية النسبية ومواضيعها باستمرار، تهدف مجموعة سيسكو للتفاعل مع أصحاب المصلحة لديها ومراجعة عملية تقييم الأهمية النسبية بشكل دوري.



الأكثر أهمية

- 1 الإدارة و الأخلاقيات و الامتثال
- 2 جذب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها
- 3 تغير المناخ والطاقة
- 4 الصحة والسلامة

مهم جداً

- 5 خصوصية المعلومات و الأمن السيبراني
- 6 التكنولوجيا والابتكار
- 7 الاستثمار و المشاركة في المجتمع
- 8 الإدارة البيئية
- 9 إدارة المياه والمخلفات

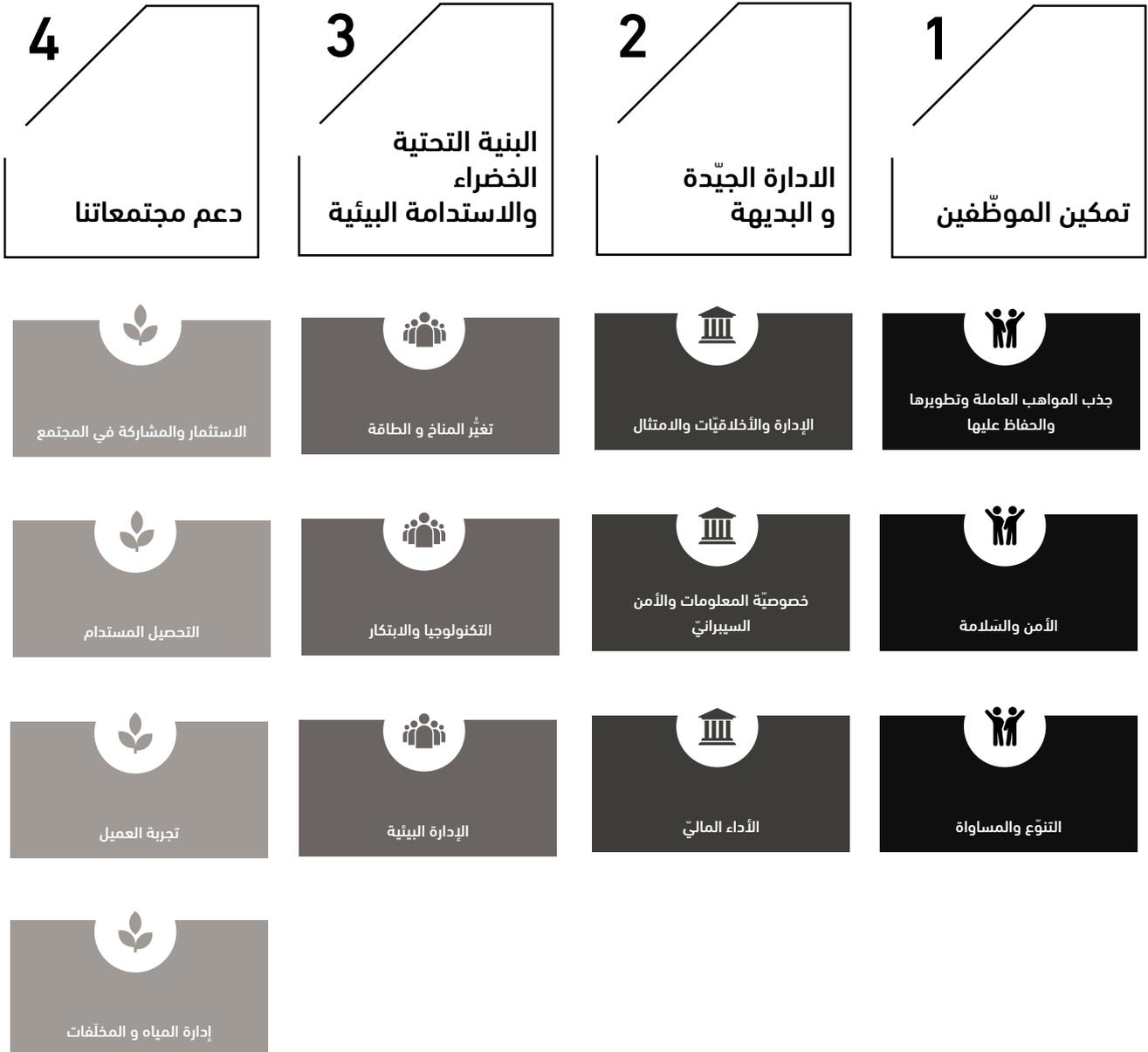
مهم

- 10 التحصيل المستدام
- 11 التنوع والمساواة
- 12 الأداء المالي
- 13 تجربة العميل

إطار عمل الاستدامة

إطار عمل الاستدامة للشركة من أربعة ركائز رئيسية تمثل تعريفها لمفهوم الاستدامة. يتسق هذا الإطار مع رؤية مجموعة سيسكو ورسالتها، عاكساً بذلك قناعاتنا وموجهاً عملية صنع القرار.

تعتبر مجموعة سيسكو أن الاستدامة هي جزء أساسي ضمن استراتيجيتها المؤسسية، وأنها تقود عملية نمو الأعمال المسؤول، وتخلق القيمة لجميع أصحاب المصلحة لديها، ومن ضمنهم العملاء والموظفين والمستثمرين وشركاء العمل والمجتمع ككل. يتشكل



التوافق مع المعايير والأهداف الوطنية والعالمية

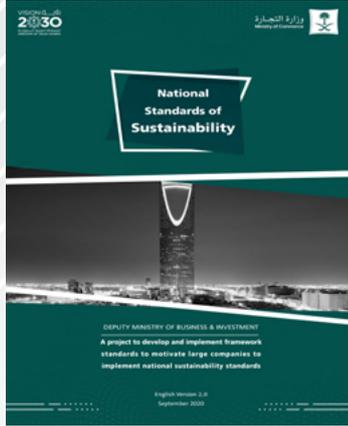
ضمنت مجموعة سيسكو إطار عملها للاستدامة وقضاياها المهمة مع إرشادات ومبادرات الاستدامة العالمية والإقليمية المهمة. يساعد ذلك قدرة الشركة على التركيز على جهودها نحو قضايا الاستدامة الأكثر أهمية ومراقبة أدائها بفعالية عبر موائمة قضاياها الأكثر أهمية مع الأهداف ومناطق الاهتمام والتركيز لهذه المبادرات.



المعايير والأهداف العالمية

تدرك مجموعة سيسكو مسؤوليتها للمساهمة تجاه مستقبل أكثر استدامة، وتبعاً لذلك، فقد قامت بتحديد الطرق التي يمكنها من خلالها دعم أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وعبر توافق ممارسات أعمالها مع هذه الأهداف وتحديد الأهداف ذات الصلة، تلتزم المجموعة بالمساهمة بشكل إيجابي في أهداف التنمية المستدامة تلك، ويمكنكم الاطلاع على كيفية قيامها بذلك في بداية كل فصل داخل هذا التقرير.

تبنيت مجموعة سيسكو معايير عالمية لإعداد تقارير ومحاسبة الاستدامة لضمان مراقبتها وإبلاغها عن آثارها المتعلقة بالاستدامة بفعالية.



رؤية VISION 2030 المملكة العربية السعودية KINGDOM OF SAUDI ARABIA

الالتزامات الإقليمية والوطنية

أدرجت مجموعة سيسكو عناصر مهمة من رؤية السعودية 2030 ضمن عملية إدارة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لديها، فهي تعلم أهمية مواءمة جهودها نحو الاستدامة مع الرؤية الوطنية. تقوم رؤية السعودية 2030 بشق طريق مستدام نحو مستقبل المملكة العربية السعودية، مميزة بذلك أهمية وشأن المملكة على الساحة الدولية، وتحدياتها الخاصة وثقافتها وفرصها. وعبر مواءمة جهودها نحو الاستدامة مع هذه الرؤية، تسعى المجموعة للمساهمة في النجاح طويل الأمد للشركة والوطن.

وقد تم أيضاً إدراج المعايير الوطنية للاستدامة ضمن عملية إدارة الاستدامة لمجموعة سيسكو، وتقوم هذه المعايير بإبلاء الأولوية للإفصاحات الأكثر أهمية لتقديم المملكة نحو رؤية السعودية 2030. عبر تناول هذه الإفصاحات في التقرير، تستطيع المجموعة أن توفر مزيداً من الإرشاد ضمن رطلتها نحو الاستدامة.

الفصل 2 الإدارة الجيدة والبديهة

تري مجموعة سيسكو أن السلوك الأخلاقي الثابت لجميع موظفيها، بداية من القيادة وانتهاء بالموظفين العاملين في الميدان، قادر على رعاية ثقافة راسخة ومتينة من الثقة والمسؤولية والانفتاح. وهذا بدوره، قادر على قيادة أداء أعمال أفضل، وخلق قيمة لجميع أصحاب المصلحة لدى المجموعة. تترك الشركة أهمية خصوصية البيانات وحمايتها كجزء محوري في إدارة أعمالها بأعلى درجات النزاهة.

100%

نسبة تطلّعات الأداء التي تم تناولها أو حلّها

لم يتم تسجيل

أي حالات فساد

14%

نسبة التمثيل النسائي في مجلس الإدارة

لم يتم تسجيل

أي حالات تحرش أو تمييز للسنة الثالثة على التوالي

855

مليون ريال إيرادات في *2022

* باستثناء شركة أبيت

ركائز رؤية السعودية 2030



اقتصاد مزدهر



أمة طموحة

القضايا المهمة

- الإدارة و الأخلاقيات و الامتثال
- خصوصية المعلومات و الأمن السيبراني
- الأداء المالي

المساهمة على نطاق أوسع



الإدارة و الأخلاقيات و الامتثال

المتبادل بينهم ولا تتساهل مع أي سلوك تمييز أو تحرش أو إيذاء بينهم البتة. ويتم تقديم تدريب الإبلاغ المبكر لجميع الموظفين والذي يمكّنهم من إيصال أي تخوفات لديهم تتعلق بمصالح الشركة أو أي فرد أو هيئة ذات صلة بمجموعة سيسكو.

تبنت المجموعة مؤخرًا استراتيجية جديدة تركز على نمو محفظة الأعمال، مع التركيز الخاص على توسيع مجال الخدمات اللوجستية والنواحي المتعلقة بها ضمن سلسلة القيمة اللوجستية الكاملة. ويتمثل هدف المجموعة بتعزيز مكانتها كجهة مهمة داخل المملكة العربية السعودية وعلى النطاق الأوسع أيضًا. ولتحقيق ذلك، تنفذ المجموعة المبادرات للاستفادة من محفظة أعمالها الحالية واستكشاف قطاعات أخرى والتسريع من عملية الرقمنة للتحسين من المرونة والكفاءة بالإضافة إلى تنمية الابتكار لمواكبة ظروف الأسواق المتطورة باستمرار.

تتوازي هذه الاستراتيجية بقوة مع أهداف برنامج رؤية السعودية 2030 ومصممة بطريقة تستغل الزخم الإيجابي الناتج عن مبادرات الحكومة للتخصيص والاستثمار الكبير في البنية التحتية للمياه

تعمل مجموعة سيسكو وفق إطار عمل شامل لإدارة المخاطر بهدف إدارة المخاطر المالية وغير المالية على حد سواء. ويشمل هذا الإطار هيكلًا راسخًا للحوكمة وإجراءات محاسبة واضحة لما يتعلق بالمراقبة وإعداد التقارير. تلتزم الشركة في أن توازي إطار عمل مخاطر الشركة لديها مع إطار عمل الاستدامة لضمان إدماج مبادئ الاستدامة في جميع نواحي الأعمال.

تتسخ ممارسات حوكمة الشركات لدى مجموعة سيسكو باعتمادها على أفضل الممارسات المتبعة في القطاع والالتزام بجميع المعايير والضوابط ذات الصلة إلى جانب الالتزام بالشفافية والمساءلة. ويوجه مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في المجموعة إدارة الأعمال المسؤولة ويدعمها، ويضع الأهداف المحورية للمجموعة ويمن تطبيق المحاسبة داخل المجموعة ككل.

يتوجب على جميع الموظفين في المجموعة الامتثال بمدونة قواعد السلوك وغيرها من السياسات المعمول بها في المجموعة. وتعطي المجموعة الأولوية لتوعية الموظفين وتقديم التدريب لهم وذلك لضمان عملهم بفاعلية والمحافظة على أوجه الاحترام





**ويقدم نمو التجارة الإلكترونية والتركيز
المتزايد على الاستدامة أيضاً فرصاً
مهماً ضمن هذه القطاعات، مما يمكن
مجموعة سيسكو من تولي المكانة
الريادية ضمن القطاعات الأساسية التي
تعمل بها مع المحافظة على نهجها
طويل الأمد كمستثمر استراتيجي.**



والنقل والخدمات اللوجستية. ويقدم نمو التجارة الإلكترونية والتركيز المتزايد على الاستدامة أيضاً فرصاً مهماً ضمن هذه القطاعات، مما يمكن مجموعة سيسكو من تولي المكانة الريادية ضمن القطاعات الأساسية التي تعمل بها مع المحافظة على نهجها طويل الأمد كمستثمر استراتيجي.

المبادرات البارزة التي قامت بها شركات محفظتنا هي:

يُعنى فريق الاستشارات وفريق الصحة والسلامة والبيئة في محطة بوابة البحر الأحمر بالأخلاقيات والالتزام ويقوم بمراقبة جميع العمليات بشكل منظم. وتتيح سياسة المحطة للمظالم وصوت الموظف المجال للموظفين من تقديم أي مخاوف لديهم للشركة. ومن ضمن عملية التمهيد للموظفين، يتم إعلامهم حول موقف محطة بوابة البحر الأحمر تجاه حقوق الإنسان وحقوق الموظفين وغيرها من السياسات المعمول بها في الشركة والتي تندرج تحت سياسات الموارد البشرية ومدونة قواعد السلوك في المحطة.

كجزء من برنامج التمهيد التابع للموارد البشرية، يتم تقديم التدريب لجميع موظفي س.أ.تالكي حول سياسات الشركة وتشمل مدونة قواعد السلوك للموظفين والإجراءات التأديبية والمظالم بالإضافة إلى سياسات مواجهة التحرش ومواجهة التمييز. تطبق سياسة الإبلاغ المبكر لشركة س.أ.تالكي على أي حالات اضطراب أو شك والمتعلقة بالموظفين والتجار والوكالات الخارجية التي تتعامل معها الشركة. ويشمل ذلك موظفي هذه الوكالات وأطراف أخرى غير معروفة. تم تحضير هذه السياسة من قبل س.أ.تالكي ومراجعتها من قبل لجنة التدقيق.

تنفذ شركة توزيع سياسة الإبلاغ المبكر والموضوعة لتحديد والحد من المخاطر الناتجة عن المسائل المالية والإدارية والمتعلقة بالموظفين، وتشمل اختراقات حقوق الإنسان والمخاوف المتعلقة ببيئة العمل والتحرش. ويتمثل هدفها في تسليح الموظفين بالأدوات والموارد اللازمة لتنمية بيئة عمل آمنة وتتسم بالشفافية، حيث يمكن الإبلاغ عن أي مسألة من خلال قنوات متعددة دون الخوف من ردود الفعل على هذه البلاغات.

تم تسجيل حالة واحدة ضمن شركة أليت لعدم الالتزام بقانون التوطين للإمارات العربية المتحدة وتم دفع 72,000 درهم إماراتي كغرامة، وكجزء من الإجراءات التصحيحية، فقد تم استقطاب المواطنين الإماراتيين وتعيينهم في الشركة.

يتم اتخاذ القرارات الاستثمارية في مجموعة سيسكو بعد تمعن دقيق للعديد من العوامل المتعلقة بها ومنها العوامل الاقتصادية والضريبية والقانونية والبيئية والاجتماعية وغيرها من العوامل الأخرى ذات الأهمية والتي قد تؤثر على قرارات الاستثمار والاستراتيجية المستقبلية للمجموعة. يمكن للمساهمين التصويت على هذه القرارات عبر الإنترنت دون الحاجة لحضور الاجتماعات وذلك عن طريق نظام شركة مركز إيداع الأوراق المالية "إيداع" أو بالتفويض.

مجلس الإدارة

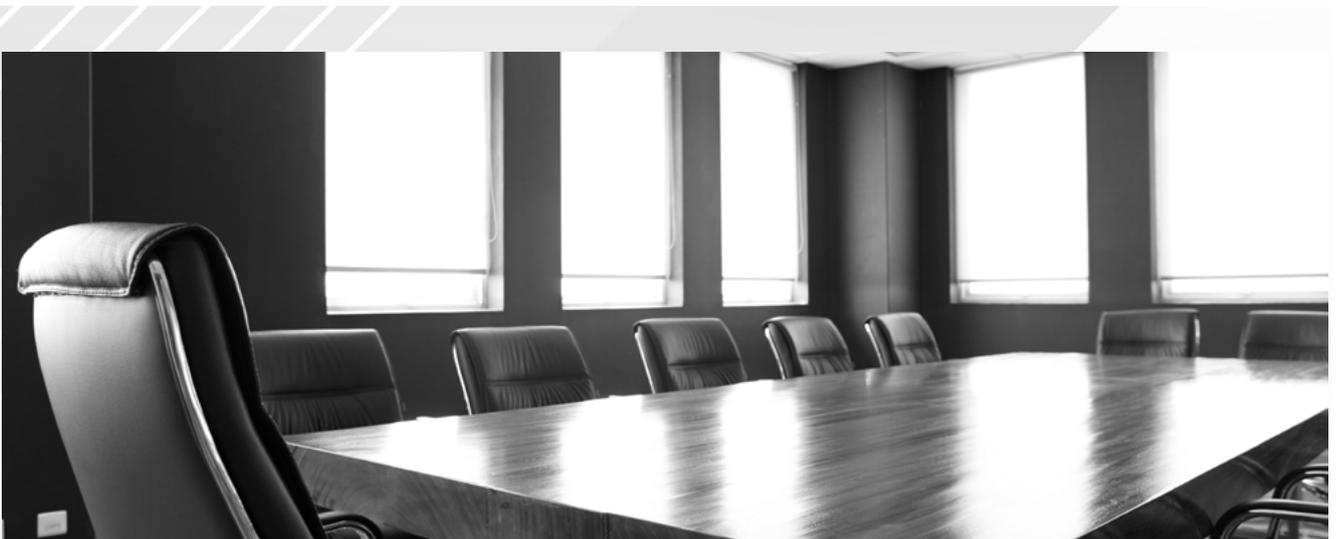
إلى نواحي التوظيف والعمل. ويتم اتخاذ القرارات الاستثمارية مع دراسة متأنية للعوامل الاقتصادية والضريبية والقانونية والبيئية والاجتماعية وغيرها من العوامل الأخرى المهمة والتي قد تؤثر على قرارات الاستثمار والاستراتيجية المستقبلية لمجموعة سيسكو.

تشرف ادارة سيسكو على البرنامج التمهيدي للأعضاء الجدد ويشمل الشفافية حول سياسات وحوكمة واستراتيجية المجموعة. وتقدم الشركة أيضاً فرص التدريب الخارجية لأعضاء المجلس، بالإضافة إلى ذلك، تقدم سيسكو جلسات التدريب والعروض التقديمية للشركات التابعة لها والشركات ذات الصلة حول المسائل الأخلاقية وغيرها.

لم يتم أي تغيير على عضوية مجلس الإدارة في سيسكو خلال عام 2022. ويتألف المجلس من سبعة أعضاء منهم امرأة وستة رجال، ومنهم أربع مدراء مستقلين وثلاثة غير مستقلين. ويعد جميع أعضاء مجلس الإدارة غير تنفيذيين.

يتم تقييم كل عضو من أعضاء المجلس حسب نموذج تقييم شخصي وعملية تقييم من زملائهم. تقوم اللجان التي يعمل بها كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة بتقديم التقارير حول أنشطتهم للمجلس بشكل سنوي. ويقوم القسم القانوني في سيسكو بتقييم المواضيع البيئية والاجتماعية المتعلقة بعمليات الاستحواذ المحتملة لبعض الشركات المستهدفة كجزء من إجراءات بذل العناية القانونية الواجبة، والتي تشمل الاستفسارات حول البيئة التشغيلية لهذه الشركات بالإضافة

2022	2021	2020	مجلس الإدارة
7	7	7	إجمالي عدد الأعضاء في مجلس الإدارة (#)
4	4	4	عدد الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة (#)
3	3	3	عدد الأعضاء غير المستقلين في مجلس الإدارة (#)
7	7	7	عدد الأعضاء غير التنفيذيين في مجلس الإدارة (#)
1	1	1	الأعضاء النساء في مجلس الإدارة (#)
6	6	6	الأعضاء الرجال في مجلس الإدارة (#)



أسس مجلس الإدارة في مجموعة سيسكو ثلاث لجان تتألف من أعضاء مجلس الإدارة وغيرهم من الخبراء المستقلين الخارجيين. وتلتزم هذه اللجان لمواثيق خاصة موافق عليها من قبل المجلس والتي تحدد مهامهم ومسؤولياتهم المحددة. ويعد أعضاء اللجان بشكل سنوي التقارير حول أنشطتهم لمجلس الإدارة، وهذه اللجان الثلاث هي:

لجنة التدقيق

تجتمع اللجنة مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر وتساعد المجلس على أداء مسؤولياته الرقابية في المقام الأول بمراجعة القوائم المالية الربع سنوية والسنوية وإبلاغ المعلومات المالية وغير المالية ومراجعة نظم الرقابة الداخلية، وإدارة المخاطر وعمليات التدقيق، والمعاملات ذات العلاقة. تم تكليف لجنة المراجعة من قبل مجلس الإدارة للإشراف على إدارة ومتابعة المخاطر في الشركة. يوجد لدى شركة "سيسكو" موظف مسؤول عن إدارة المخاطر حيث تتمثل مسؤولياته الرئيسية في التنسيق مع جميع الشركات التابعة والزميلة في جميع الموضوعات المتعلقة بإدارة المخاطر وجمع المعلومات ذات الصلة لمراجعتها وتقييمها من قبل لجنة المراجعة ومن ثم عرضها على مجلس الإدارة.

لجنة الاستثمار

تساعد اللجنة المجلس على مراجعة العمليات الاستثمارية الكبرى وأدائها والإشراف على الموارد المالية للمجموعة وتقديم المشورة في الاستراتيجية المالية المستقبلية، وتقوم اللجنة بالاجتماع مرتين على الأقل سنوياً أو عندما تقتضي الحاجة.

لجنة الترشيحات والمكافآت

تجتمع اللجنة مرتين سنوياً على الأقل، وتدعم مجلس الإدارة في عملية مراجعة وتأييد خطط التعويض لشركة سيسكو وأعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي والموظفين. وعلاوة على ذلك، تشرف اللجنة على تحديد وعرض وترشيح الأفراد المؤهلين لعضوية مجلس الإدارة واللجان التابعة له، بهدف ضمان فريق قيادي مؤهل ومتنوع.

يتم احتساب مكافآت وحوافز الفريق التنفيذي حسب تقييمات الأداء السنوية والتي تقوم بتقييم جهود العضو التنفيذي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتركز على إنجازاته العامة الأخرى خلال العام.

مكافحة الفساد والرشوة

تمتثل مجموعة سيسكو بسياسة الرضا المطلق للرشاوي والفساد وتلتزم بشكل تام بقواعد الحوكمة في القطاع. وتلتزم المجموعة بضمان معاملة جميع الأفراد المرتبطين بالمجموعة ومنهم الموظفين والأطراف المعنية بعدالة وكرامة واحترام.

يتم خلال البرنامج التمهيدي لأعضاء المجلس الجدد تقديم المعلومات حول سياسات المجموعة لمكافحة الرشاوي والفساد. ويتم تقديم التدريب حول هذه السياسات أيضاً للشركات التابعة أو ذات الصلة بالمجموعة. ويقوم قسم التدقيق الداخلية في المجموعة بتقييمات ومراجعات وتحقيقات مخاطر الاحتيال بشكل منتظم لمواجهة حالات الاحتيال.

المظالم

سجلت مجموعة سيسكو 29 مظماً متعلقاً بالأداء خلال عام 2022، وتم معالجة وحل أغلبية المظالم التي تم تسجيلها من قبل الموظفين خلال العام.

تمتلك محطة بوابة البحر الأحمر آلية مظالم مخصصة لتوفير طريقة لإيصال المخاوف وغيرها من الملاحظات التي قد تؤثر على الفرد وعلى السلبية الفردية أيضاً.

تمتلك س.أ.تالكي سياسة الباب المفتوح التي تمكن الموظفين من التواصل مع الإدارة مباشرة لإيصال أي مخاوف لديهم، وتمتلك أيضاً برنامج وسياسة الإبلاغ المبكر لتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن أي اختراقات.

لم تسجل مجموعة
سيسكو أي حالات من
التحرش أو التمييز للسنة
الثالثة على التوالي.

لم تسجل أي حالات من
الفساد داخل مجموعة
سيسكو خلال عام 2022.

يتعرض مرتكبي الأفعال السيئة في شركة توزيع للإجراءات التأديبية. بدايةً، يقدم الموظف شكوى رسمية مع المدير المباشر له طالباً لها، في حال بقاء المسألة دون حل حسب فترة اتفاقية مستوى الخدمة المحددة لهذه الحالات، يمكن للموظف رفع الشكوى لمدير القسم، يتولى مدير القسم حينها المسؤولية للاستجابة لهذه الشكوى وذلك ضمن الفترة المتفق عليها في اتفاقية مستوى الخدمة. وفي حال عدم حل الشكوى خلال هذه الفترة، فلدى الموظف الخيار لأن يرفع الشكوى مجدداً إلى مدير قسم الموارد البشرية. وفي حال عدم حل الشكوى خلال فترة اتفاقية مستوى الخدمة المحددة، يمكن للموظفين رفع الشكوى مجدداً للرئيس التنفيذي. ويقوم الرئيس التنفيذي خلال الفترة المحددة بمراجعة المسألة وتقديم الحل النهائي لها والذي يتوجب على الجميع تنفيذه.

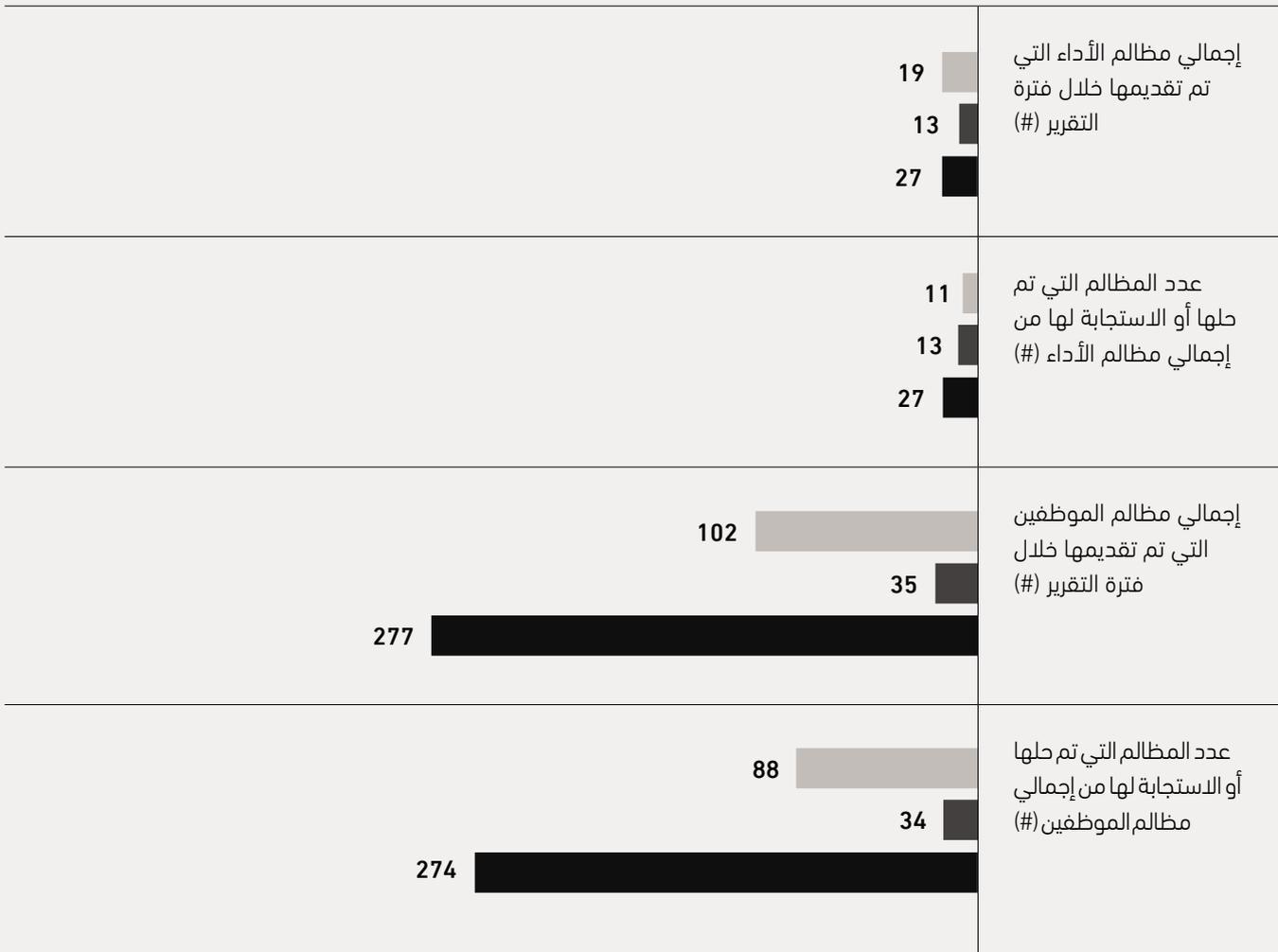
في محطة بوابة البحر الأحمر، وضع قسم التدقيق الداخلي سياسة الاحتيال لتسهيل تطوير الضوابط التي ستساعد في الكشف عن الاحتيال ومنعه داخل الشركة.

2022	2021	2020	آلية المظالم
29	13	22	إجمالي المظالم المتعلقة بالأداء التي تم تقديمها خلال فترة التقرير (#)
29	13	14	عدد المظالم التي تم حلها أو الاستجابة لها من إجمالي مظالم الأداء (#)
277	37	107	إجمالي مظالم الموظفين التي تم تقديمها خلال فترة التقرير (#)
274	36	93	عدد المظالم التي تم حلها أو الاستجابة لها من إجمالي مظالم الموظفين (#)

من الجدير بالذكر أن أغلبية الزيادة في عدد مظالم الموظفين بين عامي 2021 و2022 داخل مجموعة سيسكو هي من المظالم المسجلة في محطة بوابة البحر الأحمر. وقد شهدت المحطة ارتفاعاً في المظالم حيث قدم الموظفون تخوفاتهم واعتراضاتهم على إجراءات تقييمات الأداء.

آلية المظالم في محطة بوابة البحر الأحمر

2022 ● 2021 ● 2020 ●



الامتثال



الامتثال للامتثال بالقوانين والضوابط الحكومية السعودية أساسية لأداء وسمعة مجموعة سيسكو. ولذلك، تقوم الشركة بالمراقبة الدقيقة للالتزام في جميع قطاعات أعمالها لتحقيق التزاماتها القانونية. تشرف الإدارة القانونية في سيسكو على جميع المسائل المتعلقة بالامتثال وتقدم تقارير فورية عن أي مخاوف لرئيس الشؤون القانونية. يقوم مسؤول الامتثال بمتابعة إجراءات الأعمال والتوثيق والعقود لضمان التزامها مع القوانين والأنظمة المعنية. يتم تدريب الموظفين بانتظام حول قوانين ومتطلبات الامتثال للمعمول بها. ويتم التحقيق المفصل عن خروقات الالتزام والإجراءات الضرورية اللازمة للحد من تكرار حدوثها.

يتم توجيه قسم الامتثال في سيسكو من قبل دليل السياسة والإجراءات للقسم القانوني ويتم الإشراف عليه من قبل رئيس الشؤون القانونية، والذي يقوم بدوره بتقديم التقارير للرئيس التنفيذي. وقد وضعت الشركة صندوقاً للإبلاغ المبكر والذي يتيح القدرة للموظفين على الإبلاغ بصورة سرية عن الأنشطة البيئية والصحية والفساد والاحتيال وغيرها من الأنشطة غير القانونية. ويتم توجيه البلاغات المستلمة عبر هذا الصندوق إلى قسم التدقيق الداخلي، والذي يقوم بدوره بتحويلها إلى القسم القانوني وقسم الالتزام للتحقيق فيها واتخاذ الإجراءات المناسبة. ويتسلم مسؤول علاقات المستثمرين في سيسكو أي استفسارات متعلقة بالأسهم والأرباح وغيرها من المعلومات العامة. لم تستلم الشركة أي شكاوى من المستثمرين أو هيئة الأوراق المالية خلال فترة التقرير.

تعمل سيسكو حسب سياسة تضارب المصالح الموافق عليها من قبل مجلس الإدارة لحماية الشركة ضد أي تعاملات أو ترتيبات قد تخدم المصالح الخاصة للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، طورت سيسكو من سياسة الشفافية والافصاح لضمان الإفصاحات السريعة والدقيقة حول المعلومات ذات الأهمية المتعلقة بالشركة، وتشمل المركز المالي والأداء والحوكمة.

طورت س.أ.تالكي من الدليل الإرشادي للموظفين والذي يغطي سياسة الشركة تجاه الالتزام وجميع القوانين والأنظمة المعمول بها. ويشمل ذلك المسائل المتعلقة بالالتزام بالأفراد العاملين في الشركة مثل الإجراءات التأديبية والحضور والمغادرات، والإجازات ونفقات الأعمال والسفر. وتضع السياسة أيضاً عملية تدريب جميع الموظفين حول الالتزام كجزء من تدريبهم التأهيلي عند الالتحاق بالعمل.

تمتثل شركة كنداسة بسياسة مدونة قواعد السلوك والتي توضح التوقعات التي تخص سلوك الموظفين تجاه زملائهم والمسؤولين عنهم والمنظمة ككل.

خصوصية المعلومات والأمن السيبراني

سياسة الوصول عن بعد، والتي تعرّف الأساليب الموافق عليها للاتصال عن بعد مع شبكة المحطة الداخلية عبر الشبكات العامة.



سياسة التخلص من البيانات، وتغطي الكيفية التي يتم فيها التخلص من المعلومات الحساسة بشكل مناسب ونقل المواد الإعلامية على أجهزة الحاسوب وأجهزة الحواسيب المحمولة والنسخ الطلبة وغيرها.



سياسة المكتب النظيف، وتضع الطرق التي يمكن من خلال حماية المعلومات الحساسة والسرية المخزنة في أجهزة الحاسوب وغيرها من الأجهزة الأخرى.



سياسة النسخ الاحتياطي، والتي توضح قائمة النسخ الاحتياطية المسموحة للبيانات والآليات الموافق عليها والتي يتم إجراؤها على بيانات الشركة المحمية والأمنة.



سياسة أمن المعلومات، وتحمي خصوصية ونزاهة وإتاحة جميع أصول المعلومات الملموسة والإلكترونية.



تتفهم مجموعة سيسكو أهمية حماية البيانات الشخصية والمحافظة على قدرات متينة للأمن السيبراني لضمان الالتزام بقوانين وأنظمة الخصوصية. وينعكس التزام المجموعة بالأمن السيبراني على إجراءات الوقاية والبروتوكولات الموضوعية بهدف الحد من والكشف عن والاستجابة لمخاطر الأمن الرقمي.

تدرك مجموعة سيسكو أن أي اختراق في الأمن السيبراني له الأثر المهم على قدرة المجموعة على العمل بفعالية، وكان ذلك سبباً في تنفيذها لمجموعة من الأدوات والإجراءات التي تساعد على تحديد أي مناطق ضعف داخل شبكتها. وتقوم الشركة باستمرار بمراقبة الأنماط في ساحة الأمن السيبراني لحماية أنظمتها والدفاع عنها في وجه أي تهديدات محتملة.

ولضمان تلبية إجراءات الأمن السيبراني لديها لأفضل الممارسات والمعايير العالمية، تستغل مجموعة سيسكو أحدث التقنيات الرقمية للأمن السيبراني المتوفرة في السوق. ويضمن فريق إدارة البنية التحتية لتقنية المعلومات أن لدى الشركة أنظمة فعالة لإدارة الكوارث للتعامل مع أي حوادث محتملة الحدوث.

تفتخر مجموعة سيسكو بمحافظتها على سياسة الرفض التام لاختراقات الأمن السيبراني واتخذت جميع الإجراءات الممكنة لضمان أمن وحماية بيانات العملاء لديها.

تقدر الشركة ثقة عملاءها وتعمل حسب السياسات والإجراءات الخاصة التي تضمن التزام الشركة بجميع القوانين والأنظمة المتبعة. وتأخذ مجموعة سيسكو واجبها نحو حماي البيانات الشخصية بشكل جدي وعملت على تنمية ثقافة الشفافية والمساءلة فيما يخص ذلك.

تمتلك محطة بوابة البحر الأحمر مجموعة متينة من سياسات المعلومات وتقنيات الاتصال، وتشمل ما يلي:

الأداء المالي

الالتزامات الواجبة ضمن الظروف التشغيلية السلبية. خلال عام 2022، حققت المجموعة نمواً اقتصادياً إيجابياً. للمزيد من التفاصيل حول أداء الشركة المالي، يرجى الاطلاع على التقرير السنوي للبيانات المالية لمجموعة سيسكو لعام 2022.

يعد أداء مجموعة سيسكو المالي القوي والمستدام مهماً في خلق القيمة لأصحاب المصلحة ودعم الاقتصاد المحلي. وتمتلك المجموعة استراتيجية أعمال متزنة لتحقيق النمو الاقتصادي المستقر من خلال التقليل من التكلفة والتركيز على الكفاءة التشغيلية. وتضمن مجموعة سيسكو احتياطات رأس المال الكافية لتلبية



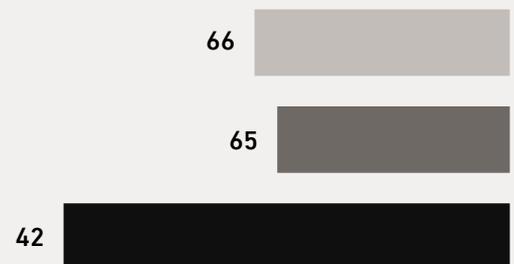
2022 ● 2021 ● 2020 ● الإيرادات المعدلة (مليون ريال سعودي)



2022 ● 2021 ● 2020 ● إجمالي الربح (مليون ريال سعودي)



2022 ● 2021 ● 2020 ● صافي الربح المعدل (مليون ريال سعودي)



الفصل 3

البنية التحتية الخضراء والاستدامة البيئية

أيدت مجموعة سيسكو مبادرة المملكة الخضراء وتعزز على التقليل من أثرها البيئي السلبي. وتلتزم الشركة في التقليل من بصمتها الكربونية من خلال تنفيذ مبادرات الحفاظ على الطاقة بكفاءة وتبني التقنيات والبنى التحتية المتقدمة في عملياتنا. وتسعى مجموعة سيسكو إلى التقليل المستمر من استخدام المياه وبصمة المخلفات بينما تقوم بتحديد وإدارة المخاطر المرتبطة بالتغير المناخي ذات العلاقة بأنشطتها.

آيزو
14001

جميع الشركات التابعة
لمجموعة سيسكو حاملة
لشهادة آيزو 14001

9.3%

نسبة انخفاض انبعاثات
الغازات الدفيئة مقارنة بعام
*2021

* باستثناء شركة أليت

10.6%

انخفاض في مستوى
استهلاك الطاقة مقارنة بعام
*2021

* باستثناء شركة أليت

254,118
كيلو

من النفايات المعاد تحويلها

ركائز رؤية السعودية 2030



مجتمع حيوي

المواضيع ذات الأهمية

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

المساهمة على نطاق أوسع

<p>TARGET 12-6</p> <p>ENCOURAGE COMPANIES TO ADOPT SUSTAINABLE PRACTICES AND SUSTAINABILITY REPORTING</p>	<p>TARGET 12-5</p> <p>SUBSTANTIALLY REDUCE WASTE GENERATION</p>	<p>TARGET 12-4</p> <p>RESPONSIBLE MANAGEMENT OF CHEMICALS AND WASTE</p>	<p>TARGET 12-2</p> <p>SUSTAINABLE MANAGEMENT AND USE OF NATURAL RESOURCES</p>	<p>12</p> <p>الاستهلاك والإنتاج المسؤولان</p>	<p>TARGET 6-4</p> <p>INCREASE WATER-USE EFFICIENCY AND ENSURE FRESHWATER SUPPLIES</p>	<p>TARGET 6-3</p> <p>IMPROVE WATER QUALITY, WASTEWATER TREATMENT AND SAFE REUSE</p>	<p>TARGET 6-2</p> <p>END OPEN DEFECATION AND PROVIDE ACCESS TO SANITATION AND HYGIENE</p>	<p>TARGET 6-1</p> <p>SAFE AND AFFORDABLE DRINKING WATER</p>	<p>6</p> <p>المياه النظيفة والنظافة الصحية</p>	
<p>TARGET 13-3</p> <p>BUILD KNOWLEDGE AND CAPACITY TO MEET CLIMATE CHANGE</p>	<p>TARGET 13-2</p> <p>INTEGRATE CLIMATE CHANGE MEASURES INTO POLICIES AND PLANNING</p>	<p>13</p> <p>المعمل المناخي</p>	<p>TARGET 7-3</p> <p>DOUBLE THE IMPROVEMENT IN ENERGY EFFICIENCY</p>	<p>TARGET 7-2</p> <p>INCREASE GLOBAL PERCENTAGE OF RENEWABLE ENERGY</p>	<p>TARGET 7-1</p> <p>UNIVERSAL ACCESS TO MODERN ENERGY</p>	<p>7</p> <p>طاقة نظيفة وبأسعار معقولة</p>	<p>TARGET 9-4</p> <p>UPGRADE ALL INDUSTRIES AND INFRASTRUCTURES FOR SUSTAINABILITY</p>	<p>TARGET 9-2</p> <p>PROMOTE INCLUSIVE AND SUSTAINABLE INDUSTRIALIZATION</p>	<p>TARGET 9-1</p> <p>DEVELOP SUSTAINABLE, RESILIENT AND INCLUSIVE INFRASTRUCTURES</p>	<p>9</p> <p>الصناعة والبنية التحتية والابتكار</p>

تغير المناخ والطاقة

يعد التغير المناخي مسألة هامة لها الأثر على الكوكب وذات أبعاد اقتصادية وسياسية واجتماعية ممتدة. وبكونها شركة ذات عمليات متنوعة، تتعرض مجموعة سيسكو إلى أنواع ومستويات عدة من المخاطر المحلية والتنظيمية والمادية والاجتماعية الاقتصادية المتعلقة بالتغير المناخي. ولذلك فمن الضروري لسيسكو تحديد وإدارة أي مخاطر متعلقة بالمناخ وترتبط بأنشطة أعمال الشركة.

تدرك مجموعة سيسكو أهمية احتلال المكانة المتصدرة في الجهود الإقليمية والعالمية للحد من التأثيرات السلبية للتغير المناخي. وتدرك كشركة تعمل في قطاع يعتمد على الطاقة بشكل كبير الأثر الذي تملكه عملياتنا على البيئة وملتزم بالتقليل من بصمتنا الكربونية من خلال التقليل من استهلاك الطاقة. وتبحث مجموعة سيسكو عن موارد بديلة للطاقة وتقنيات للتقليل من اعتمادها على الوقود الأحفوري، وتسعى دوماً نحو إيجاد الطرق لرفع الكفاءة الطاقية لجميع عملياتها.

وتبحث مجموعة سيسكو عن موارد بديلة للطاقة وتقنيات للتقليل من اعتمادها على الوقود الأحفوري، وتسعى دوماً نحو إيجاد الطرق لرفع الكفاءة الطاقية لجميع عملياتها.

استهلاك الطاقة

تلتزم مجموعة سيسكو في التقليل من استهلاكها للطاقة وبصمتها الكربونية كجزء من جهودها نحو الحد من الآثار السلبية للتغير المناخي. ولتحقيق ذلك، عملت الشركة على اتباع مقاييس خاصة بالكفاءة الطاقية في جميع قطاعات أعمالها. وقد قامت أيضاً بالتحسين من آليات الجمع والقياس لمراقبة استهلاك الطاقة بشكل أدق خلال القيام بعملياتها. ومن خلال ذلك، استطاعت الشركة تحديد النواحي ذات الكثافة الطاقية الأعلى وتنفيذ إجراءات الكفاءة الطاقية في الأماكن التي تنتج عن نتائج أفضل. ومن خلال هذه الجهود، تهدف مجموعة سيسكو إلى إظهار مكانتها الريادية بين الجهود العالمية للحد من الآثار السلبية للتغير المناخي بينما تؤكد على العمليات المستدامة في ذات الوقت.

ارتفع استخدام المجموعة للبنزين خلال عام 2022 بسبب شراء مجموعة سيسكو وشركة س.أ.تالكي لمزيد من الحافلات والسيارات لدعم مشاريعها المستقبلية. ولا يأتي استهلاك الطاقة الحالي لمجموعة سيسكو من المصادر المتجددة، وتقوم محطة بوابة البحر الأحمر بشكل مستمر بتنفيذ برنامج لإدارة ترشيد

استهلاك الكهرباء والوقود. ويشمل البرنامج مبادرات مخصصة مثل شراء المركبات ذات نظام العمل الهجين وتبديل جميع أنظمة الإنارة في الشركة لغيرها أكثر كفاءة تعتمد على أضواء LED واستبدال جرارات المحطات المعتمدة على البنزين لغيرها أحدث وأكثر كفاءة في استخدام البنزين.

يتم في شركة س.أ.تالكي إعداد التقارير الشهرية حول الأداء البيئي والملخصات البيئية الشهرية لجميع الموظفين بالإضافة إلى اجتماع المراجعة السنوي للإدارة للمناقشة حول أداء الشركة. ويتم إعلام الموظفين بشكل منتظم حول توفير الطاقة، فعلى سبيل المثال يتم نشر منشورات للتوعية حول ذلك، وقد تم تركيب أنظمة تحديد المواقع العالمية على جميع المركبات التابعة للشركة للتحسين من كفاءة الرحلة واستخدام الوقود، وحساسات تتبع الحركة في المباني للتقليل من الإضاءة غير المحتاج لها في المباني.

2022	2021	2020	الاستهلاك المباشر للطاقة
57,892	31,901	48,797	استهلاك البنزين في العمليات (لتر)
1,646,311	405,409	98,836	استهلاك البنزين من المركبات (لتر)
21,735,214	23,944,789	26,408,583	استهلاك الديزل في العمليات (لتر)
4,631,398	847,153	720,488	استهلاك الديزل في المركبات (لتر)

* تستثني بيانات استهلاك البنزين والديزل في العمليات لعام 2022 شركة أليت.

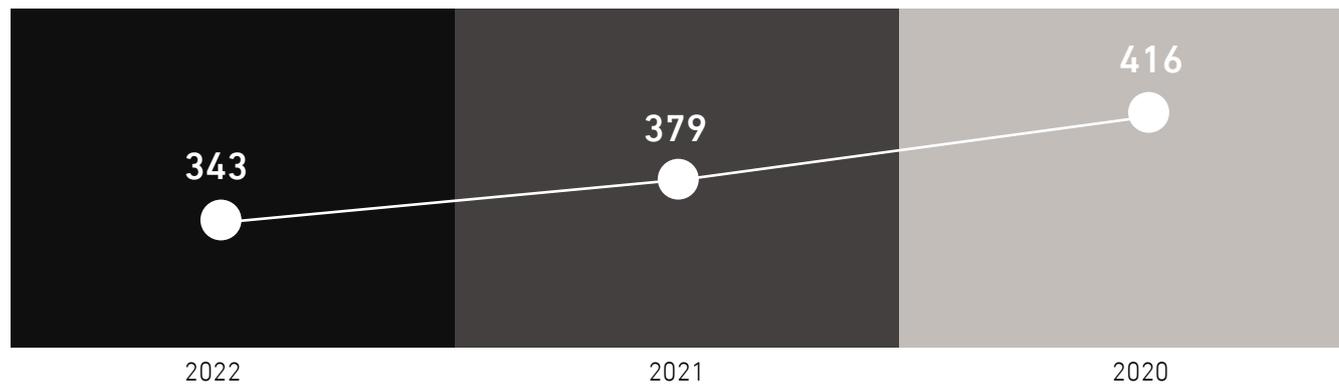
2022	2021	2020	الاستهلاك غير المباشر للطاقة
149,089,261	166,767,696	144,220,042	استهلاك الكهرباء (الفروع والمكاتب وغيرها، بالكيلو واط)

* تستثني البيانات لاستهلاك الطاقة غير المباشر لعام 2022 شركة أليت.

2022	2021	2020	استهلاك الطاقة
1,066,713	963,945	1,043,722	إجمالي استهلاك الطاقة المباشر (كيلو جول)
536,721	600,364	519,192	إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشر (كيلو جول)

* تستثني بيانات استهلاك الطاقة غير المباشر لعام 2022 شركة أليت.

إجمالي كثافة الاستهلاك الطاقى لكل
موظف (كيلو جول / موظف)



* تستثني بيانات إجمالي كثافة الاستهلاك الطاقى لعام 2022 شركة أليت.

انبعاثات غازات الدفيئة

تفتخر مجموعة سيسكو بانخفاض إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة وكثافتها كنتيجة للجهود المستمرة للشركات التابعة لها.

تلتزم مجموعة سيسكو في التقليل من انبعاثاتها الكربونية وقد نفذت العديد من الاستراتيجيات لتحقيق هذا الهدف. وقد ركزت الشركة على فهم أنماط استهلاكها للطاقة ووضعت العديد من الآليات لمراقبة استهلاك الطاقة المباشر وغير المباشر. ومن خلال ذلك، يمكن للشركة أن تتتبع انبعاثاتها الكربونية الناتجة عن النطاق 1 والنطاق 2 وتتخذ الإجراءات اللازمة للتقليل من بصمتها الكربونية الكلية. وتعمل مجموعة سيسكو نحو مستقبل مستدام والمساهمة مع الجهود العالمية للحد من أثر التغير المناخي وذلك من خلال إدارتها الفعالة لاستهلاكها الطاقوي.

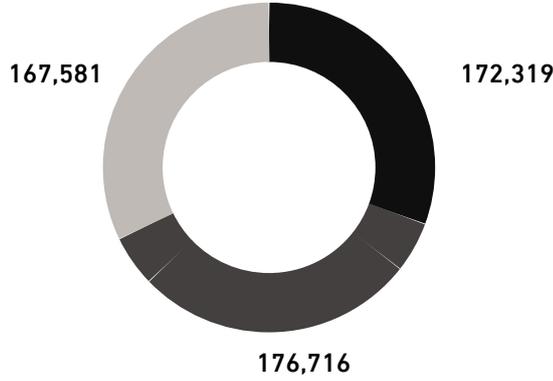
2022	2021	2020	انبعاثات غازات الدفيئة
74,815	67,650	73,261	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1) (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
97,504	109,066	94,320	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة (النطاق 2) (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)



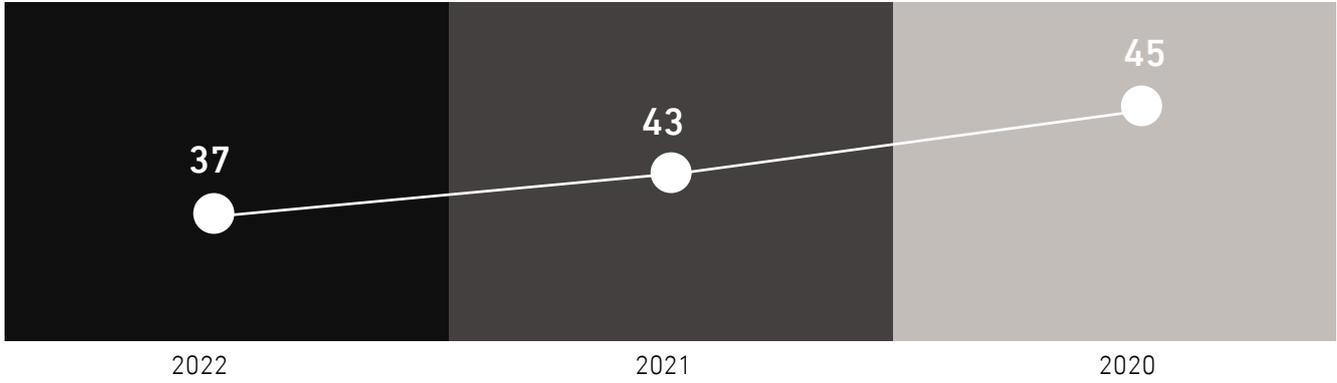
انخفض إجمالي غازات الدفيئة إلى 172,270 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون، وبلغت نسبة الانخفاض عن عام 2021 ما يقارب 2.4٪.

2022 ● 2021 ● 2020 ●

إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)



كثافة انبعاثات غازات الدفيئة (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / موظف)



انضمت محطة بوابة البحر الأحمر مع تحالف الموانئ العالمية للهيدروجين، ويعد هذا التحالف جزءاً من مبادرة الهيدروجين التي بدأت من قبل المؤتمر الوزاري للطاقة النظيفة ومخصصة لدعم توسع استخدام الهيدروجين النظيف في الاقتصاد العالمي.

نفذت شركة أليت العديد من الاستراتيجيات لتوفير الطاقة، ومنها تدريب سواقي الشركة حول السواعة الموفرة للوقود وطريقة التحسين من عملية اختيار مسار الرحلة واستخدام المركبات الجديدة والموفرة للطاقة وإجراء الصيانة الوقائية لأسطول مركبات الشركة لتقليل من انبعاثاتها الكربونية واستخدام بدائل الوقود مثل الديزل الحيوي.

خلال عام 2022، ارتفعت انبعاثات غازات الدفية من النطاق 1 لشركة س.أ.تالكي نتيجة لعودة الموظفين للعمل في المكاتب بعد تحولهم للعمل في المنازل بسبب جائحة كوفيد-19، بالإضافة إلى زيادة أعداد الحافلات والسيارات لدعم المشاريع الجديدة والحالية.

وقد نجحت شركة س.أ.تالكي في التقليل من انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2 من خلال تنفيذ مبادرات توفير الطاقة. بالإضافة إلى ذلك، ومن خلال اتباع طرق محسنة في تخصيص القوة العاملة في منطقة إقامة الجبل وإغلاق المخازن المستأجرة في الدمام، حققت الشركة إنجازات إضافية في التقليل من الانبعاثات. وكنتيجة لهذه الجهود، شهدت الشركة انخفاضاً في انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2.

الإدارة البيئية

يوضح دليل نظام الإدارة البيئية في محطة بوابة البحر الأحمر التزام المحطة نحو البيئة في عملياتها وأنشطتها. ويعكس هذا الدليل سياسة الصحة والسلامة والبيئية والمجتمع المتكاملة إلى جانب التركيز على المراقبة والأهداف البيئية.

تعمل شركة كنداسة ضمن مجموعة من السياسات البيئية وسياسات الجودة لضمان اتباع الشركة لمعايير الآيزو والعمل على التقليل من استخدام المياه.

تركز سياسة الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع لمجموعة سيسكو على تفاني الشركة نحو المسؤولية البيئية والمحافظة على الموارد الطبيعية. وقد دمجت الشركة إجراءاتها البيئية في نظامها الإداري، والذي حصل على شهادة آيزو 14001 لجميع شركات المجموعة.

وقد ركبت سيسكو في مكاتبها أضواء الإنارة LED وصنابير المياه والمراحيض ذات الاستخدام المائي أقل بالإضافة إلى شراء المركبات الجديدة ذات نظام العمل الهجين لتنضم إلى أسطول مركبات الشركة.

تندمج سياسة شركة لوجي بوينت البيئية مع نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة والجودة (HSEQ) والذي تتم مراجعته سنوياً والموافقة عليه من قبل الرئيس التنفيذي. ويشمل هذا النظام نظام إدارة بيئية يحمل شهادة آيزو 14001:2015. وتحافظ الشركة أيضاً على سجل للآثار والأبعاد البيئية لتسجيل كافة الأنشطة البيئية.

عملية المسح الشامل®

دراسة حالة



يحتوي دليل وبرنامج عملية المسح الشامل في شركة "س.أ.تالكي" على توجيهات لمساعدة مدراء عمليات تصنيع البلاستيك على التقليل من الخسارة العرضية للكريات والرقائق والمساحيق في البيئة خلال عمليات المعالجة.

تم شمول التخفيف من خسارة الكريات والرقائق والمساحيق عالمياً ضمن إعلان الحلول للنفايات البحرية وذلك لمساعدة القطاع على التعامل مع النفايات البحرية. ويشجع ذلك الشركات على الانضمام لشببهااتها حول العالم من خلال الموافقة على هذا الإعلان وتبني برنامج عملية المسح الشامل.

مبادرة Go Green

دراسة حالة

وعلاوة على ذلك، يتم تجميع النفايات الورقية ضمن حاويات إعادة التدوير، مما يسمح بإعادة استخدامها كمسودات، مما يطيل من عمر استخدامها ويقلل من الحاجة إلى أوراق جديدة. وتساهم هذه الجهود مجتمعة في تبني نهج أكثر ملاءمة للبيئة في عملية الطباعة وإدارة المستندات ويتوازي مع التزام الشركة نحو تحقيق الاستدامة البيئية.

تشمل مبادرة Go Green من شركة ألييت العديد من الممارسات المستدامة والتي تهدف إلى التقليل من الأثر البيئي. وكجزء من هذه المبادرة، تتم الطباعة بدون ألون للتقليل من استهلاك الأحبار والتقليل من المخلفات. بالإضافة إلى ذلك، يجري العمل بالتوازي مع الإلكترونيات للحد من الحاجة إلى استخدام المستندات الورقية والتشجيع على أسلوب عمل غير مستخدم للورق.



إدارة المياه والمخلفات

الاستخدام على حد سواء، بينما تقوم أيضاً بالتقليل من بصمة المخلفات وزيادة جهودها نحو إعادة التدوير للتقليل من آثارها على البيئة.

يعد الاستخدام المسؤول للمياه واتباع إجراءات رفع كفاءة المياه أولوية من أولويات مجموعة سيسكو. وتلتزم الشركة في المحافظة على الموارد المائية من خلال مبادرات الكفاءة وإعادة



استهلاك المياه

خلال عام 2022، شهدت مجموعة سيسكو زيادة ملحوظة في العمليات، مما أدى إلى ارتفاع استهلاك المياه بما يقارب 10.2%. وعلى الرغم من هذه الزيادة، حققت الشركة تقدماً يعترف به تجاه إدارة أثرها البيئي من خلال التحسين الملحوظ من عملية إعادة تدوير المياه العادمة مقارنة بعام 2021.

خلال عام 2021، تم تسجيل ارتفاع بسيط في حجم المياه العادمة المعاد تدويرها، لتصل إلى 60,533 متر مكعب، مما يشكل نمواً بما يقارب 30.7% مقارنة بالحجم المسجل في عام 2021.

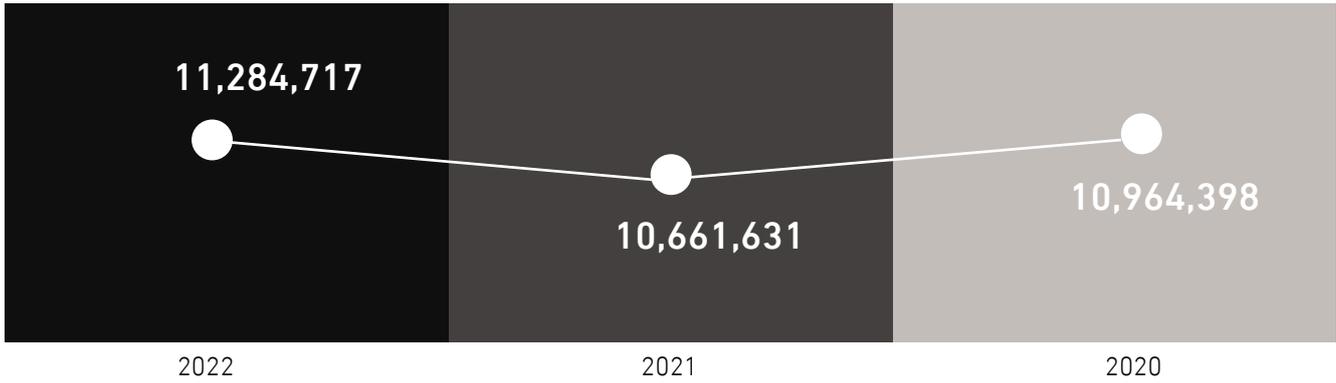
2022	2021	2020	استهلاك المياه
358,473	325,176	232,722	إجمالي استهلاك المياه (متر مكعب)
60,533	46,320	23,760	المياه العادمة المعاد تجويرها (متر مكعب)

* تستثني بيانات عام 2022 شركة أليت.

توزيع ارتفاعاً بنسبة 5.8٪ في إجمالي المياه المعالجة مقارنة بعام 2021.

تختص شركة توزيع في توفير خدمات التزويد بالمياه ومعالجة المياه العادمة، وتعد محور تركيز عملها. وتتمثل خبرتهم الأساسية في توفير موارد مائية مستدامة ويعتمد عليها في ذات الوقت الذي يتم فيه إدارة المياه العادمة بفاعلية. خلال عام 2022، شهدت شركة

إجمالي المياه المعالجة في شركة توزيع
(متر مكعب)



المياه المعالجة، أسست توزيع أيضاً نظاماً جوفياً يمكن عملية إيصال المياه المعاد تدويرها إلى العملاء، وخاصة "مدن" وذلك لأغراض الري في المدن. وقد أدت هذه الأنظمة إلى التقليل الملحوظ من استخدام موارد مياه الري من أطراف خارجية. يوفر استغلال مياه النفايات السائلة والتصريف المعالجة ميزة جيدة مقارنة باستخدام المياه القابلة للشرب في الري. ويتم تركيب هذه المياه بصورة خاصة لتلبية متطلبات الري للمزروعات، مما يجعلها خياراً أكثر ملاءمة واستدامة. تلعب شركة توزيع دوراً هاماً في التشجيع على الاستدامة البيئية وتوفير المياه من خلال الإدارة الفعالة للموارد المائية عبر المناهج المبتكرة المذكورة.

تعمل شركة لوجي بوينت باستمرار على التحسين من عملياتها من خلال اتباع برنامج الصيانة الوقائية ومبادرات إعادة تدوير المياه. وتشمل تجميع المياه المكثفة من أجهزة تكييف الهواء لإعادة استخدامها في الري وتركيب عدادات قياس تدفق المياه في المرافق المختلفة لمراقبة وإدارة استخدام المياه. وقد أعادت شركة لوجي بوينت إطلاق مبادرة R3 وجددت ساحة الخردة لتسهيل عملية إدارة الفصل والجرد للمواد. ويعمل قسم صيانة المرافق حالياً على إعادة استخدام وتدوير هذه المواد باتباع أكثر العمليات كفاءة.

استبدلت شركة س.أ.تالكي جميع صابير المياه لديها بأخرى مجهزة بمشبعات الهواء، بينما تنفذ شركة أليت برنامج التقليل من المخلفات للتقليل من النفايات وإعادة تدويرها.

تعمل شركة كنداسة عن كثب مع مستشارين بيئيين لمراقبة مخلفات المياه المالحة لضمان التزام مقاييس المياه المالحة بمعايير المركز الوطني للالتزام البيئي. وقد تسلّمت شركة كنداسة أيضاً عملية التحديث من شبكة المياه في ميناء جدة الإسلامي (JIP) للربط بين جميع مرافق الميناء والشركات الثابتة فيه من خلال تمديدات الفروع ضمن خطوط سيسكو. وسيحد ذلك من استخدام شاحنات المياه داخل الميناء والذي بدوره سيققل من البصمة الكربونية لإنتاج المياه ونقلها. وتتفاعل الشركة أيضاً مع العملاء القريبين من خطوطها لاستبدال عمليات توصيل شاحنات المياه للتوصيل على شكل T.

تتبع شركة توزيع نظاماً متطوراً للتصريف للمياه العادمة الناتجة عن التصنيع أو عن القوة السكنية. ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا النظام في إنتاج المياه العادمة والنفايات السائلة المعالجة، والتي يمكن استخدامها بفاعلية في ري المزروعات. ولضمان التوزيع الكفؤ لهذه

إدارة المخلفات

خلال عام 2022، ارتفع إجمالي المخلفات الصادرة عن مرافق مجموعة سيسكو بنسب بسيطة بسبب الزيادة في العمليات. وقد تم تسجيل زيادة في المخلفات الخطرة المتخلص منها بسبب تحسين إجراءات المراقبة من قبل الشركات الخاصة.

تدرك مجموعة سيسكو كمجموعة مسؤولة اجتماعياً الأثر البيئي للمخلفات وتتخذ الإجراءات الإيجابية للتعامل معه. وتحسن المجموعة باستمرار من ممارسات مراقبة المخلفات وتحديد مصادر إنتاج المخلفات والتقليل من بصمتها في هذا المجال. وتهدف مجموعة سيسكو من خلال إدارة المخلفات الفعالة إلى التقليل من حجم المخلفات التي ترسلها إلى المكبات والمساهمة في خلق بيئة أنظف وصحية أكثر.



2022	2021	2020	المخلفات
1,016,076	1,003,607	1,075,910	إجمالي المخلفات المنتجة (كيلوغرام)
131,079	99,484	24,703	المخلفات الخطرة المتخلص منها (كيلوغرام)
884,997	904,123	1,051,207	المخلفات غير الخطرة المتخلص منها (كيلوغرام)
254,118	278,043	0	إجمالي المخلفات المعاد تدويرها (كيلوغرام)
130,932	99,470	0	المخلفات الخطرة المعاد تدويرها (كيلوغرام)
123,186	178,573	0	المخلفات غير الخطرة المعاد تدويرها (كيلوغرام)

* تستثني بيانات عام 2022 للمخلفات شركة أليت .

* تستثني المخلفات الخطرة المتخلص منها شركة توزيع.

* تستثني بيانات المخلفات الخطرة وغير الخطرة المعاد تدويرها لعامي 2021 و2022 شركة توزيع.

* تستثني بيانات إجمالي المخلفات المعاد تدويرها والمخلفات الخطرة المعاد تدويرها والمخلفات غير الخطرة المعاد تدويرها لعام 2020 شركة محطة بوابة البحر الأحمر.

* تستثني بيانات إجمالي المخلفات المعاد تدويرها والمخلفات الخطرة المعاد تدويرها والمخلفات غير الخطرة المعاد تدويرها لعامي 2020 و2021 شركة لوجي بوينت.

المواد	2020	2021	2022
إجمالي استهلاك الورق (كيلوغرام)	19,214	18,134	26,525
إجمالي الورق المعاد تدويره (كيلوغرام)	0	30	536

* تستثني بيانات المواد شركة أليت .
* تستثني بيانات إجمالي استهلاك الورق شركة س.أ.تالكي.

سجلت مجموعة
سيسكو ما يعادل
15,291 كيلوغرام
من منتجات تقنية
المعلومات المعاد
تدويرها.



اتباع هذه الممارسات، تهدف الشركة إلى التقليل من إنتاج المخلفات والتشجيع على المحافظة على الموارد والمساهمة في عمليات أكثر استدامة وصديقة للبيئة.

أعدت شركة لوجي بوينت إطلاق مبادئ R3 (وهي التقليل وإعادة الاستخدام وإعادة التدوير) كجزء من جهودها نحو الاستدامة. وقد اتخذت الشركة الخطوات للتصميم من عمليات الفصل والتصنيف لساحة الخردة، مما سمح بإدارة وجرد أفضل للمواد المخلفات. مكّن ذلك فريق صيانة المرافق من إعادة استخدام وإعادة تدوير هذه المواد بشكل داخلي باتباع أكثر الطرق كفاءة وفعالية. ومن خلال

حدث محطة بوابة
البحر الأحمر من
استخدام الورق
(49 مجموعة ورق
شهرياً) من خلال
رقمنة العمليات
الشرائية.



وعلى الصعيد الداخلي ، استحدثت شركة توزيع تدابير ومبادرات للحد من استهلاك الورق وتشجيع إعادة تدوير الورق ، بما في ذلك الانتقال إلى الوثائق الإلكترونية التي يسهل إدارتها ومشاركتها داخل المنظمة من النسخ الورقية. بالإضافة إلى ذلك ، وضعت إدارة المشتريات تدابير رقابة لتقليل كمية الورق التي يتم شراؤها. كما أطلقت شركة توزيع برنامج إعادة تدوير الورق مع حوافز لتشجيع الموظفين على أن يكونوا أكثر وعياً بالبيئة وتعزيز وتشجيع ثقافة إعادة التدوير داخل المنظمة.

خلال عام 2022، بدأت شركة س.أ.تالكي عملية تجميع وبيع الأوراق الخردة من خلال تجار موافق عليهم (الشركة السعودية لإعادة تدوير الورق). وتتبع الشركة عمليات مراقبة ربع سنوية لاستهلاك الورق وبدأت بتجربة اللوائح الإلكترونية بدلاً من الورقية.

قامت شركة توزيع بمبادرة لاستخدام تقنيات قراءة العدادات الأوتوماتيكية، وبالتالي التقليل من استهلاك الأوراق في القراءات شبه اليومية للعدادات. وتشمل الأنظمة الأخرى التي تم تبنيها نظامي CMMS و TUBill (للعدادات الذكية والفوترة)، والتي غيرت طريقة القيام بالأعمال ومكّنت عملية التقليل من الاستهلاك الورقي.

التكنولوجيا والابتكار

المحطة. وتمكّن هذه المنصة الرقمية المستخدمين من الوصول إلى مجموعة من الخدمات والوظائف بضغطه زر، مما يسهل تعاملاتهم وينمّي رحلة عملاء سلسلة.

وثانياً، نجحت محطة بوابة البحر الأحمر من إطلاق أنشطة وخدمات روبوت الدردشة، مسخرة الذكاء الاصطناعي في أتمتة تعاملات العملاء وتقديم الدعم اللحظي لهم. وقد صمم نظام روبوت الدردشة الذكي هذا للتعامل مع استفسارات العملاء بكفاءة وتزويدهم بالمعلومات المناسبة ومساعدتهم في المهام المتكررة وتقديم الخدمة المباشرة والموثوقة لهم.

وأخيراً، أطلقت محطة بوابة البحر الأحمر نظاماً هاتفياً للاستجابة الصوتية التفاعلية (IVR)، مما يمكّن العملاء من الوصول إلى العديد من الخدمات والمعلومات من قبل لائحة هاتف أوتوماتيكية وسهلة الاستخدام. ويمكّن هذا النظام عملية تحويل المكالمات الفعالة، ويقدم الدعم المباشر للعملاء ويقلل من وقت الانتظار.

وتشهد هذه التحسينات التقنية على التزام محطة بوابة البحر الأحمر في تسخير الطول المبتكرة للتحسين من رضا العملاء وتسهيل الإجراءات وتقديم تجربة عملاء سلسلة وسهلة لجميع أصحاب المصلحة.

تبنّت شركة س.أ.تالكي طريقة حديثة للفوترة الإلكترونية لتلبية المتطلبات الحكومية الجديدة.

تدرك مجموعة سيسكو أن العالم الرقمي المتسارع يتطلب الابتكار المستمر للتحسين من المنتجات والخدمات والإجراءات التي نقدمها. وقد يساعد الاستخدام المسؤول للتقنيات الحديثة الشركة على تحقيق أهدافها وتلبية مسؤولياتها الاجتماعية والبيئية.

تسعى المجموعة نحو تنمية قوة عاملة ماهرة مواكبة لآخر التطورات التقنية والأنماط الرقمية، مما سيمكّن الشركة من تلبية الاحتياجات المستقبلية. وتوجه الحاجة إلى العمل بطريقة أكثر كفاءة تركيزنا على تطوير المنتجات والخدمات المبتكرة لتلبية توقعات العملاء.

حصل الرئيس التنفيذي لشركة لوجي بوينت على جائزة أفضل رئيس تنفيذي للحكومة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في العام ضمن جوائز ابتكار الاستدامة خلال عام 2022.

والمقامة من قبل شركة "بي إن سي" للنشر، وذلك لجعله المسائل البيئية والاجتماعية والحوكمة أساساً لقيم شركة لوجي بوينت. تم تصميم جميع مباني الشركة مع أخذ التقنيات الخضراء بعين الاعتبار، مثل الاستخدام البديل لمصادر الطاقة المتجددة وتوفير المياه والتقليل من المخلفات، بينما يتوجب أن تمثل جميع المباني الجديدة بروتوكولات بيئية صارمة تهدف إلى تقليل الانبعاثات الكربونية. وقد أعلنت الشركة أيضاً عن هدفها في زراعة آلاف الأشجار ضمن حدود مشاريع الشركة. ويعطي فريق العمليات في لوجي بوينت الأولوية للمخاوف البيئية خلال القيام بالعمليات، وتعمل الشركة على إدماج الالتزامات الخضراء في قيمها وتصميمها ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).

نفذت محطة بوابة البحر الأحمر الإجراءات المبتكرة المصممة بشكل خاص للتعامل مع طلب مزيل الدهون وتسهيل سير الأعمال والتحسين من الكفاءة. وإلى جانب هذه الإجراءات، بدأت الشركة استخدام منظفات الضغط Karcher لإتمام عملية القياس والتنظيف الدقيقة لكمية مزيل الدهون المستغلة في كل عملية تنظيف للمعدات. ونتج عن هذا التنفيذ الاستراتيجي للعمليات انخفاض ملحوظ في استهلاك المياه خلال عملية غسل المعدات. لم تتمكن محطة بوابة البحر الأحمر من تحقيق استدامة أفضل فحسب، بل صنّت من كفاءة التكلفة والرعاية البيئية لعملياتها أيضاً، وذلك من خلال التحكم الدقيق بكمية مزيل الدهون المستخدمة ورفع كفاءة استخدام المياه.

قامت محطة بوابة البحر الأحمر مؤخراً بإتمام العديد من التحسينات التقنية لرفع مستوى تجربة العميل وتسهيل سير العمليات التشغيلية. ففي البداية، أطلقت الشركة بوابة إلكترونية وتطبيقاً للهواتف الذكية موفرة للعملاء طرقة مريحة وفعالة لإتمام أعمالهم المشتركة مع

الفصل 4

دعم تطوير رأس المال البشري

تلتزم مجموعة سيسكو في المساواة والتنوع، من خلال السياسات المعنية وفرص التوظيف المتكافئة، وتسعى نحو زيادة تمثيل النساء ضمن قوتها العاملة لدعم أهداف رؤية السعودية 2030. ويُعتبر موظفو المجموعة عمادها، ولذلك، تعطي المجموعة الأولوية لصحتهم وسلامتهم ورفاهيتهم بشكل عام.

تلتزم الشركة بجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وتقديم فرص التقدم الوظيفي لهم من خلال تطوير موظفيها لرفع إمكانياتهم.

%55

نسبة الموظفين الحاصلين على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي

* باستثناء شركة أليت

17

معدل الساعات التدريبية لكل موظف

79,274

إجمالي الساعات التدريبية للموظفين

* باستثناء شركة أليت

%51.7

انخفاض في معدل إصابات مهذرة للوقت مقارنة بعام *2021

* باستثناء شركة أليت

%23

نسبة السعادة

ركائز رؤية السعودية 2030



أمة طموحة



اقتصاد مزدهر



مجتمع حيوي

المواضيع ذات الأهمية

- جذب المواهب وتطويرها والمحافظة عليها
- الصحة والسلامة
- التنوع والمساواة

المساهمة على النطاق الأوسع



جذب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها

المجموعة في تأمين بيئة عمل آمنة وشاملة وتقديم التدريب المناسب وبرامج تطوير المهارات وتقديم المزايا التوظيفية المنافسة لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها.

تسعى مجموعة سيسكو إلى جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها من خلال التركيز على جهود التوطين والاستثمار في الموظفين لتحسين من إمكانياتهم وتقديم فرص التطور الوظيفي لهم.

ولتحقيق نمو الأعمال والتغلب على التحديات المستقبلية، من المهم أن يتم تنمية قوة عاملة متنوعة وعالية الأداء ومحفزة. وتلتزم

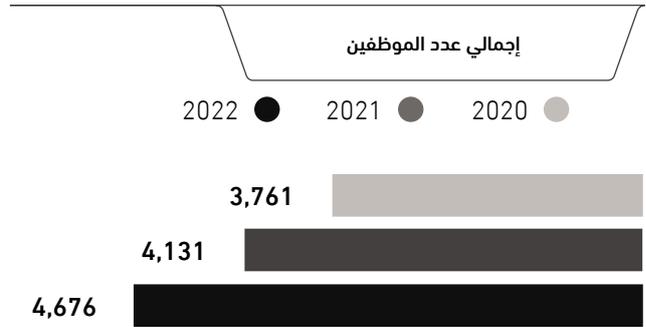
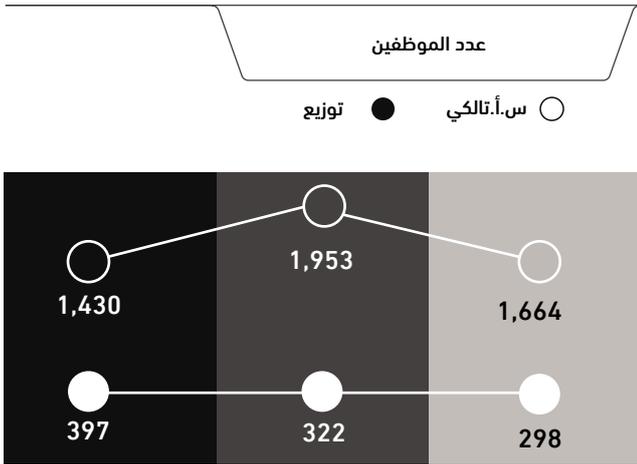


شهدت الشركة زيادة في مجموع القوة العاملة خلال عام 2022، وذلك بسبب النمو الكبير في قطاع الخدمات اللوجستية من ضمن أعمالنا.

قوتنا العاملة

تعطي مجموعة سيسكو تركيزاً كبيراً على ضمان احترام رفاهية وحقوق وظروف التوظيف الملائمة لقوتها العاملة. وتتوازي سياسات التوظيف والموارد البشرية في الشركة ومنها إجراءات التعيين مع استراتيجية الشركة وتلتزم بقانون العمل السعودي لضمان ممارسات التوظيف الأخلاقية والعادلة.

تمنع مجموع سيسكو بشدة توظيف الأطفال دون 18 عاماً أو أي عمليات توظيف قصيرة. وتقدم الفرص المتكافئة للتطور الوظيفي وتقدم المزايا المختلفة للموظفين، ومنها السكن والنقل ومخصصات الهاتف والحوافز السنوية بناءً على أداء الشركة والتأمين الصحي ومخصصات التعليم وجوائز الولاء للموظفين اللذين أتمو 5 أعوام بالعمل في الشركة.



مشاريع معالجة المياه العادمة المستقلة التابعة لشركة شراكة المياه السعودية، و عقود إدارة الصيانة والعمليات في المجمعين الشمالي والجنوبي لشركة المياه الوطنية، ومشاريع NEOM.

سجلت شركة س.أ.تالكي انخفاضاً في القوة العاملة، حيث بلغ عدد الموظفين في المؤسسة العامة للتأمينات الإجتماعية 1,430 موظفاً وفي جدارا 553، والتي تصنف حالياً كموردين. وبالمقابل، شهدت شركة وزيع ارتفاعاً ملحوظاً في عدد الموظفين بسبب التعيينات في المشاريع الجديدة، وتشمل المرحلة الثانية والثالثة من

2022	2021	2020	حسب المستوى الوظيفي
81	56	57	الموظفون بدوام كامل في الإدارة العليا (#)
342	214	155	الموظفون بدوام كامل في الإدارة المتوسطة (#)
4,253	3,861	3,549	الموظفون بدوام كامل (ما عدا الإدارة العليا والمتوسطة) (#)

عدداً كبيراً من الموظفين الجدد على مستوى الإدارة العليا بسبب الاستحواذ على عدد من المشاريع الجديدة.

يمكن أن يعود السبب في ارتفاع أعداد الموظفين في الإدارة العليا والمتوسطة إلى عدد من العوامل داخل كل شركة تابعة للمجموعة. على سبيل المثال، نفذت شركة س.أ.تالكي نظاماً جديداً للتصنيف الذي يقوم بفرز المشرفين والمشرفين القدامى والمدبرين تحت تصنيف الإدارة المتوسطة. بالإضافة إلى ذلك، تتطلب شركة توزيع

2022	2021	2020	القوة العاملة حسب الفئة العمرية
829	1,021	1,118	القوة العاملة بين 18-30 عاماً (#)
2,457	2,807	2,399	القوة العاملة بين 31-50 عاماً (#)
310	303	244	القوة العاملة +51 عاماً (#)

* تستثني بيانات القوة العاملة حسب الفئة العمرية لعام 2022 شركة أليت .

2022	2021	2020	القوة العاملة حسب النوع الاجتماعي
91	64	51	الموظفات النساء بدوام كامل (#)
4,585	4,067	3,710	الموظفون الرجال بدوام كامل (#)

توجه سياسة الموارد البشرية في شركة كنداسة إدارة علاقات الموظفين وكيفية التعامل مع مجموعة من المسائل داخل الشركة، مثل الالتحاق أو ترك العمل والتعويضات والمزايا والتطور التنظيمي والإجراءات التأديبية والمظالم.

يحتوي دليل الثقافة في شركة أليت (الدليل الإرشادي) على المعتقدات المشتركة والقيم الأساسية والممارسات التي يتم العمل بها داخل الشركة. ويتم توجيه أعمال الشركة من قبل القيم الأساسية والتي تحدد الكيفية التي تنوي فيها الشركة أن تتم عملية اتخاذ القرارات والإجراءات من قبل الزملاء فيها. وكنتيجة لذلك، نمّت شركة أليت الثقافة المبنية على هذه القيم. وتملك الشركة أيضاً سياسة تطوير وإدارة المواهب، والموضوعة من أجل التطوير المستمر لمواطني القوة لدى الموظفين ورفع إمكانياتهم وتنمية ثقافة التعلم وبيئة العمل ذات الأداء المرتفع، الأمر الذي سيحقق أهداف الشركة. ويتمثل هدف ذلك في وضع نظام قائم على الجدارة والذي يحفز ويكافئ على التقدم.

التعيين والدوران

تسعى الشركة لتقديم فرص التوظيف العادلة وغير المناهزة للأفراد من مختلف الأعراق والديانات والجنسيات والنوع الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، تهدف إلى التشجيع على شمول الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن قوتها العاملة.

خلال عام 2022، قامت مجموعة سيسكو بتعيين 19 موظفاً جديداً في الإجازة العليا و 71 موظفاً جديداً في الإجازة المتوسطة و 540 موظفاً جديداً من المستويات الأخرى.

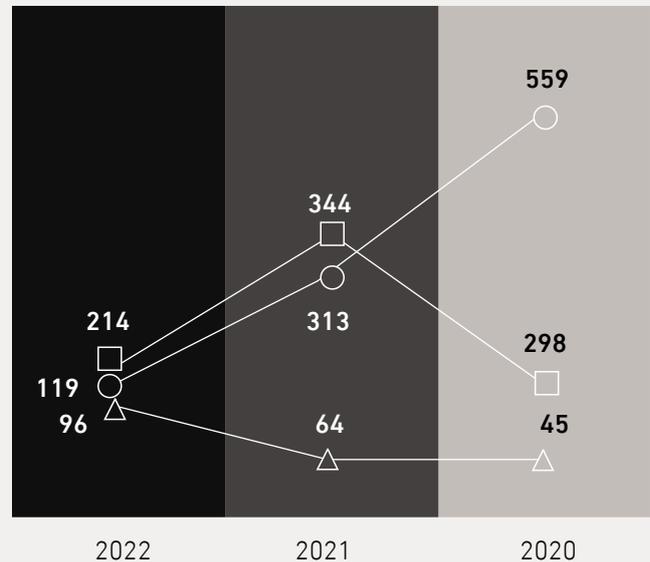
تعطي مجموعة سيسكو الأولوية لعمليات التوظيف والاختيار العادلة والثابتة والملتزمة بسياسات الشركة والتنظيمات الوطنية. وتهدف سياسة التوظيف في المجموعة إلى توثيق الخطوات التي يتخذها أصحاب المصلحة لضمان اختيار أفضل المرشحين لمنصب ما. وتم تصميم دورة مجموعة سيسكو، وهي دورة سابقة لعملية التوظيف، لاختيار القائمة المختصرة للمرشحين الملائمين. وفي حال اختيار اللائحة، يخوض الموظفون الجدد تدريباً للتطابق بالشركة حيث يتم إعلامهم وإبلاغهم بسياسات الشركة وتقاليد العمل والتنظيمات المعمول بها. وتتبع الشركات التابعة لمجموعة سيسكو إجراءات تعيين مشابهة وتتبنى السياسات والإجراءات التي تتوازي مع قانون العمل السعودي.

2022	2021	2020	الموظفون الجدد حسب المستوى الوظيفي
19	6	7	الموظفون الجدد في الإدارة العليا
71	34	19	الموظفون الجدد في الإدارة المتوسطة
539	731	767	الموظفون الجدد (ما عدا الإدارة العليا والمتوسطة)

الموظفون الجدد

○ محطة بوابة البحر الأحمر □ س.أ.تالكي △ توزيع

سجلت محطة بوابة البحر الأحمر انخفاضاً بنسبة 62% في تعيينات الموظفين الجدد بسبب متطلبات الأعداد والمتطلبات الهيكلية.

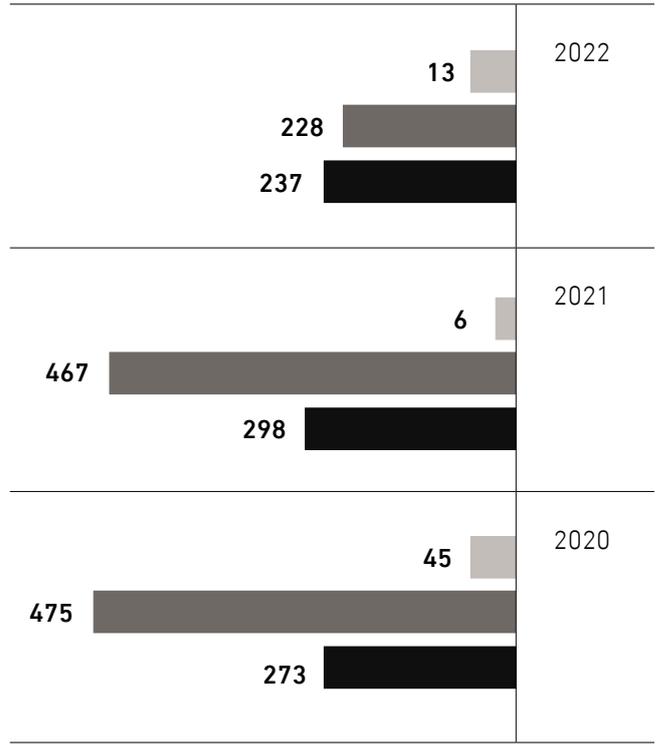


المواقع. وقد ساهمت جميع هذه العوامل في تقليل عدد التعيينات الجديدة لشركة س.أ.تالكي.

مع نهاية عام 2021، شهدت شركة س.أ.تالكي أنشطة تعيين مكثفة لمشاريع مخازن سابك وسافكو (الشركة السعودية للمغذيات الزراعية). وقد أتمت هذه العملية إعادة توزيع الموظفين، ولاحقة لتسريح الموظفين من مشروع شركة رابغ للبترول، حيث تم نقل عدد من الموظفين لمواقع أخرى بناءً على المتطلبات التشغيلية لهذه

الموظفون الجدد حسب النوع الاجتماعي	2022	2021	2020
النساء (#)	39	23	9
الرجال (#)	450	748	784

الموظفون الجدد حسب الفئة العمرية ● العمر +51 ● العمر 50-31 ● العمر 30-18



* تستثني بيانات الموظفين الجدد حسب الفئة العمرية لعام 2022 شركة أليت.

الموظفات النساء	2022	2021	2020
عدد الموظفات النساء (#)	83	64	51
النساء في الإدارة العليا (#)	5	0	4
نسبة توظيف النساء (%)	2	2	1

2022	2021	2020	دوران الموظفين
617	485	439	إجمالي عدد الموظفين اللذين تركول العمل في الشركة (#)
13.20	11.74	11.67	معدل الدوران (%)

2022	2021	2020	الدوران حسب المستوى الوظيفي
11	6	5	الإدارة العليا (#)
46	30	26	الإدارة المتوسطة (#)
560	449	408	الموظفون من المستويات الأخرى (#)

2022	2021	2020	الدوران حسب النوع الاجتماعي
26	8	7	النساء (#)
591	477	432	الرجال (#)

2022	2021	2020	الدوران حسب الفئة العمرية
145	148	157	القوة العاملة بين 18-30 (#)
306	296	253	القوة العاملة بين 31-50 (#)
44	41	29	القوة العاملة +51 (#)

* تستثني بيانات الدوران حسب الفئة العمرية لعام 2022 شركة أليت .

تتبع محطة بوابة البحر الأحمر سياسة للموارد البشرية والتي توضح إطار عمل خاص لتعيين واختيار الموظفين، بالإضافة إلى ذلك، تشجع السياسة على التوعية بالمرشحين المؤهلين من قبل الموظفين الحاليين لتغطية نواحي معينة من التعيين مثل إعادة نقل الموظفين الجدد من خارج المنطقة.

تقدم شركة أليت دورات تدريبية وتدريب مهني للطلاب والخريجين الجدد وأطلقت برنامج لتعيين الخريجين. وقد قامت أيضاً بتنفيذ برنامج للتنوع والشمول للتشجيع على قوة عاملة أكثر تنوعاً. وتسلب الجملة الضوء على خبرات ونجاحات الموظفات النساء في الشركة حيث إنها تركز على عمل النساء في قطاع الخدمات اللوجستية. وقد احتفلت الشركة أيضاً بشهر المرأة خلال عام 2022 بتنفيذ مجموعة من جلسات التركيز الجماعية والأنشطة للموظفين وذلك للاستماع إلى التحديات التي تواجهها النساء والبحث عن طرق التحسين من بيئة العمل لهن.

التدريب والتطوير

يقدم برنامج تدريب الموظفين في شركة أليبت التوجيهات للموظفين للحصول على فرص التدريب والتطوير التي ستحسن من مهاراتهم ومعرفتهم وتدعمهم في رحلة تقدمهم المهني. وتقدم شركة كنداسة التدريب حول العمل لجميع الموظفين تحت إشراف المديرين بالإضافة إلى التدريب التقني المبني حسب تقييمات أداء الموظف وتحليلات الاحتياجات التدريبية. وشملت البرامج التدريبية التي تمت خلال عام 2022 التقنيات الحديث لتحلية المياه المالحة بالإضافة إلى الابتكار في هذا المجال ووعي المستخدم حول الأمن السيبراني والجوانب القانونية لإدارة الموارد البشرية.

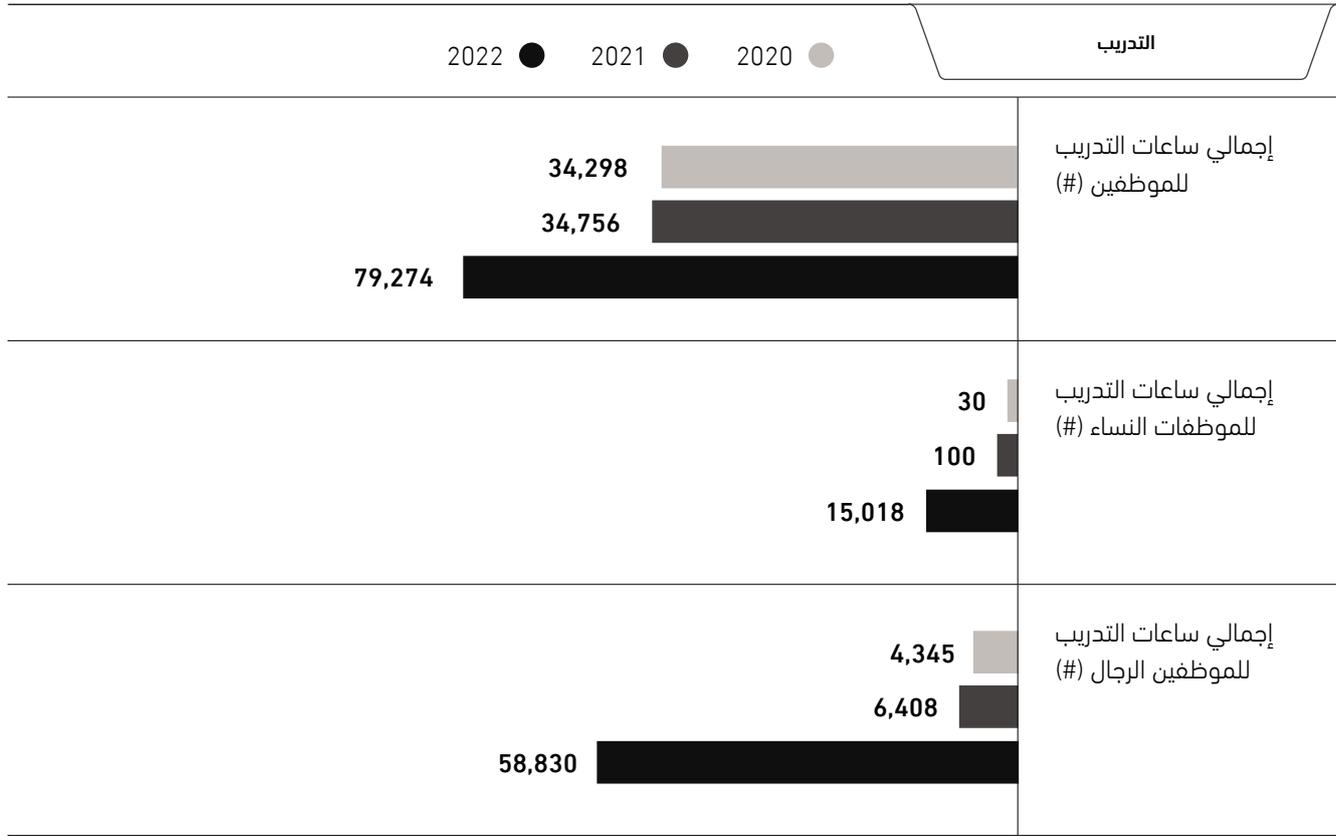
تؤمن مجموعة سيسكو بأهمية تقديم فرص التدريب والتطوير وتنمية المهارات موظفيها، ليس فقط من أجل نجاح أعمالها وإنما لتمكين ورضا الموظفين. يتم تصميم برامج التدريب والتطوير بعناية لتسليح الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة حسب طبيعة عملهم، بينما يتم تمكينهم ودعمهم في ذات الوقت لتحقيق تقدمهم الوظيفي الفردي وطموحاتهم تطويرهم الوظيفي.

أطلقت المجموعة إطار عمل للفرات حسب الأقسام، مما سيسمح للموظفين بتطوير مساهمهم الوظيفي الفردي الخاص بهم، ويمكّن برنامج المسار الوظيفي المتاح عبر شبكة الإنترنت التتبع والتسجيل السلس للإنجازات والخطوات الأهم في حياة الموظف. ويسهل البرنامج أيضاً النقاشات البناءة بين الموظفين ورؤساء أقسامهم فيما يتعلق بأهدافهم وطموحاتهم القصيرة والطويلة الأمد. بالإضافة إلى ذلك، يهدف النظام إلى ضمان وصول وحدات الأعمال إلى مجموعة مناسبة من الموظفين الماهرين في الوقت المناسب، وتقييم مهارات وقدرات الموظفين ضمن القوة العاملة.

ولضمان حداثة وتأثير برامج تدريب الموظفين، يتم القيام بعملية تقييم مع نهاية كل دورة تدريبية. ويسمح ذلك للموظفين ولرؤساء الأقسام بتتبع تقدمهم والقيام بالتعديلات المطلوبة لخطط التطوير. وتدعم مجموعة سيسكو موظفيها الباحثين عن فرص التعليم الإضافية، من خلال الرعاية وإجازات التعليم. وتقدم الشركة الدعم للأفراد الباحثين عن تطوير معرفتهم ومهاراتهم في القطاعات المختلفة، على المستويين المحلي والعالمي. وقد وضعت الشركة مؤخرًا سياسة إجازات التعليم والتي تمكّن الموظفين من الذهاب في إجازة مدفوعة لإتمام متطلبات الاختبارات.

وكجزء من إجراءات التدوير والأداء في المجموعة، تحدد المجموعة الموظفين المناسبين لكل برنامج تدريبي محدد وذلك بناءً على تقييمات المسؤولين عنهم كجزء من خطة التعاقب. بالإضافة إلى ذلك، تم تنفيذ سياسة الترفيات والتي تتم بشفافية وحسب إجراء منظم. وتقدم مجموعة سيسكو الفرص للتعيينات الداخلية، مما يمكّن الموظفين من التحسين من تجربتهم المهنية وتوسيعها عبر استكشاف وظائف جديدة داخل الشركة، إما على نفس المستوى الوظيفي أو عبر المستويات الوظيفية المختلفة.

وفيما يخص محطة بوابة البحر الأحمر، فجزء من سياسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تضمن الشركة تدريب الموظفين اللائق حول الإجراءات المتعلقة بالاستخدام الآمن والقانوني للبرمجيات المملوكة من قبل المجموعة. وقد بدأ العمل ببرنامج جديد للتدريب والتدوير في شركة س.أ.تالكي خلال عام 2022، ويشمل الإدارة ومسؤولي المواقع. وقد بدأت الشركة أيضاً ببرامج تدريب وتطوير جديدة خلال عام 2022 تغطي نواحي مختلفة مثل مهارات التفاوض والذكاء العاطفي ومهارات الاتصال والمهارات القيادية.



* تستثني بيانات ساعات التدريب للموظفين النساء والرجال لعامي 2020 و 2021 شركتي سيسكو ومحطة بوابة البحر الأحمر.

* تستثني بيانات ساعات التدريب للموظفات النساء لعامي 2020 و 2021 شركة س.أ.تالكي.

* تستثني بيانات ساعات التدريب للموظفين النساء والرجال لعام 2022 شركة أليت .



التدريب	2020	2021	2022
معدل ساعات التدريب لكل موظف (#)	9	8	17
معدل ساعات التدريب للموظفات النساء (#)	3	6	206
معدل ساعات التدريب للموظفين الرجال (#)	2	3	17

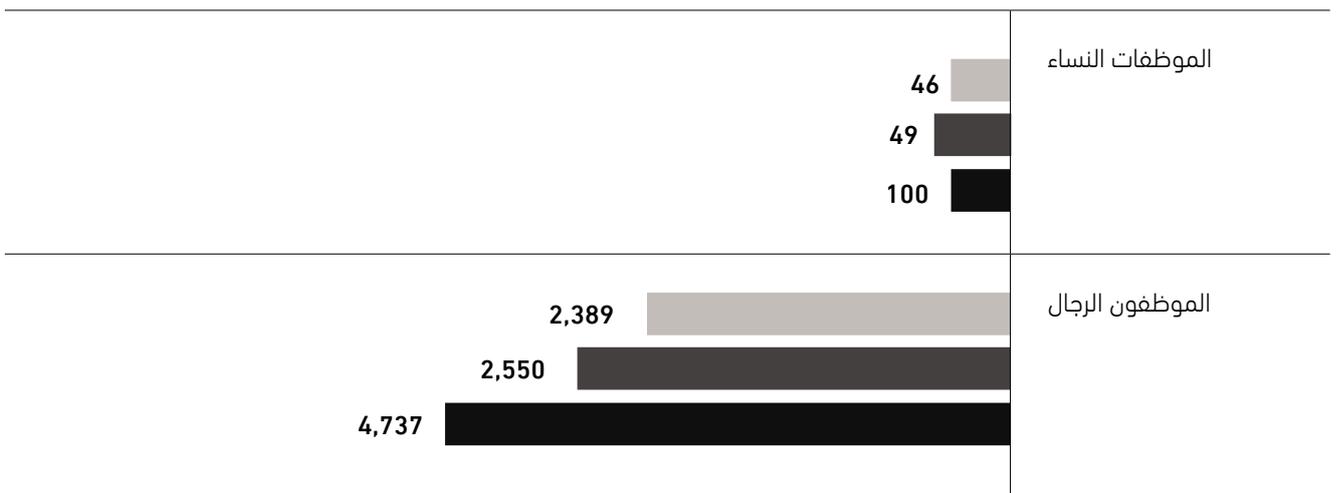
* تستثني بيانات معدل ساعات التدريب للموظفين النساء والرجال لعام 2022 شركة أليت.
* تم تعديل الأرقام لعامي 2020 و 2021 وذلك بسبب التغييرات على آلية الاحتساب.

التدريب	2020	2021	2022
إجمالي ساعات التدريب حول مواضيع الاستدامة (#)	170	172	187
ساعات التدريب لكل موظف حول مواضيع الاستدامة (#)	0.1	0.1	0.1

* تستثني بيانات إجمالي ساعات التدريب ول مواضيع الاستدامة سيسكو ومحطة بوابة البحر الأحمر وكنداسة و أليت .
* تستثني بيانات ساعات التدريب لكل موظف حول مواضيع الاستدامة كنداسة و أليت .
* تم تعديل الأرقام لعامي 2020 و 2021 لساعات التدريب حول مواضيع الاستدامة بسبب التغييرات على آلية الاحتساب.

عدد الموظفين المشاركين في التدريب

2022 ● 2021 ● 2020 ●



* تستثني بيانات الجلسات التدريبية شركة أليت.

مشاركة ورثا الموظفين

الأسئلة المتعلقة بمجموعة سيسكو والشركات التابعة لها. ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا الاستبيان في الحصول على المعلومات حول النواحي التي تشكل أعلى أداء للمجموعة والنواحي التي تتطلب التحسينات. وبعد جمع وتحليل نتائج الاستبيان، يتم عمل تقييمات قياس لهذه النتائج وتطوير خطة عمل للتعامل مع المسائل الحرجة والتحسين من رثا الموظفين.

تركز مجموعة سيسكو بشكل كبير على قياس معدلات مشاركة رثا الموظفين. وتؤمن الشركة أن هذه العملية لا تقدم المعرفة القيمة حول حوافر ودوافع القوة العاملة فحسب، بل تقدم للموظفين حس القيمة والتقدير والثقة بسماع تخوفاتهم وملاحظاتهم.

يتم إجراء كل من التقييمات المباشرة وغير المباشرة لأداء الموظفين كل عام، وتشمل المراجعات السنوية ونصف السنوية. ويوفر ذلك الفرصة للموظفين للتواصل مع رؤساء أقسامهم، حول المسائل المتعلقة بالأداء الوظيفي والتطور الوظيفي وأيضاً النواحي المتعلقة بتجربتهم كجزء من مجموعة سيسكو.

تقوم المجموعة بعقد استبيانات شاملة لمشاركة الموظفين كل سنتين، ويشمل هذا الاستبيان جميع الشركات التابعة للمجموعة. ويشمل الاستبيان نواحي متعددة مثل المشاركة المستدامة والاستراتيجية والتوجه والقيادة العليا والإدارة المباشرة وإدارة الأداء والتدريب والتواصل والثقافة والقيم والتركيز على العملاء والجودة وفرص التطوير وتنظيم العمل والمكافآت والسلامة وغيرها من



نسبة الموظفين الحاصلين على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي

2022 ● 2021 ● 2020 ●

74%

66%

55%

* تم التعديل على أرقام عامي 2020 و2021 بسبب التغيرات على آلية الاحتساب.

2022	2021	2020	مشاركة ورضا الموظفين
103	3,451	0	عدد الموظفين بدوام كامل المشاركين والمعتمدين للاستبيان (#)

تستثني بيانات الموظفين بدوام كامل المشاركين والمعتمدين للاستبيان لعامي 2020 و 2021 سيسكو وكنداسة و توزيع و س.أ.تالكي.

2022	2021	2020	الأداء والتطور الوظيفي (حسب مستوى الموظف)
70	54	58	الموظفون في الإدارة العليا الحاصلون على مراجعات الأداء والتطور الوظيفي (#)
204	169	166	الموظفون في الإدارة المتوسطة الحاصلون على مراجعات الأداء والتطور الوظيفي (#)
2,281	2,513	2,573	الموظفون غير الإداريين الحاصلون على مراجعات الأداء والتطور الوظيفي (#)

2022	2021	2020	الأداء والتطور الوظيفي (حسب النوع الاجتماعي)
2,382	2,687	2,750	الموظفون الرجال الحاصلون على مراجعات الأداء والتطور الوظيفي (#)
54	49	47	الموظفات النساء الحاصلات على مراجعات الأداء والتطور الوظيفي (#)

* تستثني بيانات الإداء والتطور الوظيفي (حسب النوع الاجتماعي) شركة أبيت .



تقوم شركة س.أ.تالكي
بالإعلان عن موظف
الشهر كبادرة لتقدير
موظفيها.



إجازة الأمومة

يسعدنا إعلامكم أن خلال الأعوام 2020 و 2021 و 2022، عادت جميع الموظفات اللاتي حصلن على إجازة أمومة إلى العمل في مجموعة سيسكو.

2022	2021	2020	إجازة الأمومة
2	1	2	عدد الموظفات النساء المستفيدات من إجازة الأمومة (#)
2	1	2	عدد الموظفات النساء العائدات إلى العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة (العودة إلى العمل) (#)
1	2	2	عدد الموظفات النساء المستمרות في العمل بعد مرور 12 شهراً من عودتهن بعد انتهاء إجازة الأمومة (الاحتفاظ) (#)

الصحة والسلامة

الموظفين بالتوجيهات والأدوات اللازمة للتعرف على مواطن الخطر المحتملة في مواقع العمل قبل البدء بتنفيذ أي مهمة. وفور إلغاء أو إدارة المخاطر المحددة، يمكن للعمل أن يتم. وحسب مدونة قواعد السلوك في مجموعة سيسكو، يتوجب على جميع الموظفين والجهات الخارجية الالتزام بتنظيمات الصحة والسلامة والإبلاغ عن أي خروقات متعلقة بها.

تلتزم مجموعة سيسكو بالتمسك بأعلى معايير الصحة والسلامة في مرافقها وخلال عملياتها. يحصل موظفو الشركة على التدريب المستمر حول مسائل الصحة والسلامة والبيئة. وتعتبر المجموعة التشجيع على ثقافة سلامة عنصراً مهماً في ممارسات أعمالها. وتفتخر مجموعة سيسكو بسجلها للصحة والسلامة وتلتزم بالتحسين المستمر من أدائها في هذه الناحية. ولذلك، قامت الشركة بتنفيذ سياسات وإجراءات الصحة والسلامة والبيئة المخصصة لعمليات وأنشطة كل من الشركات التابعة.

يشرف قسم الصحة والسلامة على عمليات تفتيش ومراجعة الصحة والسلامة المهنية والصحة والنظافة والإرشادات التفصيلية لسلامة الإدارة. وعلاوة على ذلك، تقع مسؤولية القسم أيضاً على تقييم مخاطر الصحة والسلامة المتعلقة بأنشطة الأعمال وتسليح



الصحة والسلامة - الموظفون

خلال عام 2022، تم تسجيل حالتين وفاة وحالتين إصابة مهدرة للوقت بين الموظفين، مما شكل انخفاضاً ملحوظاً مقارنة بعامي 2020 و2021.

تستمر مجموعة سيسكو في اتخاذ الإجراءات الضرورية لحماية صحة وسلامة موظفيها. وتماشياً مع توجيهات وزارة الصحة، تستمر القوة العاملة في مجموعة سيسكو بالعمل عن بعد، بينما يلتزم العاملون في المواقع بالبروتوكولات المطبقة مثل المحافظة على النظافة وتعقيم وحدات العمل. وقد تم توفير مناطق مخصصة للحجر للموظفين في المجموعة خلال فترة جائحة كوفيد-19.

2022	2021	2020	الصحة والسلامة - الموظفون
12,664,876	12,367,606	12,583,679	عدد ساعات العمل (للموظفين)
2	0	0	حالات وفاة الموظفين (#)
2	4	14	إصابات مهدرة للوقت بين الموظفين (#)
0	6	26	الأمراض المهنية للموظفين (#)
98	142	17	إجمالي عدد تدريبات الطوارئ التي تم تنفيذها (#)
553	344	184	عدد تحقيقات حوادث السلامة التي تم البدء بها (#)
533	211	184	عدد تحقيقات حوادث السلامة التامة (#)

* تستثني بيانات ساعات عمل الموظفين والأمراض المهنية وعدد تدريبات الطوارئ التي تم تنفيذها وتحقيقات حوادث السلامة التي تم البدء منها وإتمامها شركة أليبت .

لأحد العملاء في مخازن متعددة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للانخفاض في عدد التمرينات أن يُنسب إلى آثار جائحة كوفيد-19 على مثل هذه الأنشطة.

تعاونت سيسكو مع مستشفى لتقديم الفحوصات الصحية المجانية للموظفين وعائلاتهم وأي موظف يعمل في أي مبنى.

تضاعف عدد التمرينات في محطة بوابة البحر الأحمر ليصل إلى 18 تمرين مقارنة بالعام السابق. ومن الجدير بالملاحظة، أن 6 من أصل إجمالي هذه التمرينات تم تنفيذها بالتعاون مع متعاقد بناء المواقع.

شهدت شركة س.أ.تالكي انخفاضاً في عدد تمرينات الطوارئ المنفذة، ويعود ذلك بسبب رئيسي إلى إلغاء التمرينات الشهرية

برنامج السلامة (ASP)

دراسة حالة

تم إطلاق برنامج سلامة العمليات بنجاح في جميع مواقع مشاريع شركة س.أ.تالكي في المملكة العربية السعودية. بدأ العمل بالبرنامج بنجاح في جميع مواقع الشركة داخل المملكة العربية السعودية.

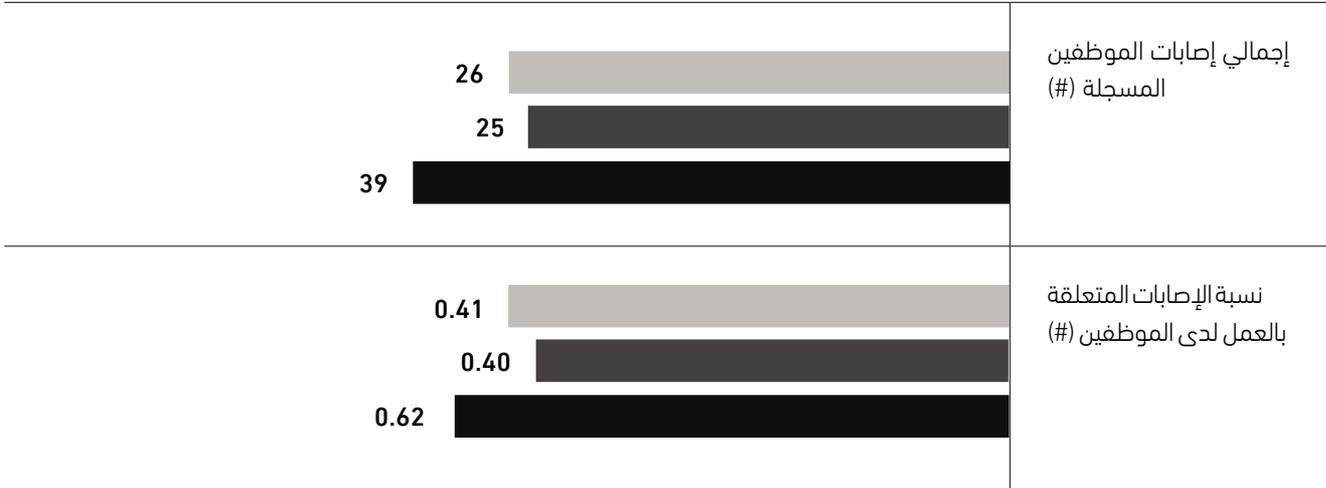
أطلقت شركة س.أ.تالكي برنامج السلامة الخاص بها خلال عام 2022، والذي يُعنى بالتشجيع على بيئة عمل خالية من الأذى وتشغيل جميع المعدات بحذر وحماية النفس والآخريين.

ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا البرنامج في التركيز على تذكير الزملاء بالمخاطر والأخطار المرتبطة بنقل المعدات.



الصحة والسلامة - الموظفون

2022 ● 2021 ● 2020 ●



* تستثني بيانات الإصابات المهذرة للوقت ونسبة الإصابات المرتبطة بالعمل للموظفين شركة أليت .
* تم تعديل أرقام الإصابات المسجلة بين الموظفين لعام 2021 بسبب تغيير آلية الاحتساب.

حققت شركة س.أ.تالكي 123,718,21 من ساعات العمل الآمنة دون تسجيل إصابات مهذرة للوقت بسبب عمل الفريق الممتاز والتركيز على السلامة.





الصحة والسلامة - المقاولون

ترتبط صحة وسلامة الأفراد في مجموعة سيسكو المرتبطة بعمليات الشركة وتعد ذات أهمية عالية. ويشمل ذلك صحة وسلامة المقاولين والمقاولين الفرعيين. وتلتزم مجموعة سيسكو بتنفيذ المقاييس والبروتوكولات الملائمة لجميع المقاولين، وتمكّنهم بذلك على القيام بمهامهم بطريقة آمنة وموثوقة.

خلال عام 2022، سجلت مجموعة سيسكو حالة وفاة واحدة بين المقاولين، وإصابتين مهدرتين للوقت بين المقاولين. وتم الإبلاغ عن إصابتين مسجلتين تم تصنيفها كإصابات ثانوية، مما شكل تحسناً عن العام السابق. وقد تم التحقيق بجميع الإصابات الحاصلة للمقاولين واتخاذ الإجراءات المناسبة لتجنب الإصابات المشابهة في المستقبل.

تلتزم محطة بوابة البحر الأحمر بإدماج أداء الصحة والسلامة والبيئة والمجتمع كأحد العناصر الأساسية لنجاح أعمالها وموظفيها.

يلتحق جميع موظفي محطة بوابة البحر الأحمر في برنامج التأمين الصحي الطبي للموظفين، والذي يشمل تغطية طب الأسنان. خلال عام 2022، قدمت شركة التأمين الصحي ناسكو فحوصات صحية في مواقع الشركة لموظفيها، وغطت عدد من نواحي الصحة منها معدل دقات القلب وضغط الدم وفحوصات النظر ومستوى السكر. ويتم دعم الفحوصات التي تحصل مرتين سنوياً من قبل عيادة الشركة المؤهلة بالممرضين والمسعفين، والذين يقدمون بدورهم الدعم في حالات الحوادث والإصابات. ويتم تقديم مطعوم الإنفلونزا السنوي للموظفين من خلال مرافق وزارة الصحة في ميناء جدة الإسلامي.

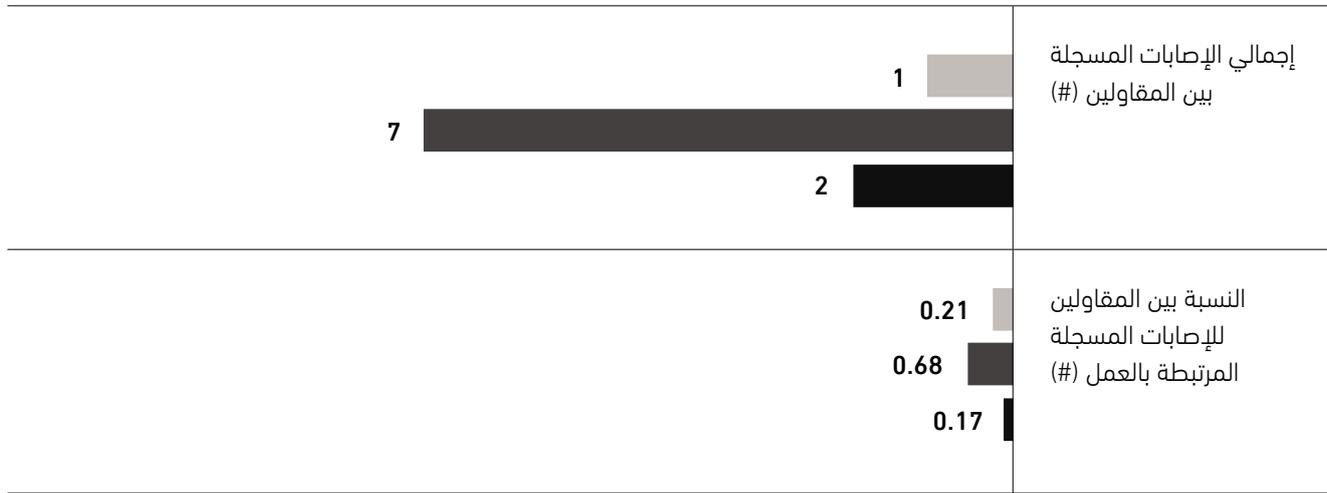
اتخذت شركة س.أ.تالكس عدداً من الخطوات خلال عام 2022 لرفع وعي الموظفين حول السلامة في بيئة العمل والتقليل من الإصابات والحوادث. وشمل ذلك الاحتفال بيوم السلامة العالمي خلال شهر أبريل، وبرنامج السلامة المنفذ بشكل ربع سنوي وحملة إجهاد الحرارة والبرودة. وتم تقديم تدريب الإسعافات الأولية للموظفين أيضاً.

نفذت شركة أليبت برامج الصحة والرفاهية للموظفين ومنها حصص اللياقة ودعم الصحة النفسية. تقوم الشركة أيضاً بعقد يوم الرفاهية السنوي والذي يحتوي على أنشطة مختلفة مثل الفحوصات العامة وجلسات اليوغا، وتقوم أيضاً بعقد الندوات الشهرية بالتعاون مع مركز Lighthouse Arabia للرفاهية.

2022	2021	2020	الصحة والسلامة - المقاولون
2,374,626	2,064,433	942,688	ساعات العمل (المقاولون)
1	0	1	حالات الوفاة بين المقاولين (#)
2	2	0	الإصابات المهددة للوقت بين المقاولين (#)

الصحة والسلامة - المقاولون

2022 ● 2021 ● 2020 ●



* تستثني بيانات صحة وسلامة المقاولين شركة أليت .
* تم التعديل على أرقام نسبة الإصابات المسجلة بين المقاولين لعام 2021 بسبب التغيير على آلية الاحتساب.

تم تقدير شركة
س.أ.تالكيمن قبل شركة
رابغ للبتترول ومنحها جائزة
أفضل سلامة للمقاولين
للسنة الثانية.

حصلت شركة س.أ.تالكي
على جائزة أفضل مقاول
للمحتوى المحلي من قبل
سابق.

تدريب الصحة والسلامة

سجلت شركة لوجي بوينت انخفاضاً بنسبة 49.5% في إجمالي ساعات التدريب حول الصحة والسلامة، ويعود سبب هذا الانخفاض إلى المشاريع غير التقليدية التي تتطلب أحياناً متعلقة بالصحة والسلامة غير مسجلة. وتهدف الشركة إلى تسجيل جميع ساعات التدريب المتعلقة بالصحة والسلامة في المستقبل.

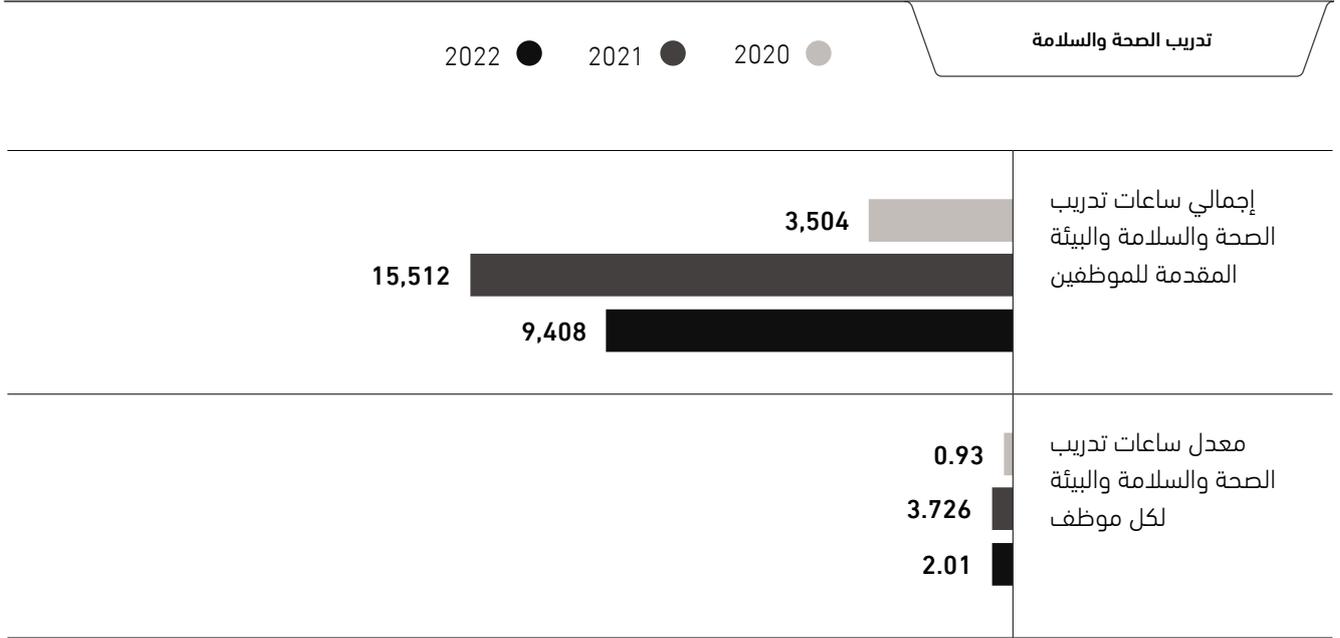
نلتزم بزيادة ساعات التدريب للصحة والسلامة داخل مجموعة سيسكو، كجزء من جهودنا نحو تزويد الموظفين بالمعرفة والحديثة والمهارات اللازمة للقيام بأعمالهم بثقة وبسلامة.

خلال عام 2022، ركزت محطة بوابة البحر الأحمر على تقديم التدريب المخصص والمستهدف وخاصة للنواحي التشغيلية والتقنية. ونتيجة لذلك، تم تسجيل انخفاض ملحوظ بنسبة 41% بعدد ساعات التدريب حول الصحة والسلامة المقدمة. ومن جهة أخرى، قامت شركة س.أ.تالكي بمراجعة شاملة لبرامج التدريب لديها، ودمج عدد من الجلسات والقيام بعمليات التدريب الجماعي. ونتيجة لذلك، ومقارنة بعام 2021، تم تسجيل زيادة بنسبة 64% في العدد الكلي لساعات التدريب حول الصحة والسلامة، مدعومة بمتطلبات جديدة للعملاء وبتنفيذ مشاريع جديدة.



2022	2021	2020	تدريب الصحة والسلامة
18,545	119,300	28,458	إجمالي تكلفة التدريب (بالريال السعودي)

* تستثني بيانات إجمالي تكلفة التدريب لعام 2022 محطة بوابة البحر الأحمر وشركة أبيت .



* تم إعادة حساب أرقام عام 2021 لمتوسط ساعات تدريب الصحة والسلامة والبيئة لكل موظف بسبب التغيير في طريقة الحساب.



9,408

مجموع الساعات
التدريبية عن الصحة
والسلامة والبيئة
المقدمة للموظفين

التنوع والمساواة

المواهب المستدامة داخل المملكة العربية السعودية. وعلاوةً على ذلك، وتماشياً مع رؤية السعودية 2030، تضع مجموعة سيسكو تركيزاً كبيراً على زيادة التعيينات من النساء لترميم الفجوة المبنية على النوع الاجتماعي في التوظيف في المملكة.

تؤمن مجموعة سيسكو بشدة بأهمية تنمية قوة عاملة متنوعة وشامل في تحقيق الإنتاجية والرفاهية بالإضافة إلى عكسها لثقافة وقيم الشركة. توظف المجموعة وتدعم الأفراد من مختلف الخلفيات الثقافية والفئات العمرية، وتمتثل الشركة بسياسة الرفض التام لأي مظهر من مظاهر التمييز المبني على النوع الاجتماعي والعمر والعرق واللون. ويتم دعم الالتزام بالمساواة والتنوع من قبل سياسات الموارد البشرية ومكافحة التحرش وفرص التوظيف المتكافئة. ويعد التوظيف مهماً في القطاع الخاص وتسعى مجموعة سيسكو إلى زيادة تمثيل المواطنين السعوديين داخل الشركة، وذلك تماشياً مع أهداف رؤية السعودية 2030 نحو تنمية



توظيف النساء

ضمان ملاءمة بيئة العمل في مجموعة سيسكو
لضم النساء وتلبية احتياجاتهم.



التشجيع المستمر على ترشيح الموظفات النساء
للمشاركة في برنامج LEAD للمجموعة والذي
يستهدف قادة المستقبل.



تقديم حوافز الاحتفاظ ودعم الحضانات
ومخصصات النقل من قبل بعض الشركات
التابعة للمجموعة.

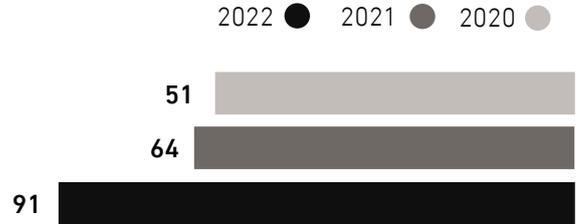


تؤثر النساء بشكل كبير على القوة العاملة، وتلتزم مجموعة سيسكو في تنمية بيئة عمل شاملة من ناحية النوع الاجتماعي مع رفضها لحالات التمييز وعدم المساواة بين الجنسين. وتماشياً مع هذا الالتزام، يتم تقديم برامج القيادة والإرشاد للموظفات النساء ويتم تقديم التدريب حول جميع المناصب النسائية داخل الشركة.

شكلت نوعية الأعمال التي تقوم بها مجموعة سيسكو والشركات التابعة لها بالإضافة إلى القطاعات التي تعمل بها الشركة والعوامل الثقافية تحديات في استقطاب عدد أكبر من الموظفات النساء. وبالرغم من ذلك، هناك تحول تدريجي نحو ذلك، وخاصة مع ازدياد عدد المبادرات الحكومية والفروض التي تستهدف التشجيع على رفع تمثيل النساء في جميع القطاعات. وتتخذ مجموعة سيسكو الخطوات التالية للاحتفاظ بعدد أكبر من الموظفات النساء:



عدد الموظفات النساء



2022	2021	2020	الموظفات النساء
5	0	4	النساء في الإدارة العليا (#)
2	2	1	نسبة توظيف النساء (%)

تشجع محطة بوابة البحر الأحمر على مشاركة النساء في الشركة من خلال تقديم حوافز الاحتفاظ ربع السنوية والتي تصل نسبتها إلى 15% من الراتب الشهري، وذلك إلى جانب دعم الحضانات الذي تصل قيمته إلى 700 ريال سعودي شهرياً، والتدريب والتوجيه والإرشاد الشخصي وحول العمل.

أكدت شركة أليبت على جهودها في توظيف السائقات النساء، حيث تم شمول أول سائقة سيدة في الشركة ضمن منشورات الشركة على وسائل التواصل الاجتماعي لتشجيع المزيد من النساء على التقدم لمثل هذه الوظائف.

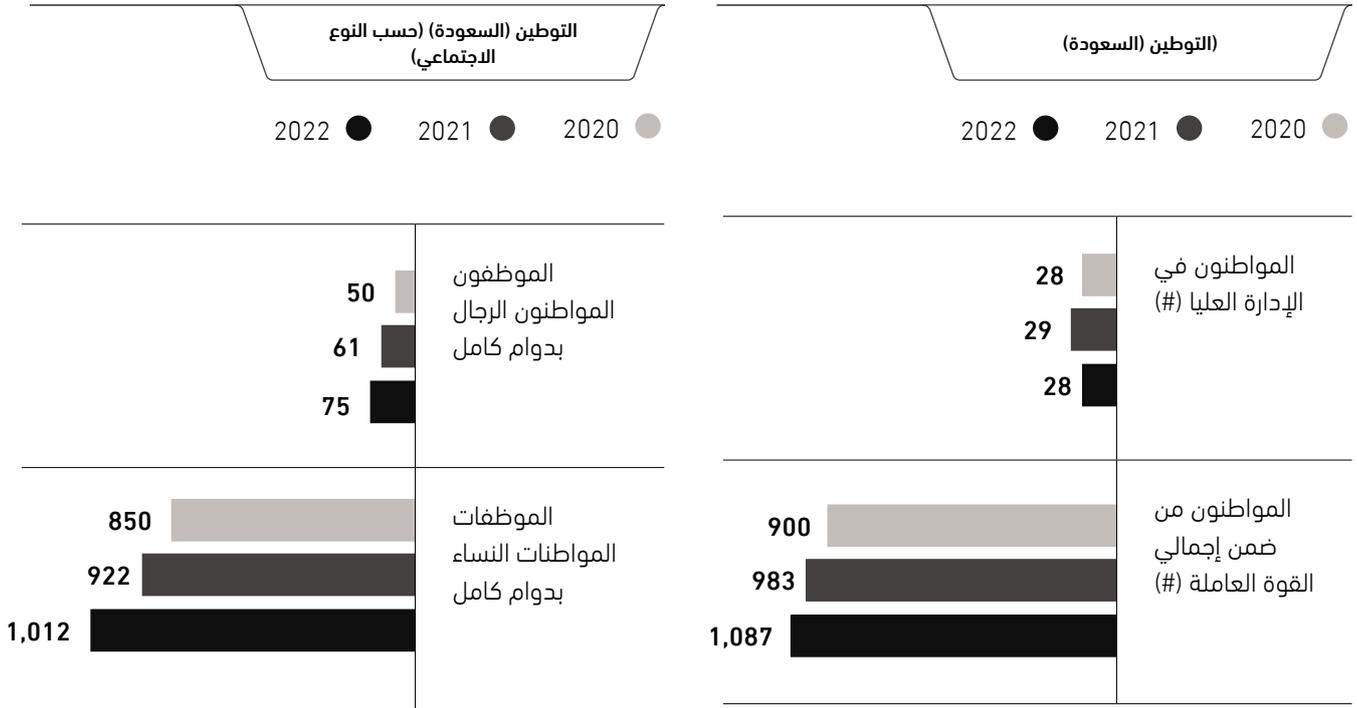
التوطين (السعودية)

والخبرة في مختلف وحدات الأعمال داخل المجموعة للخريجين السعوديين. وتعطي الشركة الأولوية للمواطنين السعوديين وتزودهم بالمزايا المتعددة مثل 50٪ من الراتب الأساسي بدلاً من تذاكر الطيران السنوية خلال الإجازات السنوية.

تلتزم مجموعة سيسكو في زيادة تمثيل المواطنين السعوديين ضمن قوتها العاملة. ولتحقيق ذلك، تعاونت الشركة مع وكالات توظيف مختصة للتعيين في المناصب العليا من المواطنين السعوديين واستغلال المنصات الإعلامية لتشجيع المواطنين على التقدم لمثل هذه الوظائف.

وتهدف المجموعة أيضاً إلى تطوير وتشجيع المواطنين السعوديين من قوتها العاملة. تم وضع برنامج الإدارة القيادية (LEAD) والذي يهدف إلى دعم المواطنين السعوديين في تطوير المهارات اللازمة للتقدم لمناصب أعلى. بالإضافة إلى ذلك، يوفر برنامج سيسكو للخريجين، والذي يتم تنفيذه مل عامين، فرص التوظيف

خلال عام 2022، كان هناك زيادة مستقرة في عدد المواطنين ضمن القوة العاملة بدوام كامل لمجموعة سيسكو، والتي تناسبت مع الزيادة في عدد موظفي المجموعة خلال نفس الفترة.





ركزت المبادرات التي قامت بها شركة توزيع على الموظفين السعوديين من خلال مجموعة من المبادرات، ومنها تركيز جهود التوظيف على المواطنين السعوديين والمحافظة على متطلبات التنظيمات الحكومية للسعودية وتقديم مجموعة من المزايا التنافسية مثل الحوافز ومخصصات التعليم وجوائز الخدمة للولاء.

وضعت مجموعة سيسكو هدفاً طموحاً لنفسها يتمثل بتحقيق نسبة توظيف 50٪ خلال السنوات الخمس القادمة. وتلتزم الشركة في تحقيق هذا الهدف من خلال تنفيذ مبادرات إضافية تهدف إلى استقطاب عدد أكبر من المواطنين السعوديين للانضمام للمجموعة.

خلال عام 2022، شاركت س.أ.تالكي في حملة توظيف صندوق تطوير الموارد البشرية للخريجين السعوديين الجدد. وتم توظيف 12 خريجاً خلال هذه الحملة والتي صممت لضمان استقطاب الشركة لقيادة المستقبل السعوديين.

الفصل 5

تمكين مجتمعنا

كمشارك في النمو الاقتصادي للمملكة العربية السعودية، تقع على مجموعة سيسكو المسؤولية تجاه تطور وازدهار المجتمعات التي تخدمها. ولذلك، تستغل مجموعة سيسكو مواردها لتصبح قوة محركة لعملية التحول البنّاء داخل المجتمع.

تسعى مجموعة سيسكو بشدة نحو التحسين من تجربة العميل من خلال تقديم المنتجات والخدمات المطورة والتحسين من استراتيجيات مشاركة العملاء. وتلتزم الشركة بشراء المنتجات والمواد والخدمات بطريقة عادلة وشفافة، والتوسيع من إمكانيات التوريد المحلي والتحسين من ظروف ومعيشة الموردين عبر سلسلة التوريد.

2,376

إجمالي عدد الموردين المحليين الذين تم التعامل معهم

67

إجمالي عدد برامج تطوير المجتمع المحلي المبنية على احتياجات المجتمع

88%

نسبة الإنفاق على الموردين المحليين

35

إجمالي عدد الجهات الموردة المملوكة نسائياً التي تم التعامل معها

ركائز رؤية السعودية 2030



أمة طموحة



مجتمع حيوي

المواضيع ذات الأهمية

- الاستثمار و المشاركة في المجتمع
- التحصيل المستدام
- تجربة العميل

المساهمة على النطاق الأوسع



الاستثمار و المشاركة في المجتمع

تركز مجموعة سيسكو على زيادة أنشطة التطوع من خلال الشراكة مع الجهات الإقليمية لدعم المبادرات المجتمعية.

تدرك مجموعة سيسكو أهمية الاستثمار في المجتمعات التي تخدمها. وكونها شركة ذات عمليات متنوعة، تملك المجموعة القدرة على التفاعل والتأثير على مجموعة من الفئات المجتمعية. تلتزم الشركة في استخدام مواردها وتأثيرها في هذا القطاع في خلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية الإيجابية للمجتمعات عبر أنشطة أعمالها الأساسية وجهودها لكسب التأييد والتعاون مع هيئات حكومية وغير حكومية مهمة. ويشمل ذلك التبرعات وأنشطة التطوع ودعم المبادرات المتعلقة بالمجتمعات.

2022	2021	2020	الاستثمار المجتمعي
1	0	1	العمليات التي لديها تأثير سلبي كبير فعلي أو محتمل على المجتمعات المحلية (#)
204	645	775	التبرعات والرعاية (ألف ريال سعودي)
0.087	0.082	0.095	الاستثمار المجتمعي كنسبة من إجمالي الربح قبل اقتطاع الزكاة (%)

* تستثني بيانات الاستثمار المجتمعي لعام 2022 شركة لوجي بوينت.
* تستثني بيانات الاستثمار المجتمعي كنسبة من إجمالي الربح قبل اقتطاع الزكاة لعام 2022 شركتي توزيع و أليت .



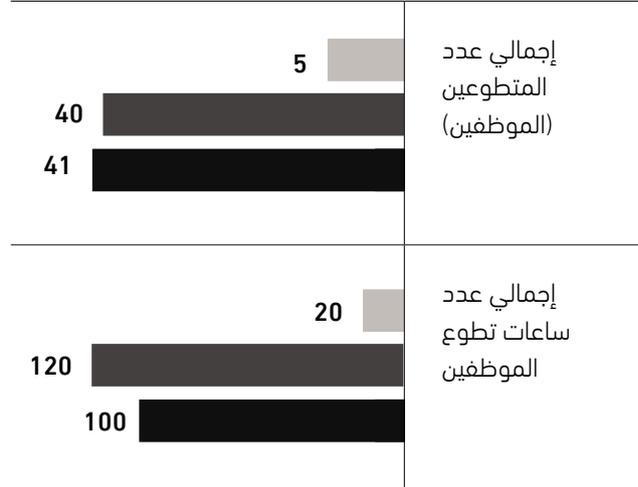
القيمة الإجمالية للاستثمارات المجتمعية (ريال سعودي)

2022 ● 2021 ● 2020 ●



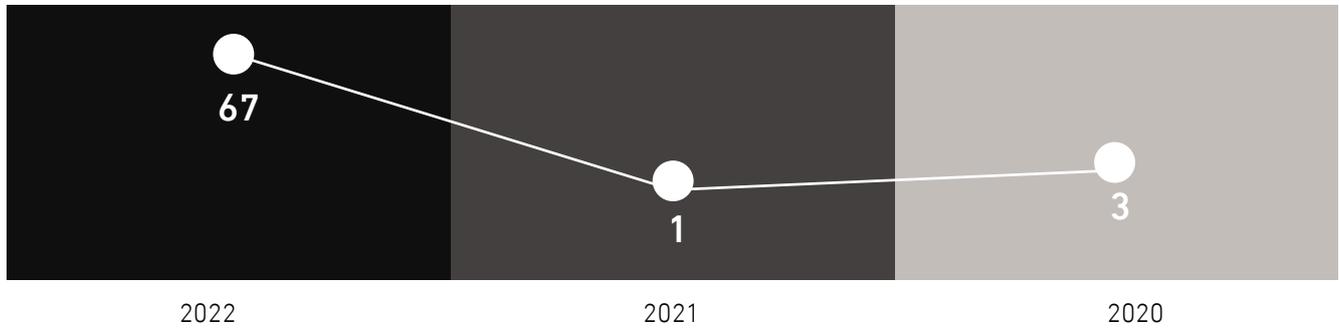
التطوع

2022 ● 2021 ● 2020 ●



* تستثني بيانات التطوع لعام 2022 كل من لوجي بوينت و توزيع و أليت.

إجمالي عدد برامج التطوير المجتمعي المبنيّة على احتياجات المجتمع



* تستثني بيانات عام 2022 شركة لوجي بوينت.

بالتبرع بمبلغ 15,573 ريال سعودي لمنصة إحسان، والتي تشجع على العمل الخيري داخل المملكة العربية السعودية للمساعدة في دعم الأفراد المحتاجين. وقد قامت المجموعة أيضاً (باستثناء توزيع وأليت) بالتبرع بمبلغ 100,000 ريال سعودي على هيئة صناديق رمضان من خلال منصة إحسان.

تدعم شركة البيت الجمعيات الخيرية والمنظمات غير الربحية المحلية، من خلال التبرعات المالية ووقت تطوع الموظفين، حيث يتم منح الموظفين 8 ساعات من وقت التطوع سنوياً للقيام بالأعمال المجتمعية لدى جمعية خيرية من اختيارهم.

خلال عام 2022، تصدرت شركة توزيع عملية البدء بـ 60 برنامجاً للتطوير المجتمعي المحلي، مما شكل زيادة ملحوظة مقارنةً بغياب مثل هذه البرامج خلال عام 2021. وشملت هذه البرامج عمليتي تبرع بقيمة 15,000 ريال سعودي لمدن جدة الصناعية للمشاركة في مبادراتها للتشجير ورعاية اليوم الوطني في مركز الدعوة والتوجيه الخيري. وقد قدمت الشركة أيضاً هدايا رمضان لعاملي النظافة وحراس الأمن في مكتبها الرئيسي، ومولت عملية الإخلاء الطبي لعامل خارجي، وقامت

تجربة العميل

تهتم المجموعة بالتغذية الراجعة للعملاء بجدية، حيث تعتمد عليها في إجراءات تطوير الخدمات والمنتجات. ويشمل هذا النهج الذي يركز على العميل المراقبة والتحليل المستمرين لملاحظات العملاء لتحديد النواحي التي يمكن تحسينها وفهم احتياجات وتفضيلات العملاء وتطوير الحلول المبتكرة التي تلي توقعاتهم.

تعطي مجموعة سيسكو الأولوية تجاع رضا وتجربة العميل كجزء من أهدافها الرئيسية. وتقدر الشركة المشاركة الفعالة والتغذية الراجعة من عملائها، كأحد أهم أصحاب المصلحة، للتأكيد على النمو المستمر للأعمال. وتأخذ مجموعة سيسكو بعين الاعتبار متطلباتهم وآراؤهم وتفضيلاتهم المتعلقة بتطوير المنتجات والخدمات الجديدة، وتسعى باستمرار للقيام بالتحسينات المستمرة.

قامت محطة بوابة البحر الأحمر بالعديد من المبادرات خلال عام 2022 للتشجيع على وزيادة رضا العملاء، ومنها ما يلي:

القيام باستبيان العميل للحصول على التغذية الراجعة وتقييمات الخدمة من قبلهم.



إطلاق البوابة الإلكترونية وتطبيق الهواتف الذكية.



القيام بمشاريع أرضية لإضافة القيمة للعملاء، مثل:

المستودع الفارغ: وهي ساحة مفتوحة لاستقبال وتخزين الحاويات الفارغة من الموقعين مع المجموعة وتجهيزها لخطوط الشحن للإفلاء.

التغليف المشترك: مآزن متحكم في درجة حرارتها، مع خصائص مفصلة لتقديم الخدمات المتعلقة بشحن البضائع (مثل خدمات التصنيف والتغليف المخصص للترويج والتوصيل الجزئي) لبضائع الطويات لتلبية احتياجات الأسواق المحلية.



إطلاق خدمات وأنشطة روبوت الدردشة.



إطلاق نظام الاستجابة الصوتية التفاعلية عبر الهاتف، مما يمكن المتصلين على الوصول إلى المعلومات دون التحدث إلى موظف.

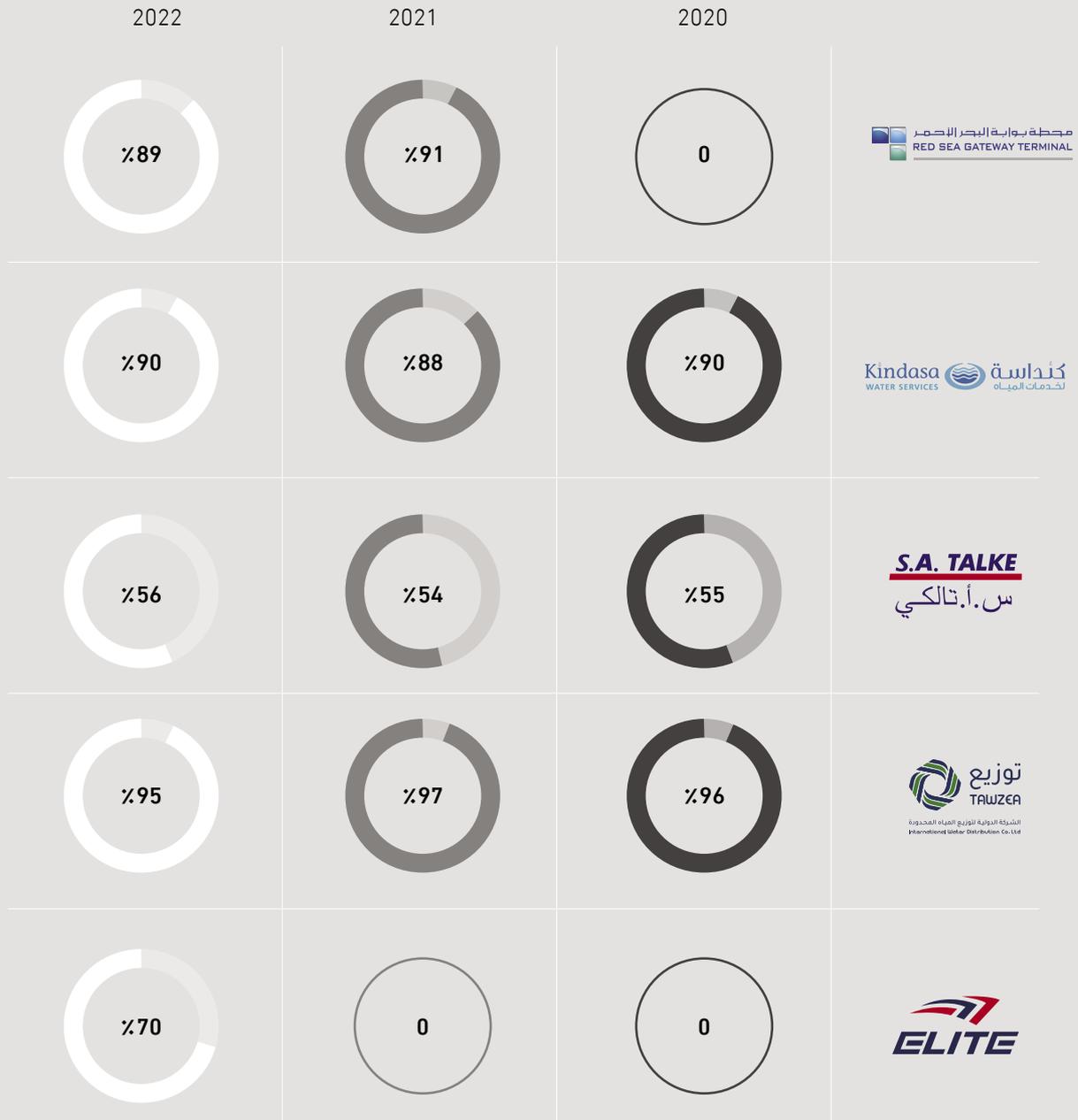


تقوم شركة س.أ.تالكي بعناية بتسجيل جميع الشكاوى المستلمة وتشمل تلك التي يمكن تصنيفها بأنها غير وجيهة، ويدل ذلك على التزامها نحو ملاحظات العملاء والتحسين المستمر.

يتم تسجيل جميع طلبات ومخاوف العملاء في شركة أليبت ضمن نظام قسم علاقات العملاء وذلك لمراقبتها وتنفيذها بشكل أفضل. ويقوم كل فرد من الإدارة التنفيذية برعاية أحد العملاء المهمين وحضور مراجعات الأداء ربع السنوية، ويتم مناقشة ملاحظات العميل ومراجعاته ومؤشر الترويج الصافي (NPS) مرتين شهرياً في اجتماعات اللجنة الموجهة.

خلال عام 2022، نفذت شركة أليبت تحسينات على النظام لتجميع ملاحظات العملاء بشكل أفضل والتحسين من تجربتهم، وبالأخص تسهيل الوصول إلى فريق خدمة العملاء، وقد وصل معدل المكالمات التي لم يرد عليها إلى أقل من 2٪ حالياً. ووصل مؤشر الترويج الصافي إلى أعلى من 80٪.

رضا العملاء



* تستثني بيانات رضا العملاء شركتي لوجي بوينت و سيسكو.

الصحة والسلامة - العملاء

تعد صحة ورضا عملاء مجموعة سيسكو عنصراً أساسياً في نجاح أعمالها. وكجزء من التزام الشركة في تقديم تجربة العملاء الاستثنائية، تتخذ مجموعة سيسكو المسؤولية تجاه سلامة منتجاتها وخدماتها بجدية. وقد قامت بتبني المقاييس والبروتوكولات لتحديد والحد من المخاطر المحتملة المتعلقة بعروضها، وتهدف إلى ضمان أن يثق عملاؤها بسلامة وجود منتجاتها، حيث تقدم لهم التجربة الإيجابية وراحة البال.

2022	2021	2020	الصحة والسلامة - العملاء
5	5	7	عدد حالات عدم الالتزام بالتنظيمات أو القواعد الطوعية أو معايير الموردين، المتعلقة بصحة وسلامة المنتجات أو الخدمات أو عملية التعامل مع ونقل وتخزين المنتجات

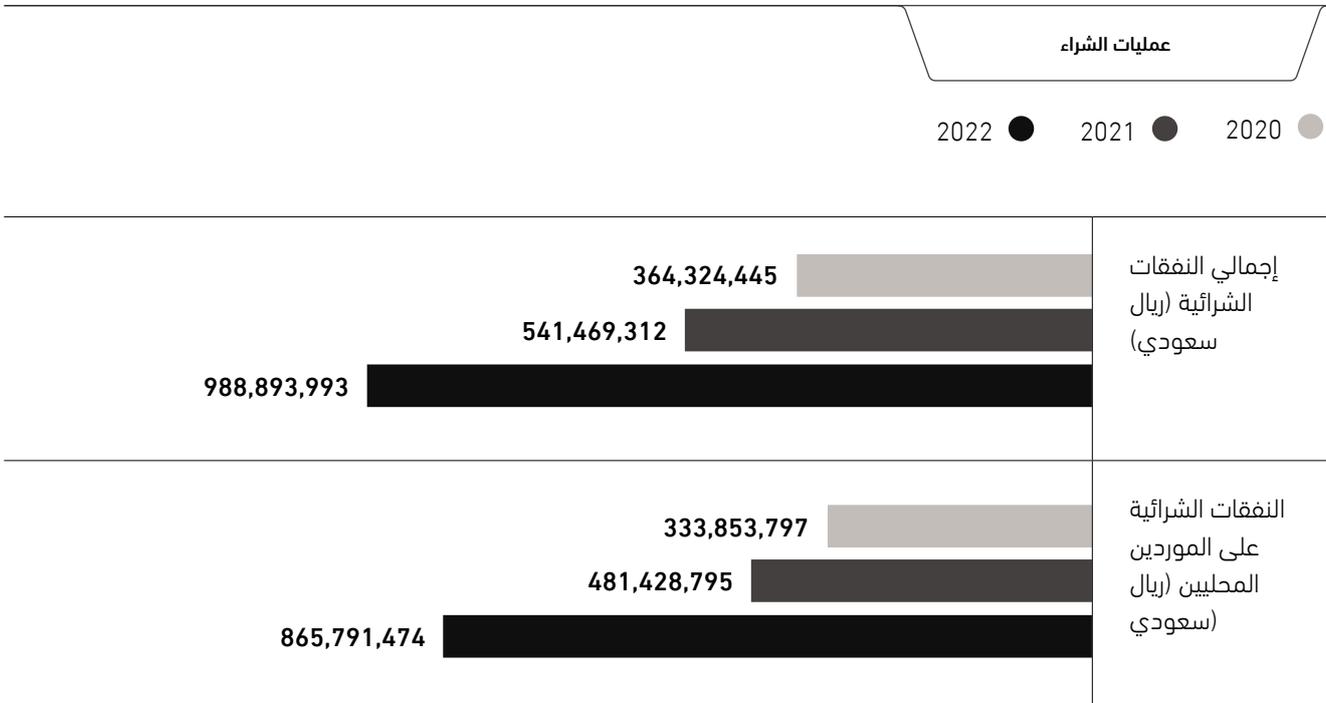
تستثني بيانات الصحة والسلامة - العملاء لعام 2022 شركتي ألبت و توزيع.



التحصيل المستدام

خلال عام 2022، ارتفعت النفقات الشرائية لمجموعة سيسكو بشكل ملحوظ بسبب توسع قطاعات أعمالها بالإضافة إلى انضمام ألييت ، والتي أدت إلى ارتفاع كبير آخر في النفقات الشرائية على التجار المحليين.

تلتزم مجموعة سيسكو بتطوير ممارسات الاستدامة عبر سلسلة التوريد لديها، والتشجيع على مبادئ الإدارة المستدامة وممارسات التوريد الأخلاقي بين مورديها. ولضمان تماشي الموردين لمعايير مجموعة سيسكو، يتم عقد اختبارات العناية الواجبة حول ممارسات الاستدامة لديهم.



بتأسيس أعمالهم محلياً. ومع ذلك، من المهم ذكر انخفاض عدد الموردين من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم بسبب إيقاف عمل بعضها.

ويعود سبب الارتفاع في عدد الموردين من الجهات المملوكة نسائياً إلى الاستحواذ على شركة ألييت، ومن ضمن إجمالي الموردين البالغ عددهم 348 مورداً يتم التعامل معه، يشكل 30 مورداً منها جهات مملوكة نسائياً.

خلال عام 2022، شهد عدد الموردين الذين يتم التعامل معهم في محطة بوابة البحر الأحمر ارتفاعاً ملحوظاً بنسبة 16% مقارنة بالعام السابق، مع ارتفاع كبير بنسبة 67% في عدد الموردين من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، ويمكن أن يعود سبب هذه الارتفاعات بالعديد من متطلبات الأعمال وأنشطة الصيانة للأصول الحالية وتنفيذ مشاريع التوحيد في محطة بوابة البحر الأحمر.

وعلاوة على ذلك، شهدت مشاركة الموردين المحليين في المحطة ارتفاعاً بنسبة 33% حيث قام بعض الموردين من خارج المملكة

ومن ضمن إجمالي الموردين البالغ عددهم 348 مورداً يتم التعامل معه، يشكل 30 مورداً منها جهات مملوكة نسائياً.

خلال عام 2022، شهدت شركة لوجي بوينت زيادة في النفقات ويعود ذلك بشكل كبير إلى تنفيذ مشاريع بناء المستودعات الضخمة. وبينما تطلبت هذه المشاريع تكلفة إضافية، من المتوقع أن تعطي نتائج إيجابية للشركة في المستقبل. وعلاوة على ذلك، أعطت الشركة الأولوية للتوسع خلال هذا العام، مما أدى إلى زيادة طفيفة على التكلفة. وتبقى الشركة مستمرة بالتزامها في السعي المستمر نحو أفضل الأسعار والتقليل الدائم للتكاليف.

العمليات الشرائية

2022 ● 2021 ● 2020 ●

إجمالي عدد الموردين الذين يتم التعامل معهم.	2,494	2,484	2,873
إجمالي عدد الموردين المحليين الذين يتم التعامل معهم	2,235	2,172	2,376
إجمالي عدد الموردين من الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي يتم التعامل معهم	619	531	885
إجمالي عدد الموردين المملوكين نسائياً الذين يتم التعامل معهم	4	4	35

نسبة النفقات على الموردين المحليين

2022 ● 2021 ● 2020 ●

92%

89%

88%

تقوم شركة س.أ.تالكي بالقيام بعمليات اختيار المقاولين من خلال نموذج تسجيل التجار. ويتم في كل عام تقييم أهم خمسة مقاولين كجزء من معيار الاختيار. ويتم اختبار المقاولين الآخرين أهمية بناءً على تكلفة وتوفير المواد التي سيتم شراؤها في السوق المحلي.

إدارة الموردين

تتبع المجموعة أعلى معايير الشفافية والأخلاقيات وتتوقع السلوك المشابه من الموردين. وتركز جهود الاستدامة لسلسلة التوريد على تشجيع ممارسات التوريد الأخلاقية والتشجيع على مبادئ إدارة الاستدامة بين الموردين.

ولضمان الالتزام بمعايير المجموعة حول المسائل الاجتماعية والبيئية، تتبع الشركات التابعة مدونة قواعد السلوك للموردين. ويتم إعطاء الأولوية للموردين الذين يظهرون التزامهم بهذه السياسات والمبادئ، ويتم تقديم الدعم والتوجيه لهم لمساعدتهم على تلبية توقعات مجموعة سيسكو.

تضمن محطة بوابة البحر الأحمر التزام الموردين بالتنظيمات البيئية الوطنية خلال مرحلة العرض والعطاءات. وتقوم الشركة بالجهود البيئية التالية ضمن سلسلة التوريد لديها والمتعلقة بمختلف المقاييس البيئية:

المخلفات: التقليل من المخلفات الصلبة والخطيرة من خلال المقاولين الخارجيين لعمليات إعادة تدوير البطاريات المستهلكة وإعادة استخدام المعادن والإطارات الخردة.



الكيمائيات: التعامل الآمن مع الكيمائيات الخطيرة وإعادة تدوير الزيت المستخدم.



المياه: تسجيل كميات استهلاك المياه.



الطاقة: تسجيل استهلاك الطاقة والتقليل منه من خلال التحول إلى المعدات غير المعتمدة على الوقود مثل القناطر الهجينة ذات الإطارات المطاطية ومصابيح الإنارة مئة نوع LED.



تهدف محطة بوابة البحر الأحمر أيضاً إلى التشجيع على الموردين المحليين من خلال توريد قطع المعدات التي قد يتم توريدها عادة من الخارج من الموردين المحليين، ويشمل ذلك قطع المعدات من المصنعين الأصليين والمنتجات الموافق عليها.

تقوم شركة س.أ.تالكي لعمليات اختبار المقاولين من خلال نموذج تسجيل التجار، والقيام بتقييمات الأداء للمقاولين الأهم بشكل سنوي بناءً على معايير موضوعية. بالإضافة إلى ذلك، يتم اختبار الموردين الآخرين بناءً على عوامل عدة مثل تكلفة وتوفير المواد للشراء في الأسواق المحلية.



الملحقات

تماشياً مع التزام مجموعة سيسكو في الشفافية والمحاسبة، تتيح المجموعة بيانات الاستدامة المفصلة لجميع أصحاب المصلحة. وتقوم المجموعة أيضاً بالإفصاحات التقنية حول معايير أفضل ممارسات المبادرة العالمية للتقارير كجزء من رحلتها نحو التدبر والتحسين المستمر.



الملحق أ. جدول المحتوى للمبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيان الاستخدام	قامت سيسكو بإعداد التقارير تماشياً مع معايير المبادرة العالمية للتقارير للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر من عام 2022.
معياري المبادرة العالمية للتقارير 1 المستخدم	معايير المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021
معايير أقسام المبادرة العالمية للتقارير المعني	لا يوجد

الرقم المرجعي المعياري لقطاع المبادرة العالمية للتقارير	المحذوف			الموقع و/أو الرد المباشر	الإفصاح	GRI معايير المبادرة العالمية للتقارير / مصادر أخرى
	التوضيح	السبب	المتطلبات المحذوفة			
الإفصاحات العامة						
				9-12	1-2 التفاصيل المؤسسية	المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021
				4, 3	2-2 كيانات مُتضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة	
				3	3-2 الفترة المشمولة بالتقرير، والوثيرة، ونقطة الاتصال	
				,59 ,58 ,57 ,68 ,66 ,64 ,101 ,99 ,98 102	4-2 إعادة صياغة المعلومات	
				لا يوجد	5-2 التحقق الخارجي	
				9,11	6-2 الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	
				51 ,50	7-2 الموظفون	
				96	8-2 العمال غير الموظفين	
				26 ,25	9-2 هيكل الحوكمة وتكوينه	
				26	10-2 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	
				25 ,8	11-2 رئيس أعلى هيئة إدارة	
				23	12-2 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار	
				23	13-2 تفويض مسؤولية إدارة الآثار	

الرقم المرجعي المعياري لقطاع المبادرة العالمية للتقارير	المحذوف			الموقع و/أو الرد المباشر	الإفصاح	GRI معايير المبادرة العالمية للتقارير / مصادر أخرى
	التوضيح	السبب	المتطلبات المحذوفة			
				لجان مجلس إدارة سيسكو هي المسؤولة عن تحديد أهداف الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ومؤشرات الأداء الرئيسية للشركة. يوافق رئيس مجلس الإدارة على تقرير الاستدامة	14-2 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة	المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021
				29	15-2 تضارب المصالح	
				29, 26	16-2 التواصل حول المخاوف الدرجة	
				25	17-2 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	
				25	18-2 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	
				26	19-2 سياسات الأجور	
				26	20-2 عملية تحديد الأجور	
		المعلومات غير متوفرة/غير كاملة		-	21-2 نسبة إجمالي الأجور السنوية	
				8	22-2 بيان إستراتيجية التنمية المستدام	
				24, 23	23-2 الالتزامات الخاصة بالسياسة	
				24, 23	24-2 تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول	
				27	25-2 عمليات معالجة الآثار السلبية	
				27	26-2 آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف	
				29	27-2 الامتثال للقوانين واللوائح	
		لا ينطبق		-	82-2 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية	المبادرة العالمية للتقارير 2: الإفصاحات العامة لعام 2021
				91, 16	29-2 منهج إشراك أصحاب المصلحة	
					30-2 اتفاقات المفاوضة الجماعية	
				المفاوضة الجماعية محظورة في المملكة العربية السعودية		

الرقم المرجعي المعياري لقطاع المبادرة العالمية للتقارير	المحذوف			الموقع و/أو الرد المباشر	الإفصاح	GRI معايير المبادرة العالمية للتقارير / مصادر أخرى
	التوضيح	السبب	المتطلبات المحذوفة			
الموضوعات الجوهرية						
				17	1-3 عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				17	2-3 قائمة الموضوعات الجوهرية	
الأداء الاقتصادي						
				31	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				32	201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة	المبادرة العالمية للتقارير 201: الأداء الاقتصادي 2016
ممارسات الشراء						
				82-80	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				81	1-204 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	المبادرة العالمية للتقارير 204: ممارسات الشراء 2016
مكافحة الفساد						
				27	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				27	1-205 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد	المبادرة العالمية للتقارير 205: مكافحة الفساد 2016
				27	3-205 وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	
الطاقة						
				35	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	الطاقة المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				36	1-302 استهلاك الطاقة داخل المنظمة	المبادرة العالمية للتقارير 302: الطاقة 2016
				36	3-302 كثافة الطاقة	
المياه والنفايات السائلة						
				42,41	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021

الرقم المرجعي المعياري لقطاع المبادرة العالمية للتقارير	المحذوف			الموقع و/أو الرد المباشر	الإفصاح	GRI معايير المبادرة العالمية للتقارير / مصادر أخرى
	التوضيح	السبب	المتطلبات المحذوفة			
				42,41	1-303 التعاملات مع المياه كمورد مشترك	GRI 303: المياه والنفايات السائلة 2018
				42,41	2-303 إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه	
				41	5-303 استهلاك المياه	
الانبعاثات						
				38,37	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				37	1-305 انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	المبادرة العالمية للتقارير 305: الانبعاثات 2016
				37	2-305 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2)	
				38	4-305 كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	
النفايات						
				43	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				43	2-306 إدارة الآثار المهمة المتعلقة بالنفايات	المبادرة العالمية للتقارير 306: النفايات 2020
				43	3-306 النفايات المتولدة	
التوظيف						
				51 - 49	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				54 - 52	1-401 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	المبادرة العالمية للتقارير 401: التوظيف 2016
				50	2-401 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	
				60	3-401 إجازة رعاية الطف	

الرقم المرجعي المعياري لقطاع المبادرة العالمية للتقارير	المحذوف			الموقع و/أو الرد المباشر	الإفصاح	GRI معايير المبادرة العالمية للتقارير / مصادر أخرى
	التوضيح	السبب	المتطلبات المحذوفة			
الصحة والسلامة المهنية						
				61	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				66-61	2-403 تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقق في الحوادث	المبادرة العالمية للتقارير 403: الصحة والسلامة المهنية 2018
				66-61	3-403 خدمات الصحة المهنية	
				67	5-503 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	
				66-61	6-403 تعزيز صحة العمال	
				64	9-403 الإصابات المرتبطة بالعمل	
التدريب والتعليم						
				59-55	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				57	1-404 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	المبادرة العالمية للتقارير 404: التدريب والتعليم 2016
				59-55	2-404 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	
				59,58	3-404 النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	
التنوع وتكافؤ الفرص						
				69	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				70,25	1-405 تنوع هيئة الإدارة والموظفين	المبادرة العالمية للتقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016
عدم التمييز						
				69,27,24,23	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				27	1-406 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	المبادرة العالمية للتقارير 406: عدم التمييز 2016

الرقم المرجعي المعياري لقطاع المبادرة العالمية للتقارير	المحذوف			الموقع و/أو الرد المباشر	الإفصاح	GRI معايير المبادرة العالمية للتقارير / مصادر أخرى
	التوضيح	السبب	المتطلبات المحذوفة			
المجتمعات المحلية						
				76,75	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				76,75	1-413 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	المبادرة العالمية للتقارير 413: المجتمعات المحلية 2016
صحة وسلامة العملاء						
				79	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021
				79	2-416 حوادث عدم الامتثال المتعلقة بآثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	المبادرة العالمية للتقارير 416: صحة وسلامة العملاء 2016
نقوم أيضاً بالتقرير عن مواضيع غير مغطاة من معايير المبادرة العالمية للتقارير						
التكنولوجيا والابتكار						
				46	3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية	المبادرة العالمية للتقارير 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021

الملحق ب. مشاركة أصحاب المصلحة

مجموعة أصحاب المصلحة	الأهمية بالنسبة لسيكو	الاحتياجات والتوقعات	أسلوب المشاركة
العملاء	تعتبر المجموعة أن النمو الطبيعي هو أهم أولوياتها، وهذا يستلزم رعاية علاقات قوية مع العملاء الحاليين من خلال الممارسات المفيدة للطرفين. نعطي الأولوية لتوفير حلول تضيف القيمة، وللمنتجات والخدمات من أعلى جودة، لتوسيع قاعدة عملاء الشركة ولخلق المزيد من فرص الأعمال. عبر التحديد المستمر لمجالات التحسين واستغلال أحدث التقنيات، تسعى سيكو لتوفير تجربة لا مثيل لها لعملائها الأعزاء.	<ul style="list-style-type: none"> الخدمات والمنتجات المبتكرة والمستدامة قنوات العملاء الفعالة والنشطة خدمة عملاء لطيفة ومستجيبة تقديم ثابت وموثوق للخدمات والمنتجات المعلومات الشفافة والمتاحة. 	<ul style="list-style-type: none"> قنوات التواصل الاجتماعي مثل (تويتر وفيسبوك ولينكد إن) مكاتب خدمة العملاء التابعة لسيكو
موظفون	يرتبط نجاح سيكو على الجهد الدؤوب والتفاني لموظفيها ومدفلاتهم، ولضمان أن تجذب الشركة أفراد ذو مهارات عالية ومتنوعي القدرات، والاحتفاظ بهم وتطويرهم، فمنا بتطبيق استراتيجية إدارة كفاءات متكاملة، وعبر جميع شركات سيكو، نحافظ على التزام ثابت بالحفاظ على أعلى معايير الصحة والسلامة في جميع المرافق. تحرص الشركة باستمرار على مراقبة وتقليل شدة المخاطر المحتملة على موظفيها وعملياتها، موفرة بذلك بيئة عمل محمية لقواها العاملة.	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة ونمو الموظف من خلال تنمية قوة عاملة متنوعة وشاملة توفير بيئة عمل سليمة وآمنة التعويض العادل التقدير والجوائز فرص النمو والتطور الوظيفي 	<ul style="list-style-type: none"> تدريب الموظفين وتشمل التأهيل والتدريب المهني والشهادات سياسات الصحة والسلامة التجمعات الاجتماعية مثل البطولة السنوية لكرة القدم
المساهمون والمستثمرون	يسمح التزام شركة سيكو بالحفاظ على ميزانية عمومية قوية، بالإضافة إلى سجل مثبت للنجاح المالي والعملياتي، بأن تستمر في خلق القيمة للمساهمين الكرام، حيث تعتبر شركة سيكو فرصة استثمارية جذابة للمساهمين والمستثمرين وأصحاب المصلحة المحتملين على حد سواء، وذلك عبر مشاريعها الاستثمارية ونشاطات شركاتها التابعة التي توفر إمكانات طويلة الأجل وعالية المستوى. لضمان أفضل المخرجات وللاتساق مع الأهداف الإستراتيجية، تستمر المجموعة بحرصها الدائم على تبني أفضل الممارسات وضمان وصول شركاتها للخبرات الأكاديمية والتقنية اللازمة. يضمن هذا ثبات جودة العمل على مستوى عالي وبشكل يتوازي مع أهداف المجموعة.	<ul style="list-style-type: none"> ميزانية قوية وتدفق مستمر للنقد الشفافية والإفصاح إدماج معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عمليات وأنشطة الأعمال إدارة المخاطر الجبوية المكانية السوقية القوية الرؤية والخطة الاستراتيجية للنمو والنجاح طويل الأمد 	<ul style="list-style-type: none"> التقارير السنوية تقارير حوكمة الشركات البيانات المالية ربع السنوية اجتماعات مجلس الإدارة

مجموعة أصحاب المصلحة	الأهمية بالنسبة لسيسكو	الاحتياجات والتوقعات	أسلوب المشاركة
المجتمعات	تدرك شركة سيسكو مسؤوليتها على رد الجميل للمجتمع، وذلك بصفتها مساهماً مهماً في المستقبل الاقتصادي للبلاد. وعلى ذلك، فقد قامت الشركة بدمج المسؤولية المجتمعية للشركات عبر أنشطة أعمالها، وتم تطوير برنامج متكامل للمسؤولية المجتمعية للشركات، سعياً لخلق التأثير الإيجابي في العالم.	<ul style="list-style-type: none"> المبادرات والبرامج الاجتماعية للتشجيع على رفاهية المجتمعات الشراكات مع المنظمات الأخرى للتعامل مع الهواجس الاجتماعية عقد أنشطة لمرة واحدة منخفضة التكلفة وعالية المشاركة بشكل منتظم التواصل المفتوح والشفاف مع المجتمعات حول ممارسات وعمليات الأعمال 	<ul style="list-style-type: none"> التبرعات للحالات الخيرية حملات الرعاية الاجتماعية
الهيئات التنظيمية الحكومية	تولي شركة سيسكو أهمية عالية لرعاية ثقافة الامتثال لديها، حيث تعتبر ذلك مهماً جداً ضمن استراتيجية المجموعة ككل. ويبرهن التطوير والتحسين المستمرين لشفافية ومسائلة الشركة على التزامها بمصالح أصحاب المصلحة المتنوعين لديها. يتيح هذا الالتزام الراسخ بالامتثال لجميع القوانين والتنظيمات السارية عليها أن تحافظ شركة سيسكو بأعلى المعايير لحوكمة الشركات، وذلك بالتماشي مع أفضل الممارسات الإقليمية والعالمية.	<ul style="list-style-type: none"> التوازي مع الاستراتيجيات والرؤى الوطنية (رؤية السعودية 2030) الالتزام بالمتطلبات القانونية والتنظيمية حماية العملاء والمساهمين الشفافية والإفصاح الالتزام بالقوانين والتنظيمات ومعايير القطاع المطبقة الالتزام بممارسات الأعمال المسؤولة اجتماعياً وأخلاقياً 	<ul style="list-style-type: none"> التدقيق الداخلي التدقيق الخارجي أنظمة إدارة المخاطر والضوابط الداخلية قسم الالتزام لجنة التدقيق التقارير السنوية
الشركاء	تسعى شركة سيسكو بشكل نشط على خلق التحالفات والشراكات الاستراتيجية والحفاظ عليها مع شركاء مختلفين ومتنوعين، وذلك لتيسير استمرار النمو والحفاظ على التمرکز السوقي الاستراتيجي. تستطيع الشركة من خلال تحسين علاقاتها مع الموردين والموزعين والشركاء التجاريين الأفضل سمعة، على تلبية احتياجات عملائها المتنامية بشكل فعال.	<ul style="list-style-type: none"> الفرص الجديدة للمشاركة والتفاعل قنوات التواصل المفتوحة المعاملة العادلة والمحترمة للموردين الدفوعات في وقتها ممارسات الأعمال الأخلاقية والمسؤولة والتي تشجع على الإنصاف والعدالة الاجتماعية 	<ul style="list-style-type: none"> استبيان الموردين للحصول على التغذية الراجعة منهم بوابة الموردين قسم العمليات الشرائية

الملحق ج. جداول تغطية البيانات

الإدارة الجيدة والبدئية

2022	2021	2020	مجلس الإدارة
7	7	7	إجمالي عدد أعضاء مجلس الإدارة (#)
4	4	4	الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة (#)
3	3	3	الأعضاء غير المستقلين في مجلس الإدارة (#)
7	7	7	الأعضاء غير التنفيذيين في مجلس الإدارة (#)
1	1	1	الأعضاء النساء في مجلس الإدارة (#)
6	6	6	الأعضاء الرجال في مجلس الإدارة (#)

2022	2021	2020	آلية المظالم
29	13	22	عدد مظالم الأداء التي تم تقديمها خلال فترة التقرير (#)
29	13	14	عدد مظالم الأداء التي تم الاستجابة لها أو حلها (#)
277	37	107	عدد مظالم الموظفين التي تم تقديمها خلال فترة التقرير (#)
274	36	93	عدد مظالم الموظفين التي تم الاستجابة لها أو حلها (#)
0	0	0	حالات التحرش (#)
			عدم التمييز
0	0	0	حالات التمييز (#)

2022	2021	2020	البيانات المالية
2,645,996,860	2,458,121,124	2,402,452,982	الإيرادات (ريال سعودي)
165,546,316	283,999,591	423,252,268	صافي الربح (ريال سعودي)
1,144,479,119	1,232,143,960	1,325,897,146	الربح قبل اقتطاع الزكاة (ريال سعودي)

البنية التحتية الخضراء والاستدامة البيئية

2022	2021	2020	الاستخدام المباشر للطاقة
57,892	31,901	48,797	استهلاك البترول في العمليات (لتر)
1,646,311	405,409	98,836	استهلاك البترول في المركبات (لتر)
21,735,214	23,944,789	26,408,583	استهلاك الديزل في العمليات (لتر)
4,631,398	847,153	720,488	استهلاك الديزل في المركبات (لتر)

* تستثني بيانات استهلاك البترول والديزل في العمليات لعام 2022 شركة أليت.
* تستثني بيانات استهلاك البترول في العمليات لعامي 2020 و2021 محطة بوابة البحر الأحمر.

2022	2021	2020	الاستخدام غير المباشر للطاقة
149,089,261	166,767,696	144,220,042	استهلاك الكهرباء (الفروع والمكاتب وغيرها (كيلو واط))

* تستثني بيانات الاستخدام غير المباشر للطاقة لعام 2022 شركة أليت.

2022	2021	2020	استهلاك الطاقة
1,066,713	963,945	1,043,722	إجمالي الاستهلاك المباشر للطاقة (جيجا جول)
536,721	600,364	519,192	إجمالي الاستهلاك غير المباشر للطاقة (جيجا جول)
343	379	416	أجمالي كثافة استهلاك الطاقة (جيجا جول/ موظف)
0.32	0.32	0.35	إجمالي كثافة استهلاك الطاقة (جيجا جول/ متر مكعب)

* تستثني بيانات 'جمالي استهلاك الطاقة غير المباشر وإجمالي استهلاك الطاقة لعام 2022 شركة أليت.

2022	2021	2020	انبعاثات غازات الدفيئة
74,815	67,650	73,261	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1) (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
97,504	109,066	94,320	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة (النطاق 2) (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
172,319	176,716	167,581	إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)
37	43	45	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / موظف)

2022	2021	2020	استهلاك المياه
358,473	325,176	232,722	إجمالي استهلاك المياه (متر مكعب)
60,533	46,320	23,760	المياه العادمة المعاد تدويرها (متر مكعب)

* تستثني بيانات استهلاك المياه شركة أليت.

2022	2021	2020	المخلفات
1,016,076	1,003,607	1,075,910	إجمالي المخلفات المنتجة (كيلو غرام)
131,079	99,484	24,703	المخلفات الخطرة المتخلص منها (كيلو غرام)
884,997	904,123	1,051,207	المخلفات غير الخطرة المتخلص منها (كيلو غرام)
254,118	278,043	0	إجمالي المخلفات المعاد تدويرها (كيلو غرام)
130,932	99,470	0	النفايات الخطرة المعاد تدويرها (كيلو غرام)
123,186	178,573	0	المخلفات غير الخطرة المعاد تدويرها (كيلو غرام)

* تستثني بيانات المخلفات لعام 2022 شركة أليت.

* تستثني بيانات المخلفات الخطرة المتخلص منها شركة توزيع.

* تستثني بيانات المخلفات الخطرة وغير الخطرة المتخلص منها لعامي 2021 و2022 شركة توزيع.

* تستثني بيانات إجمالي المخلفات المعاد تدويرها والمخلفات الخطرة وغير الخطرة المعاد تدويرها لعام 2020 محطة بوابة البحر الأحمر.

* تستثني بيانات إجمالي المخلفات المعاد تدويرها والمخلفات الخطرة وغير الخطرة المعاد تدويرها لعامي 2020 و2021 شركة لوجي بوينت.

المواد	2020	2021	2022
إجمالي استهلاك الورق (كيلو غرام)	19,214	18,134	26,525
إجمالي الورق المعاد تدويره (كيلو غرام)	0	30	536
إجمالي مواد تكنولوجيا المعلومات المعاد تدويرها (كيلو غرام) باستثناء عبوات الحبر للطابعات وأنابيب الإضاءة الفلورية والحواسيب الشخصية.	لا يوجد	لا يوجد	15,291

* تستثني بيانات المواد شركة أليت.
 * تستثني بيانات إجمالي استهلاك الورق لعام 2021 شركة س.أ.ت.الكي.
 * تستثني بيانات إجمالي مواد تكنولوجيا المعلومات المعاد تدويرها لعامي 2021 و2022 محطة بوابة البحر الأحمر وشركة توزيع.

دعم تطوير رأس المال البشري

القوة العاملة	2020	2021	2022
إجمالي عدد الموظفين (#)	3,761	4,131	4,676
الموظفون بدوام كامل (#)	3,761	4,131	4,676
الموظفون بدوام جزئي (#)	0	0	0

* تستثني بيانات الموظفين بدوام جزئي لعام 2022 شركة أليت.

حسب المستوى الوظيفي	2020	2021	2022
الموظفون بدوام كامل في الإدارة العليا (#)	57	56	81
الموظفون بدوام كامل في الإدارة المتوسطة (#)	155	214	342
الموظفون بدوام كامل (من باقي المستويات) (#)	3,549	3,861	4,253

حسب الفئة العمرية	2020	2021	2022
الفئة العمرية بين 18-30 (#)	1,118	1,021	829
الفئة العمرية بين 31-50 (#)	2,399	2,807	2,457
الفئة العمرية +51 (#)	244	303	310

* تستثني بيانات القوة العاملة حسب الفئة العمرية لعام 2022 شركة أليت.

2022	2021	2020	حسب النوع الاجتماعي
91	64	51	الموظفات النساء بدوام كامل (#)
4,585	4,067	3,710	الموظفون الرجال بدوام كامل (#)

2022	2021	2020	الموظفون الجدد حسب المستوى الوظيفي
19	6	7	الموظفون الجدد في الإدارة العليا (#)
71	34	19	الموظفون الجدد في الإدارة المتوسطة (#)
539	731	767	الموظفون الجدد في المستويات الأخرى (#)

2022	2021	2020	الموظفون الجدد حسب النوع الاجتماعي
39	23	9	النساء (#)
450	748	784	الرجال (#)

2022	2021	2020	الموظفون الجدد حسب الفئة العمرية
237	298	273	القوة العاملة بين 18-30 (#)
228	467	475	القوة العاملة بين 31-50 (#)
13	6	45	القوة العاملة +51 (#)

* تستثني بيانات الموظفين الجدد حسب الفئة العمرية لعام 2022 شركة أليت.

2022	2021	2020	الموظفات النساء
91	64	51	عدد الموظفات النساء (#)
5	0	4	النساء في الإدارة العليا (#)
2	2	1	نسبة الموظفات النساء (%)

2022	2021	2020	دوران الموظفين
617	485	439	إجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل في الشركة (#)
13.20	11.74	11.67	معدل الدوران (%)

2022	2021	2020	معدل الدوران حسب المستوى الوظيفي
11	6	5	الإدارة العليا (#)
46	30	26	الإدارة المتوسطة (#)
560	449	408	باقي الموظفين (#)

2022	2021	2020	الدوران حسب النوع الاجتماعي
26	8	7	النساء (#)
591	477	432	الرجال (#)

2022	2021	2020	الدوران حسب الفئة العمرية
145	148	157	القوة العاملة بين 18-30 (#)
306	296	253	القوة العاملة بين 31-50 (#)
44	41	29	القوة العاملة +51 (#)

تستثني بيانات الجوران لعام 2022 شركة أبيت.

2022	2021	2020	التدريب
79,274	34,756	34,298	إجمالي ساعات التدريب للموظفين (#)
15,018	100	30	إجمالي ساعات التدريب للموظفات النساء (#)
58,830	6,408	4,345	إجمالي ساعات التدريب للموظفين الرجال (#)

* تستثني بيانات إجمالي ساعات التدريب للموظفين النساء والرجال لعامي 2020 و2021 شركة سيسكو ومحطة بوابة البحر الأحمر.
* تستثني بيانات إجمالي ساعات التدريب للموظفات النساء لعامي 2020 و2021 شركة س.أ.ت.كي.
* تستثني بيانات إجمالي ساعات التدريب للموظفين النساء والرجال لعام 2022 شركة أبيت.

2022	2021	2020	التدريب
17	8	9	معدل ساعات التدريب للموظف (#)
206	6	3	معدل ساعات التدريب للموظفات النساء (#)
17	3	2	معدل ساعات التدريب للموظفين الرجال (#)

* تستثني بيانات معدل ساعات التدريب للموظفين النساء والرجال لعام 2022 شركة أبيت.
* تم التعديل على أرقام معدل ساعات التدريب لعامي 2020 و2021 بسبب التغيير في آلية الاحتساب.

التدريب	2022	2021	2020
إجمالي ساعات التدريب حول مواضيع الاستدامة (#)	187	172	170
ساعات التدريب لكل موظف حول مواضيع الاستدامة (#)	0.1	0.1	0.1

* تستثني بيانات التدريب حول مواضيع الاستدامة شركة سيسكو ومحطة بوابة البحر الأحمر وكنداسة وشركة أليت .
* تستثني بيانات ساعات التدريب لكل موظف حول مواضيع الاستدامة كنداسة و أليت .
* تم التعديل على أرقام ساعات التدريب حول مواضيع الاستدامة لعامي 2020 و 2021 بسبب التغير في آلية الاحتساب.

الجلسات التدريبية	2022	2021	2020
الموظفات النساء المشاركات في جلسات التدريب (#)	100	49	46
الموظفون الرجال المشاركون في جلسات التدريب (#)	4,737	2,550	2,389

تستثني بيانات جلسات التدريب شركة أليت .

مشاركة ورثا الموظفين	2022	2021	2020
الموظفون بدوام كامل المشاركين والمعتمدين للاستبيان	100	3,451	لا يوجد
نسبة مشاركة الموظفين - سيسكو	95	100	0
نسبة مشاركة الموظفين - محطة بوابة البحر الأحمر	لا يوجد	91	لا يوجد
نسبة مشاركة الموظفين - كنداسة	لا يوجد	100	لا يوجد
نسبة مشاركة الموظفين - لوجي بوينت	لا يوجد	92	لا يوجد
نسبة مشاركة الموظفين (%) - س.أ.تالكي	لا يوجد	82.7	لا يوجد
نسبة مشاركة الموظفين (%) - توزيع	لا يوجد	93	لا يوجد
نسبة مشاركة الموظفين (%) - أليت	9.5	لا يوجد	لا يوجد
الموظفون بدوام كامل الحاصلين على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي (#)	2,555	2,736	2,797
نسبة الموظفين الحاصلين على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي (%)	55	66	74

* تستثني بيانات الموظفين بدوام كامل الحاصلين على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي لعامي 2020 و 2022 شركة سيسكو ومحطة بوابة البحر الأحمر وكنداسة و س.أ.تالكي وشركة توزيع.
* تم التعديل على نسبة الموظفين الحاصلين على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي لعامي 2020 و 2021 بسبب التغير في آلية الاحتساب.

2022	2021	2020	الأداء والتطور الوظيفي (حسب المستوى الوظيفي)
70	54	58	الموظفون في الإدارة العليا الحاصلون على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي (#)
204	169	166	الموظفون من الإدارة المتوسطة الحاصلون على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي (#)
2,281	2,513	2,573	الموظفون من المستويات الأخرى الحاصلون على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي (#)

2022	2021	2020	الأداء والتطور الوظيفي (حسب النوع الاجتماعي)
2,382	2,687	2,750	الموظفون الرجال الحاصلون على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي (#)
54	49	47	الموظفات النساء الحاصلات على مراجعة الأداء والتطور الوظيفي (#)

* تستثنى بيانات الأداء والتطور الوظيفي (حسب النوع الاجتماعي) شركة أبيت .

2022	2021	2020	إجازة الأمومة
2	1	2	الموظفات النساء المستفيدات من إجازة الأمومة
2	1	2	الموظفات النساء العائدات إلى العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة (العودة إلى العمل)
1	2	2	الموظفات النساء المستمרות في العمل بعد انقضاء 12 شهراً على انتهاء إجازة الأمومة (الاحتفاظ)
100	100	100	معدل العودة إلى العمل (%)
100	100	100	نسبة الاحتفاظ (%)

2022	2021	2020	الصحة والسلامة - الموظفين
12,664,876	12,367,606	12,583,679	ساعات العمل (الموظفون)
2	0	0	حالات الوفاة بين الموظفين (#)
2	4	14	الإصابات المهددة للوقت بين الموظفين (#)
39	25	26	إجمالي إصابات الموظفين المسجلة (#)
0	6	26	الأمراض المهنية للموظفين (#)
98	142	17	إجمالي عدد تمارينات الطوارئ التي تم تنفيذها (#)
553	344	184	تحقيقات حوادث السلامة التي تم البدء بها (#)
533	211	184	تحقيقات حوادث السلامة التي تم إتمامها (#)
0.62	0.40	0.41	نسبة الحوادث المتعلقة بالعمل المسجلة للموظفين

* البيانات لساعات عمل الموظفين، والإصابات المهددة للوقت بين الموظفين، والأمراض المهنية للموظفين، وإجمالي عدد تمارينات الطوارئ التي تم تنفيذها، وتحقيقات حوادث السلامة التي تم البدء بها، وتحقيقات حوادث السلامة التي تم إتمامها، ونسبة الحوادث المتعلقة بالعمل المسجلة للموظفين، تستثني شركة ألييت .
* تم التعديل على نسبة الحوادث المسجلة للموظفين لعام 2021 بسبب التغيير في آلية الاحتساب.

2022	2021	2020	الصحة والسلامة - المتعاقدون
2,374,626	2,064,433	942,688	ساعات العمل (للمتعاقدين)
1	0	1	عدد وفيات المتعاقدين (#)
2	2	0	الإصابات المهددة للوقت للمتعاقدين (#)
2	7	1	عدد الإصابات المسجلة للمتعاقدين (#)
0.17	0.68	0.21	معدل الإصابات المتعلقة بالعمل المسجلة للمتعاقدين

* تستثني البيانات للصحة والسلامة للمتعاقدين شركة ألييت .
* تم التعديل على نسبة الحوادث المسجلة للمتعاقدين لعام 2021 بسبب التغيير في آلية الاحتساب.

2022	2021	2020	التدريب على الصحة والسلامة
9,408	15,512	3,504	إجمالي عدد ساعات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة الموفرة للموظفين (ساعات)
2.01	3.73	0.93	معدل ساعات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة لكل موظف (ساعات)
18,545	119,300	28,458	إجمالي تكلفة التدريب (بالريال السعودي)

* تستثني البيانات لإجمالي تكلفة التدريب شركتي بوابة البحر الأحمر و أليت .
* تم التعديل على معدل ساعات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة لكل موظف لعامي 2020 و2021 بسبب التغير في آلية الاحتساب.

2022	2021	2020	السعودية
28	29	28	عدد المواطنين في مناصب الإدارة العليا (#)
1,087	983	900	عدد المواطنين بين إجمالي القوى العاملة كاملة الدوام (#)

2022	2021	2020	السعودية (حسب الجنس)
75	61	50	عدد الموظفات المواطنات كاملات الدوام (#)
1,012	922	850	عدد الموظفين الذكور كاملي الدوام (#)

تمكين مجتمعنا

2022	2021	2020	الاستثمار المجتمعي
1,000,000	1,008,000	1,265,000	إجمالي قيمة الاستثمارات المجتمعية (بالريال السعودي)
67	1	3	إجمالي عدد برامج تطوير المجتمعات المحلية بناء على احتياجاتها (#)
1	0	1	عدد العمليات ذات التأثير السلبي الكبير الفعلي أو الممكن على المجتمعات المحلية (#)
204	645	775	التبرعات والرعايات (بالألف ريال سعودي)
0.087	0.082	0.095	الاستثمار المجتمعي كنسبة مئوية من الأرباح قبل اقتطاع الضرائب (%)
41	40	5	إجمالي عدد المتطوعين (الموظفين)
100	120	20	إجمالي عدد ساعات التطوع من قبل الموظفين (#)

* تستثني بيانات الاستثمار المجتمعي لعام 2022 شركة لوجي بوينت.
 * تستثني بيانات عدد العمليات ذات التأثير السلبي الكبير الفعلي أو الممكن على المجتمعات المحلية، والتبرعات والرعايات، والاستثمار المجتمعي كنسبة مئوية من الأرباح قبل اقتطاع الضرائب، وإجمالي عدد المتطوعين، وإجمالي عدد ساعات التطوع من قبل الموظفين، شركة أليت.
 * تستثني بيانات الاستثمار المجتمعي كنسبة مئوية من الأرباح قبل اقتطاع الضرائب، وإجمالي عدد المتطوعين، وإجمالي عدد ساعات التطوع من قبل الموظفين، لعام 2022، شركة توزيع.

2022	2021	2020	شكاوى العملاء المحلولة
100	لا يوجد	لا يوجد	نسبة شكاوى العملاء المحلولة (%) - سيسكو
71	43	59	نسبة شكاوى العملاء المحلولة (%) - محطة بوابة البحر الأحمر
100	100	100	نسبة شكاوى العملاء المحلولة (%) - كنداسة
100	100	100	نسبة شكاوى العملاء المحلولة (%) - س.أ.تالكي
98.5	100	100	نسبة شكاوى العملاء المحلولة (%) - توزيع
80	لا يوجد	لا يوجد	نسبة شكاوى العملاء المحلولة (%) - أليت

2022	2021	2020	رضا العملاء
89	91	لا يوجد	مؤشر رضا العملاء (%) - محطة بوابة البحر الأحمر
90	88	90	مؤشر رضا العملاء (%) - كنداسة
56	54	55	مؤشر رضا العملاء (%) - س.أ.تالكي
95.2	96.8	96.2	مؤشر رضا العملاء (%) - توزيع
70	لا يوجد	لا يوجد	مؤشر رضا العملاء (%) - أليت

2022	2021	2020	الصحة والسلامة - العملاء
5	5	7	عدد حوادث عدم الامتثال مع التنظيمات أو المدونات الاختيارية أو معايير الموردين بما يتعلق بصحة وسلامة المنتجات أو الخدمات أو مناولة/نقل/تخزين المنتجات

* تستثني بيانات الصحة والسلامة - العملاء لعام 2022 شركتي توزيع و أليت.

2022	2021	2020	عمليات الشراء
2,873	2,484	2,494	عدد الموردين المتعامل معهم (#)
2,376	2,172	2,235	عدد الموردين المحليين المتعامل معهم (#)
885	531	619	عدد الموردين صغيري أو متوسطي الحجم المتعامل معهم (#)
35	4	4	عدد الموردين المملوكين نسائياً المتعامل معهم (#)
988,893,993	541,469,312	364,324,445	إجمالي الإنفاق على المشتريات (بالريال السعودي)
865,791,474	481,428,795	333,853,797	إجمالي الإنفاق على الموردين المحليين (بالريال السعودي)
88	89	92	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين (%)

الملحق د. الاختصارات

برنامج القيادة الإدارية	LEAD
وزارة الصحة	MOH
الإرشادات التفصيلية حول سلامة الإدارة	MSW
مؤشر الترويج الصافي	NPS
عملية المسح الشامل	OCS
مصنّع المعدات الأصلي	OEM
الصحة والسلامة التشغيلية	OSH
مياه صالحة للشرب	PW
التناضح العكسي	RO
محطة بوابة البصر الأحمر	RSGT
ريال سعودي	SAR
مجلس معايير محاسبة الاستدامة	SASB
اتفاقية مستوى الخدمة	SLA
الشركات صغيرة ومتوسطة الحجم	SME
مياه الصرف الصحي المعالجة	TSE
جرارات المحطة	TT
الإمارات العربية المتحدة	UAE
أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة	UN SDGs

تقنية قراءة العدادات الأوتوماتيكية	AMR
الاجتماع الوزاري للطاقة النظيفة	CEM
الرئيس التنفيذي	CEO
المسؤولية المجتمعية للشركات	CSR
نظام الإدارة البيئية	EMS
الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	ESG
جيجا جول	GJ
نظام تحديد المواقع العالمي	GPS
الحوكمة والمخاطر والالتزام	GRC
المبادرة العالمية للتقارير	GRI
الصحة والنظافة	HH
الموارد البشرية	HR
الصحة والسلامة والبيئة	HSE
الصحة والسلامة والبيئة والجودة	HSEQ
نظام الإدارة المتكاملة	IMS
تقنية المعلومات	IT
الاستجابة الصوتية التفاعلية	IVR
مدن جودة الصناعة	JIC
ميناء جدة الإسلامي	JIP
المملكة العربية السعودية	KSA

