# نحو غد أفضل



سيسكو القابضة
S/SCO HOLDING

تقرير الممارسات البيئية
والاجتماعية والحوكمة 2024

# جدول المحتويات


**نبذة عن هذا التقرير** 4
كلمة رئيس مجلس الإدارة حول مسيرتنا في الاستدامة 6
رسالة من المدير العام 7
أبرز الإنجازات 8
بناء القادة في مجال البنية التحتية والخدمات 10
رحلة سيسكو القابضة 12
تعزيز الأولويات الوطنية 14
دمج الاستدامة عبر منظومة سيسكو القابضة 15
تحديد الموضوعات الجوهرية 17

**01 التكيف المناخي** 18
التكيف المناخي 20
التغير المناخي والانبعاثات 22
الإدارة المتكاملة للموارد البيئية واستعادة النظم البيئية 24
الإدارة الرشيدة للطاقة عبر العمليات 26
استدامة الموارد المائية 28
تعزيز النفايات الدائرية 30

**02 ثقافة مزدهرة وشاملة** 32
ثقافة مزدهرة وشاملة 34
استقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها 35
معايير بيئة العمل 36
تدريب الموظفين وتطويرهم 38
مشاركة القوى العاملة 41
الصحة والسلامة والرفاه 43
التنوع والمساواة 51

**03 تعزيز الأثر الجتماعي** 58
تعزيز الأثر الاجتماعي 60
الأثر الاجتماعي 61
حقوق الإنسان 66
الممارسات المستدامة في المشتريات 68

**04 الحوكمة والأخلاقيات** 72
الحوكمة والأخلاقيات 74
الحوكمة الشفافية والرقابة الداخلية 75
مجلس الإدارة 77
السلوك الأخلاقي والنزاهة 79
الاستثمار المسؤول 84

**05 التحول من خلال الابتكار** 86
التحول من خلال الابتكار 88
الأمن السيبراني 89
الابتكار والتقنيات الذكية 91

**06 البيانات والإفصاحات** 94
مؤشر محتويات المبادرة العالمية للتقارير 96
إشراك أصحاب المصلحة 101
التكيف المناخي 103
ثقافة مزدهرة وشاملة 105
تعزيز الأثر الاجتماعي 110
الحوكمة والأخلاقيات 112
التحول من خلال الابتكار 115






# نبذة عن هذا التقرير

يسر شركة سيسكو القابضة إصدار تقرير الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لعام 2024، والذي يسلّط الضوء على التقدّم المحرز في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة، باعتبارها موضوعات جوهرية لأعمال الشركة ولأصحاب المصلحة. ويغطي التقرير عام 2024، مؤكداً التزام سيسكو القابضة المستمر بتطوير أدائها في مجالات الاستدامة ودفع مسيرة التحوّل المستدام خلال الأعوام المقبلة.

وقد جرى إعداد هذا التقرير بالاستناد إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)، ومواءمته مع أبرز الأطر الدولية الرائدة، بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة (UN SDGs)، ورؤية المملكة 2030، والمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) الصادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية .

ما لم يُذكر خلاف ذلك، يشمل هذا التقرير وجميع البيانات الواردة فيه شركة سيسكو القابضة بوصفها شركة مساهمة عامة، بما في ذلك محفظتها التي تضم سبع شركات تعمل في مجالات الموانئ والخدمات اللوجستية والمياه في كلٍّ من المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة وقطر والبحرين وسلطنة عُمان والكويت وبنغلاديش.

### البيانات التطلعية

يتضمن هذا التقرير بعض البيانات التطلعية. فجميع البيانات الواردة فيه — باستثناء تلك التي تتعلق بوقائع تاريخية — تُعد أو قد تُعد بياناتٍ تطلعية. وبحكم طبيعتها، تنطوي البيانات التطلعية على مخاطر ومجهولات معروفة وغير معروفة قد تؤثر جوهريًا في النتائج المتوقعة للعمليات، والتدفقات النقدية، وآفاق الأعمال، نظراً لارتباطها بأحداث وظروف قد تقع في المستقبل أو قد لا تقع. ولذلك، ينبغي على القرّاء عدم الاعتماد المفرط على البيانات التطلعية، إذ إنها تعكس وجهة نظرها فقط في تاريخ إصدار هذا التقرير.



### الملاحظات

تدعو سيسكو القابضة أصحاب المصلحة إلى مشاركة آرائهم وملاحظاتهم حول هذا التقرير ونهجها الأوسع في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة.

ir@SISCO.com.sa

ir@SISCO.com.sa





### الموانئ و الخدمات اللوجستية

ELITE

S.A. TALKE
س.أ. تالكي

محطة بوابة البحر الأحمر
RED SEA GATEWAY TERMINAL

LogiPoint
تمكين الخدمات اللوجستية

إسناد ISNAD
شركة تشغيل الخدمات المساندة
Support Services Operation Company

### حلول المياه

Kindasa WATER SERVICES
كنداسة لخدمات المياه

توزيع TAWZEA

# كلمة رئيس مجلس الإدارة حول مسيرتنا في الاستدامة

يسعدني، وببالغ الفخر، أن أقدّم لكم تقرير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2024؛ تقريرٌ لا يقتصر دوره على استعراض ما حققته سيسكو القابضة من إنجازات، بل يجسد أيضاً التحوّل الاستثنائي الذي تشهده المملكة.

فمع مضي السعودية نحو تحقيق طموحات رؤية 2030، تعيد صياغة موقعها كمركز عالمي للتجارة والخدمات اللوجستية والتنمية المستدامة. وفي قلب هذا المشهد المتغيّر، تواصل سيسكو القابضة دورها كبوابة للفرص—تعزّز الترابط، وتمكّن الازدهار، وتخلق قيمة طويلة الأمد لجميع أصحاب المصلحة.

تواصل استراتيجيتنا اتساقها مع رؤية المملكة نحو تنويع الاقتصاد وتعزيز التنمية الاجتماعية. وفي الوقت ذاته، ندرك أن العمل المناخي أصبح ضرورة ملحّة. ومع اقتراب محطات 2030 و2060 الوطنية، تعمل سيسكو القابضة على تعزيز جهودها في دمج الحلول منخفضة الكربون، وتحسين كفاءة الطاقة، والتعاون مع شركات محفظتنا لتطبيق مسارات عملية لإزالة الكربون. ومن خلال هذه الجهود، لا نسعى فقط للحدّ من المخاطر، بل نطمح أيضاً إلى اغتنام الفرص التي ترسّخ مكانة سيسكو القابضة كمحرّك أساسي للبنية التحتية المستدامة على مستوى المنطقة.

وفي قلب هذه المسيرة يقف فريقنا، فهم جوهر تقدّمنا والمحرك الحقيقي لطموحاتنا. ونحن نفخر بأننا نطوّر كوادر تعكس روح رؤية 2030 وتطلعاتها—من خلال تمكين المرأة، وتسريع جهود التوطين، وترسيخ قيم التنوع والشمول في جميع مستويات شركتنا، بحيث يصبح لكل صوت ولكل خبرة مساحة للتأثير. وبالاستثمار في المواهب الوطنية، مقروناً بتبنّي رؤى عالمية وخبرات دولية، نبني فرقاً تمتلك الأدوات والقدرات اللازمة لقيادة الابتكار، وتحقيق الاستدامة، وتعزيز التنافسية طويلة المدى، بما يضمن لنا مستقبلاً أكثر قوة ومرونة.

وبنظرة موجَّهة نحو المستقبل، تبقى سيسكو القابضة ملتزمة بأعلى معايير الشفافية والمساءلة، وبسعيٍ متواصل نحو الابتكار ونحن نمضي قدماً في المرحلة القادمة من رحلتنا نحو الاستدامة. ومع رؤية 2030 كأداة توجيه وبوصلة استراتيجية، سنواصل دمج معايير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في كل جانب من جوانب أعمالنا، ودعم العمل المناخي، وفتح آفاق جديدة تعزّز مكانة المملكة على الساحة العالمية. وقبل كل شيء، نحن ملتزمون بتحقيق أثر مستدام يدوم طويلاً—لأصحاب المصلحة، ولمجتمعاتنا، وللأجيال القادمة.

**ومع اقتراب محطات 2030 و2060 الوطنية، تعمل سيسكو القابضة على تعزيز جهودها في دمج الحلول منخفضة الكربون، وتحسين كفاءة الطاقة، والتعاون مع شركات محفظتنا لتطبيق مسارات عملية لإزالة الكربون.**

**عامر عبدّ الله علي رضا**
رئيس مجلس الإدارة





# رسالة من المدير العام

في عام 2024، واصلت سيسكو القابضة ترسيخ دورها كشريك موثوق في مسيرة التحول التي تشهدها المملكة، من خلال مواءمة عملياتها واستثماراتها مع طموحات رؤية المملكة 2030.

وقد شهدت مجموعة شركاتنا تقدمًا ملموسًا في ممارسات الحوكمة وتعزيز الشفافية، وترسيخ مبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في صميم عملية صنع القرار. ويعكس هذا التقدم مرونة أعمالنا وإصرارنا على الإسهام الفاعل في تعزيز مكانة المملكة كمركز عالمي للخدمات اللوجستية والبنية التحتية والنمو المستدام.

تظل الحوكمة الرشيدة الأساس الذي تستند عليه نجاحات سيسكو القابضة. فنحن نواصل الالتزام بأعلى معايير الأخلاقيات والامتثال، لضمان أن النزاهة هي المبدأ الذي يوجّه جميع قراراتنا. ويُعدّ الحفاظ على خصوصية البيانات وإدارتها بمسؤولية عنصرًا محوريًا في بناء الثقة مع أصحاب المصلحة، وقد عملنا على تعزيز الأنظمة الكفيلة بحماية السرية في مختلف عملياتنا. وتبرهن هذه الجهود على الانضباط المؤسسي للمجموعة وقدرتها على الصمود، وأسهمت في تحقيق نمو في الإيرادات بنسبة 19.2٪ مقارنة بالعام الماضي.

ويمثل موظفونا محور هذه الرحلة. ففي عام 2024، حافظنا على نسبة تمثيل النساء في القوى العاملة عند 3 ٪، استمرارًا لجهود دعم التنوع بين الجنسين على مستوى الشركة. كما ارتفعت نسبة السعودة إلى نحو 22٪ مقارنة بـ 21.2٪ في عام 2023، وذلك بفضل برامج التدريب والتطوير الموجهة لبناء القدرات الوطنية وتعزيز التنوع والشمول على مختلف المستويات. وتعكس هذه الإنجازات التزامنا بتمكين المواهب الوطنية، وضمان أن يعكس نموذجنا التشغيلي تطلعات المجتمع الذي نخدمه.

ولا يزال العمل المناخي في صميم أولوياتنا. فقد عززنا هذا العام جهود خفض الانبعاثات من خلال تطوير خطة عمل شاملة للحد من الكربون على مستوى سيسكو القابضة، وتقدم مبادرات محفظتنا الاستثمارية — بما في ذلك خطة الحد من انبعاثات الغازات الدفيئة في محطة بوابة البحر الأحمر — إضافة إلى تحقيق انخفاض بنسبة 27.3٪ في كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة. ولا تسهم هذه المبادرات في التخفيف من مخاطر ارتفاع تكاليف الطاقة والتغيرات التنظيمية فحسب، بل تمكننا أيضًا من اغتنام الفرص في مجالات البنية التحتية منخفضة الكربون والخدمات المستدامة، بما يتماشى مع مستهدفات المملكة للمناخ لعامي 2030 و 2060.

مع التطلع إلى المستقبل، ستواصل سيسكو القابضة تعزيز تركيزها على التميز التشغيلي والنمو المستدام. ومن خلال الابتكار، والشراكات القوية، وثقافة الحوكمة المسؤولة، تبني الشركة قدراتها لتوسيع أثرها، وترسيخ دور المملكة كمركز إقليمي محوري، وتحقيق قيمة مستدامة وطويلة الأمد لأصحاب المصلحة.

**المهندس صالح أحمد حفني**
المدير العام



# أبرز الإنجازات

## الاستدامة في البيئة والبنية التحتية

**27.3%**
نسبة الانخفاض في كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة

**7%**
نسبة الانخفاض في كثافة الطاقة

**50%**
نسبة انخفاض كثافة استهلاك المياه

**24%**
من النفايات تم توجيهها لإعادة التدوير بدلاً من الإتلاف

## تمكين الأفراد

**22%**
معدل التوطين في عام 2024

**32,546+**
ساعة تدريبية تم تقديمها في عام 2024

**19%**
زيادة في ساعات التدريب عن الصحة والسلامة

**100%**
من الموظفين مشمولون في نظام إدارة الصحة والسلامة

## دعم المجتمعات

**1,588**
ساعة تطوعية تم تقديمها في عام 2024

**95%**
من إجمالي الإنفاق على المشتريات تم توجيهه للموردين المحليين

**90%**
من الموردين محليون

**25**
مشروعًا للمسؤولية الاجتماعية تم تنفيذها

**1.25 مليون $**
خصصت للتبرعات

## الحوكمة الرشيدة والرؤية القوية

**عدم تسجيل**
أي حالات فساد في عام 2024

**عدم تسجيل**
أي هجمات إلكترونية/انتهاكات للخصوصية

**عدم تسجيل**
أي حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح

**1.25 مليار $**
الإيرادات

**98**
ساعة تدريبية تم تقديمها لأعضاء مجلس الإدارة

**100%**
معدل الاستجابة لاستطلاعات رضا العملاء

## سيسكو القابضة

# بناء القادة في مجال البنية التحتية والخدمات

تأسست سيسكو القابضة في عام 1984 كشركة مساهمة عامة مدرجة في السوق، ملتزمة بالاستثمار وتطوير الموانئ والخدمات اللوجستية وحلول المياه في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. ومنذ إدراجها في سوق تداول عام 2003، نمت سيسكو القابضة لتصبح واحدة من الشركات الرائدة في المملكة، مع استثمارات كبيرة في قطاعات الموانئ والخدمات اللوجستية والمياه.

### رؤيتنا

تأكيد مكانتنا في صدارة استثمارات قطاع البنية التحتية من خلال تطوير وامتلاك أصول متكاملة تغطي مختلف مراحل سلسلة القيمة بقطاع الخدمات اللوجستية لدفع عجلة النمو المستدام وتعظيم القيمة التي نقدمها لمساهمينا.

### مهمتنا

تطوير محفظة من الأصول ذات القيمة المضافة لدعم طموحات المملكة العربية السعودية لتصبح مركزاً عالمياً منافساً في البنية التحتية والخدمات اللوجستية.

### قيمنا

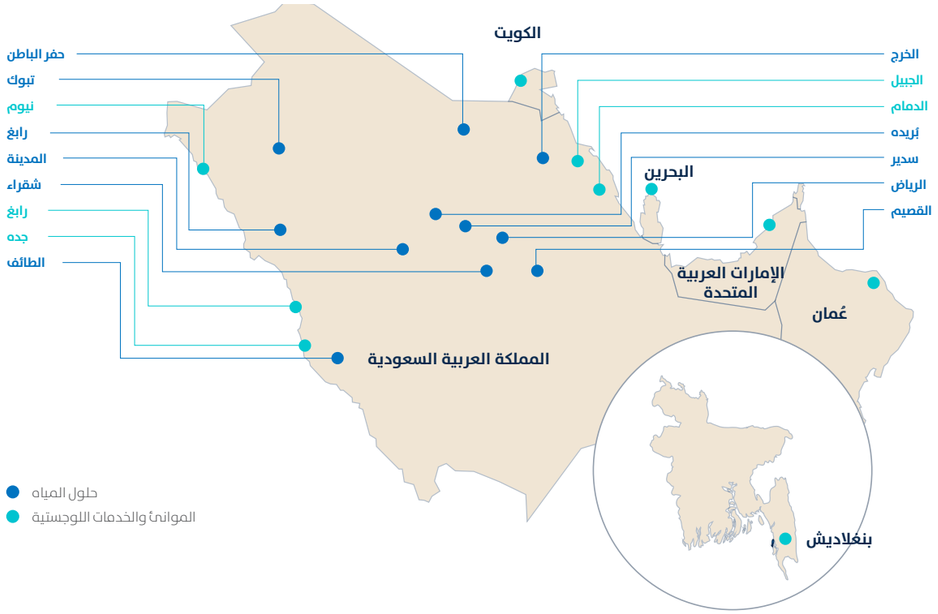
- الشفافية
- التعاون
- المساءلة
- الاستدامة

اشتهرت سيسكو القابضة بروحها الريادية، وقد حققت خلال مسيرتها الممتدة على مدى 40 عامًا العديد من الإنجازات البارزة. وتشمل هذه الإنجازات إنشاء أول محطة لتحلية المياه في المملكة يُطورها القطاع الخاص، وأول منطقة جمركية لإعادة التصدير، وأول محطة حاويات يتم تطويرها وتشغيلها بشكل خاص. وقد أسهم كل مشروع من هذه المشاريع العالمية في تحقيق قيمة مالية قوية، إضافة إلى دوره في دعم النمو المستدام وتعزيز الازدهار الاقتصادي للمملكة.

وتعمل سيسكو القابضة اليوم كشركة استثمارية متنوعة تضم ثمانية أعمال ضمن محفظتها الاستثمارية، موزعة على قطاعين رئيسيين: الموانئ والخدمات اللوجستية، وحلول المياه. وبصفتها أول شركة استثمارية مدرجة في المملكة تغطي دورة الاستثمار الكاملة في مجالي الخدمات اللوجستية والبنية التحتية، فقد رسخت سيسكو القابضة سجلًا قويًا في تحديد الفرص الاستثمارية الواعدة، وتنمية الشركات، وتمكينها من التوسع لتصبح قادة وطنيين في قطاعاتها.



## تواجدنا الجغرافي




## نصيغ مستقبل الموانئ، الخدمات اللوجستية وحلول المياه

مع تجاوز قيمة الأصول الخاضعة لإدارة شركة سيسكو القابضة 3 مليار ريال سعودي، ترتكز محفظتنا على مجالين استراتيجيين يشكّلان جوهر أعمالنا

**الموانئ والخدمات اللوجستية:** بوصفها أحد الممكّنات الرئيسة لتحقيق رؤية المملكة 2030، أصبحت سيسكو القابضة معياراً للكفاءة والابتكار في تشغيل المحطات. وتُعد محطة بوابة البحر الأحمر أكبر محطة حاويات في المملكة ومن بين أفضل المحطات أداءً على مستوى العالم. وبالاستفادة من هذه القوة، تواصل الذراع اللوجستية لسيسكو القابضة توسيع نطاق خدماتها، مقدّمةً حلولاً متكاملة تشمل التخزين والتوزيع والنقل والخدمات ذات القيمة المضافة، بما يلبي احتياجات المملكة المتنامية في التجارة وسلاسل الإمداد.

**حلول المياه:** استجابةً للتحديات المتزايدة التي تواجه قطاع المياه في المنطقة، تقدّم شركات المياه التابعة لسيسكو القابضة حلولاً متقدمة في مجالات التحلية والتوزيع ومعالجة مياه الصرف الصحي. وتشمل خبراتها توريد المياه على مستوى البلديات والصناعات، إلى جانب تشغيل وصيانة البنى التحتية الحيوية، بما في ذلك محطات معالجة مياه الصرف المستقلة .وتساهم هذه الجهود مجتمعةً في تعزيز أمن المياه واستدامتها على مستوى المنطقة.

# رحلة سيسكو القابضة

## 1984
تشكيل اللجنة التأسيسية.

## 1988
تأسست شركة سيسكو باستثمار رأسمالي قيمته 59 مليون ريال سعودي، وقد تمثل الهدف من تأسيسها في تقديم الخدمات التي تطلبها المصانع والشركات العاملة في منطقة جدة الصناعية من خلال "التعهيد الخارجي" ، ما يتيح لهذه المصانع التركيز على أعمالها وخطوط إنتاجها الأساسية من أجل المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية. وُنقدم حوالي 18 خدمة مختلفة للشركات.

## 2000
تمحور عمل شركة سيسكو حول الاستثمارات في البنية التحتية وقررت التركيز على الخدمات اللوجستية وخدمات المياه من خلال إنشاء شركات حاضنة جديدة لتخدم أسواقًا معينة، فتأسست الشركة السعودية لتنمية تجارة الصادرات، والتي كانت أول منطقة جمركية ولإعادة تصدير يطورها القطاع الخاص في المملكة.

## 2004
أسست شركة سيسكو شركة إسناد من أجل تقديم الخدمات التشغيلية في منطقتي جدة والرياض الصناعيتين.

## 2006
تأسست شركة توزيع كمشروع مشترك بين شركة سيسكو وشركة أميانتيت.




## 1989
قررت شركة سيسكو التركيز على أربع خدمات صناعية تشمل تقديم الخدمات، ومركز طبي يقدم الخدمات الطبية للعمال في المنطقة الصناعية، وخدمات صيانة للمركبات وتشغيل محطتي وقود.

## 1990
سيسكو تبدأ في تقديم الخدمات الصناعية في منطقتي جده والرياض الصناعيتان.

## 2001
تأسيس شركة "كنداسة"، ومحطة تحلية مياه البحر الخاصة الأولى.

## 2002
أصبحت شركة سيسكو أول شركة بنية تحتية مطروحة للتداول في السوق المالية الرئيسية في المملكة "تداول".

## 2007
تأسيس محطة بوابة البحر الأحمر، وهي أول محطة حاويات للبناء، والتشغيل والنقل تابعة للقطاع الخاص في المملكة.

استثمرت شركة سيسكو في شركة س.أ.تالكي، وهي مزود متخصص لحلول الخدمات اللوجستية البتروكيماوية.

## 2009
بدأت محطة بوابة البحر الأحمر عملياتها التشغيلية.



## 2015
أطلقت شركة سيسكو أول خطة خمسية تهدف إلى إعادة تحديد مكانة شركة سيسكو شركةً قابضةً وعملت على بناء قدراتها المؤسسية، وإنفاذ نموذج حوكمة قوي.

## 2016
غيرت شركة تصدير علامتها التجارية إلى لوجي بوينت.

ورفعت شركة سيسكو أسهمها في شركة كنداسة بنسبة 5%.

## 2019
وقعت محطة بوابة البحر الاحمر عقد امتياز جديد مدته 30 سنة لتشغيل محطة الحاويات الشمالية.

## 2020
وقعت شركة توزيع عقد امتياز لتشغيل محطة معالجة مياه الصرف الصحي المستقلة السعودية الأولى في الطائف.

## 2021
أطلقت شركة سيسكو القابضة استراتيجيتها الخمسية الثانية (26x6) بهدف إعادة تحديد مكانة "سيسكو" شركةً قابضة للاستثمار في البنية التحتية الاستراتيجية بعيدة المدى.

أكملت شركة سيسكو تطوير إطار المبادرات الاجتماعية البيئية ومبادرات حوكمة الشركات.

باعت شركة سيسكو القابضة 21.2% من أسهمها في محطة بوابة البحر الأحمر إلى شركة "كوسكو" وصندوق الاستثمارات العامة مقابل 556.5 مليون ريال سعودي.

استحوذت شركة جرين دوم على اسهم في شركة إيليت للخدمات اللوجستية.

## 2022
سيسكو تؤسس شركة البحر الأحمر لتطوير الموانئ وشركة محطة بوابة البحر الأحمر الدولية المحدودة للعمل كأذرع استثمارية تركز على التوسع الدولي.

## 2023
سيسكو تغير اسمها لشركة البنى التحتية المستدامة (سيسكو القابضة).

سيسكو تنجز صفقة الاستحواذ على حصة مباشرة في شركة جرين دوم 31.7% من خلال نقل ملكية الأسهم من لوجي بوينت التابعة لها، لتعزيز حضورها في قطاع الخدمات اللوجستية والتي بدورها تستحوذ على شركة لوجيكس بالكامل وتدمجها مع شركة أليت.

تجاوزت إيرادات شركة سيسكو القابضة 1 مليار ريال سعودي لأول مرة منذ تأسيسها.

التوسع في شيتاغونغ، الميناء الرئيسي بجمهورية بنغلاديش.

توقيع شركة كنداسة لتمديد عقد لمدة خمس سنوات.

## 2024
اعتمدت سيسكو القابضة شعارًا وهوية بصرية جديدة تتماشى مع اسمها الجديد وتوجهها الاستراتيجي كشركة استثمارية قابضة.

تعرّف أكثر على سيسكو القابضة
الاطلاع على نموذج الأعمال

# تعزيز الأولويات الوطنية

تسهم سيسكو القابضة في تحقيق رؤية المملكة 2030 من خلال تمكين أهداف البرنامج الوطني لتطوير الصناعة والخدمات اللوجستية. ويتجاوز دورها نطاق الاستثمار في البنية التحتية ليشمل تعزيز الترابط والكفاءة ومواءمة المنظومة التنظيمية، بما يدعم مكانة المملكة كمركز لوجستي عالمي.

ومن خلال تقديم حلول متكاملة للخدمات اللوجستية وسلاسل الإمداد لقطاعات مثل البتروكيماويات والبناء والتصنيع، تسهم سيسكو القابضة في تقوية ممرات التجارة، وجذب الاستثمارات، وتسريع وتيرة التنويع الاقتصادي. ومن خلال ذلك، تدعم الشركة الأولويات الوطنية وتساهم في تحقيق نمو مستدام طويل المدى.

تعرّف أكثر على رؤية المملكة 2030
تعرّف أكثر على إسهامات سيسكو القابضة






# دمج الاستدامة عبر منظومة سيسكو القابضة

تُدمج الاستدامة في صميم رؤية سيسكو القابضة ورسالتها ونموذج عملها، بما يعكس دورها في دعم المرونة الاقتصادية طويلة الأمد في المملكة العربية السعودية والمنطقة ككل.

ومن خلال تضمين مبادئ الاستدامة في استراتيجيتها، لا تعمل سيسكو القابضة على الحد من المخاطر فحسب، بل تعزّز أيضًا ميزتها التنافسية، ما يمكّنها من دخول أسواق جديدة، وتحسين أداء الأعمال، وخلق قيمة مستدامة وطويلة المدى لأصحاب المصلحة — بما في ذلك العملاء والموظفين والمستثمرين والشركاء والمجتمع.

## نهجنا الاستراتيجي

في عام 2024، انتقلت سيسكو القابضة من منهج يستند على إطار عمل عام إلى استراتيجية استدامة شاملة ترتكز على أحدث تقييم للموضوعات الجوهرية، وتطور توقعات أصحاب المصلحة، وتوجهات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة عالميًا. ويمثل هذا التحول خطوة تتجاوز تحديد أولويات الاستدامة نحو دمجها في استراتيجية منظمة وطويلة المدى تسهم في خلق قيمة مستدامة عبر جميع شركات المجموعة.

وتوفّر هذه الاستراتيجية خارطة طريق لتعزيز أداء الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، مع ضمان مواءمتها مع رؤية المملكة 2030 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. فهي تُحوّل الطموحات إلى أهداف قابلة للقياس وخطط تنفيذية واضحة توجه الشركات التابعة وشركات المحفظة الاستثمارية، بما يضمن الاتساق في التطبيق والمتابعة والمساءلة. ويرتبط كل ركن من الأركان الخمسة للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة—ثقافة مزدهرة وشاملة، التكيّف المناخي، التحوّل من خلال الابتكار، تعزيز الأثر الاجتماعي، والحوكمة والأخلاقيات—ارتباطًا مباشرًا بالأولويات الوطنية وأفضل الممارسات الدولية. وتشكل هذه الأركان الأساس لأهداف استراتيجية تشمل: تطوير المواهب، خفض الانبعاثات، الابتكار التقني، المشتريات المسؤولة، والحوكمة الشفافة.

## إدارة منظومة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة على مستوى المجموعة

في عام 2024، عززت سيسكو القابضة التزامها بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة من خلال إنشاء مجموعة متخصصة للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة بهدف دمج اعتبارات الاستدامة ضمن الاستراتيجية المؤسسية. وتتولى هذه المجموعة مسؤولية تنسيق تنفيذ إطار الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة المُحدَّث لدى سيسكو القابضة، بما في ذلك الموضوعات الجوهرية ومؤشرات الأداء الرئيسية، إضافة إلى الإشراف على عمليات جمع البيانات والإفصاح المتعلقة بالاستدامة على مستوى المجموعة من خلال منصة رقمية جديدة .

كما تدعم المجموعة تطوير وتنفيذ خطط عمل مخصصة للممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لكل من سيسكو القابضة وشركات المحفظة الاستثمارية. ومن خلال جمع ممثلين من شركات الموانئ والخدمات اللوجستية وحلول المياه، توفر هذه المجموعة إطارًا منظمًا لتبادل أفضل الممارسات، ومواءمة مبادرات خفض الانبعاثات والمبادرات المجتمعية، وتعزيز الوعي بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة في مختلف أنحاء الشركة.

ويتم رفع السياسات والقرارات المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة عبر الإدارة التنفيذية إلى مجلس الإدارة، الذي يشرف على جهود الاستدامة لضمان الحوكمة الصارمة وتحديد واضح للمساءلة عن الأداء في هذا المجال.

تعرّف أكثر على نهجنا في الاستدامة




| ثقافة مزدهرة وشاملة | التكيّف المناخي | التحوّل من خلال الابتكار | تعزيز الأثر الاجتماعي | الحوكمة والأخلاقيات |
|---|---|---|---|---|
| • استقطاب المواهب وتطويرها<br>• الصحة والسلامة والرفاه<br>• التنوع والمساواة | • التغيّر المناخي والانبعاثات<br>• الإدارة المتكاملة للموارد | • الابتكار والتقنيات الذكية<br>• خصوصية البيانات والأمن السيبراني | • الأثر الاجتماعي<br>• حقوق الإنسان<br>• الممارسات المستدامة في المشتريات | • الحوكمة الشفافة والرقابة الداخلية<br>• الاستثمارات المسؤولة |
| بناء ثقافة عمل آمنة وشاملة تستقطب المواهب وتحافظ عليها، مع ضمان شعور جميع الموظفين بالاحترام والتقدير وإتاحة فرص متكافئة للجميع. | تنفيذ خطط إزالة الكربون وإدارة الموارد البيئية واستعادتها بما يتماشى مع رؤية 2030 وبرامج التحول الوطني والمعايير الدولية وأفضل الممارسات العالمية. | قيادة التجربة وتبني التقنيات المتقدمة التي تحول نماذج الأعمال التقليدية وتعزز تقديم خدمات مستدامة ذات كفاءة عالية. | تعظيم الأثر الاجتماعي الإيجابي وخلق قيمة مشتركة من خلال دعم حقوق الإنسان وتطبيق مبادرات تلبي احتياجات المجتمع المحلي وأولوياته. | تحقيق قيمة مستدامة للمساهمين من خلال أطر حوكمة قوية تضمن الشفافية والإدارة الفعالة للمخاطر الاجتماعية والبيئية والفرص المرتبطة بها. |

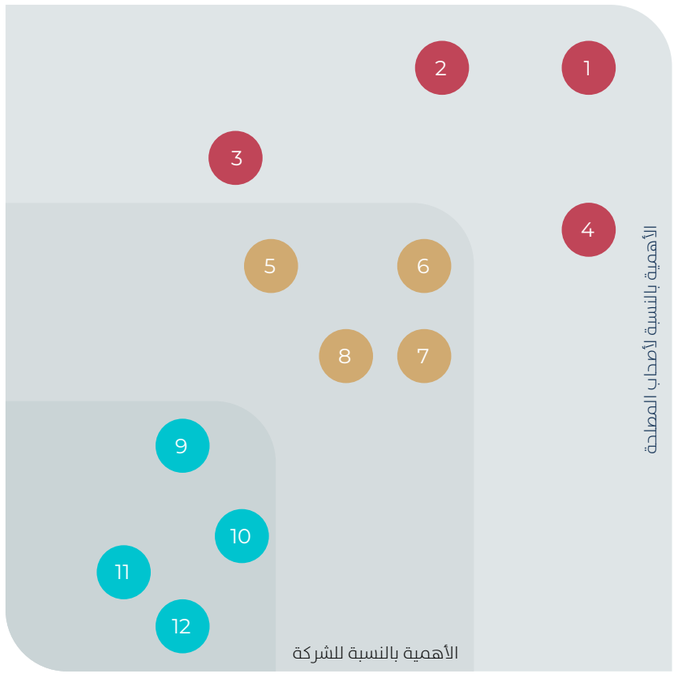


# تحديد الموضوعات الجوهرية

تتّبع سيسكو القابضة نهجًا استباقيًا في تحديد وإدارة القضايا التي تؤثر في أعمالها وعلاقاتها مع أصحاب المصلحة.

وبعد تحديث إطار الاستدامة لديها، أعادت سيسكو القابضة تعريف موضوعاتها الجوهرية لضمان عكسها للمخاطر والفرص الناشئة وتطور توقعات أصحاب المصلحة.

وقد تم تنظيم القائمة المحدثة المكوّنة من 12 موضوعًا جوهريًا وفقًا لمستوى أهميتها، كما يلي:




1. الحوكمة الشفافة والرقابة الداخلية
2. الصحة والسلامة والرفاه
3. التغيّر المناخي والانبعاثات
4. استقطاب المواهب وتطويرها والحفاظ عليها
5. الأثر الاجتماعي
6. خصوصية البيانات والأمن السيبراني
7. الابتكار والتقنيات الذكية
8. الإدارة المتكاملة للموارد
9. الممارسات المستدامة في المشتريات
10. الاستثمارات المسؤولة
11. التنوع والمساواة
12. حقوق الإنسان

ومع تطلعها إلى المستقبل، ستقوم سيسكو القابضة بمراجعة موضوعاتها الجوهرية وتحديثها بشكل دوري لضمان مواكبتها للمخاطر والفرص الناشئة وتطلعات أصحاب المصلحة.

للمزيد من المعلومات حول مشاركة أصحاب المصلحة، يرجى الذهاب إلى الصفحة 101.



# 01
# التكيّف المناخي

# التكيّف المناخي

تلتزم سيسكو القابضة ببناء قدرة طويلة الأمد على التكيّف المناخي من خلال مواءمة عملياتها مع مستهدفات الاستدامة في المملكة، بما في ذلك هدف تحقيق الحياد الصفري بحلول عام 2060 ضمن إطار مبادرة السعودية الخضراء. وتواصل الشركة تقليل بصمتها البيئية من خلال الإدارة المسؤولة للنفايات والمياه، إلى جانب تعزيز التقنيات المبتكرة التي تمكّن من تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل الانبعاثات، والمساهمة في مستقبل منخفض الكربون.

## الانجازات

**27.3%**
نسبة الانخفاض في كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة

**50%**
نسبة انخفاض كثافة استهلاك المياه

**7%**
نسبة الانخفاض في كثافة الطاقة

**24%**
من النفايات تم توجيهها لإعادة التدوير بدلاً من الإتلاف

## الموضوعات الجوهرية لإطار الاستدامة

- التغيّر المناخي والانبعاثات
- الإدارة المتكاملة للموارد

## أهداف الأمم المتحدّة للتنمية المستدامة




## ركيزة رؤية المملكة 2030

مجتمع حيوي

# التغيّر المناخي والانبعاثات

تدرك سيسكو القابضة أن التغيّر المناخي يشكّل مخاطر استراتيجية وفرصًا محتملة عبر عملياتها المختلفة. واستجابةً لتزايد المخاطر المادية المرتبطة بالمناخ وتطور الأطر التنظيمية، تعمل الشركة بشكل استباقي على دمج اعتبارات المناخ ضمن استراتيجياتها الاستثمارية وخططها التشغيلية.

## بناء المسار نحو الحياد الصفري

وفي عام 2024، كثّفت سيسكو القابضة جهودها لمواءمة عملياتها مع مبادرة السعودية الخضراء من خلال استكشاف الحلول منخفضة الكربون ودعم شركات محفظتها الاستثمارية في تطوير خطط خفض الانبعاثات. ومن خلال الاستفادة من الابتكار وتعزيز الشراكات مع أصحاب المصلحة، تهدف سيسكو القابضة إلى الحد من المخاطر المرتبطة بالمناخ، إلى جانب اغتنام الفرص التي تدعم تحقيق مستهدف الحياد الصفري للمملكة بحلول عام 2060.

في عام 2023، قامت سيسكو القابضة بتطوير جرد شامل لانبعاثات الغازات الدفيئة، حيث حددت حدودها التنظيمية واختارت منهجية توحيد تضم الانبعاثات التشغيلية وانبعاثات شركات محفظتها الاستثمارية. وتظل الشركة ملتزمة بتعزيز ممارساتها في محاسبة غازات الدفيئة وتحسين عملياتها بشكل سنوي. وفي عام 2024، عملت سيسكو القابضة على تنفيذ خطة عمل لخفض انبعاثات الكربون بشكل استراتيجي على مستوى الشركة ومحفظتها الاستثمارية. وفي الوقت ذاته، بدأنا باستكشاف مسارات خفض الانبعاثات في العمليات الأعلى استهلاكًا للكربون، إلى جانب تقييم ملف المخاطر المناخية في قطاعات الخدمات اللوجستية والمياه والمحطات.

وفي إطار استراتيجية خفض الانبعاثات، طوّرت محطة بوابة البحر الأحمر خطة رئيسية لخفض انبعاثات الغازات الدفيئة تتضمن خارطة طريق واضحة لتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2040. وتعتمد الخطة على خط أساس لعام 2023 يبلغ نحو 62,000 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون (النطاقان 1 و2)، وتشمل مجموعة واسعة من الإجراءات في كفاءة الطاقة، واعتماد الطاقة المتجددة، وتحديث المعدات، والإدارة المتكاملة للطاقة. وتتماشى هذه المبادرة مع رؤية المملكة 2030 وأهداف المنظمة البحرية الدولية لخفض الانبعاثات، ومن المتوقع أن تحقق قيمة بيئية واقتصادية طويلة المدى.

كما واصلت لوجي بوينت تعزيز التزامها البيئي في عام 2024 من خلال تنفيذ العديد من المبادرات العملية في مجمّعاتها اللوجستية، بما في ذلك التوسع الملحوظ في برنامج زراعة الأشجار، الذي حقق زيادة بنسبة 20٪ في ميناء جدة الإسلامي، وزيادة بنسبة 100٪ في مركز جدة اللوجستي مقارنة بالعام السابق.

ونتيجة لهذه الجهود، شهدت سيسكو القابضة تحسنًا كبيرًا في كثافة انبعاثات غازات الدفيئة في عام 2024، حيث انخفضت بنسبة 27.3٪ من 33 طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف في عام 2023 إلى 24 طنًا مكافئًا ثاني أكسيد الكربون لكل موظف.

| انبعاثات غازات الدفيئة | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| الانبعاثات المباشرة لغازات الدفيئة (النطاق 1) (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون) | 72,865* | 67,238 |
| الانبعاثات غير المباشرة لغازات الدفيئة (النطاق 2) (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون) | 104,124* | 62,987 |
| إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون) | 176,990* | 130,225 |
| كثافة انبعاثات غازات الدفيئة (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون/الموظف) | 33* | 24 |

* تمت إعادة صياغة الأرقام لضمان الدقة

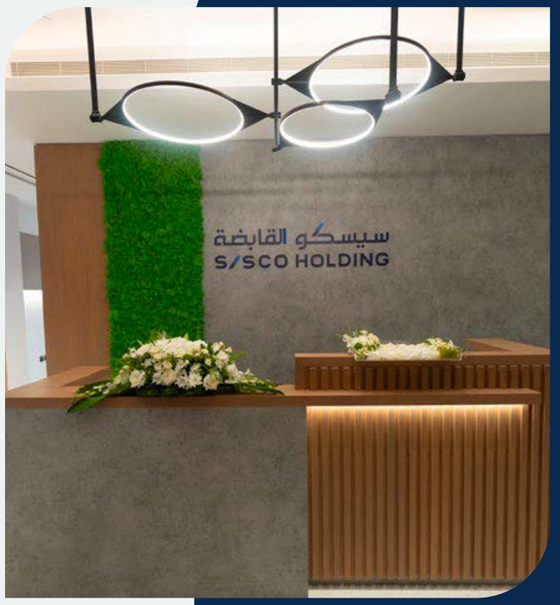


دراسة حالة

### مقر مستدام جديد

في عام 2024، انتقلت شركة سيسكو القابضة إلى مقر رئيسي جديد ضمن قرار استراتيجي يركّز على رفاه الموظفين، وسهولة الوصول، ورفع كفاءة العمليات. وقد استند قرار الانتقال إلى تقييم داخلي لمسافات تنقّل الموظفين، حيث تم اختيار الموقع الجديد بما يتماشى بشكل أفضل مع أماكن إقامة الغالبية العظمى منهم، بما يدعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية ويسهّل متطلبات التنقّل اليومي.

كما جرى اختيار موقع المكتب بعناية ليكون قريبًا من أحد الطرق الرئيسية وبجوار عدد من البنوك والمؤسسات المالية، مما يعزّز سهولة الوصول للموظفين والزوار وأصحاب المصلحة، ويُسهم في تعزيز حضور شركة سيسكو القابضة ضمن مجتمع الأعمال. ويعكس هذا الانتقال نهج الشركة القائم على وضع الإنسان في المقام الأول، من خلال إعطاء الأولوية لراحة الموظفين وسهولة الوصول وتهيئة بيئة عمل داعمة، إلى جانب تمكين العمليات بكفاءة وتعزيز التواصل والتفاعل مع أصحاب المصلحة.




دراسة حالة

### تشجير المستقبل
### مبادرة زراعة الأشجار لدى شركة توزيع

ضمن التزامها بالاستدامة البيئية ومواءمةً مع رؤية المملكة 2030 ومبادرة السعودية الخضراء، أطلقت شركة توزيع في عام 2024 برنامجًا طموحًا لزراعة الأشجار. وقد شملت المبادرة زراعة 4,000 شجرة في تبوك و4,000 شجرة إضافية في بريدة. ولا تسهم هذه الجهود في تعزيز النظم البيئية المحلية فحسب، بل تدعم أيضًا الأهداف البيئية الأوسع من خلال تحسين جودة الهواء، وتعزيز التنوع البيولوجي، والمساعدة في مكافحة التغير المناخي في هذه المناطق.



# الإدارة المتكاملة للموارد البيئية واستعادة النظم البيئية

تحدّد سياسة الصحة والسلامة والبيئة والأمن لدى سيسكو القابضة توجهًا واضحًا لحماية البيئة وإدارة الموارد الطبيعية بمسؤولية. وتستند هذه السياسة إلى نظام إدارة بيئية مُنظّم، حيث تحافظ خمس من شركات المحفظة الاستثمارية السبع على شهادة أيزو 14001:2015.

وفي عام 2024، بَنَت سيسكو القابضة على هذا الأساس من خلال تعزيز المعايير البيئية، وتوسيع نطاق أفضل الممارسات عبر محفظتها الاستثمارية، وترسيخ ثقافة التحسين المستمر.

وقد وضعت عدة شركات ضمن المحفظة عمليات مخصّصة لتعزيز إدارة البيئة. فعلى سبيل المثال، تقوم لوجي بوينت ومحطة بوابة البحر الأحمر وس.أ.تالكي وإسناد بدمج أنظمة الإدارة البيئية ضمن أطر أوسع لإدارة الجودة والصحة والسلامة، والتي تتضمن جوانب بيئية تفصيلية، وتقييمات للأثر، وسجلات للمخاطر. كما تحافظ كنداسة على سياسات شاملة للجودة والبيئة لضمان الامتثال الكامل لمعايير أيزو، بما يعزز الأداء البيئي المتسق على مستوى المجموعة.

وتواصل محطة بوابة البحر الأحمر تعزيز امتثالها لمتطلبات المركز الوطني للرقابة على الالتزام البيئي. ففي عام 2024، بدأت الشركة عملية الجمع والتحقق من بيانات الأداء البيئي اللازمة للحصول على تصريح التشغيل البيئي .ولا يزال العمل جارٍ، ومن المتوقع استكمال المتطلبات وإصدار التصريح بحلول ديسمبر 2025. ويعكس هذا الجهد المستمر التزام محطة بوابة البحر الأحمر بالامتثال للأنظمة البيئية الوطنية وتعزيز الإدارة البيئية المسؤولة عبر عملياتها.

وبالمثل، عزّزت توزيع تميزها التشغيلي من خلال تطوير سياسة ودليل نظام إدارة متكامل وشامل يوجّه العمليات المتعلقة بالجودة والبيئة والصحة والسلامة على مستوى الشركة. ويسهم هذا النظام في ضمان الاتساق، والامتثال للمعايير الدولية، وترسيخ ثقافة التحسين المستمر عبر جميع العمليات، مما يعزز التزام سيسكو القابضة بالإدارة المتكاملة للموارد والنمو المستدام.

وبناءً على هذا الأساس، قامت توزيع بتطبيق إجراءات التشغيل القياسية وتعليمات العمل التفصيلية لجميع أنشطة التشغيل والصيانة، بما يضمن أداءً فعالًا ومتسقًا في مختلف مواقعها. كما أدخلت الشركة إجراءات تشغيل قياسية خاصة بالجودة والصحة والسلامة والبيئة لتوحيد الممارسات وتعزيز المساءلة والمواءمة مع أفضل الممارسات الدولية.



دراسة حالة

## تعزيز التميّز البيئي لدى س.أ.تالكي

تجسّد س.أ.تالكي التزام سيسكو القابضة بالمسؤولية البيئية من خلال التطبيق الفعّال لمعايير أيزو 14001:2015 وتنفيذ أجندة استدامة استباقية. وفي إطار سياسة نظام الإدارة المتكاملة لديها، يتم تضمين الإشراف البيئي في العمليات اليومية، عبر حملات توعوية أسبوعية وشهرية وربع سنوية تهدف إلى نشر الوعي وتعزيز أفضل الممارسات في مختلف مواقع الشركة وبين أفراد القوى العاملة.

وفي يونيو 2024، احتفلت س.أ.تالكي بـ اليوم العالمي للبيئة من خلال عقد جلسات توعوية وحوارية تحت شعار:

استعادة الأراضي، مكافحة التصحر، وتعزيز القدرة على مواجهة الجفاف". كما قادت الشركة حملة تنظيف واسعة النطاق في كورنيش الجبيل، نظّمتها إدارتا الصحة والسلامة والجودة والبيئة والامتثال، والمبيعات والتسويق. وقد شارك موظفون من عدة مواقع تشغيلية، وتمكّن الفريق من جمع 1.6 طن من النفايات، في إنجاز يعكس المشاركة الفعّالة للموظفين والأثر البيئي الحقيقي للمبادرة.

وتواصل س.أ.تالكي دفع جهود الاستدامة من خلال مبادرات متعددة، من أبرزها: برنامج النظافة التشغيلية الشاملة، إجراءات المحافظة على الموارد الطبيعية، بما في ذلك ترشيد استهلاك الكهرباء والمياه، ونظام تتبع كفاءة استهلاك الوقود في المركبات عبر نظام التحديد العالمي للمواقع. وتهدف جميع هذه الجهود إلى تقليل البصمة البيئية وتحسين الكفاءة التشغيلية وتعكس هذه المبادرات المتكاملة ريادة س.أ.تالكي في الأداء البيئي، ودورها الحيوي في تعزيز أهداف سيسكو القابضة الأوسع في مجال الاستدامة.

دراسة حالة

## إعادة ابتكار كفاءة التزود بالوقود

في إطار التزام محطة بوابة البحر الأحمر بالإدارة المتكاملة للموارد البيئية، عمل فريقا البنية التحتية والعمليات على تحسين عملية التزوّد بالوقود للرافعات الساحلية بهدف الحد من هدر الطاقة وتحسين الكفاءة التشغيلية. ففي السابق، كانت كل عملية تزوّد تتطلّب جهدًا يدويًا كبيرًا وتستغرق نحو ثماني دقائق للدورة الواحدة، مما أدى إلى زيادة فترات التوقف غير الضرورية وإطالة وقت التعامل مع الوقود.

ومن خلال تفعيل نقطة تزوّد منخفضة وإعادة تصميم مسار عملية التزوّد بالوقود، نجحت محطة بوابة البحر الأحمر في خفض زمن التزوّد بالوقود بنسبة ٪ 25 — من ثماني دقائق إلى ست دقائق، بما أسهم في توفير586 ساعة عمل سنويًا، إضافة إلى تقليل استهلاك الطاقة أثناء التوقف وتحسين مستوى السلامة للمشغلين.

وتبرهن هذه المبادرة على أن التحسينات الصغيرة والموجهة يمكن أن تحقق نتائج كبيرة بيئيًا وتشغيليًا. ومن خلال دمج الكفاءة والسلامة والمحافظة على الموارد، تواصل محطة بوابة البحر الأحمر تعزيز نهجها في الإدارة المستدامة للمحطات والارتقاء بمسؤوليتها البيئية.



# الإدارة الرشيدة للطاقة عبر العمليات

تتبنى سيسكو القابضة نهجًا استراتيجيًا في إدارة الطاقة عبر عملياتها، إدراكًا منها للمخاطر والفرص المرتبطة بارتفاع تكاليف الطاقة وتطور الأنظمة التنظيمية.

وانسجامًا مع مبادرة السعودية الخضراء، تعمل الشركة على تعزيز كفاءة الطاقة ودمج الحلول منخفضة الكربون ودعم شركات محفظتها الاستثمارية في خفض استهلاك الطاقة. ومن خلال الابتكار والتعاون، تهدف سيسكو القابضة إلى تعزيز مرونة عملياتها والمساهمة في تحقيق مستهدف المملكة للحياد الصفري بحلول عام 2060.

## الابتكار في مجال الطاقة

تشكل كفاءة الطاقة حجر الأساس لطموحات سيسكو القابضة للوصول إلى الحياد الصفري، ومحركًا رئيسيًا لتعزيز مرونة العمليات على المدى الطويل. وفي عام 2024، تبني شركات المحفظة الاستثمارية على مبادرات الأعوام السابقة من خلال توسيع إجراءات توفير الطاقة ودمج الحلول المتجددة في العمليات الأساسية.

حققت كنداسة الطاقة تقدمًا ملحوظًا في عام 2024 عبر تركيب نظام استعادة الطاقة في وحدة التناضح العكسي التي أعيد تأهيلها حديثًا، والذي يُعد الخطوة الأولى في خطة أوسع لتحديث كامل المحطة باستخدام تقنيات متقدمة لاستعادة الطاقة. وتعكس هذه المبادرة — إلى جانب حصول الشركة على شهادة أيزو 50001:2018 — التزام كنداسة بالحد المنهجي من استهلاك الطاقة، وخفض التكاليف التشغيلية، وتقليل بصمتها الكربونية.

وبحسب أحدث تقارير المركز السعودي لكفاءة الطاقة(SEEC) ، حققت كنداسة انخفاضًا بنسبة 2٪ في الاستهلاك الكهربائي النوعي، حيث تراجع من 4.87 كيلوواط في الساعة لكل متر مكعب في عام 2023 إلى 4.77 كيلوواط في الساعة لكل متر مكعب في عام 2024. ويأتي هذا التحسن نتيجة الجهود المستمرة في تحسين العمليات، والتركيز على تحديث المعدات، وتنفيذ مبادرات فعّالة لإدارة الطاقة. ولا يعكس هذا الانخفاض وفورات ملموسة في الطاقة فحسب، بل يسهم أيضًا بشكل مباشر في خفض البصمة الكربونية للشركة وتعزيز الاستخدام المسؤول للموارد على مستوى المجموعة.

وتُبرز هذه الجهود كيف تنتقل سيسكو القابضة من تحسينات منفردة إلى نهج منهجي شامل للابتكار في مجال الطاقة، نهج يعزز الكفاءة ويقلل الانبعاثات ويعزز مكانة الشركة كقائد في قطاع الخدمات اللوجستية والبنية التحتية المستدامة.

**إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة (غيغا جول)**




* تم إعادة بيان الرقم.

**%2**

حققت كنداسة انخفاضا بنسبة 2%, في الاستهلاك الكهربائي النوعي (SEC)



| استهلاك الطاقة* | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| **استهلاك الطاقة المباشرة** | | |
| إجمالي استهلاك الوقود (لتر) | 27,254,378** | 25,460,883 |
| استهلاك البنزين من المركبات (لتر) | 1,018,671** | 1,715,786 |
| استهلاك الديزل من العمليات (لتر) | 22,932,862** | 19,997,243 |
| استهلاك الديزل من المركبات (لتر) | 3,274,416** | 3,748,054 |
| إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة (غيغا جول) | 1,038,582** | 962,886 |
| **استهلاك الطاقة غير المباشرة** | | |
| استهلاك الكهرباء (الفروع، المكاتب، وغيرها؛ كيلوواط ساعة) | 573,162** | 548,654 |

* تمت إعادة بيان نتائج عام 2023 الخاصة بسيسكو القابضة لتعكس منهجية أكثر دقة في الحساب.

* وفقًا لجرد غازات الدفيئة المحدث لعام 2023 لدى سيسكو القابضة، تم اعتماد منهجية "التحكم المالي". وبناءً على ذلك، تشمل انبعاثات غازات الدفيئة للنطاقين 1 و2 سيسكو القابضة وشركاتها التابعة، وهي: محطة بوابة البحر الأحمر، إسناد، لوجي بوينت، وكنداسة. ويتم الإبلاغ عن بيانات استهلاك الطاقة ضمن نفس الحدود.

** تمت إعادة بيان الأرقام.

**دراسة حالة**

## تعزيز الاستدامة من خلال إدارة ذكية للطاقة

واجهت محطة بوابة البحر الأحمر تحديًا كبيرًا نتيجة ارتفاع تكاليف الديزل، مما أثر على الميزانيات وزاد من البصمة البيئية. وللتعامل مع هذا التحدي، سعى الفريق إلى خفض تكلفة المرافق لكل وحدة مكافئ عشرين قدم من 6.2 ريال سعودي إلى 5 ريالات سعودية، مع تقليل استهلاك الديزل والانبعاثات.

ومن خلال التحليل الدقيق لاستهلاك الطاقة، وتحسين العمليات، والتحول من استخدام مولدات الديزل إلى الاعتماد على الكهرباء المربوطة بالشبكة العامة، تمكنت المحطة من تحقيق توفير يقدَّر بنحو 117 ألف ريال سعودي شهرياً — أي ما يعادل 1.4 مليون ريال سعودي سنويًا — إضافة إلى خفض استهلاك الوقود وانبعاثات الغازات الدفيئة.

وتبرز هذه المبادرة كيف يمكن لإدارة الطاقة الذكية أن تحوّل الضغوط التشغيلية الناتجة عن ارتفاع التكاليف إلى مكاسب مستدامة، مما يعكس التزام محطة بوابة البحر الأحمر بالكفاءة والمسؤولية البيئية.

**دراسة حالة**

## كفاءة مضيئة

أطلق فريق البنية التحتية في محطة بوابة البحر الأحمر مشروع "كفاءة مضيئة" بهدف خفض استهلاك الطاقة الناتج عن الإضاءة غير الضرورية في الورش والمكاتب والمناطق المشتركة. ففي السابق، كانت المصابيح العاملة بتقنية الصمام الثنائي الباعث للضوء تعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع، مما أدى إلى ارتفاع التكاليف وانخفاض العمر التشغيلي للمصابيح.

ومن خلال استبدال هذه المصابيح بأخرى مزودة بمستشعرات للحركة، أصبحت الإضاءة تعمل فقط عند الحاجة، مما أسفر عن خفض استهلاك الطاقة بنسبة 45٪ وتوفير 5,954 ريال سعودي سنويًا، إلى جانب زيادة العمر التشغيلي للمصابيح.

وتُجسّد هذه المبادرة التزام محطة بوابة البحر الأحمر بالتحسينات الذكية والمستدامة، وتثبت أن أكثر الحلول إشراقًا هي تلك التي تستهلك طاقة أقل.

# استدامة الموارد المائية

تعمل سيسكو القابضة على تعزيز الإدارة المسؤولة للمياه من خلال اعتماد تقنيات موفرة للمياه، وتقوية آليات منع التسرب والصيانة، وتوسيع أنظمة إعادة استخدام المياه ومعالجتها.

وفي ظل تزايد ندرة المياه في المنطقة، أصبحت الإدارة الفعّالة للمياه عنصرًا جوهريًا لضمان استدامة الموارد على المدى الطويل وتعزيز مرونة العمليات.

فعلى سبيل المثال، أطلقت لوجي بوينت مبادرات لإعادة استخدام المياه من خلال جمع المكثفات الناتجة عن وحدات تكييف الهواء وإعادة استخدامها في ري المساحات الخضراء وتنظيف المرافق، مما أدى إلى خفض استهلاك المياه العذبة بشكل كبير. وفي المقابل، تواصل كنداسة إعطاء الأولوية للتحول من نقل المياه بواسطة الصهاريج إلى استخدامها عبر شبكة الأنابيب الخاصة بها، الأمر الذي يسهم في رفع كفاءة التوزيع وتقليل الأثر البيئي. وقد نجحت كنداسة في عام 2024 في خفض مبيعات المياه عبر الصهاريج من28٪ إلى ٪15 من إجمالي المبيعات، مع تزويد معظم الكميات الآن عبر شبكة الأنابيب. وقد أدى هذا التحول إلى انخفاض واضح في بصمتها الكربونية والمساهمة في نظام أكثر استدامة وكفاءة لإدارة المياه.

وبالتوازي مع ذلك، عززت توزيع مبادراتها في الاستدامة البيئية من خلال تطوير البنية التحتية وتحسين إدارة جودة المياه. فقد افتتحت الشركة محطة حديثة لمعالجة مياه الصرف الصحي والمياه الصناعية في المدينة المنورة، مما يعزز من قدرة المنطقة على معالجة المياه ويدعم الإدارة المسؤولة للموارد المائية بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030. كما أطلقت توزيع محطة جديدة لمعالجة المياه في المدينة الصناعية الثانية بجدة، إلى جانب إنشاء محطة ضخ صناعية وزراعية تخدم كلًا من المدينة الصناعية الثانية والثالثة. وتساهم هذه المشاريع بشكل كبير في التنمية المستدامة للمناطق الصناعية الرئيسة، معززة التزام توزيع بالمسؤولية البيئية والاستخدام الفعّال للموارد عبر المملكة.

وفي ذات السياق، عززت توزيع إطار ضمان جودة المياه من خلال المراقبة المستمرة والمعايرة الدورية لمؤشرات الجودة في جميع المواقع. كما تتعاون الشركة مع مختبرات خارجية معتمدة لضمان الامتثال الكامل للأنظمة المحلية، وحماية الصحة العامة، والحفاظ على أعلى معايير جودة المياه وموثوقيتها.

ونتيجة لهذه المبادرات المشتركة، انخفضت كثافة استهلاك المياه لدى سيسكو القابضة بنسبة تقارب 50٪ في عام 2024، حيث تراجعت من 11,297 مترًا مكعبًا لكل موظف في عام 2023 إلى 5,708 أمتار مكعبة لكل موظف، مما يعكس كفاءة أعلى وتقدمًا واضحًا في إدارة المياه المستدامة عبر شركات المجموعة.

**50%**

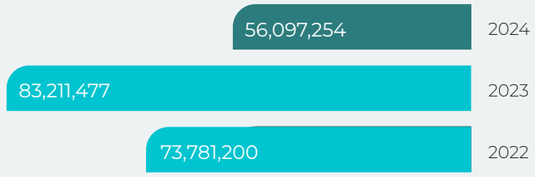
**نسبة انخفاض كثافة استهلاك المياه في سيسكو القابضة**



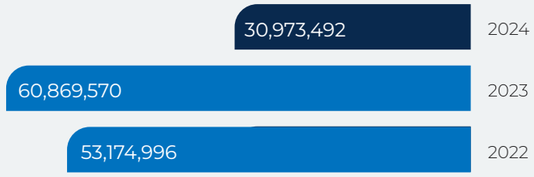
| استهلاك المياه | 2022 | 2023* | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي سحب المياه (م³) | 73,781,200 | 83,211,477 | 56,097,254 |
| إجمالي تصريف المياه (م³) | 20,587,531 | 22,320,919 | 25,123,762 |
| إجمالي استهلاك المياه (م³) | 53,174,996 | 60,869,570 | 30,973,492 |
| كمية المياه المعالجة والمعاد استخدامها (م³) | 36,533,600 | 37,660,000 | 35,018,374 |
| كثافة استهلاك المياه (م³/الموظف) | 25,032 | 11,297 | 5,708 |

* بيانات عامي 2022 و2024 الخاصة باستهلاك المياه لا تشمل شركة إيليت.
* بيانات سحب المياه لا تشمل سيسكو القابضة، وبيانات عام 2022 لا تشمل س.أ.تالكي.
* بيانات تصريف المياه لا تشمل سيسكو القابضة، وبيانات عام 2022 لا تشمل س.أ.تالكي.
* بيانات المياه المعالجة والمعاد استخدامها لا تشمل سيسكو القابضة.
* كثافة استهلاك المياه لا تشمل سيسكو القابضة، وبيانات عام 2022 لا تشمل س.أ.تالكي.
* تمت إعادة بيان أرقام استهلاك المياه لعامي 2022 و2023 بسبب تغيّر منهجية الحساب.

**إجمالي سحب المياه (م³)**




**إجمالي استهلاك المياه (م³)**






دراسة حالة

## تعزيز البنية التحتية المائية بالشراكة مع مدن

في خطوة استراتيجية تهدف إلى تعزيز خدمات المياه في المدن الصناعية، وقّعت توزيع اتفاقية مدتها ثلاث سنوات مع الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية (مدن) لتولي تشغيل وتسويق خدمات مياه الشرب في عدد من المدن الصناعية الرئيسة في المملكة العربية السعودية.

وتهدف هذه الشراكة إلى تحسين جودة وتوفر مياه الشرب في هذه المناطق الاقتصادية الحيوية، مما يسهم بشكل محوري في دعم الأنشطة الصناعية الحالية وتحفيز النمو المستقبلي. ومن خلال تعزيز موثوقية وانتشار البنية التحتية الأساسية للمياه، تعكس هذه المبادرة التزام توزيع المستمر بتمكين التنمية الصناعية المستدامة في مختلف أنحاء المملكة.

# تعزيز حلول النفايات الدائرية

تؤدي التطورات التنظيمية وارتفاع تكاليف التخلص من النفايات إلى تسريع الحاجة إلى حلول متقدمة لإدارة النفايات. وفي هذا السياق، تعمل سيسكو القابضة على تعزيز تركيزها على ممارسات الاقتصاد الدائري التي تهدف إلى الحد من الأثر البيئي، واستعادة القيمة من الموارد، ودعم الاستدامة طويلة الأمد. وتتابع الشركة مجموعة واسعة من تدفقات النفايات الخطرة وغير الخطرة عبر شركات محفظتها الاستثمارية.

وفي عام 2024، عززت لوجي بوينت جهودها في الاستدامة من خلال الحد من توليد النفايات عبر التخلص التدريجي من المواد أحادية الاستخدام، بما في ذلك عبوات المياه البلاستيكية والأكواب ذات الاستخدام الواحد وبطاقات العمل المطبوعة، بما يدعم ثقافة تشغيلية أكثر استدامة في مختلف مواقعها. كما طبّقت توزيع مبادرة للحد من استخدام الورق عبر التحول من النماذج والتقارير الورقية إلى النسخ الإلكترونية الأسهل إدارة وتخزينًا ومشاركة. وقد أسهم هذا التحول الرقمي في خفض استهلاك الورق وتحسين الكفاءة التشغيلية.

وفي العام نفسه، أطلقت إيليت مبادرة مستدامة لإعادة تدوير الورق المقوى تهدف إلى الحد من النفايات الناتجة عن أنشطتها التجارية. ومن خلال شراكتها مع شركة إعادة تدوير محلية في قطر، ضمنت إيليت جمعًا فعّالًا وإعادة تدوير للورق المقوى، مما أدى إلى تقليل كميات النفايات المرسلة إلى مكبات النفايات. كما تعاونت إيليت مع مجموعة الإمارات للبيئة للمشاركة في مشروع جذور واحدة، شجرة مجتمع واحد في دولة الإمارات العربية المتحدة، وتمكّنت من جمع 3,540كيلوجرامًا من الورق لإعادة تدويره. وتعكس هذه المبادرات التزام إيليت المستمر بالإدارة المسؤولة للنفايات وتتماشى مع جهود سيسكو القابضة الأوسع للحد من الأثر البيئي عبر محفظتها الاستثمارية.

وبفضل هذه المبادرات مجتمعة، تمكّنت محفظة سيسكو القابضة من تحقيق انخفاض كبير في إجمالي النفايات المتولدة. ففي عام 2024، تراجع إجمالي توليد النفايات بنسبة تقارب 85٪، من 21.97 مليون كيلوجرام في عام 2023 إلى 3.62 مليون كيلوجرام، مما يعكس تحسينات ملحوظة في الكفاءة، وتحسنًا في ممارسات الفرز، واستمرار الجهود الرامية إلى الحد من النفايات من المصدر.

| النفايات | 2022 | 2023* | 2024 |
|---|---|---|---|
| **إجمالي النفايات المتولدة (كجم)** | 7,813,852 | 21,974,261 | 3,621,151 |
| إجمالي كمية النفايات غير الخطرة المتولدة (كجم) | 7,680,786 | 21,901,133 | 1,679,936 |
| إجمالي كمية النفايات الخطرة المتولدة (كجم) | 133,066 | 73,128 | 1,941,215 |
| **النفايات المحوّلة عن المدافن (كجم)** | 287,148 | 12,354,156 | 851,451 |
| غير الخطرة (كجم) | 156,216 | 12,281,058 | 824,336 |
| الخطرة (كجم) | 130,932 | 73,098 | 27,115 |
| **النفايات الموجّهة إلى المدافن (كجم)** | 7,526,704 | 9,620,105 | 2,769,700 |
| غير الخطرة (كجم) | 7,524,570 | 9,620,075 | 855,600 |
| الخطرة (كجم) | 2,134 | 30 | 1,914,100 |

* تم إعادة اصدار بيانات عام 2023 بسبب تغيّر منهجية الحساب.



دراسة حالة

## عادات أكثر استدامة ومكاتب أكثر ذكاءً

في عام 2024، نفذت سيسكو القابضة سلسلة من المبادرات العملية التي تركز على الاستدامة عبر مكاتبها، أسهم كل منها في إيجاد بيئة عمل أكثر مسؤولية ووعيًا بيئيًا.

وفي إطار التزامها المستمر بالحد من النفايات، ألغت الشركة استخدام الأكواب الورقية أحادية الاستخدام وعبوات المياه البلاستيكية في جميع مرافقها. وتدعم هذه الخطوة اعتماد البدائل القابلة لإعادة الاستخدام، مما يساعد على تقليل النفايات الناتجة عن المواد ذات الاستخدام الواحد، مع تشجيع الموظفين والزوار على تبني ممارسات أكثر استدامة وصحية.

وبالتوازي مع ذلك، سرعت سيسكو القابضة جهودها للتحول نحو بيئة عمل خالية من الورق. ومن خلال رقمنة العمليات الداخلية وتقليل استهلاك الورق عبر مختلف الإدارات، تمكنت الشركة من تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل بصمتها البيئية، مما يدعم استراتيجيتها القائمة على التحول الرقمي.

وتعكس هذه المبادرات مجتمعة النهج الأوسع لـ سيسكو القابضة في مجال الاستدامة: دمج إجراءات مدروسة وقابلة للقياس في العمليات اليومية لتحقيق أثر طويل المدى.



84%

نسبة الانخفاض التقريبي في إجمالي إنتاج النفايات

إجمالي النفايات المتولدة (كجم)

إجمالي كمية النفايات غير الخطرة المتولدة 2024 (كجم)

1,679,936

إجمالي كمية النفايات الخطرة المتولدة2024(كجم)

1,941,215




02

# ثقافة مزدهرة وشاملة

# ثقافة مزدهرة وشاملة

تضع سيسكو القابضة موظفيها في صميم نجاحها، حيث تلتزم ببناء فريق متنوع ومؤهل وعالي الأداء ضمن بيئة عمل آمنة وشاملة. ومن خلال برامج تدريب وتطوير موجهة ومزايا تنافسية، تسعى الشركة إلى تمكين موظفيها وتعزيز قدراتهم، مع التركيز على توسيع فرص العمل للمواطنين السعوديين والنساء في إطار التزامها بتحقيق نمو مستدام.

## الانجازات

**22%**
معدل التوطين في عام 2024

**19%**
زيادة في ساعات التدريب عن الصحة والسلامة

**32,546+**
ساعة تدريبية تم تقديمها في عام 2024

**100%**
من الموظفين مشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة

## الموضوعات الجوهرية لإطار الاستدامة

- استقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها
- الصحة والسلامة والرفاه
- التنوع والمساواة

## أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة




## ركيزة رؤية المملكة 2030






# استقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها

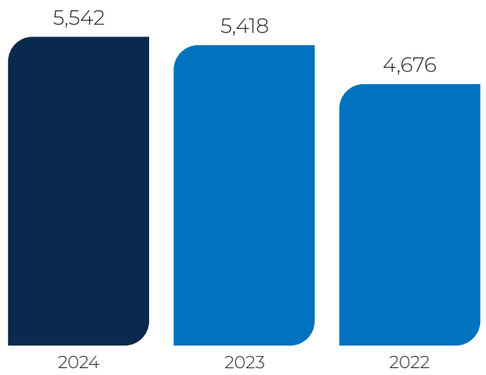
تعد المواهب عنصرًا أساسيًا يمكّن سيسكو القابضة من تحقيق النجاح والتنافسية على المدى الطويل. وتعتمد قدرة المجموعة على استقطاب الكفاءات وتطويرها والاحتفاظ بها بشكل مباشر على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز التميز التشغيلي ودعم الابتكار.

وانسجامًا مع رؤية المملكة 2030 تواصل سيسكو القابضة إعطاء الأولوية لتوفير فرص عمل نوعية للمواطنين السعوديين، إلى جانب الاستثمار في تنمية القدرات المحلية عبر شركاتها المختلفة. ويهدف نهج المجموعة في إدارة الموارد البشرية إلى بناء قاعدة قوية من المواهب الماهرة، وضمان استمرارية القيادات، وترسيخ ثقافة تقوم على الأداء والمساءلة والشمول.

تماشيًا مع جهود سيسكو القابضة المستمرة لبناء قوة عاملة مرنة وشاملة، بلغ إجمالي عدد الموظفين في شركات المحفظة الاستثمارية خلال عام 2024 5,542 موظفًا. وظل استقرار القوى العاملة قويًا مع معدل دوران ثابت بلغ 15.2%. كما ظهر تقدم واضح في مجالي التنوع والتوطين، حيث ارتفع عدد الموظفات بنسبة تزيد عن 3% ليصل إلى 146 موظفة.

للاطلاع على تفاصيل أكثر بشأن الخصائص الديموغرافية للقوى العاملة ومؤشرات التنوع، يرجى الذهاب إلى الصفحة 105.

### إجمالي عدد الموظفين (#)




**3%**
زيادة في عدد النساء العاملات

| القوى العاملة | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| العدد الإجمالي للموظفين | 4,676 | 5,418 | 5,542 |
| عدد الموظفين بدوام كامل | 4,676 | 5,418 | 5,542 |
| عدد الموظفين بدوام جزئي | 0 | 0 | 80 |

# معايير بيئة العمل

تلتزم **سيسكو القابضة** بترسيخ ثقافة عمل تقوم على الشفافية والمساءلة والاحترام المتبادل بما يضمن بيئة عمل آمنة وشاملة لجميع الموظفين. وتتوافق سياسات الموارد البشرية مع استراتيجية المجموعة المؤسسية ومع نظام العمل السعودي، بما يعزز ممارسات التوظيف العادلة والأخلاقية.

وتدعم هذه السياسات مبدأ تكافؤ الفرص في التقدم الوظيفي، كما توفر حزمة مزايا شاملة تشمل السكن ودعم التعليم والمواصلات ومخصصات الاتصال والمكافآت المبنية على الأداء والتأمين الصحي ومكافآت الولاء للموظفين ذوي الخدمة الطويلة.

وخلال مرحلة الانضمام إلى العمل يتلقى الموظفون الجدد تعريفًا شاملًا بالسياسات والإجراءات الأساسية، بما في ذلك مدونة السلوك وأخلاقيات العمل، وسياسات الصحة والسلامة والبيئة والأمن، وسياسات مكافحة التمييز، ومكافحة الرشوة والفساد، ومكافحة الاحتيال، وتحسين السلوك وإدارة العواقب، وآليات التظلم، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات. كما تقوم الشركات التابعة بمواءمة هذه السياسات بما يتناسب مع احتياجاتها التشغيلية، حيث تصدر س.أ.تالكي دليلًا للموظفين، بينما توفر إيليت دليلًا للثقافة المؤسسية وسياسة لإدارة وتطوير المواهب.

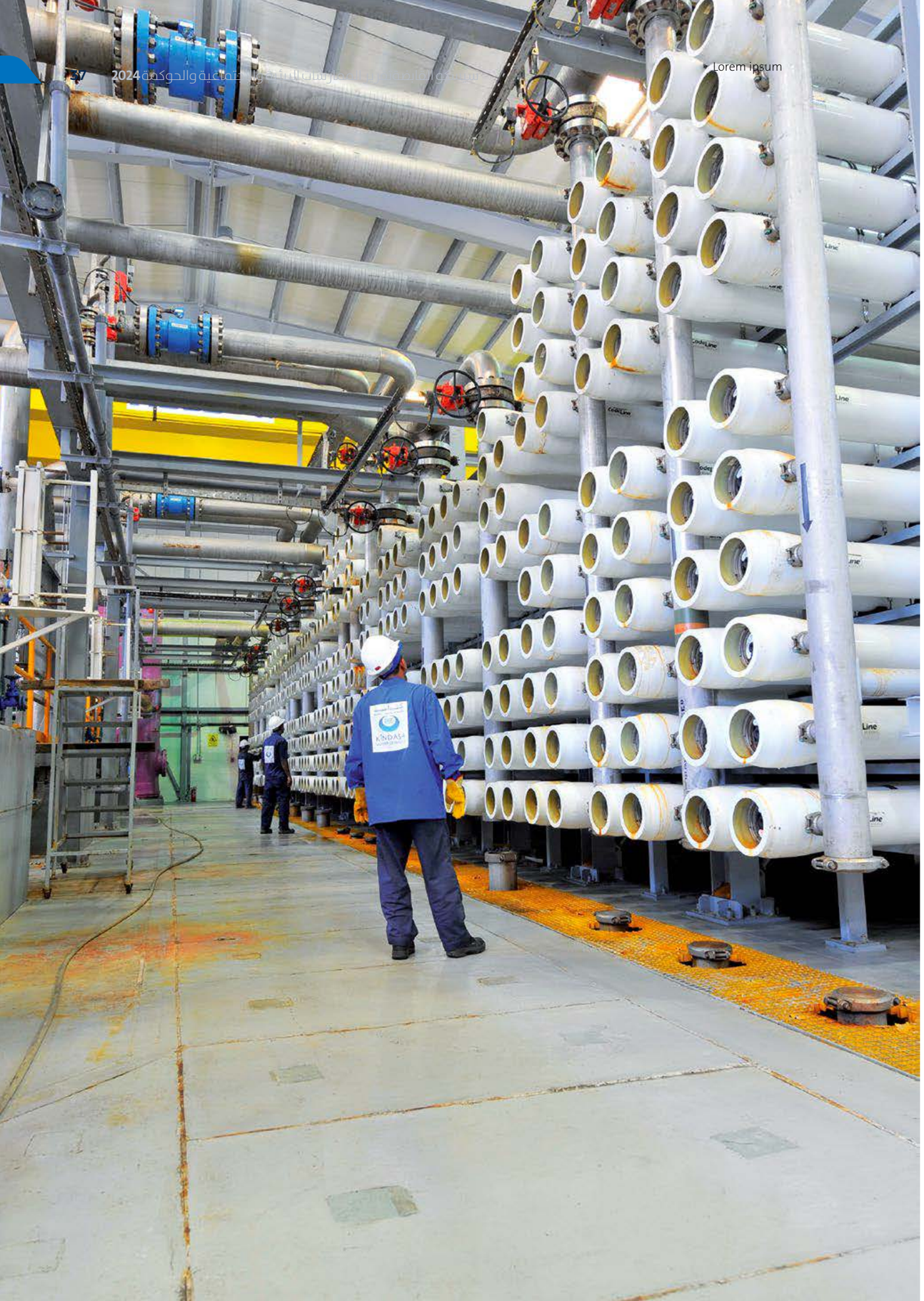
وبناء على التحسينات التي طرحتها مجموعة الموارد البشرية في عام 2023 والتي شملت توضيح هيكل الدرجات الوظيفية والمسميات وأساليب تقييم الأداء والمزايا، عززت **سيسكو القابضة** التزامها بالعدالة والشمول في عام 2024. فقد تم تحديث دليل الموارد البشرية لضمان مواءمته الكاملة مع نظام العمل السعودي، وتقوية السياسات التي تعزز تكافؤ الفرص وتحظر التمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنس أو الحالة الزوجية أو الوالدية أو المعتقد أو الإعاقة أو العمر أو الانتماء السياسي.

كما حظرت تحديثات عام 2024 بشكل صريح جميع أشكال التحرش، سواء الشخصي أو الجنسي أو العنصري أو المرتبط بالعمر، مع التركيز على حماية الفئات الضعيفة مثل النساء وذوي الإعاقة. وأسهمت هذه الإجراءات في تعزيز بيئة عمل آمنة ومحترمة للجميع، مدعومة بالاستمرار في تطبيق منهجية الأهداف والنتائج الأساسية لضمان مواءمة الأداء الفردي مع الأهداف المؤسسية.

وامتدادًا لهذا الالتزام على مستوى سلسلة القيمة اتخذت لوجي بوينت خطوات استباقية لمعالجة المخاطر المحتملة المتعلقة بحقوق الإنسان، خصوصًا تلك المرتبطة بعمالة الأطفال والعمل الخطير للشباب. وقد حددت الشركة العمليات والموردين الأكثر عرضة للمخاطر وطبقت إجراءات رقابية متقدمة تشمل تدقيق الموردين، وضمانات تعاقدية، وعناية واجبة داخلية.

كما تعمل كنداسة على تعزيز الوعي بالسياسات من خلال إرسال تحديثات دورية عبر البريد الإلكتروني للموظفين وشركاء الأعمال، وتشمل هذه التحديثات موضوعات تتعلق بالصحة والسلامة والبيئة، والأمن السيبراني، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات، والسياسات الجديدة، مما يضمن وضوحًا واتساقًا وتفاعلًا أكبر عبر المنظمة.

وللمزيد من التفاصيل يمكن الذهاب إلى **دليل الموارد البشرية** لسيسكو القابضة و**سياسة العمل السعودي** المتاحة للعامة.





Lorem ipsum

# تدريب الموظفين وتطويرهم

تعمل سيسكو القابضة على تنفيذ برامج شاملة للتدريب والتطوير تهدف إلى تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، مع دعم نموهم المهني وتطلعاتهم الوظيفية.

وفي عام 2024 قدمت المجموعة ما مجموعه 32,546 ساعة تدريبية، بمتوسط 6 ساعات تدريب سنويًا لكل موظف. وشمل المحتوى التدريبي مجموعة واسعة من الموضوعات، مثل إدارة المستثمرين والاتصال، وشهادة إدارة المشاريع الاحترافية، والإسعافات الأولية، والتدريب القيادي، إضافة إلى مهارات عملية متنوعة. ومن الجدير بالذكر تخصيص 172 ساعة للتدريب المتعلق بالاستدامة، مما يعكس التزام سيسكو القابضة بدمج ممارسات الاستدامة في قدرات موظفيها وتنمية الوعي المؤسسي في هذا المجال.

للاطلاع على البيانات التفصيلية الخاصة بالتدريب، يرجى الذهاب إلى الصفحة 108.

يتم إعداد خطة شاملة للتدريب والتطوير كل عام بما يتوافق مع سياسة التدريب المؤسسية لدى سيسكو القابضة. ويستند إعداد الخطة إلى تقييمات الأداء وتقديرات المديرين وتحليل فجوات المهارات، حيث يتم ترشيح الموظفين للبرامج التدريبية بناءً على احتياجاتهم الفردية وتقييمات القيادات وأولويات التخطيط للتعاقب الوظيفي. كما يسهم تفاعل أصحاب المصلحة في صياغة الاستراتيجية،

**يتم إعداد خطة شاملة للتدريب والتطوير كل عام بما يتوافق مع سياسة التدريب المؤسسية لدى سيسكو القابضة.**

إذ تساعد الآراء الواردة من استطلاعات الموظفين والاجتماعات العامة ومراجعات المديرين على ضمان مواءمة البرامج التدريبية لاحتياجات القوى العاملة وأهداف العمل.

وإلى جانب البرامج الرسمية تولي سيسكو القابضة اهتمامًا كبيرًا بالتدريب المتخصص المرتبط بالمهام، والذي يعزز التعلم أثناء العمل ويدعم التفاعل التجاري. ويحصل الموظفون على التوجيه والتغذية الراجعة والتطبيق العملي خلال المشاريع الرئيسة بإشراف القيادات الوظيفية. ويتم مراجعة جميع الترشيحات للتدريب الداخلي والخارجي بالتعاون مع مديري الأداء لضمان توافقها مع متطلبات

| التدريب | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي الساعات | 79,274 | 83,373 | 32,546 |
| إجمالي الساعات للموظفات | 15,018 | 18,365 | 3,464 |
| إجمالي الساعات للموظفين | 58,830 | 61,391 | 26,674 |
| متوسط الساعات لكل موظف | 17 | 15 | 6 |
| إجمالي ساعات التدريب في جوانب الاستدامة | 339 | 470 | 172 |

*بيانات إجمالي ساعات التدريب للموظفين والموظفات لا تشمل شركة إيليت. بيانات عام 2022 لا تشمل شركة إسناد.
*بيانات إجمالي ساعات التدريب في جوانب الاستدامة لا تشمل محطة بوابة البحر الأحمر وشركة كنداسة.
*بيانات متوسط الساعات لكل موظف في جوانب الاستدامة لا تشمل شركة كنداسة.



الدور الوظيفي واحتياجات الأداء والأولويات المؤسسية. ويسهم هذا النهج المنظم في ضمان أن تكون الاستثمارات التدريبية استراتيجية وموجهة ومؤثرة في تطوير الموظفين وفي أداء الأعمال.

**ويتم تقديم التدريب من خلال مزيج متوازن يشمل جلسات التعريف والتعلم أثناء العمل والدورات الداخلية والخارجية الإلزامية.**

ولقياس فعالية التدريب تتم متابعة كل برنامج من خلال تقييم يشارك فيه الموظف والمدير معًا، وتُستخدم نتائجه في إعداد خطط التطوير الفردية.

ولإزالة أي عوائق أمام المشاركة توفر سيسكو القابضة دعمًا ماليًا ولوجستيًا للتطوير، يشمل مخصصًا سنويًا للتعليم وإجازة مدفوعة لامتحانات الشهادات المهنية وتغطية رسوم التدريب والسفر والإقامة للبرامج الخارجية. كما يستفيد الموظفون من أداة إلكترونية لتخطيط المسار الوظيفي تمكنهم من تحديد أهداف التطوير طويلة المدى ومتابعتها.

ويتم التعامل مع ضعف الأداء من خلال مهل زمنية إلزامية للتدريب وتوجيه موجه وخطط لتحسين الأداء، بينما تتم متابعة النتائج من خلال مراجعات دورية وتتبع رقمي للأهداف والنتائج الأساسية ومؤشرات الأداء الرئيسة. كما يجري قياس فعالية التدريب باستخدام مؤشرات مثل متوسط ساعات التدريب لكل موظف ومعدلات إتمام البرامج، وتُوظّف الدروس المستفادة في إجراء تحديثات دورية على سياسة التعلم والتطوير.

في عام 2024 تلقى جميع موظفي سيسكو القابضة مراجعة منتظمة للأداء والتطوير الوظيفي ضمن عملية التقييم السنوي.



## أبرز برامج التدريب والتطوير

في عام 2024 واصلت سيسكو القابضة وشركاتها التابعة إعطاء الأولوية لتطوير الموظفين من خلال برامج تدريبية منظمة ومتوافقة مع احتياجات الأعمال، تهدف إلى تعزيز المهارات وتحسين الأداء ودعم النمو المؤسسي طويل المدى. وقد صُممت هذه المبادرات بما يلائم الاحتياجات المتجددة لكل وحدة عمل، مع الحفاظ على معايير التميز والكفاءة التشغيلية عبر المجموعة.

**أبرز برامج التدريب خلال العام شملت ما يلي:**

- ورشة عمل حول الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة تضمنت نظرة عامة على المفهوم وآثاره.
- تدريب على الأمن السيبراني ركز على أدوار ومسؤوليات الموظفين في حماية الشركة من التهديدات السيبرانية.
- اجتماعات عامة دورية تضمنت مناقشة البرامج الداخلية والمتطلبات القانونية الجديدة وورش عمل لتعزيز تفاعل الموظفين ومبادرات الموارد البشرية.
- نظام لإدارة ومتابعة المهام والأهداف لتطوير التحول الرقمي للأهداف اليومية والسنوية في سيسكو القابضة.
- تدريب على الذكاء العاطفي وإدارة الذات وإدارة الوقت في محطة بوابة البحر الأحمر.
- جلسات "تعلم على الغداء" في إيليت شملت تحديد الأهداف، تدريب المدربين، الرفاه الوظيفي، والوعي المالي.
- تدريب تقني ووظيفي تضمنت موضوعاته التخطيط المالي وإعداد الميزانيات والمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وشهادة شبكة سيسكو المعتمدة وبرنامج أوتوكاد والجوانب القانونية لإدارة الموارد البشرية وبرنامج السلامة والصحة المهنية أربع وخمسون ومؤشرات الأداء الرئيسة في كنداسة.

## التدريب والتطوير وإدارة الأداء

تماشيًا مع الإطار العام لإدارة الموارد البشرية في سيسكو القابضة تقوم الشركات التابعة بمواءمة ممارسات التدريب والأداء بما يتناسب مع احتياجاتها التشغيلية. فعلى سبيل المثال تجري لوجي بوينت وإسناد تحليلات لاحتياجات التدريب خلال مرحلة انضمام الموظفين، بينما تعتمد محطة بوابة البحر الأحمر منهج بطاقة الأداء المتوازن الذي يتضمن مؤشرات أداء طموحة، مدعومًا بتقييم فجوات الكفاءات وخطط تطوير فردية. وفي س.أ.تالكي يغطي مصفوفة التدريب سياسات الشركة وإجراءات العمل القياسية والوحدات الأساسية المتعلقة بالسلامة. كما توفر كنداسة برامج متخصصة للموظفين تشمل دبلوم الحوكمة المؤسسية وشهادة نظام إدارة الجودة وفق معيار أيزو 9001، بينما تدعم توزيع موظفيها من خلال برامج الإرشاد والتكليف المتبادل والتدريب المستمر.

وعند الحاجة يتم تطبيق خطط تحسين الأداء التي تحدد أهدافًا واضحة وجداول زمنية وتوقعات محددة، مع توفير دعم منظم ومساءلة مناسبة. ويتم تقييم أداء الموظفين من خلال مراجعات منتصف العام والتقييمات السنوية، مما يتيح حوارًا مباشرًا بين الموظفين ومديريهم حول الأداء الوظيفي والنمو المهني وتجربة العمل.

وقد أدخلت سيسكو القابضة إطارًا للكفاءات وبرنامجًا لمسارات التطور الوظيفي، مما يمكّن الموظفين من وضع الأهداف ومتابعتها بالتعاون مع المديرين، مع تعزيز التخطيط للتعاقب الوظيفي وزيادة الإنتاجية. ويحصل الموظفون الذين يسعون لمتابعة تعليمهم على رعاية دراسية وإجازات دراسة ودعم مالي، وذلك ضمن سياسة الإجازة الدراسية التي تمنح إجازة مدفوعة بالكامل لأداء الامتحانات.

وأخيرًا تضمن سياسة الترقية في سيسكو القابضة عملية تقدم وظيفي شفافة ومنظمة. كما توفر فرص التوظيف الداخلي مسارًا للموظفين لتوسيع خبراتهم واستكشاف مسارات مهنية جديدة عبر المجموعة سواء من خلال التقدم الرأسي أو التنقل الأفقي.



# مشاركة القوى العاملة

ترى سيسكو القابضة أن مشاركة الموظفين ورفاههم عنصران أساسيان في تعزيز مرونة المنظمة وأدائها على المدى الطويل.

ومن خلال استطلاعات المشاركة الدورية التي تُجرى كل عامين على مستوى المجموعة والشركات التابعة، ترصد سيسكو القابضة آراء الموظفين في مجالات محورية تشمل القيادة والتواصل وفرص التطوير وإدارة الأداء وثقافة العمل والسلامة ومدى اتساق الجهود مع استراتيجية الشركة. ويتم قياس نتائج الاستطلاعات مقارنة بالمعايير الوطنية ومرجعيات القطاع، وتُستخدم النتائج لتطوير خطط تنفيذية تهدف إلى تعزيز الروح المعنوية والتحفيز والإنتاجية في جميع أنحاء المنظمة.

لدعم قوة عاملة عالية الأداء وشاملة، تقدم سيسكو القابضة مجموعة واسعة من المزايا المصممة لتلبية احتياجات الموظفين ومختلف مراحلهم الحياتية. ويحصل الموظفون بدوام كامل على حزمة شاملة تتماشى مع نظام العمل السعودي وتشمل التأمين الصحي، والإجازات المرضية، والإجازة السنوية، ومكافآت العمل الإضافي، وإجازة الزواج والامتحانات، ومخصصات التعليم، ومكافأة شهر رمضان. وتقدم بعض الشركات التابعة مزايا إضافية تتجاوز المتطلبات النظامية، مما يعزز الاحتفاظ بالموظفين ويدعم التوازن بين العمل والحياة.

في عام 2024 استمرت إجازة الوالدين في كونها عنصرًا مهمًا ضمن استراتيجية سيسكو القابضة للعناية بالموظفين. وعلى مستوى المجموعة استفاد 88 موظفًا من إجازة الوالدين، وبلغت نسبة العودة إلى العمل 100%، مما يعكس ثقافة داعمة وممارسات منظمة لتسهيل إعادة الاندماج الوظيفي. فعلى سبيل المثال تمنح كنداسة الموظفات عشر أسابيع من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، موزعة على أربعة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع بعدها،

**100%**

**نسبة العودة إلى العمل**

مع إمكانية تمديد الإجازة شهرًا إضافيًا دون أجر. كما تُمنح الموظفات ساعة رضاعة يوميًا لمدة تصل إلى عامين دون أي خصم من الراتب، إلى جانب توفير حماية قانونية خلال فترة إجازة الأمومة وما بعدها. ويحق للموظفين الذكور الحصول على ثلاثة أيام من إجازة الأبوة مدفوعة الأجر، تُؤخذ خلال الأسبوع الأول من ولادة الطفل.

وإضافة إلى سياسات التعويضات والإجازات تدرك سيسكو القابضة أهمية التقدير الوظيفي والدعم المهني طويل المدى. وتساهم برامج مثل استدامة، وهو برنامج لتحسين الرواتب مبني على الأداء للمواطنين السعوديين، وبدل مهارات الذي يدعم تقدم المرأة، في تعزيز النمو الفردي ودعم جهود التوطين. كما تُمنح مكافآت الولاء عند إكمال خمس سنوات وعشر سنوات وخمس عشرة سنة من الخدمة، مما يعزز الارتباط طويل المدى بالشركة.

| المشاركة والرضا | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الموظفين بدوام كامل الذين تلقوا مراجعة أداء وتطوير وظيفي | 2,555 | 3,019 | 2,803 |
| نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعة أداء وتطوير وظيفي (%) | 55 | 56 | 51 |



وتوفر المجموعة كذلك دعمًا منظمًا خلال مراحل الانتقال الوظيفي بما يشمل التقاعد أو انتهاء العلاقة التعاقدية. ويستحق جميع الموظفين مكافأة نهاية الخدمة وفقًا لنظام العمل السعودي. أما للموظفين غير السعوديين فيشمل ذلك تذاكر إعادة التوطين للموظف ومرافقيه. وفي حالات إعادة الهيكلة أو تقليص الوظائف تعطي سيسكو القابضة الأولوية للنقل الداخلي أو تقديم الدعم في إيجاد فرص خارجية لتقليل الاضطراب والحفاظ على قابلية التوظيف.

ولتعزيز ثقافة عمل إيجابية وشاملة تنظم الشركات التابعة مجموعة واسعة من فعاليات المشاركة مثل المخيمات الشتوية، واحتفالات اليوم الوطني ويوم التأسيس، ولقاءات رمضان، واحتفالات العيد، وفعاليات نهاية العام، إضافة إلى أيام تقدير خاصة مثل يوم المثلجات. وتساهم هذه الأنشطة في تعزيز روح المجتمع ورفع معنويات الموظفين وترسيخ التزام سيسكو القابضة ببيئة عمل قائمة على القيم.

**معدل العودة إلى العمل (%)**




**معدل الاحتفاظ بالموظفين (%)**






# الصحة والسلامة والرفاه

تلتزم سيسكو القابضة بتطبيق أعلى معايير الصحة والسلامة وحماية البيئة والأمن التشغيلي في جميع أنشطتها. وتعتمد المجموعة سياسة شاملة للصحة والسلامة والبيئة والأمن تهدف إلى حماية الموظفين والحفاظ على الأصول وتعزيز ممارسات الأعمال المسؤولة

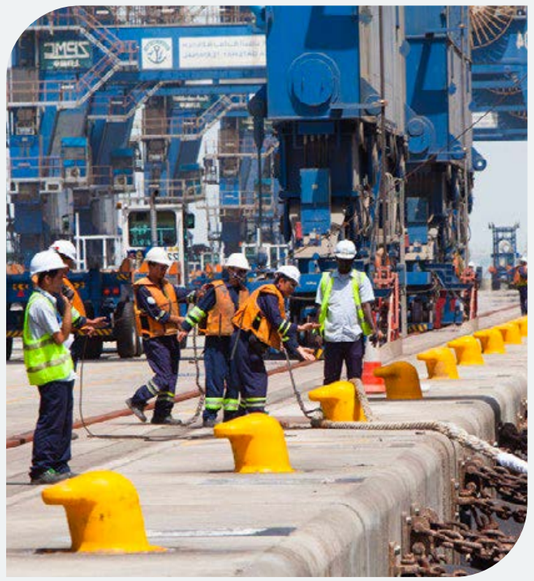
وتقوم كل شركة تابعة بتطوير إجراءات تتناسب مع سياقها التشغيلي مع الالتزام الكامل بسياسات المجموعة ومدونة السلوك وأخلاقيات العمل. وتُدعم هذه الالتزامات من خلال التدريب المنتظم وعمليات التدقيق الدورية والمتابعة المستمرة لضمان الامتثال وتعزيز إدارة المخاطر.

تلعب إدارة الصحة والسلامة دورًا محوريًا في ضمان بيئات عمل آمنة من خلال إجراء عمليات تدقيق وفحص صارمة تشمل السلامة والصحة المهنية والصحة العامة والنظافة وعمليات التحقق الإداري للسلامة. وتعمل الإدارة بشكل استباقي على تقييم المخاطر وتزويد الموظفين بالأدوات والإرشادات العملية لتحديد الأخطار، كما تشترط إجراء تقييم للمخاطر قبل بدء أي مهمة. ومن خلال نظام إلكتروني لإدارة السلامة تتم عمليات تسجيل الحوادث والإبلاغ عنها وتحليلها بكفاءة، مما يعزز ثقافة التحسين المستمر في مجال السلامة.

وتشغل الشركات التابعة أنظمة إدارة للصحة والسلامة والبيئة مصممة وفق طبيعة عملياتها ومواقعها. وقد حصلت عدة شركات، بما في ذلك لوجي بوينت وس.أ.تالكي، على شهادات أيزو 45001 للصحة والسلامة المهنية وأيزو 14001 للإدارة البيئية. وترتكز هذه الأنظمة على سجلات مخاطر شاملة وإجراءات رسمية لتحديد الأخطار وتقييم المخاطر ووضع الضوابط التشغيلية. فعلى سبيل المثال تطبق لوجي بوينت بروتوكولاتها التنظيمية لتقييم المخاطر وتنفيذ الضوابط التي تقلل احتمالية وقوع الحوادث وحدّتها.

وبالإضافة إلى ضمان السلامة في مواقع العمل توفر لوجي بوينت خدمات رعاية صحية خارج نطاق العمل من خلال شراكتها مع مركز البحر الأحمر الطبي، كما تنسق مع الهيئة العامة للموانئ لتفعيل خدمات الإسعاف أثناء حالات الطوارئ. ويسهم هذا النهج المتكامل في توفير حماية شاملة للعاملين في جميع عمليات الشركة.

وتدير توزيع نظامًا متكاملًا لإدارة الصحة والسلامة المهنية حاصلًا على شهادات أيزو 45001 وأيزو 14001 وأيزو 9001، ويغطي النظام جميع أنشطة المياه ومعالجة مياه الصرف، ويشمل الموظفين والعمال المؤقتين والمتعاقدين.





ويطبق هذا النظام على جميع الأنشطة دون أي استثناء. واستنادًا إلى سياسة السلامة والدليل التشغيلي تعمل توزيع على إدارة المخاطر مثل الانبعاثات البيئية والإصابات المهنية من خلال إجراءات منظمة ومشاركة فعّالة من الموظفين، مما يعزز الرفاه والسلامة والتحسين المستمر. وفي توزيع يتم تمكين الموظفين من الإبلاغ عن الأخطار أو الابتعاد عن المواقف غير الآمنة دون أي خوف من الانتقام.

وتضمن قنوات الإبلاغ المجهولة وإجراءات التشاور الرسمية السرية والحماية. كما تُدمج مشاركة العاملين في تطوير وتنفيذ نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، ويُدعم ذلك بالتشاور المنتظم والتواصل الواضح حول موضوعات السلامة. وتُعقد يوميًا اجتماعات سلامة قصيرة قبل بدء الأعمال لتعزيز الوعي بالمخاطر الخاصة بالمهام وتشجيع السلوكيات الآمنة.

## ثقافة السلامة

شهدت سيسكو القابضة في عام 2024 تحسنًا كبيرًا في أداء السلامة، حيث انخفض عدد إصابات العمل التي نتج عنها فقدان وقت العمل إلى 8 حالات مقارنة بـ 26 حالة في عام 2023. كما انخفض إجمالي الإصابات المسجلة بين المتعاقدين من 8 حالات إلى 4 حالات. ولم تُسجل أي وفيات بين المتعاقدين خلال العام، بينما سُجلت وفاة واحدة لأحد الموظفين. وقد خضع كل حادث لتحقيق شامل، وتم تنفيذ الإجراءات التصحيحية ودمج الدروس المستفادة في العمليات اليومية لتعزيز ثقافة السلامة في المجموعة.

وعززت توزيع هذه الثقافة الوقائية من خلال تنفيذ أكثر من 422 جلسة توعية وتثقيف بما في ذلك اجتماعات السلامة قبل العمل خلال عام 2024. وشجعت هذه الجلسات على الحوار المفتوح، وترسيخ أفضل الممارسات، ومشاركة الدروس المستفادة، وتعزيز السلوكيات الإيجابية لمنع الحوادث والإصابات في مواقع العمل.

وتُقيّم المخاطر المهنية المتعلقة بالعمل، بما في ذلك المخاطر المرتبطة بتشغيل المركبات، بشكل منتظم من خلال تحليل الحوادث وعمليات التفتيش الميداني. فبعد حادث يتعلق برافعة شوكية في عام 2024 نفذت لوجي بوينت إجراءات تصحيحية موجهة شملت تعزيز التدريب على تشغيل الرافعات الشوكية وسلامة القيادة. وتأتي هذه الإجراءات ضمن استراتيجية الشركة الشاملة لإدارة المخاطر المهنية بشكل استباقي وتعزيز وعي الموظفين ومنع تكرار الحوادث، مع الالتزام بالشفافية الكاملة في الإبلاغ عن جميع الحوادث.

**422**

**جلسة توعية وتثقيف بما في ذلك اجتماعات السلامة قبل العمل خلال عام 2024.**

كما نفذت لوجي بوينت إجراءات هادفة لمعالجة الآثار البيئية وحماية سلامة العاملين. وتشمل هذه الإجراءات الحد من الانبعاثات الناتجة عن الآليات اللوجستية، وتقليل المخاطر المرتبطة بالحرارة مثل ضربات الشمس. وتتضمن الخطوات المتخذة تركيب أنظمة ترشيح لثاني أكسيد الكربون لتحسين جودة الهواء، وتعديل ساعات العمل لتجنب ذروة الحرارة، وفرض استخدام معدات الحماية الشخصية مثل الخوذ الواقية من الشمس وحجرات السلامة الخاصة بالمعدات. وتعزز هذه التدابير معًا بيئة عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين.



| صحة وسلامة الموظفين | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| ساعات العمل للموظفين | 11,016,676 | 11,142,887 | 11,418,122 |
| وفيات الموظفين | 0 | 0 | 1 |
| إصابات العمل التي نتج عنها فقدان وقت العمل | 2 | 26 | 8 |
| إجمالي الإصابات المسجلة للموظفين | 39 | 43 | 44 |
| الأمراض المهنية للموظفين | 0 | 3 | 0 |
| عدد تدريبات الاستجابة للطوارئ | 99 | 105 | 117 |
| التحقيقات التي تم البدء بها في حوادث السلامة | 413 | 740 | 890 |
| التحقيقات المكتملة في حوادث السلامة | 406 | 615 | 496 |

*بيانات ساعات العمل للموظفين تستبعد شركة إيليت.
*بيانات عام 2022 الخاصة بإصابات فقدان وقت العمل والأمراض المهنية والتحقيقات التي تم البدء بها والتحقيقات المكتملة تستبعد شركة إيليت.

وبالتوازي مع ذلك عززت توزيع جاهزيتها للطوارئ من خلال تنفيذ أكثر من 54 تمرين إخلاء في مواقعها خلال عام 2024. وهدفت هذه التمارين إلى تحسين جاهزية الفرق وتعزيز التنسيق وضمان استجابة فعّالة في حال وقوع أي طارئ.

كما تجري لوجي بوينت عمليات تفتيش يومية للسلامة لرصد المخاطر وضمان الامتثال للسياسات الداخلية واللوائح الحكومية. وتُقاس فعالية هذه التدابير من خلال عمليات تدقيق منظمة ومؤشرات أداء واضحة، ويتم دمج الدروس المستفادة بشكل منهجي في تحديث الإجراءات. بالإضافة إلى ذلك يتلقى جميع أفراد الأمن تدريبًا رسميًا حول حقوق الإنسان وإجراءات السلامة، مما يضمن ممارسات تشغيلية مسؤولة تحترم الحقوق.

### الجاهزية والاستجابة للطوارئ

تعتمد سيسكو القابضة خطة شاملة للجاهزية والاستجابة للطوارئ تهدف إلى حماية الأفراد والأصول والبيئة. ويُحدد هذا الإطار بوضوح مسؤوليات الإدارة العليا ومديري الإدارات وفريق الاستجابة للطوارئ، مما يضمن سلسلة قيادة منظمة أثناء الحالات الطارئة.

وتُجرى تدريبات الطوارئ مرتين على الأقل سنويًا، يعقبها تقييمات تفصيلية لاستخلاص الدروس المستفادة وتحسين سرعة وكفاءة الاستجابة. وتشمل الخطة مجموعة واسعة من السيناريوهات المحتملة مثل الحرائق، وتسرب الغازات، وإخلاء المباني، والإصابات الخطيرة، وتفشي الأمراض المعدية، والظروف الجوية القاسية، والحوادث في المناطق المجاورة.

ويحصل الموظفون على تدريب مستمر من خلال برامج التعريف، والجلسات الصفية، والبرامج المتخصصة لأعضاء فريق الاستجابة للطوارئ. كما يتم تجهيز كل طابق من مكاتب الشركة بمستجيبين أوائل مدرَّبين ومرشدين للحريق وحقائب للإسعافات الأولية وطفايات للحريق وأجهزة مزيل الرجفان القلبي الآلي، إضافة إلى تحديد نقاط تجمع واضحة.

وتُنفذ مراجعات منهجية بعد كل حادث لتعزيز مستوى الجاهزية وتحقيق التحسين المستمر. وتعكس هذه الإجراءات مجتمعة التزام سيسكو القابضة بتوفير بيئة عمل آمنة ومرنة، وترسيخ ثقافة تحمي الصحة والسلامة والبيئة في جميع العمليات.

# السلامة التشغيلية والتحسين المستمر

تلتزم سيسكو القابضة بتعزيز برامج التدريب في مجالات الصحة والسلامة والبيئة لضمان تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بثقة وأمان.

وفي لوجي بوينت يتم اتباع نهج منظم يشمل إشراك الموظفين ومستأجري الميناء على حد سواء، حيث يتم تقديم جلسات تعريف بالسلامة وتوزيع إرشادات رسمية على جميع المستأجرين لضمان فهمهم للمخاطر الخاصة بالموقع والإجراءات الواجب اتباعها. كما تنفذ لوجي بوينت تدريبات توعوية مستمرة حول السلامة، مع تطبيق منهجية التسلسل الهرمي للضوابط بهدف التخلص من الأخطار وتقليل المخاطر التشغيلية بشكل منهجي.

أما كنداسة فتركز على توفير بيئة عمل آمنة وصحية من خلال تطبيق سياسة الصحة والسلامة والبيئة المعتمدة لديها. وقد عيّنت الشركة مسؤولًا مخصصًا للصحة والسلامة والبيئة يتمتع بخبرة وتدريب من إدارة السلامة والصحة المهنية في الولايات المتحدة، مما يضمن تطبيق أفضل الممارسات العالمية عبر العمليات. وتشمل التدابير الوقائية فرض بروتوكولات السلامة والمتابعة المنتظمة لظروف العمل للحد من المخاطر. ويلعب مسؤول الصحة والسلامة دورًا أساسيًا في تحديد الأخطار المحتملة وتعزيز الوعي بالسلامة ودعم التحسين المستمر، بما يساعد على منع الحوادث وتحقيق الامتثال للأنظمة ذات الصلة وتعزيز رفاه الموظفين وكفاءة العمليات.

وقد غطت الموضوعات التدريبية مجموعة واسعة من المجالات تشمل الاستجابة للحرائق، والإسعافات الأولية، وإخلاء المباني، وسلامة السلالم والمنصات، والعمل في الارتفاعات، ومناولة البضائع، والتدقيق الداخلي، والربط الآمن للأحمال، إضافة إلى الشهادة الدولية العامة للسلامة والصحة المهنية.

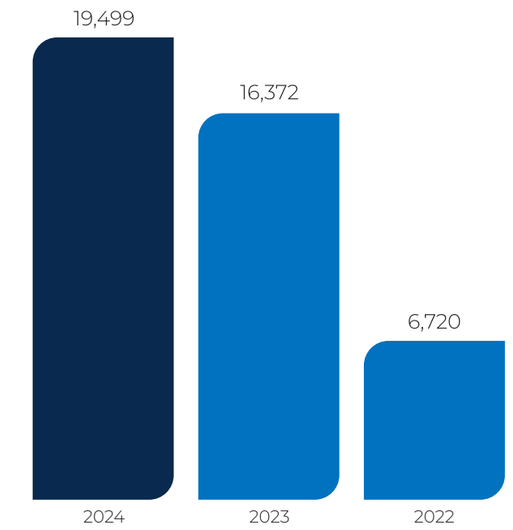
> **يقدم مسؤول الصحة والسلامة والبيئة دورًا محوريًا في تحديد المخاطر المحتملة، وتعزيز الوعي بالسلامة، ودعم التحسين المستمر.**

كما حافظت توزيع على جميع شهاداتها من أيزو بما في ذلك نظام إدارة الجودة أيزو 9001، ونظام إدارة الصحة والسلامة المهنية أيزو 45001، ونظام الإدارة البيئية أيزو 14001، دون تسجيل أي حالات عدم مطابقة سواء كانت جوهرية أو طفيفة، مما يعكس التزامها الراسخ بالتميز في الجودة والسلامة وإدارة البيئة.

ولتعزيز هذا الالتزام أطلقت توزيع لوحة متابعة مؤشرات الأداء الرئيسة ومبادرة تحسين بيئة العمل والسلامة. وتتيح لوحة المتابعة رصد مؤشرات الأداء في العمليات والصيانة وأنشطة الجودة والصحة والسلامة والبيئة بشكل يومي، مما يدعم اتخاذ قرارات استراتيجية تعزز الكفاءة ونتائج السلامة. أما مبادرة تحسين بيئة العمل والسلامة فتركز على الحد من الحوادث وتحسين ظروف مواقع العمل من خلال عمليات تدقيق منتظمة وملاحظات الموظفين وإجراءات تصحيحية منهجية، بما يضمن التحسين المستمر لأداء الصحة والسلامة في جميع المواقع.

وفي عام 2024 عززت سيسكو القابضة ثقافة السلامة لديها عبر استثمار 104,763 ريال سعودي في برامج تدريب الصحة والسلامة والبيئة، حيث حصل الموظفون على 19,499 ساعة تدريبية بزيادة بلغت 19% مقارنة بالعام السابق.

**إجمالي ساعات تدريب الصحة والسلامة والبيئة المقدمة للموظفين (ساعة)**



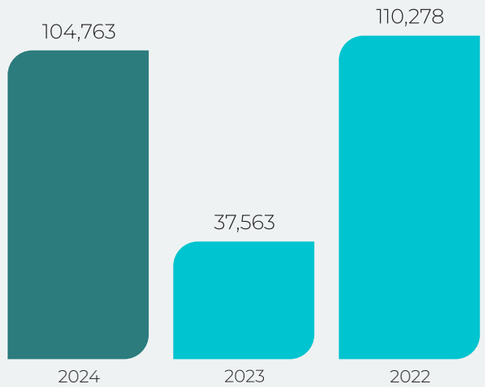



| صحة وسلامة الموظفين | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي ساعات تدريب الصحة والسلامة والبيئة المقدمة للموظفين (ساعة) | 6,720 | 16,372 | 19,499 |
| متوسط ساعات تدريب الصحة والسلامة والبيئة لكل موظف (ساعة) | 1.44 | 3.02 | 3.6 |
| إجمالي تكلفة التدريب (ريال سعودي) | 110,278 | 37,563 | 104,763 |

**19%**

**نسبة ارتفاع ساعات التدريب في مجالات الصحة والسلامة والبيئة في 2024 لتصل إلى 19,499 ساعة تدريبية.**

**إجمالي تكلفة التدريب (ريال سعودي)**






## الصحة المهنية ورفاه القوى العاملة

تلتزم سيسكو القابضة التزامًا راسخًا بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وداعمة. وفي إطار هذا الالتزام **يشمل نظام إدارة الصحة والسلامة لدى الشركة 100% من الموظفين في جميع الشركات التابعة**، مما يضمن تطبيقًا متسقًا لبروتوكولات السلامة ومبادرات الرفاه على مستوى المجموعة. ويعكس هذا الشمول نهج سيسكو القابضة الاستباقي في إدارة المخاطر وحرصها على حماية رفاه موظفيها.

وانطلاقًا من إدراكها بأن الصحة الجسدية والنفسية عنصر أساسي للأداء العام ولسلامة بيئة العمل، تطبق سيسكو القابضة وشركاتها التابعة مجموعة من المبادرات المصممة بما يتوافق مع السياق التشغيلي لكل شركة. وتركز هذه الجهود على بناء قوة عاملة مرنة ومتحفزة وصحية من خلال تعزيز الصحة بمفهومها الشامل.

**وتشمل أبرز المبادرات ما يلي:**

- فحوصات صحية مجانية للموظفين وأسرهم
- تأمين صحي للموظفين في محطة بوابة البحر الأحمر وكنداسة وس.أ.تالكي
- فحص طبي سنوي لجميع مشغلي المعدات في س.أ.تالكي
- فحوصات طبية وعيادات أسنان مجانية للموظفين في توزيع
- فحوصات صحية سنوية وجلسات يوغا وندوات حول الصحة النفسية في إيليت
- لقاحات الإنفلونزا السنوية في محطة بوابة البحر الأحمر ولوجي بوينت
- خدمات صحية موسمية في مواقع العمل مثل الفحوصات الطبية المتنقلة المقدمة من شركة النهدي في لوجي بوينت
- جلسات يوغا وتخفيف التوتر
- حملات توعية بسرطان الثدي
- حملات توعية بصحة الرجل
- فعاليات جري خيرية وسباقات ماراثون لدعم المبادرات المجتمعية





## نظرة معمقة حول الصحة والسلامة المهنية في شركات محفظتنا الاستثمارية

تتلتزم **لوجي بوينت** بإدارة الآثار الصحية والسلامية والبيئية لعملياتها بشكل استباقي، واضعة صحة وسلامة جميع الموظفين والمتعاقدين في صدارة أولوياتها. وتعمل الشركة على ضمان السلامة طويلة المدى لمنشآتها وتعزيز الجاهزية للطوارئ والحد من إرهاق العاملين. ويغطي نظام الصحة والسلامة والبيئة والأمن جميع الموظفين والأنشطة في مكتب الميناء والمقر الرئيس والساحات التشغيلية. ويتم تحديد المخاطر من خلال تقييمات دورية وتقارير الموظفين، بينما تتم معالجتها عبر تسلسل هرمي للضوابط يبدأ بإزالة الخطر ثم الاستبدال والحلول الهندسية والإدارية وصولًا إلى استخدام معدات الحماية الشخصية. وتُحافظ البرامج التدريبية المستمرة على كفاءة الموظفين في تطبيق هذه الضوابط.

كما يتم تمكين العاملين من الإبلاغ عن المخاطر بسرية والانسحاب من المواقف الغير آمنة دون الخوف من أي إجراءات انتقامية. ويتم التحقيق في الحوادث باستخدام أدوات مثل مراجعة كاميرات المراقبة، ومخطط عظمة السمكة، ومنهجية "لماذا خمس مرات". وتُطبق الإجراءات التصحيحية وفقًا لمستوى خطورة المخاطر مما يسهم في تحسينات مستمرة للنظام. وتشمل آليات الإشراف تقييمات مخاطر منتظمة، واجتماعات أسبوعية للصحة والسلامة والبيئة والجودة بمشاركة العاملين، ولجنة مشتركة بين الإدارة والموظفين للسلامة، وإيجازات سلامة قبل بدء الأعمال، وقنوات للإبلاغ المجهول، إضافة إلى خدمات الصحة المهنية وبروتوكولات خاصة بالاستجابة للطوارئ. ويعزز هذا النهج منظومة السلامة لدى لوجي بوينت من خلال سياسات متكاملة للصحة والسلامة المهنية متوافقة مع معيار أيزو 45001 ونظام العمل السعودي، إلى جانب عمليات تدقيق للموردين، وتدريب إلزامي، وممارسات سلامة مستدامة، وتواصل واضح وشفاف مع أصحاب المصلحة.

أما توزيع فتجري تقييمات دقيقة للمخاطر من خلال تحليل البيانات التشغيلية، وزيارات تفتيش ميدانية، وملاحظات الموظفين، مع تطبيق تسلسل ضوابط للحد من المخاطر بشكل فعّال. ولم يتم تسجيل أي إصابات ذات عواقب جسيمة خلال فترة التقرير. وتشمل المبادرات الوقائية في مجال الرعاية الصحية فحوصات طبية مجانية، ولقاحات مع حوافز مالية، وتأمينًا طبيًا يعتمد على طبيعة الدور الوظيفي، وتسهيل الوصول إلى خدمات الرعاية الصحية غير المهنية. وتخضع جميع الحوادث لتحقيقات شاملة لتحديد الأسباب الجذرية وتنفيذ الإجراءات التصحيحية.

كما تتم مراقبة أداء السلامة باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية وعمليات التدقيق، مما يعزز التحسين المستمر. وتلتزم الشركة بجمع البيانات والإبلاغ عنها وفق معايير معترف بها لضمان الدقة والقابلية للمقارنة والاتساق مع أفضل الممارسات الصناعية.

وتعكس هذه الممارسات المتخصصة في الصحة والسلامة المهنية عبر الشركات التابعة التزام سيسكو القابضة بحماية القوى العاملة وعملياتها، وبناء بيئات عمل مرنة وآمنة ومتوافقة مع المتطلبات التنظيمية.

وفي عام 2024 سجلت سيسكو القابضة صفر حالات لأمراض مهنية، مما يعكس التزامًا مستمرًا برصد وإدارة مخاطر صحة الموظفين. وبما يتماشى مع توجيهات وزارة الصحة استمرت ترتيبات العمل المرنة لبعض الوظائف لدعم إمكانية العمل عن بُعد. أما الموظفون الذين يعملون في مواقع الشركة فقد خضعوا لبروتوكولات صحية وسلامية صارمة شملت ممارسات النظافة المنتظمة، وتعزيز تنظيف أماكن العمل، وتوفير مناطق حجر مخصصة لضمان بيئة آمنة. وتبرز هذه الإجراءات نهج سيسكو القابضة الاستباقي في حماية صحة القوى العاملة مع الحفاظ على استمرارية العمليات.

**صفر**

**سجلت سيسكو القابضة صفر حالات لأمراض مهنية في 2024**

## الصحة والسلامة في حلول العملاء

تولي سيسكو القابضة أهمية قصوى لضمان سلامة وموثوقية جميع منتجاتها وخدماتها، وذلك ضمن التزامها الأوسع بالتميز في خدمة العملاء. وقد وضعت المجموعة بروتوكولات شاملة وضوابط صارمة لإدارة المخاطر يتم تطبيقها بدقة لتحديد المخاطر المحتملة ومعالجتها طوال دورة الحياة الكاملة للمنتج أو الخدمة، بما يشمل الإنتاج والمناولة والنقل والتخزين.

وعلى مستوى الشركات التابعة تعمل لوجي بوينت على ضمان سلامة العملاء من خلال تقديم تعريف شامل بنموذج أعمالها وخدماتها. كما تطبق برنامجًا منظّمًا للتعريف بالعملاء الجدد يهدف إلى توضيح التوقعات وتعزيز الامتثال لبروتوكولات السلامة. ويلعب تفاعل أصحاب المصلحة دورًا مهمًا في تعزيز هذه الممارسات، حيث تضمن آليات المشاركة التزام جميع العملاء بإرشادات الصحة والسلامة المعتمدة لدى الشركة.



**وتتم متابعة فعالية هذه الجهود من خلال المراقبة الدورية للأداء وآليات التغذية الراجعة، حيث تُدمج الدروس المستفادة في تحديث السياسات والإجراءات التشغيلية.**

وفي عام 2024 أسهمت هذه الجهود في استمرار انخفاض الحوادث وتعزيز رضا العملاء. وعلى مستوى المجموعة تخضع 100% من فئات المنتجات والخدمات ذات الأهمية لتقييم آثار الصحة والسلامة، مع التركيز على التحسين المستمر والالتزام بالمتطلبات التنظيمية.

وفي عام 2024 تم تسجيل حالتين من عدم الامتثال للوائح الصحة والسلامة أو للمعايير الطوعية. وعلى الرغم من أن هذا يمثل زيادة طفيفة، إلا أن الأداء ما يزال أفضل بكثير مقارنة بـ خمس حالات في عام 2022، مما يعكس التقدم المستمر الناتج عن الممارسات التشغيلية المحسّنة، وتعزيز الرقابة على الموردين، وتطوير برامج التدريب للموظفين.

وتبقى سيسكو القابضة ملتزمة بتقديم حلول آمنة وموثوقة وذات جودة عالية، مؤكدة التزامها الدائم بضمان سلامة العملاء وثقتهم.

للمزيد حول نهج سيسكو القابضة في تجربة العملاء، يرجى الذهاب إلى الصفحة 111.



# التنوع والمساواة

تلتزم سيسكو القابضة بتعزيز بيئة عمل شاملة تعكس تنوعًا واسعًا في الخلفيات الثقافية ووجهات النظر. وتعتمد الشركة ممارسات توظيف قائمة على الجدارة، بما يضمن تكافؤ الفرص دون أي تحيز أو تمييز. وانسجامًا مع هذا الالتزام تدعم سيسكو القابضة دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، بما يعزز ثقافة تنظيمية تقدّر التنوع وتؤكد على المشاركة المتساوية للجميع.

وتطبق الشركة نهجًا منظمًا ومتوافقًا مع المتطلبات القانونية في عمليات التوظيف لضمان الشفافية والعدالة عبر جميع الشركات التابعة. وتسترشد عمليات التوظيف بسياسة رسمية تشمل مرحلة ما قبل الاختيار بهدف تحديد المرشحين الأكثر ملاءمة لكل دور وظيفي. كما تتماشى جميع ممارسات التوظيف مع نظام العمل السعودي بما يشمل الحظر الصارم لعمالة الأطفال والعمل الإجباري.

وتلتزم الشركة بمبادئ تكافؤ الفرص، حيث تعتمد قرارات التوظيف والترقية على الجدارة والمهارات وحدها. ولا يتعرض أي فرد لتمييز على أساس الجنس أو العمر أو الجنسية أو الإعاقة أو الدين أو أي صفات شخصية أخرى. ووفقًا لرؤية المملكة 2030 تُعد الأولوية للتوظيف مبنية على دعم مشاركة المواطنين السعوديين.

وبحلول عام 2024 بلغ إجمالي عدد العاملين لدى سيسكو القابضة 815 موظفًا، منهم 40 موظفة و 421 موظفًا شابًا تتراوح أعمارهم بين 18 و30 عامًا. ويعكس ذلك جهود الشركة المستمرة لتنويع القوى العاملة واستقطاب الكفاءات الشابة وزيادة تمثيل الفئات الأقل حضورًا.

ولقياس أثر جهود الشمولية تقوم سيسكو القابضة بمراقبة نتائج التوظيف وبيانات تقييم الأداء وآراء الموظفين. وتساهم هذه البيانات في تحسين استراتيجيات الموارد البشرية ودعم تحديث السياسات. كما أسهم التفاعل المستمر مع الموظفين من خلال الاستطلاعات والمراجعات والحوار المفتوح في صياغة ممارسات شاملة وبرامج تطوير مصممة لتعزيز التوظيف والاحتفاظ بالموارد البشرية.

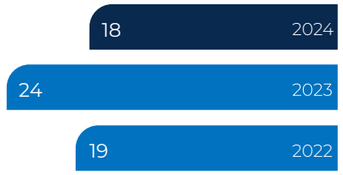


**40**

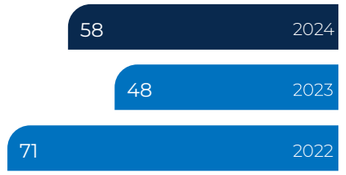
**عدد النساء اللاتي تم توظيفهم في شركة سيسكو القابضة في العام 2024**

## تعيينات الموظفين الجدد

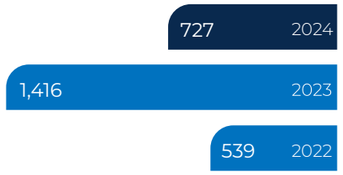
### تعيينات جديدة في الإدارة العليا (#)



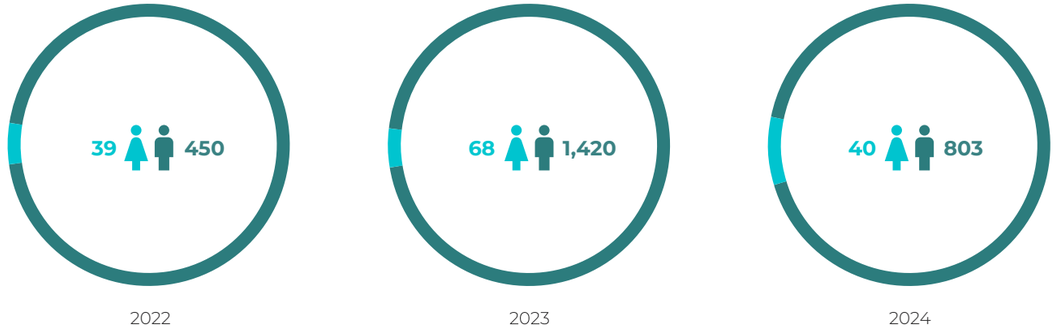

### تعيينات جديدة في الإدارة المتوسطة (#)



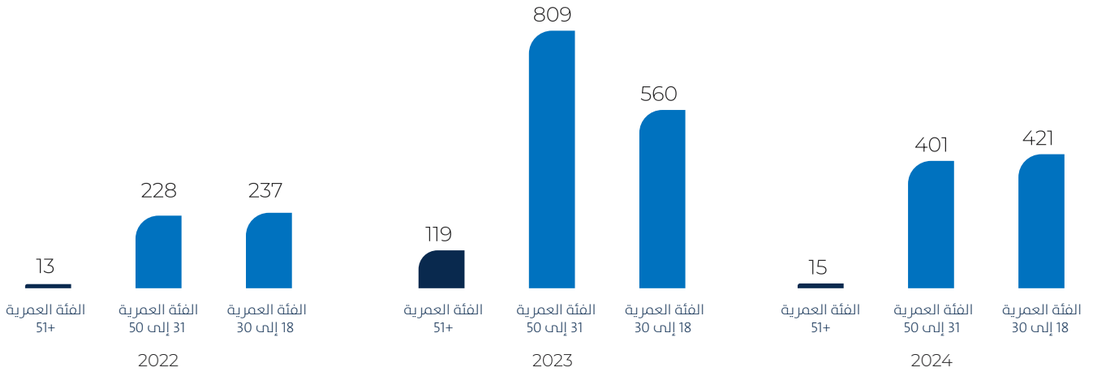

### تعيينات جديدة للموظفين غير الإداريين (#)




### تعيينات الموظفين الجدد حسب الجنس




### تعيينات الموظفين الجدد (#)




*بيانات عام 2022 الخاصة بتعيينات الموظفين الجدد حسب الجنس والعمر والمستوى الإداري لا تشمل شركة إسناد.

*بيانات عام 2022 الخاصة بتعيينات الموظفين الجدد حسب العمر لا تشمل شركة إيليت.



## تعزيز الشمولية بين الجنسين

تواصل سيسكو القابضة التزامها الراسخ بتعزيز بيئة عمل شاملة تراعي المساواة بين الجنسين، حيث يُعامل جميع الأفراد بالعدل والاحترام ودون أي تحيز.

وفي عام 2024 بلغت نسبة النساء 3% من إجمالي القوى العاملة، محققةً زيادةً طفيفة مقارنة بالعام السابق، وبإجمالي 146 موظفة. وتواصل الشركة تركيزها على استقطاب المواهب النسائية ودعمها من خلال سياسات توظيف وبيئة عمل شاملة تعزز النمو طويل المدى.

ولتعزيز التقدم المستمر في مجال المساواة بين الجنسين نفذت سيسكو القابضة مبادرات موجهة تهدف إلى توفير بيئات داعمة وشاملة للمرأة عبر جميع عملياتها. وتشمل هذه المبادرات تعزيز جاذبية بيئة العمل للموظفات، وتوفير خطط تطوير مهنية مصممة وفق الاحتياجات الفردية وتطلعات التطور الوظيفي. كما توفر الشركة برامج إرشاد وبرامج قيادية شاملة لدعم فرص النمو والتقدم المهني للنساء على مختلف المستويات. وتعمل المجموعة كذلك على تشجيع ترشيح الموظفات لبرنامج LEAD المخصص لإعداد القيادات المستقبلية.



وفي محطة بوابة البحر الأحمر يقدم برنامج خاص بالاحتفاظ بالموظفات مزايا مالية إضافية تشمل حافزًا يعادل 15% من الراتب الأساسي ومخصصات خاصة لدعم الأمهات الجدد. وإلى جانب هذه الجهود تنظم سيسكو القابضة وعدد من الشركات التابعة فعاليات مثل يوم المرأة وشهر المرأة لرفع الوعي والاحتفاء بالإنجازات. وتشمل أشكال الدعم الإضافية مكافآت الاحتفاظ، وإجازات والدية محسنة، ومرافق لرعاية الأطفال، ومخصصات للنقل، مما يعزز التزام سيسكو القابضة بدعم التنوع بين الجنسين عبر المنظمة بأكملها.

### عدد الموظفات (#)




### عدد النساء في الإدارة العليا (#)




### نسبة توظيف النساء (%)




*بيانات مؤشر تنوع الجنسين لعام 2022 لا تشمل شركة إسناد

## تمكين الأصوات: نساء خلف نجاح سيسكو القابضة

"كوني جزءًا من فريق المالية يعني أن دوري يتجاوز التعامل مع الأرقام، فهو يتعلق بدفع النمو وضمان المساءلة ودعم كل قرار يسهم في تقدم الشركة. ومن خلال التحليل الدقيق وإعداد التقارير والتعاون المستمر نساعد في تحويل الأهداف المالية إلى إنجازات ملموسة.

ومع توسع الفرص المتاحة للنساء في القطاع المالي أشعر بالفخر لتمثيل جيل جديد يسهم في تقدم المملكة. وفي س.أ.تالكي نؤمن بأن التمكين يأتي من الثقة والعمل الجماعي والقدرة على إحداث فرق حقيقي كل يوم."



**أفنان المزنعي**
محاسبة
س.أ.تالكي

"من خلال عملي في قسم المالية سنحت لي الفرصة للإسهام في أحد أهم الأعمدة في أي مؤسسة، وهو النزاهة المالية. فكل رقم يحمل قصة من الالتزام والدقة والثقة. ومن خلال التخطيط المالي السليم، وإعداد التقارير في الوقت المناسب، والالتزام بالمعايير، نساعد في الحفاظ على نمو الشركة واستقرارها.

واليوم، مع تقدم المزيد من النساء السعوديات بثقة نحو الأدوار القيادية في القطاع المالي، أشعر بالفخر كونني جزءًا من هذا التحول الذي يسهم في تشكيل مستقبل يقوم فيه النجاح على الجهود والمهارات، بغض النظر عن الجنس. وفي س.أ.تالكي نواصل بناء بيئة تزدهر فيها المرأة وتشارك في القيادة وتترك أثرًا مستدامًا."



**موضي الدوسري**
محاسبة
س.أ.تالكي

"إن العمل في مجال مركز التحكم بالرافعات الساحلية والتحكم عن بعد يُعد فرصة كبيرة، وقد أتاح لي تطوير مهاراتي بشكل ملحوظ.

تركز محطة بوابة البحر الأحمر على التطور المستمر والتقدم، وأنا على يقين بأن دوري سيمكنني من تنمية قدراتي بشكل أكبر."



**هناء الحمدان**
مركز العمليات التشغيلية للبوابات الذكية والتحكم عن بعد
محطة بوابة البحر الأحمر

"كوني أول امرأة في المملكة العربية السعودية تقوم بتشغيل رافعة رصيف عن بُعد يعكس روح الابتكار والتطور في بيئة العمل.

أشعر بالفخر لعملي في محطة بوابة البحر الأحمر التي وفرت المزيد من فرص العمل للنساء في قسم العمليات، مما يمثل خطوة مهمة نحو تمكين المرأة."



**مضاوي أبو شوش**
مشغّل التحكم عن بعد
بروافع الرصيف
محطة بوابة البحر الأحمر

"لقد شعرت بالتمكين في اتخاذ القرارات وتنفيذ الاستراتيجيات بدعم كامل من الإدارة.

كما أنني أستمتع بالنهج التعاوني والفعّال في دفع مسيرة التغيير."



**نوره رهبيني**
أخصائية التواصل المؤسسي
سيسكو القابضة



"من خلال تقريري المباشر للرئيس التنفيذي تمكنت من تعزيز عمليات الشركة عبر وضع سياسات وإجراءات جديدة. وعلى مدى السنوات السبع الماضية استفدت من ثقافة قوية قائمة على الدعم والتمكين مما أسهم في تطويري المهني.

وقد مكّنني التزام الشركة بالمساواة بين الجنسين والسياسات الشاملة والبرامج التدريبية الموجهة من تعزيز مهاراتي وتحمّل مسؤوليات أكبر والمساهمة بفاعلية في تحقيق الأهداف المؤسسية. ويعكس ذلك رؤية الشركة الأوسع في تعزيز التنوع والشمول ودعم النمو المستدام."



**تهاني الجدعاني**
مديرة الموارد البشرية والإدارة
كنداسة

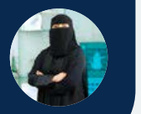
"إن انتقالي مؤخرًا إلى سيسكو القابضة يعكس هدفًا استراتيجيًا أوسع يتمثل في تعزيز الخدمات اللوجستية ضمن محفظة المجموعة ودعم كيانات مثل إسناد ولوجي بوينت على مستوى أكثر استراتيجية. ويمثل هذا الانتقال فرصة مهمة بالنسبة لي، إذ يتيح لي توظيف خبرتي والمساهمة في نمو ونجاح سيسكو القابضة وكياناتها التابعة."



**ريمان حريري**
مديرة مشاريع
سيسكو القابضة

"بصفتي جزءًا من إدارة الموارد البشرية أسعى إلى خلق بيئة عمل محفزة لجميع الموظفين من خلال تنفيذ اللوائح، ومعالجة الرواتب، وإدارة الإجازات ومستحقات نهاية الخدمة، وضمان صرف مستحقات الموظفين في الوقت المناسب.

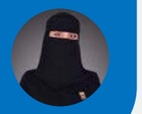
وقد مكّننا ذلك من تحقيق مستوى عالٍ من الامتثال والتمكين. وكما صرّح صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان: أنا أدعم السعودية، وبما أن نصف السعودية نساء فأنا أدعم النساء. لقد عانت المرأة السعودية في الماضي من محدودية التنوع في مجالات العمل، أما اليوم فأصبحت الفرص متاحة للجميع. وأنا فخورة بكوني جزءًا من هذه الرؤية التي تدعم تمكين المرأة من خلال المساهمة في بناء بيئة في س.أ.تالكي تشجع على النمو والمساواة وتوفير الفرص للجميع."



**وجدان الغامدي**
أخصائية موارد بشرية
س.أ.تالكي

"يصفتي مشرفة تخليص جمركي أقود فريقًا عالي الكفاءة مكوّنًا من خمسة موظفين في عدة فروع تشمل المطارات الدولية ومراكز العبور والميناء البحري في مختلف مناطق المملكة. وأشرف على الإجراءات الجمركية مع ضمان الالتزام التام والدقيق باللوائح الحكومية، إلى جانب تبسيط عمليات التخليص وحل التحديات التشغيلية بكفاءة.

ويعكس دوري قدرة المرأة السعودية على صنع أثر ملموس في بيئة لوجستية ديناميكية ومتطورة."



**فاطمة الشهري**
مشرفة التخليص الجمركي
لوجي بوينت

## تقدم المواهب الوطنية

تتواصل سيسكو القابضة التزامها بتعزيز مشاركة الكفاءات الوطنية السعودية في عملياتها بما يتماشى مع أهداف التوطين. وفي عام 2024 شكّل المواطنون السعوديون 22% من القوى العاملة، مما يعكس الأثر الملموس للجهود والمبادرات الاستراتيجية التي تبنتها الشركة.

ومن الجدير بالذكر أن عدد الموظفات السعوديات ارتفع إلى 127 موظفة في عام 2024 مقارنة بـ 103 موظفات في العام السابق، مما يؤكد التزام الشركة المستمر بتعزيز التنوع بين الجنسين داخل منظومة المواهب الوطنية. ويعكس هذا النمو توجهًا إيجابيًا ناتجًا عن جهود التوطين الاستباقية إلى جانب إصرار سيسكو القابضة على بناء قوة عاملة شاملة ومتوازنة.

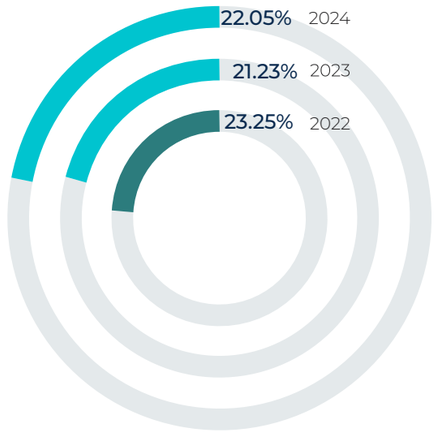
يعكس هذا النمو جهود التوطين الاستباقية إلى جانب التزام واضح بتعزيز قوة عاملة شاملة ومتوازنة.

وقد تحقق التقدم في عام 2024 بفضل التعاون المستمر مع وكالات التوظيف المحلية وتنفيذ مزايا موجهة للموظفين السعوديين مثل مخصصات السفر والتعليم وفرص التدريب والبرامج الإرشادية.

وقد أنشأت محطة بوابة البحر الأحمر برنامج استدامة بهدف استقطاب الكفاءات السعودية المتميزة والاحتفاظ بها. ويمنح البرنامج الموظفين السعوديين شهرًا إضافيًا من الراتب الأساسي في نهاية السنة الأولى والثانية من الخدمة، وذلك بناء على تقييمات أداء مرضية. ويسهم هذا الحافز المرتبط بالأداء في تعزيز المشاركة طويلة المدى، ويعكس تقدير الشركة لإسهامات الموظفين السعوديين في نجاحها.

**وتواصل سيسكو القابضة ترسيخ التزامها بتنمية المواهب السعودية من خلال تعزيز استراتيجيات توظيف شاملة وربط مزايا الشركة بأهداف تنمية القوى العاملة الوطنية.**

### الموظفون المواطنون بدوام كامل (%)




* تم إعادة حساب النسب المئوية للسنوات السابقة لضمان الدقة.

## تطوير قيادات المستقبل

تلتزم سيسكو القابضة برعاية المواهب الناشئة من خلال توفير فرص موجهة للطلاب وحديثي التخرج. وتقدم الشركة برامج تدريب تعاوني وفرص تدريب مهني إضافة إلى برنامج مميز لاستقطاب الخريجين بهدف دعم دخولهم سوق العمل وتنمية مساراتهم المهنية.

وفي عام 2024 واصلت سيسكو القابضة توفير فرص تدريب للخريجين المحليين، حيث استضافت متدربين اثنين أحدهما في إدارة المالية والاستثمار والآخر في قسم المحاسبة. وقد امتدت مدة هذه التدريبات لأربعة أشهر، مما يعكس التزام الشركة بتطوير المواهب الوطنية ودعم المهنيين الشباب لاكتساب خبرة عملية حقيقية.





**زاوية تسليط الضوء على الموظفين**

### رهف مسلم

مهندسة كهربائية للرافعات، محطة بوابة البحر الأحمر

يمنحني العمل في هذا المجال شعورًا بالفخر والإنجاز، فهو يسهم في تطوير هذا القطاع الحيوي والمهم في الصناعة. وأرى أن هذا الدور يتميز بفرادته، إذ إن وجود المرأة في هذا المجال يضيف قيمة من خلال ما تتمتع به من تفكير ابتكاري وإبداعي.

ويتطلب هذا العمل مهارات تقنية وهندسية عالية، إضافة إلى القدرة على التعامل مع التحديات الفنية والمتطلبات العملية المتغيرة باستمرار.

إن تمكين المرأة من العمل في مثل هذه الأدوار يعزز التنوع والشمول في بيئة العمل، مما يسهم في رفع الإنتاجية وتعزيز الابتكار والتطوير في القطاع الصناعي.



# 03
# تعزيز الأثر الاجتماعي

# تعزيز الأثر الاجتماعي

تقوم سيسكو القابضة بدور محوري في تعزيز التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية ومنطقة الخليج من خلال تقديم حلول للبنية التحتية تدعم نمو القطاعين العام والخاص. وإلى جانب مساهماتها الاقتصادية، تلتزم الشركة بتحقيق قيمة اجتماعية إيجابية من خلال التوظيف الشامل، والاستثمار المجتمعي، والمشتريات المسؤولة. ومع تركيز واضح على الأثر الاجتماعي وحقوق الإنسان والممارسات العمالية العادلة، تعزز سيسكو القابضة المعايير الأخلاقية عبر عملياتها وسلسلة التوريد الخاصة بها، مسهمة في بناء اقتصادات إقليمية أقوى وأكثر مرونة.

## الانجازات

**1,588**
ساعة تطوعية تم تقديمها في عام 2024

**90%**
من الموردين محليون

**95%**
من إجمالي الإنفاق على المشتريات تم توجيهها للموردين المحليين

**25**
مشروعًا للمسؤولية الاجتماعية تم تنفيذها

### الموضوعات الجوهرية لإطار الاستدامة

- الأثر الاجتماعي
- حقوق الإنسان
- الممارسات المستدامة في المشتريات

### أهداف الأمم المتحدّة للتنمية المستدامة




### ركيزة رؤية المملكة 2030






# الأثر الاجتماعي

إلى جانب أثرها الاقتصادي ومبادراتها الداعمة، تستثمر سيسكو القابضة بشكل فعّال في رفاه المجتمعات المحلية في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال الدعم المالي والعمل التطوعي وتطوير المهارات.



وتحدد سياسة الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لدى سيسكو القابضة التزامها بالمسؤولية الاجتماعية، بما يشمل دعم الشراكات المحلية والحوار الشفاف مع أصحاب المصلحة والفعاليات المجتمعية والحملات التوعوية والتبرعات. وتشكل هذه الجهود جزءًا أساسيًا من استراتيجية الاستدامة الشاملة للمجموعة، وتعكس التزامها بإحداث أثر إيجابي طويل المدى في المجتمعات التي تعمل فيها.

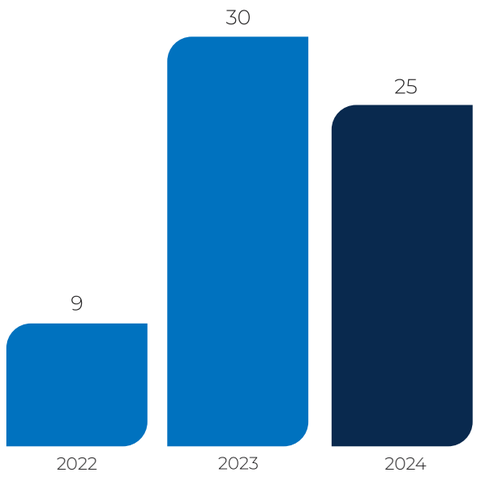
وخلال السنوات الأربع التي سبقت عام 2024، استثمرت المجموعة 1.3 مليون ريال سعودي في المبادرات المجتمعية، مما أسهم في تحقيق فوائد مؤثرة ومستدامة في أنحاء المملكة. وفي عام 2024 وحده، بلغت مساهمات سيسكو القابضة في المبادرات المجتمعية 200,000 ريال سعودي ودعمت 25 مشروعًا في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات.

تقدم النقاط التالية أبرز المساهمات المالية والعينية المؤثرة التي قدمتها سيسكو القابضة خلال عام 2024 والتي توضح تنوع المبادرات والمستفيدين عبر المجموعة.

### إسهامات سيسكو القابضة:

في عام 2024 تعاونت سيسكو القابضة مع جمعية اكتفاء الخيرية في مبادرة بريمان بمدينة جدة لدعم واحدة من أكثر المجتمعات احتياجًا في المدينة. وقد أسهمت المبادرة في تزويد 90 أسرة بالأجهزة المنزلية الأساسية وتوفير مياه نظيفة من خلال تركيب خزانات بسعة عشرة أطنان مما أدى إلى تحسين الظروف المعيشية اليومية بشكل ملحوظ. كما شارك المستفيدون في ورشة توعوية عبر الإنترنت حول ترشيد استهلاك الطاقة لتعزيز الاستخدام المستدام للموارد. وحقق المشروع عوائد اجتماعية على الاستثمار بقيمة 1.38 ريال سعودي مقابل كل ريال سعودي واحد تم استثماره مما يعكس التزام سيسكو القابضة بإحداث أثر اجتماعي ملموس ودعم أهداف التنمية الوطنية بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

### عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية



## إسهامات س.أ.تالكي:

واصلت س.أ.تالكي في عام 2024 دعم رفاه المجتمع وتعزيز مسؤوليتها البيئية من خلال مجموعة واسعة من المبادرات في مواقعها في الجبيل ورابغ وينبع. وشملت جهودها تعزيز الصحة والسلامة العامة من خلال حملات التبرع بالدم والتطعيم ضد الإنفلونزا إضافة إلى برامج التوعية بالقيادة الآمنة وتوزيع وجبات الإفطار خلال شهر رمضان. كما عززت الشركة تفاعل المجتمع من خلال الفعاليات الثقافية والرياضية التي تدعم الروابط الاجتماعية وتعزز أنماط الحياة الصحية، وتعاونت مع المدارس المحلية لرفع الوعي البيئي بين فئة الشباب. كما كرست س.أ.تالكي اهتمامًا خاصًا بالمسؤولية البيئية من خلال حملات تنظيف الشواطئ والمواقع التشغيلية والمشاركة في مبادرة النظافة التشغيلية الشاملة للحد من التلوث البلاستيكي إضافة إلى مبادرات الحفاظ على المحيطات. وعلى مستوى الممارسات المستدامة نفذت الشركة نظامًا إلكترونيًا كاملًا لتقييم أداء الموظفين دون استخدام الورق. ولتأكيد أثرها الاجتماعي والاقتصادي دعمت الشركة عددًا من الجمعيات الخيرية بما في ذلك شراكتها مع جمعية اكتفاء الخيرية حيث قامت من خلالها بتركيب 187مكيفًا في منازل مستضعفة بمدينة جدة مما ساهم في تحسين الظروف المعيشية لهذه الأسر بشكل ملموس.

## إسهامات لوجي بوينت:

في عام 2024 وسعت لوجي بوينت التزامها تجاه المجتمع ورفاه الموظفين من خلال مجموعة متنوعة من المبادرات المؤثرة. وعززت الشركة شراكاتها مع جهات خيرية مثل جمعية اكتفاء والجمعية الوطنية للمكفوفين ودار الرعاية الاجتماعية للنساء، دعمًا للفئات الأكثر احتياجًا ضمن منظومة عملها. وأولت لوجي بوينت اهتمامًا بصحة الموظفين من خلال تنظيم فحوصات طبية شاملة تشمل الفحوصات العامة وفحوصات الأسنان عبر عيادات متنقلة داخل مواقع العمل. ولتعزيز التفاعل والتقدير نظمت الشركة اجتماعات ربع سنوية مع الموظفين وفعاليات إفطار سنوية في رمضان إضافة إلى توزيع هدايا العيد. كما استثمرت لوجي بوينت في تطوير المواهب المحلية من خلال برامج التدريب التعاوني وتوفير فرص عمل جديدة مع التركيز على زيادة التنوع بين الجنسين ضمن القوى العاملة. وتم تعزيز التفاعل المجتمعي من خلال مبادرات إبداعية شملت رسم جدارية على أحد المستودعات لإبراز المواهب الفنية المحلية ودعمها.

## إسهامات توزيع:

في عام 2024 عززت توزيع التزامها بالمسؤولية الاجتماعية من خلال مبادرات موجهة تركز على تمكين الشباب ودعم المجتمع وتطوير القوى العاملة. وشاركت الشركة في منتدى صناعة الشباب في منطقة القصيم دعمًا لتنمية المواهب الوطنية وتيسير فرص التوظيف في القطاع الصناعي. كما أسهمت توزيع في مبادرات خيرية بالشراكة مع جمعية البر ومنصة إحسان من خلال توزيع سلال غذائية دعما للعمال خلال شهر رمضان. وقدمت الشركة برامج تدريب تعاوني لأكثر من 20 طالبًا من الجامعات والمعاهد الصناعية الثانوية لدعم تطوير المهارات المهنية وتأهيل الكفاءات للمستقبل.

## إسهامات إيليت:

قادت فرق إيليت الإقليمية مجموعة من المبادرات المجتمعية والبيئية المؤثرة خلال عام 2024. ففي سلطنة عمان نظمت الشركة وجبة غداء لعمال مواقع الإنشاء وتعاونت مع معهد بهوان الدولي لتنظيم زيارة ميدانية تعليمية للطلاب تم خلالها الاطلاع على عمليات المستودعات في الوقت الفعلي. كما زارت الشركة دارًا للأيتام التي ترعى أطفالًا مصابين بالسرطان وقدمت لهم مستلزمات أساسية وقضت وقتًا تفاعليًا معهم. وفي قطر نظمت إيليت حملة تبرعات لصالح تيف التابع لجمعية قطر الخيرية شملت جمع الألعاب والكتب والملابس للفئات المحتاجة. وفي دولة الإمارات شاركت الشركة في معرض التوظيف بجامعة باث سبا دعمًا لتمكين الشباب المهني كما شاركت في فعاليات رياضية خيرية مثل بطولة سمارت كوب وبطولة الشركات الصيفية. وساهمت فرق إيليت كذلك في مبادرة بي إس يو كيرز من خلال التبرع بمستلزمات مدرسية للأطفال المحتاجين في الفلبين.



## إسهامات محطة بوابة البحر الأحمر:

واصلت محطة بوابة البحر الأحمر جهودها في مجال المسؤولية الاجتماعية من خلال الشراكة مع جامعة الأعمال والتكنولوجيا لدعم برنامج إلم الصيفي الذي يهدف إلى تأهيل الشباب من المجتمعات ذات الدخل المحدود بمهارات رقمية أساسية. وخلال فترة امتدت لأسبوعين شارك 30 طالبًا تتراوح أعمارهم بين 14 و20 عامًا في تدريب عملي على استخدام الحاسب الآلي بهدف الحد من الفجوة الرقمية وتهيئتهم لمستقبل قائم على التكنولوجيا.

واختتم البرنامج بزيارة ميدانية لإحدى محطات الشركة حيث تعرف الطلاب عن قرب على عمليات الموانئ وقطاع الخدمات اللوجستية. كما حصل كل مشارك على جهاز حاسوب محمول لدعم استكمال تعلمه وتطويره المهني.

دراسة حالة

## تعاون مع جمعية اكتفاء الخيرية

في عام 2024 عززت سيسكو القابضة التزامها بتنمية المجتمع من خلال شراكة استراتيجية مع جمعية اكتفاء الخيرية. وقد مكّن هذا التعاون المجموعة من دعم مبادرات مؤثرة تهدف إلى النهوض بالمجتمعات الأقل حظًا وتعزيز الشمولية. ومن خلال هذا التعاون أكدت سيسكو القابضة التزامها بتحسين الرفاه الاجتماعي وتحقيق تغيير إيجابي ومستدام في المناطق التي تعمل فيها.

وفي مبادرة منفصلة أظهرت س.أ.تالكي التزامها برفاه المجتمع من خلال التعاون مع جمعية اكتفاء الخيرية لتركيب 187 مكيفًا في منازل بمدينة جدة. وقد أسهم هذا الجهد الموجه في تحسين الظروف المعيشية للأسر المستضعفة وعكس حرص الشركة المستمر على تعزيز جودة الحياة ودعم الفئات الأكثر احتياجًا.

كما شاركت كنداسة في مبادرة مهمة للمسؤولية الاجتماعية بالتعاون مع جمعية اكتفاء، وتهدف هذه المبادرة إلى تحسين حياة 108 أسر سعودية في منطقة بريمان من خلال ضمان توفير مياه نظيفة لها لمدة عام كامل. وتستجيب هذه المبادرة لحاجة أساسية تتمثل في الوصول إلى مياه صالحة للشرب في مجتمع يعاني من ضعف في البنية التحتية، وتسهم في تحقيق أهداف الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة من خلال الحد من الاعتماد على مصادر ملوثة وتحسين الصحة العامة والرفاه. ويؤكد هذا التعاون التزام كنداسة بممارسات الأعمال الأخلاقية وبناء مستقبل أكثر استدامة.



## المشاركة المجتمعية في الميدان

انطلاقًا من تنوع محفظتها الاستثمارية وانتشار عملياتها، تلتزم سيسكو القابضة بتلبية مجموعة واسعة من احتياجات المجتمع من خلال المشاركة الفاعلة والتعاون مع الجهات المختلفة. وتعمل المجموعة على تعزيز تركيزها على العمل التطوعي من خلال بناء شراكات استراتيجية مع مؤسسات إقليمية بهدف تعظيم أثر المبادرات المجتمعية.

وفي إطار هذا الالتزام نفذت س.أ.تالكي خلال عام 2024 مجموعة واسعة من الأنشطة المؤثرة في مجال المشاركة المجتمعية، شملت حملات تنظيف الشواطئ والمواقع التشغيلية في الجبيل ورابغ وينبع، وحملة للتبرع بالدم بالتعاون مع مستشفى الملك فهد التخصصي، إضافة إلى مبادرة اكتفاء التي قدمت 112 مكيفًا للأسر في مدينة جدة، وحملة للتوعية بالقيادة الآمنة تضمنت توزيع وجبات الإفطار ورسائل السلامة قبل شهر رمضان، فضلًا عن جلسات تفاعل مع المدارس لتعزيز الوعي بالمسؤولية البيئية.

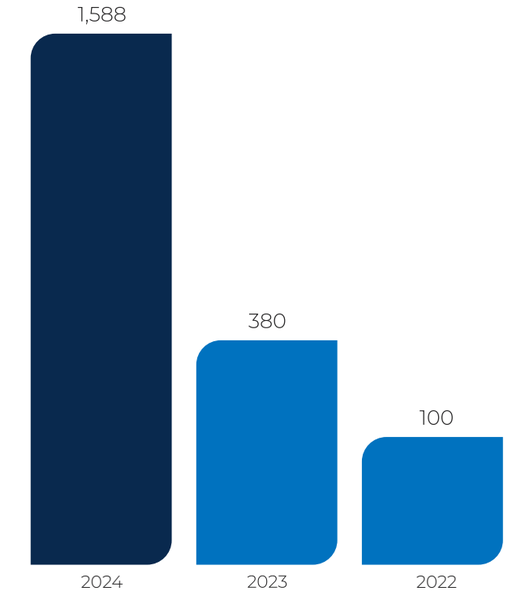
وفي عام 2024 عمّق موظفو سيسكو القابضة التزامهم بالمشاركة المجتمعية من خلال تقديم 1,588 ساعة تطوع مقارنة بـ 380 ساعة فقط في عام 2023. وقد جاء هذا الارتفاع نتيجة زيادة مشاركة موظفي س.أ.تالكي وسيسكو القابضة مما يعكس تركيز المجموعة المتنامي على التطوع كأحد الأعمدة الأساسية لمسؤوليتها الاجتماعية. كما شارك 71 موظفًا في هذه الأنشطة مقارنة بـ 65 موظفًا في العام السابق، مما يعزز ثقافة المشاركة الهادفة عبر مختلف أقسام المنظمة.

وبالإضافة إلى هذه الجهود ارتفعت قيمة تبرعات سيسكو القابضة ورعاياتها بشكل ملحوظ لتصل إلى 1.25 مليون ريال سعودي في عام 2024 مقارنة بـ 375,000 ريال سعودي في عام 2023. وجاء هذا الارتفاع استجابة لمتطلبات المبادرات واحتياجات المستفيدين، مما يعكس التزام المجموعة المتنامي بدعم تنمية المجتمعات إلى جانب برامج التطوع التي تنفذها.

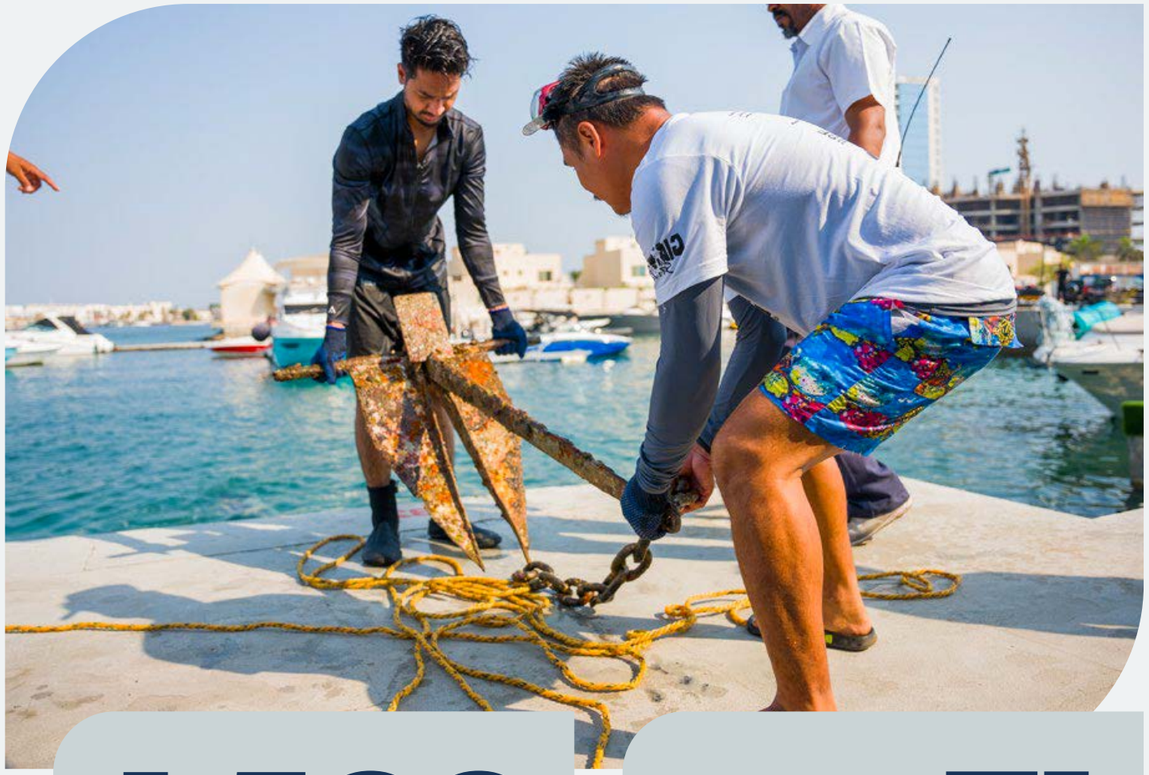
**شملت الأنشطة ما يلي:**

- زراعة الأشجار
- تنظيف الشواطئ
- حملة الغوص لإزالة المخلفات التي نفذتها محطة بوابة البحر الأحمر
- حملة جمع العلب بالتعاون مع مجموعة الإمارات للبيئة والتي نفذتها إيليت
- مشاريع فنون معاد تدويرها في البحرين وقطر نفذتها إيليت
- حملة للتبرع بالدم
- حملة التوعية بالقيادة الآمنة نفذتها س.أ.تالكي
- برامج تفاعل مع المدارس نفذتها س.أ.تالكي.

**التبرعات والرعايات (ألف ريال سعودي)**





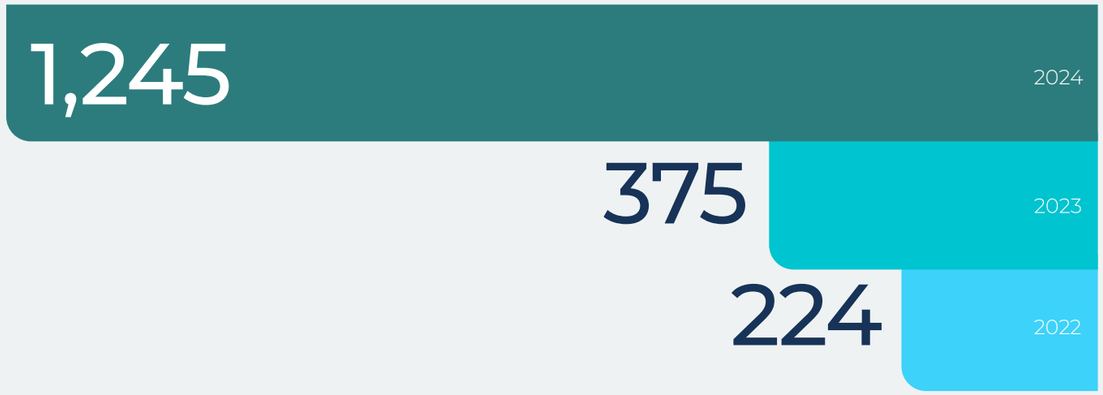
**71**

**من أعضاء الفريق شاركوا في العمل التطوعي**

**1,588**

**ساعات العمل التطوعي في عام 2024، بما يعكس تنامي الأثر المجتمعي لسيسكو القابضة**

**التبرعات والرعايات (ألف ريال سعودي)**



# حقوق الإنسان

في سيسكو القابضة لا يُعد احترام حقوق الإنسان مجرد سياسة، بل هو مبدأ أساسي يوجه طريقة عمل المجموعة داخليًا وعبر شركاتها التابعة. وانسجامًا مع المعايير الدولية المعترف بها لحقوق الإنسان ونظام العمل السعودي، تلتزم سيسكو القابضة بالحفاظ على بيئة عمل آمنة وشاملة ومحترمة لجميع الموظفين.

ويجري تجسيد هذا الالتزام رسميًا في دليل الموارد البشرية لدى سيسكو القابضة الذي يعزز تكافؤ الفرص ويحظر صراحة أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو الوالدية أو المعتقد أو الإعاقة أو العمر أو الانتماء السياسي. كما يحظر الدليل جميع أشكال التحرش، سواء الشخصي أو الجنسي أو العنصري أو المرتبط بالعمر، بما يعزز ثقافة عمل قائمة على الكرامة والعدالة والاحترام المتبادل.

ولتفعيل هذه الحماية تطبق سيسكو القابضة سياسة شاملة لمكافحة التحرش تحدد بوضوح السلوكيات المتوقعة وتوفر قنوات ميسرة للإبلاغ والتحقيق والمعالجة. وتُعامل جميع أشكال التحرش باعتبارها انتهاكات خطيرة لقيم الشركة، مع إيلاء اهتمام خاص لحماية الأفراد من أي سلوك قائم على العرق أو الإثنية أو الجنسية أو الإعاقة بما يشمل الأفعال التي قد تسبب إحراجًا أو ضيقًا أو إقصاء سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة. فعلى سبيل المثال، فإن أي سلوك ينطوي على التقليل من شأن الأشخاص ذوي الإعاقة أو تقييد فرصهم يعد انتهاكًا للقيم الأخلاقية للشركة وقد يترتب عليه إجراءات تأديبية تصل إلى الفصل.

وقد صممت هذه التدابير للحفاظ على كرامة الموظفين ومنع الترهيب وضمان بيئة عمل خالية من التمييز والإقصاء.

**كما يتلقى المديرون ومسؤولو التظلمات تدريبًا مخصصًا يضمن تعاملًا عادلًا وحساسًا مع الشكاوى، بينما يحصل الأفراد المتضررون على آليات دعم تعزز سلامتهم ورفاههم.**

ومن خلال حماية الفئات الضعيفة مثل النساء وذوي الإعاقة، واعتماد برامج توعوية فائقة الاستهداف، تعزز سيسكو القابضة التزامها ببناء بيئة عمل تقوم على الشمول والمساءلة واحترام حقوق الإنسان.

وتعمل لوجي بوينت، باعتبارها إحدى الشركات التابعة الرئيسة، على تعزيز هذه المبادئ من خلال برامج تعريفية منظمة ومدونة أخلاقيات توعّي الموظفين بحقوق الإنسان ومعايير العمل. كما تعتمد الشركة ممارسات تتماشى مع الأطر العالمية مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية، دعمًا للحريات الأساسية والممارسات العمالية العادلة. ويرتكز نهج المسؤولية الاجتماعية لدى لوجي بوينت على دمج هذه المبادئ ضمن جهودها الرامية إلى التوازن بين النمو الاقتصادي والمحافظة على البيئة والمسؤولية الاجتماعية.



وفي عام 2024 وسعت لوجي بوينت برامج التدريب الخاصة بحقوق العمال وعززت تفاعلها مع الموردين لضمان الالتزام الصارم بحظر عمالة الأطفال بما يتماشى مع المعايير الدولية. كما تواصل الشركة وضع أهداف داخلية للحد من انتهاكات حقوق الإنسان وتعزيز المساواة وضمان الوصول إلى الخدمات الأساسية. ورغم التقدم الملحوظ في مجالات مثل تمكين المرأة وحماية حقوق العمال إلا أن تحديات مستمرة مثل الاستغلال الرقمي وعدم المساواة البنيوية لا تزال تتطلب اهتمامًا خاصًا.

ولتعزيز الالتزام بحقوق الإنسان عبر المجموعة اعتمدت إسناد مجموعة شاملة من سياسات الحوكمة والأخلاقيات تشمل سياسة الموارد البشرية، وسياسة الصحة والسلامة، ومدونة السلوك، ومدونة سلوك الموردين، وسياسة مكافحة الفساد، وآلية الإبلاغ عن المخالفات، والسياسة البيئية. وتنطلق هذه السياسات من القيم الأساسية لسيسكو القابضة بهدف ضمان حماية حقوق الإنسان في العمليات وسلسلة القيمة.

**ومن خلال ثقافة مشتركة قائمة على المساءلة والشفافية والسلوك الأخلاقي، تواصل سيسكو القابضة وشركاتها التابعة تعزيز حقوق الإنسان باعتبارها جزءًا أصيلًا من استراتيجيتها للنمو المسؤول والمستدام على المدى الطويل.**

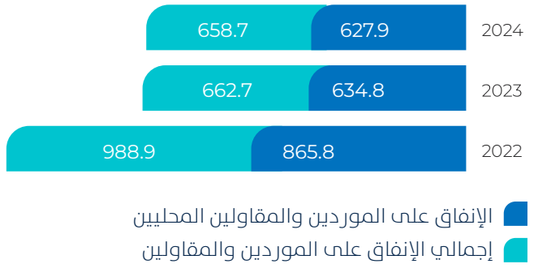


# الممارسات المستدامة في المشتريات

تواصل سيسكو القابضة الحفاظ على أعلى معايير العدالة والشفافية في أنشطة المشتريات، مع تركيز قوي على دعم الموردين المحليين والإسهام في تطوير سلسلة توريد مستدامة.

وانعكاسًا لالتزامها بالتنمية الوطنية والتوريد المسؤول، وجهت سيسكو القابضة 95% من إجمالي إنفاقها على المشتريات لعام 2024 والبالغ 658.7 مليون ريال سعودي نحو الموردين المحليين، مما يعزز سلاسل التوريد الوطنية ويدعم النمو الاقتصادي.

**الإنفاق على المشتريات (ألف ريال سعودي)**




**95%**

**نسبة الانفاق المحلي على المشتريات في سيسكو القابضة لعام 2024**







## سلسلة توريد مستدامة

تلتزم سيسكو القابضة بالحفاظ على أعلى معايير السلوك الأخلاقي عبر سلسلة التوريد الخاصة بها. ويجسد مدونة سلوك الموردين هذا الالتزام من خلال تحديد توقعات الشركة فيما يتعلق بالامتثال للأنظمة، والممارسات العمالية، والمسؤولية البيئية، والسلوك المهني القائم على النزاهة.

ويتم منح الأفضلية للموردين الذين يتوافقون مع قيم سيسكو القابضة ومبادئها التشغيلية. ولتعزيز هذا التوافق تتفاعل الشركة بشكل مستمر مع مورديها من خلال تقديم التوجيه والدعم والموارد اللازمة لضمان الامتثال للسياسات والمعايير المعتمدة.

وتواصل سيسكو القابضة تطوير إطار إدارة سلسلة التوريد من خلال التركيز بشكل أكبر على المشتريات المستدامة والتوريد المسؤول. ويشمل ذلك تطبيق إجراءات قوية للعناية الواجبة، والمتابعة الدورية لأداء الموردين، وتنفيذ مبادرات تواصل تستهدف تعزيز الامتثال والتحسين المستمر. ومن خلال هذه الخطوات تسعى الشركة إلى بناء شراكات طويلة الأجل تعزز الأهداف المشتركة للاستدامة وترتقي بمستوى الأداء في سلسلة التوريد.

ولضمان توافق الموردين مع معايير الشركة ومتطلباتها التشغيلية تعتمد الشركات التابعة عمليات تقييم دقيقة. فعلى سبيل المثال تطبق س.أ.تالكي نظامًا منظمًا لاستقبال




**دراسة حالة**

### منشأة سلسلة التبريد لدى لوجي بوينت لعام 2024

في عام 2024 أطلقت لوجي بوينت منشأة متطورة لسلسلة التبريد بمساحة 15,000 متر مربع في مركز جدة اللوجستي لصالح شركة المخازن المتحدة.

وتؤدي هذه المنشأة دورًا محوريًا في تعزيز قدرات المملكة في مجال الخدمات اللوجستية من خلال توفير بنية تحتية أساسية للتخزين البارد للسلع الحساسة لدرجات الحرارة، بما يشمل اللحوم والدواجن ومنتجات الألبان وغيرها من المواد الغذائية. ويسهم المشروع في سد حلقة مهمة في سلسلة الإمداد الوطنية، مما يدعم الأمن الغذائي وكفاءة سلاسل التوريد خصوصًا في القطاعات التي تتطلب تخزينًا موثوقًا في درجات حرارة منخفضة.

ويعكس هذا التطور تركيز لوجي بوينت الاستراتيجي على تمكين قطاع الخدمات اللوجستية في المملكة بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030، كما يعزز مكانتها كجهة رئيسية في تطوير بنية تحتية لوجستية متقدمة على مستوى المنطقة.



المتعاقدين، مدعومًا بتقييمات سنوية لأداء المتعاقدين الأساسيين بناءً على معايير واضحة. وتشمل عملية تقييم الموردين الثانويين عوامل جوهرية مثل الكفاءة في التكاليف وتوفر المواد المحلية بما يسهم في تعزيز فعالية قرارات الشراء. وفي الوقت نفسه تجري لوجي بوينت وإسناد عمليات تدقيق تفصيلية تركز على الامتثال لمتطلبات الصحة والسلامة والبيئة، ويتم تحليل نتائج هذه التدقيقات بعناية لضمان اختيار الموردين الأكثر التزامًا وتميزًا.

وفي عام 2024 اتخذت كنداسة قرارًا استراتيجيًا بإعطاء الأولوية للموردين المحليين ضمن أنشطة المشتريات. ويهدف هذا التوجه إلى الحد من الآثار السلبية المحتملة مثل زيادة الانبعاثات الناتجة عن عمليات النقل لمسافات طويلة، إضافة إلى تعزيز التنمية الاقتصادية المحلية وزيادة مرونة سلسلة التوريد. ومن خلال دمج الموردين المحليين ضمن نظام المشتريات تسهم كنداسة في دعم الاستدامة البيئية ونمو المجتمع المحلي. كما توجد إجراءات واضحة لمعالجة أي آثار سلبية قد تنشأ بما يشمل اتخاذ تدابير تصحيحية، مما يعكس التزام الشركة بإدارة سلسلة توريد مسؤولة ومستدامة.

**وبالمثل تواصل توزيع التركيز على قنوات التوريد المحلية، حيث تشكل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جزءًا مهمًا من قاعدة الموردين لديها.**

وقد حظي هذا الالتزام باعتراف رسمي من خلال حصول توزيع على شهادة المحتوى المحلي من هيئة المحتوى المحلي والمشتريات الحكومية مما يعكس توافق الشركة مع أهداف التنمية الاقتصادية الإقليمية وتركيزها على تعزيز مشاركة الموردين المحليين.



04

# الحوكمة والأخلاقيات

# الحوكمة والأخلاقيات

تعتمد سيسكو القابضة في نجاحها طويل المدى على التزامها بالحوكمة الشفافة والسلوك الأخلاقي. وتعمل المجموعة على الحفاظ على ضوابط داخلية قوية، وأطر واضحة للمساءلة، وإشراف مسؤول يضمن الامتثال التنظيمي وإدارة المخاطر بكفاءة وتعزيز ثقة أصحاب المصلحة. وتشكل هذه المبادئ أساسًا لاتخاذ القرارات التشغيلية والاستثمارية، مما يمكّن سيسكو القابضة من تخصيص رأس المال بمسؤولية والسعي نحو تحقيق نمو مستدام. ويدعم هذا النهج المنضبط تحقيق أداء مالي قوي، إلى جانب تعزيز دور الشركة في خلق قيمة اقتصادية مستدامة للمملكة العربية السعودية على المدى الطويل.

## الانجازات

**عدم تسجيل**
أي حالات فساد في عام 2024

**1.25** مليار ريال سعودي
الإيرادات

**عدم تسجيل**
أي حالات عدم الامتثال للقوانين واللوائح

**98**
ساعة تدريبية تم تقديمها لأعضاء مجلس الإدارة

### الموضوعات الجوهرية لإطار الاستدامة

- الحوكمة الشفافة والرقابة الداخلية
- الاستثمارات المسؤولة

### أهداف الأمم المتحدّة للتنمية المستدامة

8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد
16 السلام والعدل والمؤسسات القوية

### ركيزة رؤية المملكة 2030

- أمة طموحة
- اقتصاد مزدهر



# الحوكمة الشفافة والرقابة الداخلية

يستند إطار الحوكمة المؤسسية لدى سيسكو القابضة إلى الالتزام بأفضل الممارسات المتبعة في القطاع والامتثال الكامل للأنظمة والمعايير ذات الصلة. وتلتزم المجموعة بالحفاظ على نظام حوكمة شفاف ومسؤول ومنظم يدعم اتخاذ قرارات سليمة ويعزّز خلق القيمة طويلة الأمد.

ويقوم إطار الحوكمة لدى سيسكو القابضة على أفضل الممارسات في القطاع والامتثال التام للأنظمة والمعايير المطبقة. وتحرص المجموعة على ترسيخ نظام حوكمة واضح يعزز الشفافية والمساءلة، ويدعم عملية اتخاذ القرار، ويقود إلى خلق قيمة مستدامة.

يشكل مجلس الإدارة، وهو أعلى جهة حاكمة في سيسكو القابضة الجهة المسؤولة عن الإشراف على تأثير المجموعة على الاقتصاد والبيئة والمجتمع. وتسترشد القرارات الاستثمارية بعملية تقييم شاملة تأخذ في الاعتبار الجدوى الاقتصادية والجوانب القانونية والضريبية وعوامل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، إضافة إلى المخاطر والفرص الجوهرية الأخرى. ويبقى المساهمون مشاركين بفاعلية في منظومة الحوكمة من خلال ممارسة حقوق التصويت عن بُعد عبر شركة مركز الإيداع (إيداع) أو من خلال التوكيل، بما يضمن مشاركة واسعة ويعزز ممارسات شاملة وشفافة.

**صفر**

**وفي عام 2024، لم يتم الإبلاغ عن أي مخاوف جوهرية إلى أعلى جهة حوكمة**



وتنعكس التزامات سيسكو القابضة في مجال الاستدامة والمعتمدة من مجلس الإدارة واللجان المعنية والرئيس التنفيذي في جميع أنحاء المنظمة لضمان الاتساق والمواءمة مع الأهداف الاستراتيجية. وتُعلن هذه الالتزامات من خلال دليل الموظف وبرامج التعريف الوظيفي والإشعارات الداخلية وقنوات التواصل المؤسسية. ويتم تنفيذها وفق نهج هرمي منظّم يبدأ من مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، مرورًا برؤساء الإدارات، وصولًا إلى مديري الوحدات التشغيلية. وهي مدمجة بشكل كامل ضمن مدونة السلوك، وإطار إدارة المخاطر، وإجراءات المشتريات، واستراتيجية الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. ويلتزم شركاء الأعمال أيضًا بـ مدونة سلوك الموردين المدعومة بعمليات العناية الواجبة، والمراقبة، والتدريب الإلزامي.

ويتم تعزيز الإشراف من خلال عمليات منظمة للتفاعل والإفصاح. إذ يعقد مجلس الإدارة اجتماع الجمعية العامة سنويًا للتواصل مع أصحاب المصلحة، كما يراجع التقارير الدورية المقدمة من الإدارة بشكل ربع سنوي. وتخضع الموضوعات الجوهرية لمراجعة اللجان المختصة قبل إحالتها للمصادقة النهائية من مجلس الإدارة. كما تُفصح المجموعة بشفافية عن أي تضارب محتمل في المصالح بما في ذلك ما يتعلق بعضوية مجالس الإدارات المتقاطعة، أو الملكيات، أو التعاملات مع الأطراف ذات الصلة في التقرير السنوي، مع استبعاد الأطراف المعنية من عملية اتخاذ القرار.

**يخضع أداء مجلس الإدارة لتقييم مستقل سنوي يشمل مراجعة لمعرفته وخبراته في مجال التنمية المستدامة.**

وتُستخدم نتائج هذا التقييم لتحديد أولويات التدريب السنوية ودعم التحسين المستمر. وتحدّد سياسة المكافآت والتي تشمل الأجر الثابت والمتغير، ومزايا نهاية الخدمة، وآليات الاسترداد، والمزايا التقاعدية أسس ربط المكافآت بالأداء التنظيمي وإدارة الأثر. ورغم أن الأداء في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لم يُربط رسميًا بالمكافآت بعد، تتولى لجنة الترشيحات والمكافآت مسؤولية تطوير السياسات وتقديم التوصيات للجمعية العامة لاعتمادها.





# مجلس الإدارة

يلتزم مجلس الإدارة وفريق الإدارة التنفيذية بالقيادة بشفافية ونزاهة، واتخاذ قرارات منضبطة ومسؤولة فيما يتعلق بالإدارة المالية والمخاطر والموارد البشرية والسلامة والجودة والابتكار.

ويُتوقع من جميع أعضاء المجلس الالتزام بمدونة السلوك وأخلاقيات العمل والسياسات الأخرى الخاصة بممارسات الأعمال المسؤولة. ووفقًا للائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، يتكون مجلس الإدارة من سبعة أعضاء.

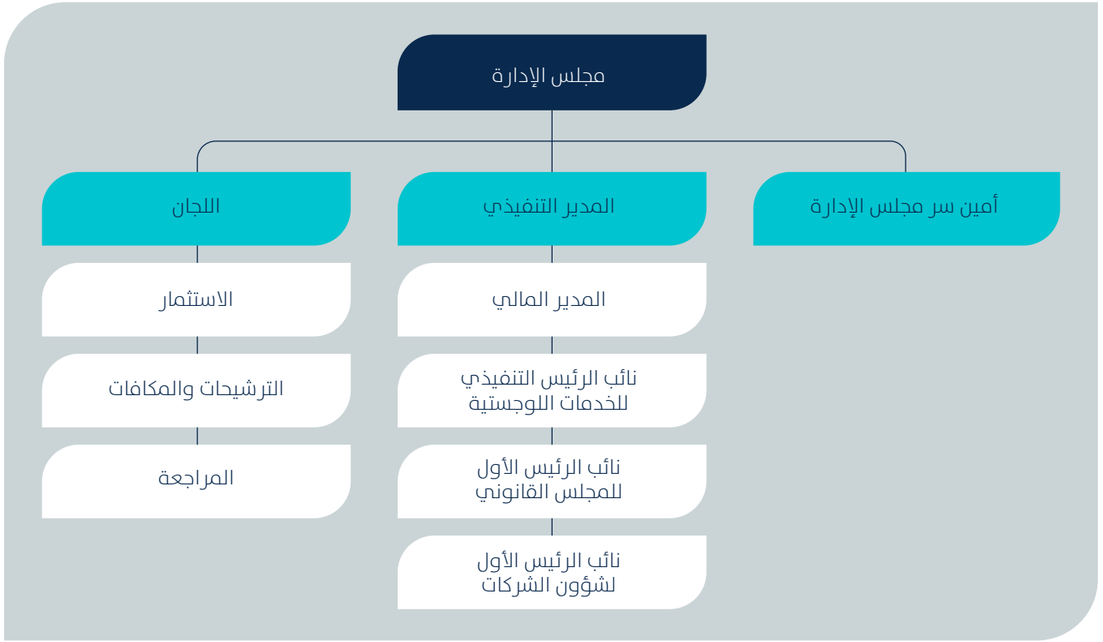
تتم عملية تعيين أعضاء مجلس الإدارة بعناية وفقًا لسياسة ترشيحات مجلس الإدارة لدى سيسكو القابضة، والتي تتضمن معايير واضحة وشاملة للاختيار بهدف ضمان تعيين أفراد مؤهلين وذوي خبرة. ويخضع الأعضاء الجدد لبرنامج تعريفي رسمي تشرف عليه أمانة المجلس، ويوفر هذا البرنامج معلومات تفصيلية حول هيكل الحوكمة في الشركة وأهدافها الاستراتيجية وسياساتها الداخلية.

ولتعزيز التطوير المستمر، توفر سيسكو القابضة فرص تدريب خارجية لأعضاء مجلس الإدارة، بما يشمل موضوعات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. ويتم متابعة الأداء بشكل منهجي عبر عملية تقييم ذاتي منظمة، مدعومة بمراجعات مهنية بين الأعضاء، وذلك بهدف تعزيز المساءلة وتحسين فعالية الحوكمة بشكل مستمر. وقد شهد عام 2024 ارتفاعًا كبيرًا في إجمالي ساعات التدريب المقدمة لأعضاء المجلس التي بلغت ثمانٍ وتسعين ساعة مقارنة بـ ست ساعات فقط في عام 2023، مما يعكس التزام الشركة المتزايد بتطوير أعضاء المجلس والامتثال لمتطلبات المادة السابعة والثلاثين من لائحة حوكمة الشركات الصادرة عن هيئة السوق المالية، والتي تشدد على أهمية التعليم المستمر لأعضاء المجالس. وبدءًا من عام 2024، أطلقت سيسكو القابضة سلسلة من الدورات التدريبية السنوية التي تُعقد في شهر يناير وتمتد ليوم كامل أو يومين، ويقود هذه الدورات خبراء في السوق والصناعة، كما يتم تصميم محتواها بالتشاور مع المجلس لضمان توافقها مع الأولويات الاستراتيجية وتزويده بالمعرفة التنظيمية والسوقية اللازمة.

ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل المتعلقة بتكوين مجلس الإدارة والسير المهنية للأعضاء عبر الموقع الإلكتروني للشركة وفي التقرير السنوي لعام 2024.

ولتعزيز فاعلية الحوكمة وضمان اتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة، أنشأ مجلس الإدارة ثلاث لجان متخصصة تضم أعضاء من المجلس وخبراء مستقلين. وتعمل كل لجنة وفق ميثاق رسمي معتمد من مجلس الإدارة يحدد بوضوح نطاق عملها ومسؤولياتها وإجراءاتها التشغيلية. كما تقدم اللجان تقارير سنوية إلى المجلس تتضمن ملخصًا لأعمالها وتوصياتها.

| مجلس الإدارة | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| العدد الإجمالي لأعضاء مجلس الإدارة | 7 | 7 | 7 |
| عدد الأعضاء المستقلين في مجلس الإدارة | 4 | 4 | 4 |
| عدد الأعضاء غير المستقلين في مجلس الإدارة | 3 | 3 | 3 |
| عدد الأعضاء غير التنفيذيين في مجلس الإدارة | 7 | 7 | 7 |
| عدد الأعضاء الاناث في مجلس الإدارة | 1 | 1 | 1 |
| عدد الأعضاء الذكور في مجلس الإدارة | 6 | 6 | 6 |




## لجنة الاستثمار

تقدم لجنة الاستثمار الدعم الاستراتيجي لمجلس الإدارة في تقييم المقترحات الاستثمارية الكبرى ومتابعة أداء الاستثمارات عبر المجموعة. وتقدم اللجنة التوجيه بشأن تخصيص الموارد المالية، كما تقدم المشورة حول الاستراتيجيات المالية المستقبلية بما يتوافق مع الأهداف طويلة المدى لسيسكو القابضة. وتعقد اللجنة اجتماعاتها عند الحاجة وفقًا لجدول الأعمال الاستثماري.

## لجنة الترشيحات والمكافآت

تساعد هذه اللجنة مجلس الإدارة في الإشراف على أطر التعويضات والتخطيط للتعاقب الوظيفي. وتتولى مراجعة وتوصية حزم المكافآت الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي والموظفين. كما تقود عملية الترشيحات لعضوية المجلس واللجان، بما يضمن وجود هيكل قيادي متنوع ومؤهل وفعّال. ويتم تحديد مكافآت التنفيذيين بناءً على تقييم الأداء السنوي الذي يأخذ في الاعتبار تحقيق الأهداف الاستراتيجية والمساهمات الأخرى ذات الصلة خلال العام. وتعقد لجنة الترشيحات والمكافآت اجتماعين على الأقل سنويًا.

## لجنة المراجعة

تلعب لجنة المراجعة دورًا أساسيًا في حماية النزاهة المالية وإدارة المخاطر. وتشمل مسؤولياتها مراجعة القوائم المالية ربع السنوية والسنوية، وتقييم الإفصاحات المالية وغير المالية، وفحص أنظمة الرقابة الداخلية، والإشراف على ممارسات إدارة المخاطر، ومتابعة التعاملات مع الأطراف ذات العلاقة، والإشراف على عمليات المراجعة الداخلية والخارجية. وفي عام 2023، أوصى مجلس الإدارة بإدخال تعديلات على ميثاق لجنة المراجعة بهدف تعزيز الوضوح فيما يتعلق بالرقابة الداخلية والمسؤوليات الإجرائية ومعايير اختيار الأعضاء، وقد تمت الموافقة على الميثاق المعدل من قبل الجمعية العامة. وتعقد لجنة المراجعة اجتماعاتها بشكل ربع سنوي.

يمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل الخاصة بلجان مجلس الإدارة من خلال الموقع الإلكتروني، كما يمكن التعرف على الهيكل التنظيمي لسيسكو القابضة وفريق الإدارة التنفيذية عبر الموقع الإلكتروني للشركة.



# السلوك الأخلاقي والنزاهة

تلتزم سيسكو القابضة وشركات محفظتها الاستثمارية بأعلى معايير السلوك الأخلاقي، بما يضمن معاملة جميع الموظفين والشركاء وأصحاب المصلحة بعدالة وكرامة واحترام.

ويستند هذا الالتزام إلى مدونة السلوك وأخلاقيات العمل المدعومة بمجموعة شاملة من السياسات وأطر الحوكمة التي تعزز النزاهة والشفافية والمساءلة في مختلف جوانب العمل.

**وتشمل السياسات الأساسية ما يلي:**

- سياسة منع الرشوة والفساد
- سياسة مكافحة الاحتيال
- سياسة تضارب المصالح والتعاملات مع الأطراف ذات العلاقة
- سياسة الهدايا والضيافة
- سياسة الإفصاح والشفافية
- سياسة التظلمات
- سياسة حدود الصلاحيات
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات
- سياسة مكافحة التمييز

ورغم كون هذه السياسات توجيهية على مستوى المجموعة، فإن لكل شركة في المحفظة مرونة في تصميم آليات تطبيقها بما يتوافق مع طبيعة عملياتها والسياق التنظيمي الخاص بها.

وفي إطار منظومة الحوكمة والسلوك الأخلاقي، تطبق سيسكو القابضة سياسة تأديبية واضحة وعادلة تهدف إلى الحفاظ على السلوك المهني وتعزيز المساءلة التنظيمية. وتحدد السياسة المعايير المتوقعة للسلوك وتوفر آلية منظمة لمعالجة المخالفات بطريقة شفافة ومتسقة ووفقًا لمبادئ العدالة، مع التأكيد على أن السياسة تتعلق بالسلوك فقط ولا تشمل قضايا الأداء أو الحالات الصحية. وتحتفظ الشركة بحقها في تحديد الإجراء الأنسب في الحالات التي قد يحدث فيها تداخل. ورغم أن السياسة ليست تعاقدية، فإنها تعزز ثقافة مؤسسية قائمة على القيم، وتحمي حقوق الموظفين، وتشجع السلوك المحترم، وتحافظ على نزاهة بيئة العمل.

ويتم تقديم التدريب على هذه السياسات لكل من أعضاء مجلس الإدارة والموظفين لضمان فهمها وتطبيقها بشكل متسق. كما يتم الإعلان عن التحديثات المتعلقة بالسياسات ومناقشتها في الاجتماعات العامة الدورية في الشركة، مما يعزز الشفافية والالتزام الجماعي بالسلوك الأخلاقي.

وتطبق سيسكو القابضة سياسة صارمة تقوم على عدم التسامح مطلقًا مع الرشوة والفساد، وتدعمها عمليات تدقيق داخلي منتظمة لضمان الامتثال وتعزيز السلوك الأخلاقي.

كما تقوم إدارة المراجعة الداخلية بإجراء تقييمات دورية لمخاطر الاحتيال وتنفيذ عمليات تدقيق وتحقيقات مستهدفة للكشف المبكر عن أي مخاطر محتملة ومعالجتها.

# صفر

**في عام 2024، سجلت سيسكو القابضة صفر حالات فساد**

ويتم رفع المخاوف المرتبطة بالأخلاقيات والمخاطر إلى مجلس الإدارة من خلال الإدارة التنفيذية ولجنة المراجعة، بما يضمن الإشراف الملائم والشفافية واتخاذ التدابير في الوقت المناسب.

وتعد هذه الممارسات الخاصة بمكافحة الفساد عنصرًا أساسيًا في تعزيز الثقة والمساءلة في مختلف علاقات العمل، كما تسهم في إدارة الآثار المحتملة على الاقتصاد والبيئة والمجتمع، بما يشمل احترام حقوق الإنسان.

وخلال فترة التقرير، لم تشارك سيسكو القابضة في أي آثار سلبية ناجمة عن أنشطتها أو علاقاتها التجارية، حيث جرى التعامل مع المخاطر المحتملة من خلال إجراءات العناية الواجبة والمتابعة المستمرة لممارسات الامتثال، مما يضمن المواءمة المستمرة مع المعايير الأخلاقية والمتطلبات التنظيمية وتوقعات أصحاب المصلحة.

كما واصلت شركات سيسكو القابضة، ومنها لوجي بوينت، إدارة المسائل القانونية بما يتوافق مع معايير الامتثال والحوكمة المعتمدة. وخلال فترة التقرير، كانت لوجي بوينت طرفًا في عدد محدود من القضايا القانونية، ولم ينتج عنها أي أثر جوهري، وتم التعامل مع نتائجها وفق الإجراءات القانونية المتبعة، مما يعزز التزام المجموعة بالشفافية وإدارة المخاطر والسلوك الأخلاقي.





وفي عام 2024، عززت لوجي بوينت ممارساتها في مجال الحوكمة من خلال اعتماد إقرار مكافحة الرشوة والفساد لجميع الموردين الذين تتجاوز عقودهم مئة ألف ريال سعودي، مع خطة لتعميم هذا الإقرار على جميع الموردين دون استثناء. كما قامت الشركة بتحديث سياسات أساسية تشمل السرية وحفظ البيانات وسياسات مكافحة الرشوة والفساد والمسؤولية البيئية ومدونة السلوك. ولتعزيز الشفافية وسرعة اتخاذ القرار، اعتمدت الشركة تقارير شهرية موجزة تتضمن ملخصات مالية وتشغيلية وتجارية. وفي إطار تعزيز أمن المعلومات، تم تطبيق المصادقة الثنائية على البريد الإلكتروني والتطبيقات المالية مما عزز مستوى الحماية السيبرانية.

وتواصل كنداسة تعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة، حيث وضعت ضمن سياسات الموارد البشرية آلية رسمية للإبلاغ عن المخالفات تتيح للموظفين رفع المخاوف بسرية ومن دون الخوف من أي إجراءات انتقامية. ويساعد هذا النظام على الكشف المبكر عن المشكلات الأخلاقية وتعزيز ثقافة الأعمال المسؤولة.

كما وضعت توزيع آلية رسمية لمعالجة التظلمات تمكن الموظفين من الإبلاغ بسرية واتباع مسار تصعيد واضح يبدأ بالمدير المباشر ثم مدير الإدارة ثم مدير الموارد البشرية وأخيرًا الرئيس التنفيذي الذي يكون قراره نهائيًا. وتتوفر إمكانية تجاوز بعض المراحل إذا كان موضوع الشكوى يتعلق بالمدير المباشر أو المدير الأعلى لضمان الحياد. وتتم معالجة جميع التظلمات بسرية تامة، ويخضع أي إفشاء غير مصرح به لعقوبات إدارية. كما يتم اتخاذ إجراءات تأديبية بحق أي موظف يقدم معلومات مضللة أو شكوى غير صحيحة. ويضمن هذا النظام الواضح والشامل معالجة منصفة وسريعة للتظلمات مع الحفاظ على نزاهة المؤسسة.

وتتم بشكل دوري إحالة المخاوف المرتبطة بالأخلاقيات والمخاطر إلى مجلس الإدارة عبر الإدارة التنفيذية ولجنة المراجعة، كما تواصل إدارة المراجعة الداخلية تنفيذ تقييمات لمخاطر الاحتيال وعمليات تدقيق وتحقيقات تهدف إلى تحديد ومعالجة أي مخالفات محتملة في مجال الأخلاق أو الامتثال.

## ترسيخ ثقافة المساءلة

تواصل سيسكو القابضة تعزيز بيئة عمل تقوم على الشفافية والمساءلة من خلال تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن المخاوف عبر سياسة الإبلاغ عن المخالفات. وتضمن هذه السياسة سرية الإبلاغ وحماية المبلغين من أي إجراءات انتقامية، كما تلزم بإجراء تحقيقات شاملة من قبل إدارة المراجعة الداخلية. وتتيح الشركة الإبلاغ المجهول من خلال البريد الإلكتروني وصناديق مخصصة، مع تقديم تدريب منتظم لتعزيز الوعي. وفي عام 2024 تم تسجيل 78 تظلمًا مقارنة بـ 111 تظلمًا في عام 2023، وتم حل 41% منها. وللمزيد من التفاصيل يمكن الذهاب إلى الصفحة .113

وتقوم لوجي بوينت بتعزيز التزامها بمعايير سيسكو القابضة الأخلاقية من خلال الحفاظ على آليات شاملة للتظلمات والمعالجة التصحيحية. وتعمل الشركة ضمن إطار مدونة السلوك وأطر الحوكمة الخاصة بالمجموعة، وتلتزم التزامًا راسخًا بتحديد ومعالجة أي آثار سلبية قد تنشأ عن عملياتها أو علاقاتها التجارية. ومن أجل ضمان المساءلة وثقة أصحاب المصلحة توفر لوجي بوينت قنوات ميسرة وسرية لتقديم الشكاوى من خلال بريد استشاري مخصص ونظام للإبلاغ المجهول يمكّن الموظفين وأصحاب المصلحة الخارجيين من الإبلاغ عن أي قضايا تتعلق بالسلوك الأخلاقي أو الامتثال أو المسؤولية المؤسسية.

ويتم تعزيز فعالية هذه الآليات من خلال مراجعتها وتطويرها بشكل دوري بالتشاور مع أصحاب المصلحة. كما تتم متابعة التظلمات من خلال آليات واضحة ومراجعات أداء، وتشمل إجراءات المعالجة خطوات تصحيحية وتواصلًا مباشرًا مع الأطراف المعنية، وفي الحالات المناسبة تقديم تعويضات. وخلال عام 2024 حافظت لوجي بوينت على الامتثال الكامل للمعايير الأخلاقية لسيسكو القابضة، وتم التعامل مع جميع التظلمات والمسائل القانونية وفق الإجراءات المتبعة ومن دون أي أثر جوهري، مما يعزز التزام المجموعة بالشفافية والمساءلة والسلوك المسؤول.

كما تلتزم كنداسة بمدونة السلوك لدى سيسكو القابضة من خلال تطبيق سياسات واضحة ضد التحرش والتمييز وفقًا لدليل الموارد البشرية. وقد وضعت الشركة آلية رسمية للتظلمات توفر قنوات سرية للإبلاغ دون الخوف من أي معاملة انتقامية. وتخضع هذه الآليات لمراجعة دورية لضمان فعاليتها، ويتم التعامل مع الحالات وفق إجراءات متابعة منظمة وإجراءات قانونية واضحة. وخلال عام 2024 حافظت كنداسة على الامتثال الكامل لمعايير الحوكمة لدى سيسكو القابضة، وتم حل جميع الحالات من دون أثر جوهري، مما يعكس التزامها المستمر بالسلوك الأخلاقي وبيئة عمل تحترم الجميع وتحتضن التنوع.

وتعزز توزيع التزام سيسكو القابضة بالمساواة والعدالة من خلال سياسات واضحة لمكافحة التمييز والتحرش. وتوفر آلية رسمية للتظلمات تتيح للموظفين الإبلاغ بسرية عن أي معاملة غير عادلة أو حالات تحرش. ويتم تصعيد الشكاوى تدريجيًا من المدير المباشر إلى مدير الإدارة ثم الموارد البشرية ثم الرئيس التنفيذي الذي يبت فيها بشكل نهائي. كما توفر الشركة قنوات خاصة لتجاوز التسلسل الإداري عند الحاجة لضمان الحياد. ويتم التعامل مع جميع التظلمات بسرية تامة، ويخضع أي إفشاء غير مصرح به لعقوبات إدارية، بينما تؤدي البلاغات الكيدية أو غير الصحيحة إلى إجراءات تأديبية. وتقوم توزيع بمراجعة آليات التظلمات بشكل مستمر لضمان فعاليتها. وفي عام 2024 التزمت الشركة بالكامل بمعايير الحوكمة لدى سيسكو القابضة وتم حل جميع التظلمات من دون أي أثر جوهري، مما يعزز التزامها ببيئة عمل عادلة ومحترمة.

### الامتثال وإدارة المخاطر

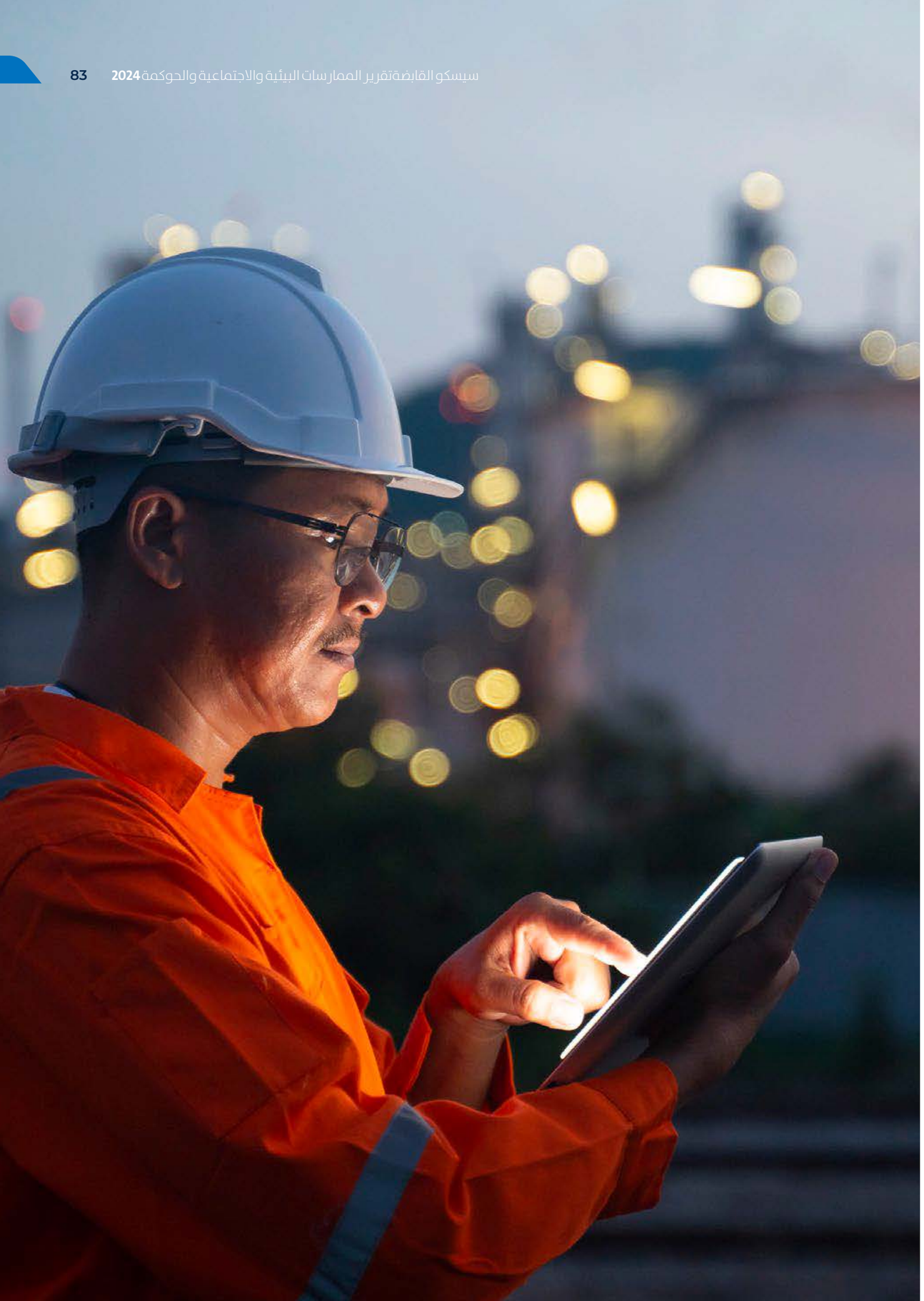
تعطي سيسكو القابضة أولوية قصوى للالتزام الصارم بجميع الأنظمة واللوائح المعمول بها في المملكة العربية السعودية، إدراكًا منها بأن الامتثال يمثل ركيزة أساسية لكل من الأداء التشغيلي والسمعة المؤسسية. وتتولى الإدارة القانونية الإشراف على مسائل الامتثال، مع رفع أي ملاحظات أو مخاوف فورًا إلى الرئيس القانوني. كما يقوم مسؤول الامتثال بمراجعة منهجية للعمليات التجارية والوثائق والعقود لضمان توافقها مع المتطلبات التنظيمية.

وتُقدّم برامج تدريبية منتظمة لإبقاء الموظفين على اطلاع دائم بالالتزامات المرتبطة بالامتثال. وفي حال حدوث أي مخالفة، يتم إجراء تحقيقات شاملة، مع تنفيذ إجراءات تصحيحية مناسبة لمنع تكرارها.

وتحافظ سيسكو القابضة على إطار شامل لإدارة المخاطر يشمل المخاطر المالية وغير المالية، مدعومًا بهياكل حوكمة قوية ومسؤوليات واضحة للمراقبة والإبلاغ المستمر. وتستخدم بعض الشركات التابعة أدوات إضافية لإدارة المخاطر؛ فعلى سبيل المثال، تدير محطة بوابة البحر الأحمر نظامًا لإدارة المخاطر معتمدًا وفق معيار أيزو 31000، يتضمن سجلًا للمخاطر يغطي المخاطر الاقتصادية والبيئية والاجتماعية.

كما يتم دمج مخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة بشكل منهجي ضمن عمليات إدارة المخاطر الأوسع. فعلى سبيل المثال، تقوم الإدارة القانونية بتقييم الجوانب البيئية والاجتماعية خلال عمليات العناية الواجبة القانونية المتعلقة بالاستحواذات المحتملة، بما في ذلك تقييم بيئة العمل والممارسات العمالية. وتلتزم سيسكو القابضة بدمج مبادئ الاستدامة ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية، بما يضمن إدارة شاملة للمخاطر عبر مختلف جوانب الأعمال.





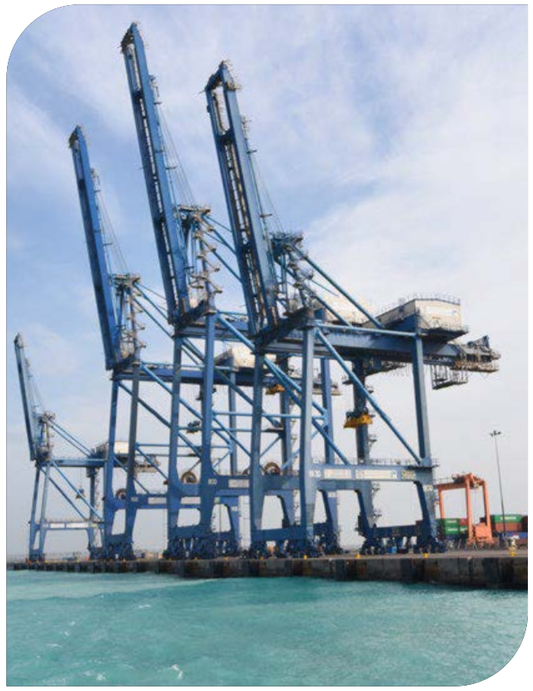
# الاستثمار المسؤول

تستند سيسكو القابضة في نهجها للاستثمار المسؤول إلى رؤية طويلة المدى توازن بين الأداء المالي والاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة. ومن خلال دمج هذه العوامل في قراراتها الاستثمارية، تهدف الشركة إلى خلق قيمة مستدامة، ودعم النمو طويل الأمد، وتعزيز مرونة محفظتها الاستثمارية بمرور الوقت.

## تحقيق نتائج مالية مستدامة

يعكس الأداء المالي المستمر لـ سيسكو القابضة استراتيجية منضبطة ورؤى مستقبلية واضحة تُسهم في خلق قيمة مستدامة لأصحاب المصلحة، بما يتماشى مع طموحات رؤية المملكة 2030 وجهود التنمية الاقتصادية الإقليمية.

ويركّز نهج المجموعة الاستراتيجي على الكفاءة في التكاليف، والانضباط في تخصيص رأس المال، وتحسين العمليات التشغيلية، بما يعزز مرونتها المالية وقدرتها على تحقيق النمو المستدام.



**19.2%**

**بلغت إيرادات عام 2024 نحو 1.25 مليار ريال سعودي، محققة نموًا قويًا بنسبة 19.2% على أساس سنوي**

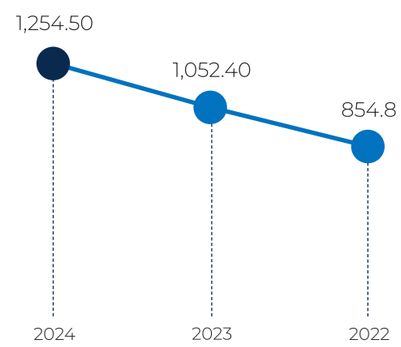
وتحافظ سيسكو القابضة على احتياطيات رأسمالية كافية للوفاء بالتزاماتها في ظل مختلف ظروف السوق، كما تعتمد نموذج أعمال متوازنًا يهدف إلى تحقيق عوائد اقتصادية مستقرة.

وفي عام 2024، سجلت سيسكو القابضة إيرادات بلغت 1.25 مليار ريال سعودي، بزيادة نسبتها 19.2% مقارنة بإيرادات عام 2023 البالغة 1.05 مليار ريال سعودي. كما بلغ صافي الربح 742 مليون ريال سعودي، مما يعكس قوة الأداء المالي للمجموعة وفعالية تنفيذ استراتيجيتها.

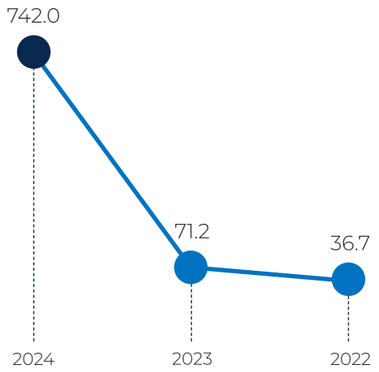
وقد تأثر صافي الدخل بعدد من البنود غير المتكررة، بما في ذلك تجاوز تكاليف المشروعات الهندسية في توزيع، ورسوم الزكاة لمرة واحدة عن الأعوام المالية 2021–2023، إضافة إلى خسارة استثنائية في إيليت. ونتيجة لذلك، انخفض صافي الدخل المعلن إلى 72.1 مليون ريال سعودي مقارنة بـ 88.3 مليون ريال سعودي في عام 2023. ومع ذلك، فإن صافي الدخل المعدّل — بعد استبعاد هذه البنود غير المتكررة — أظهر نموًا متماسكًا يعكس القوة الأساسية لعمليات سيسكو القابضة وقدرتها على تحقيق أداء مالي مستدام.



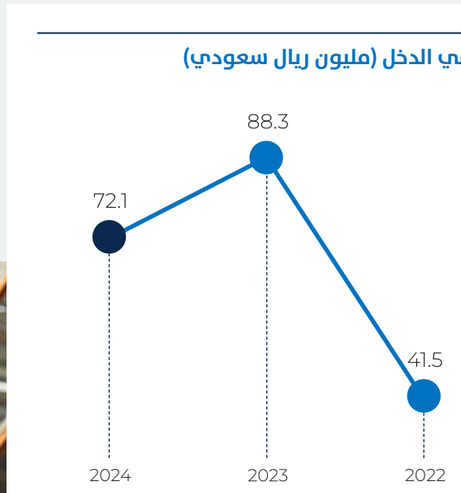
**الإيرادات (مليون ريال سعودي)**




**صافي الربح (مليون ريال سعودي)**




**صافي الدخل (مليون ريال سعودي)**




لمزيد من التفاصيل، يرجى الذهاب إلى التقرير السنوي لعام 2024





# 05
# التحوّل من خلال الابتكار

# التحوّل من خلال الابتكار

تقود سيسكو القابضة مسار النمو المستدام من خلال تبني التقنيات المتقدمة والحلول الرقمية التي تعزز الكفاءة التشغيلية والمرونة. ومع تركيزها على الأمن السيبراني والبنية التحتية الذكية والابتكار المستمر، تسهم الشركة في تشكيل مستقبل قطاعي الخدمات اللوجستية والبنية التحتية بما يتماشى مع تطورات السوق واحتياجاته المتجددة. ويشكل الارتقاء بتجربة العملاء محورًا أساسيًا في هذا التحول، من خلال ضمان تقديم خدمات موثوقة وعالية الجودة تلبي توقعات أصحاب المصلحة وتستبق احتياجاتهم.

**الانجازات**

**عدم تسجيل** أي هجمات إلكترونية/انتهاكات للخصوصية

**100%** معدل الاستجابة لاستطلاعات رضا العملاء

**الموضوعات الجوهرية لإطار الاستدامة**

- خصوصية البيانات والأمن السيبراني
- الابتكار والتقنيات الذكية

**أهداف الأمم المتحدّة للتنمية المستدامة**

9 الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية

**ركيزة رؤية المملكة 2030**

اقتصاد مزدهر



# الأمن السيبراني

يظلّ الحفاظ على بيانات الشركة وحماية خصوصية العملاء والموظفين أولوية تجارية بالغة الأهمية لدى سيسكو القابضة، الأمر الذي يتطلب يقظة مستمرة وابتكارًا تقنيًا متواصلًا.

تولي الشركة اهتمامًا كبيرًا بالأمن السيبراني وحماية البيانات باعتبارهما عنصرين أساسيين في تعزيز مرونة أعمالها. وقد وضعت المجموعة سياسة لأمن المعلومات تهدف إلى حماية المعلومات الحساسة، وضمان استمرارية الأعمال، والالتزام بالأنظمة واللوائح المعمول بها. وتعمل عمليات المراقبة المستمرة، وتحديث الأنظمة، وبرامج توعية الموظفين على ترسيخ ثقافة اليقظة في مواجهة التهديدات الرقمية المتطورة.

وتعتمد الشركة مجموعة شاملة من السياسات والإجراءات والتقنيات المصممة لمنع المخاطر المتعلقة بالأمن والخصوصية والكشف عنها وإدارتها والاستجابة لها بشكل فعّال، مع ضمان الامتثال الكامل للأنظمة واللوائح ذات الصلة. ويشمل ذلك سياسة مخصصة لحماية البيانات الشخصية تهدف إلى ضمان مستوى مناسب من الحماية عند جمع البيانات الشخصية أو معالجتها أو الكشف عنها أو نقلها عبر الحدود. وتُطبق هذه السياسة على البيانات الشخصية الخاصة بالموظفين الحاليين والسابقين والمحتملين، إضافة إلى العملاء والموردين والمقاولين والشركاء، بما يعكس التزام الشركة بحماية الخصوصية وتعزيز معايير حماية البيانات عبر عملياتها.

ويتولى فريق إدارة البنية التحتية لتقنية المعلومات مسؤولية الحفاظ على أنظمة قوية لإدارة الأزمات، بما يمكّن من الاستجابة السريعة والمنسقة لأي حادث أمني محتمل. وفي عام 2024، لم تُسجّل سيسكو القابضة أو أي من شركاتها التابعة أي محاولات أو هجمات سيبرانية ناجحة، كما لم يتم تسجيل أي خروقات أو فقدان لبيانات العملاء. ويعكس هذا الإنجاز قوة وفعالية بروتوكولات الأمن السيبراني وإجراءات حماية البيانات المطبقة عبر المجموعة.

**صفر**

**هجمات سيبرانية / خروقات للخصوصية تم تسجيلها عبر سيسكو القابضة وشركاتها التابعة في عام 2024، وذلك للعام الثاني على التوالي دون أي حوادث.**



## تدابير الأمن السيبراني على مستوى شركات المحفظة الاستثمارية

تماشيًا مع إطار الحوكمة الشامل لدى سيسكو القابضة، تقوم شركات المحفظة بتكييف أنظمة حماية البيانات والخصوصية بما يتناسب مع طبيعة عملياتها والسياق التنظيمي المحلي لها:

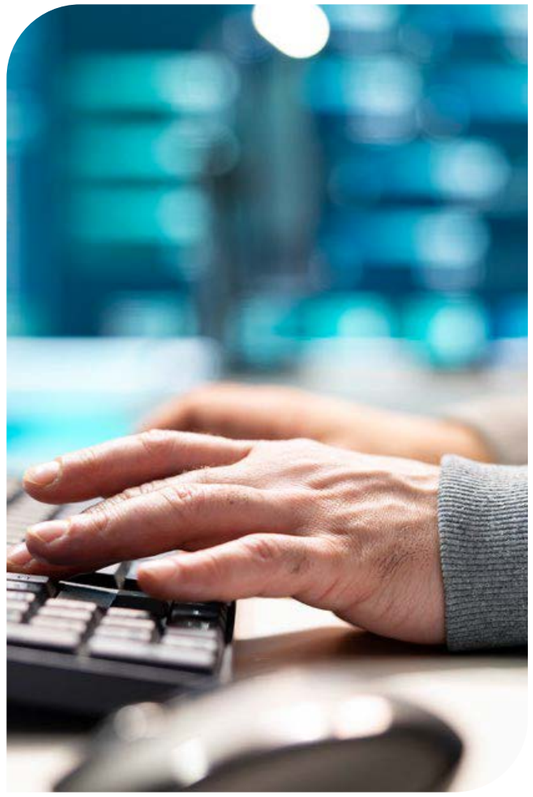
**لوجي بوينت وإسناد** تطبّقان ضوابط إلكترونية صارمة للتحكم في الوصول إلى الأصول الحيوية، بما في ذلك مراكز البيانات وغرف الخوادم، تحت إشراف فرق القيادة التقنية. ويتم ضمان المراقبة المستمرة من خلال أنظمة كاميرات المراقبة المنتشرة بشكل استراتيجي. كما يتضمن نهج التعافي من الكوارث مركز بيانات احتياطيًا لضمان استمرارية الأعمال. وقد أظهر اختبار الاختراق الذي نُفذ في عام 2023 قوة البنية الأمنية لديهما، ولم يكشف عن أي ثغرات.

**كنداسة** تلتزم بإدارة مخاطر الأمن السيبراني بشكل استباقي وحماية بيانات أصحاب المصلحة من خلال تنفيذ تدابير وقائية وتصحيحية وتحسينية. ولمنع الآثار السلبية المحتملة المتعلقة بأمن المعلومات وتخفيفها، طوّرت كنداسة برنامجًا داخليًا قويًا للتوعية، يشمل رسائل شهرية للتوعية بالأمن السيبراني لجميع الموظفين لتعزيز ممارسات الاستخدام الرقمي الآمن. كما تقدم الشركة دورات تدريبية رسمية في الأمن السيبراني لتعزيز القدرات الداخلية وترسيخ ثقافة "الأمن أولًا". وفي إطار جهودها لمعالجة مخاطر الأمن السيبراني الفعلية وتعزيز مستوى الحماية، حصلت كنداسة على شهادة الامتثال للأمن السيبراني، وهو تقييم رسمي تفرضه أرامكو السعودية للتحقق من الالتزام بالمعايير الوطنية المعتمدة. كما تعمل الشركة على خطة للحصول على شهادة أيزو 27001، مما يعكس التزامها المستمر بمواكبة أفضل الممارسات الدولية في إدارة أمن المعلومات.

**إيليت** تطبق الشركة سياسة متكاملة لحماية البيانات تهدف إلى صون خصوصية الموظفين والعملاء والشركاء وتعزيز الشفافية في التعامل مع البيانات، وتتوافق هذه السياسة مع مبادرة المكتب النظيف ومعايير أيزو 17799/27001. وتعزز الشركة حماية البيانات من خلال مجموعة من الضوابط التقنية تشمل حماية نقاط النهاية التقنية، وتقييد استخدام أجهزة التخزين الخارجية، وتطبيق ضوابط وصول تعتمد على الأدوار الوظيفية، واستخدام المصادقة الثنائية للبريد الإلكتروني، ومراقبة سجلات التدقيق عبر الأنظمة السحابية، والقيام بالتحديثات الدورية للبرامج، وتقييد الوصول الجغرافي، وتطبيق أنظمة ترشيح المحتوى لضمان أعلى مستويات الأمن والامتثال.

**توزيع** وضعت أطر حوكمة شاملة تتضمن: حماية البيانات، الأمن السيبراني، إدارة أصول تقنية المعلومات، إدارة الهوية والتحكم في الوصول، واستمرارية الأعمال. وتشمل خطط التعافي من الكوارث غير المتصلة بالإنترنت تدابير تقلل من وقت التوقف عن العمل وتضمن استمرارية العمليات الحيوية أثناء الطوارئ.

**محطة بوابة البحر الأحمر** تدير نظام إدارة أمن معلومات معتمد وفق معيار أيزو 27001:2022، يشمل جميع الأنشطة التي تتعامل مباشرة مع العملاء. وتُعد التقارير الإدارية الشهرية التي تُجمع من مختلف أدوات الأمن السيبراني وتُعرض عبر لوحة تحكم مركزية عنصرًا أساسيًا في مراقبة الأداء الأمني. كما يضمن الامتثال لـ مدونة الأمن الدولي للسفن والمرافق الموانئية (ISPS Code) تعزيز أمن الموانئ والسلامة البحرية، مما يدعم حماية البنية التحتية للنقل على نطاق أوسع.





# الابتكار والتقنيات الذكية

يشكّل الابتكار عنصرًا محوريًا في كيفية خلق سيسكو القابضة للقيمة وتعزيز قدرتها التنافسية على المدى الطويل. ومن خلال الاستثمار في الحلول الرقمية والبنية التحتية الذكية وبناء القدرات البشرية اللازمة لتشغيلها، تواصل سيسكو القابضة تعزيز الكفاءة والمرونة عبر عملياتها المختلفة.

فعلى سبيل المثال، دمجت سيسكو القابضة تقنيات الذكاء الاصطناعي في العمليات اليومية بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية وتمكين الفرق من أداء مهامها بفاعلية أعلى.

**ولا تقتصر فوائد هذه المبادرات على خفض التكاليف وترشيد استهلاك الموارد فحسب، بل تسهم أيضًا في تحقيق انخفاضات ملموسة في انبعاثات غازات الدفيئة، وتحسين تجربة العملاء، ودعم طموحات رؤية المملكة 2030**



## تعزيز التجربة من خلال الابتكار

في سيسكو القابضة، لا يُعدّ الابتكار مجرد محرّك للكفاءة التشغيلية والاستدامة، بل هو أيضًا عنصر أساسي في الارتقاء بتجربة العملاء. وإدراكًا لأهمية رضا العملاء في تحقيق النجاح طويل المدى، تقوم سيسكو القابضة وشركات محفظتها الاستثمارية بدمج التقنيات الذكية والرؤى المبنية على البيانات للتنبؤ باحتياجات العملاء المتغيرة وتلبيتها بشكل أكثر فاعلية.

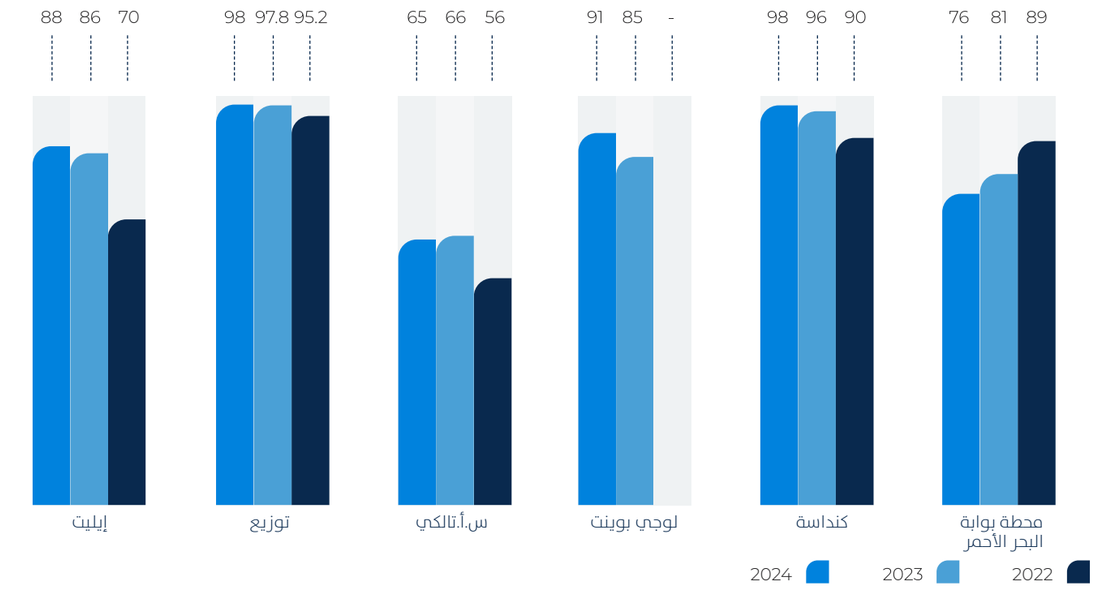
ومن خلال تضمين الابتكار في تقديم الخدمات، تعزز الشركة موثوقية العمليات وسرعة الاستجابة وجودة التفاعل عبر مختلف أنشطة محفظتها. وتظل قنوات التواصل المفتوح والمستمر مع العملاء محورًا رئيسيًا، بما يتيح لسيسكو القابضة تطوير حلولها، وتنفيذ تحسينات مستهدفة، وتقديم قيمة مستدامة طويلة الأمد. ويسهم هذا النهج المتمحور حول العملاء في تمكين الشركة من تقديم خدمات عالية الجودة وسلسة، بما يتماشى مع مستهدفات رؤية المملكة 2030.

وقد حافظت مستويات تفاعل العملاء على أداء قوي للغاية عبر مجموعة سيسكو القابضة، حيث بلغ معدل الاستجابة لاستطلاعات **رضا العملاء 100%**. ويعكس هذا المستوى من المشاركة درجة عالية من الثقة في آليات جمع الملاحظات وحرصًا من العملاء على الإسهام في تحسين جودة الخدمات. وتشكّل الرؤى المستخلصة من هذه الاستبيانات عنصرًا محوريًا في تحديد فرص التحسين، ومعالجة التحديات التشغيلية، وتعزيز العلاقات مع العملاء في جميع وحدات الأعمال التابعة للمجموعة.

**100%**

**بلغ معدل الاستجابة لاستطلاعات رضا العملاء**

رضا العملاء (نسبة)






تماشيًا مع هذا التوجه، تواصل مجموعة سيسكو القابضة دمج منهجيات منظمة تعتمد على ملاحظات العملاء في نماذج تقديم خدماتها، إدراكًا منها أن تجربة العملاء تمثل محركًا أساسيًا للأداء طويل المدى ولتعزيز قيمة أصحاب المصلحة. وقد تم تنفيذ عدد من المبادرات المستهدفة عبر الشركات التابعة بهدف تعزيز رضا العملاء وضمان الاستجابة لاحتياجاتهم المتطورة، وتشمل ما يلي:

- **محطة بوابة البحر الأحمر وس.أ.تالكي** قامتا بإجراء استبيانات رسمية لقياس رضا العملاء بشكل منهجي وتقييم جودة الخدمات وجمع ملاحظات قابلة للتنفيذ. وتُستخدم نتائج هذه الاستبيانات في تحسين الخدمات باستمرار ودعم عمليات المقارنة المرجعية للأداء.
- **إيليت** أجرت مراجعة شاملة لعملية استقبال العملاء الجدد، شملت رسم مسار تجربة العميل وتحديد نقاط الضعف ومعالجتها. وأسهمت هذه الجهود في تحسين مدة إجراءات الانضمام وتوضيح أهداف رضا العملاء ومتابعتها بدقة أكبر.
- **كنداسة** أدخلت قنوات دائمة لجمع ملاحظات العملاء، بما في ذلك الاستبيانات والنماذج التقييمية المنظمة. وتتيح هذه الأدوات للشركة رصد آراء العملاء بصورة فورية ودمجها في تخطيط الخدمات وإجراء التعديلات التشغيلية اللازمة.
- **توزيع** واصلت إعطاء الأولوية لسهولة الوصول إلى الخدمات وسرعة الاستجابة من خلال توفير خط دعم هاتفي يعمل على مدار الساعة. كما عززت الشركة نموذج تفاعلها مع العملاء عبر تقديم استشارات مخصصة ودعم للطلبات المتخصصة، بما يعزز نهجها القائم على "العميل أولًا" والتزامها بالتميز في الخدمة.

من جانبها، عززت **س.أ.تالكي** ممارساتها في مجال التفاعل مع العملاء من خلال نظام منظم لإدارة الحسابات الرئيسية، يتضمن مراجعات يومية على مستوى المواقع، وتتبعًا شهريًا لمؤشرات الأداء، واجتماعات استراتيجية ربع سنوية مع العملاء. وفي عام 2023، تم دعم هذه الجهود باستبيانات رضا العملاء والمشاركة في عمليات التوظيف وفعاليات تفاعلية مثل إفطار رمضان واحتفالات اليوم الوطني والاحتفال السنوي لنهاية العام. واستمرت هذه الجهود بقوة في عام 2024 مع تنفيذ تحسينات إضافية لتعميق العلاقات مع العملاء وتحسين الأداء التشغيلي. وبالتوازي مع ذلك، حسّنت توزيع معدلات تحصيل المدفوعات من العملاء من خلال الاستفادة من أدوات إدارة علاقات العملاء وإجراء أكثر من 14,535 مكالمة تواصل لدعم حلول دفع مخصصة، مما ساهم في ارتفاع نسبة رضا العملاء من 97.8% في عام 2023 إلى 98% في عام 2024.

**98%**

**ارتفاع نسبة رضا العملاء لعام 2024**



**أيزو 2018:10001**

**حصلت محطة بوابة البحر الأحمر على شهادة الخاصة بالجودة ورضا العملاء**

# 06
# البيانات والإفصاحات

في إطار التزامها بالشفافية والمساءلة، تتيح سيسكو لأصحاب المصلحة إمكانية الوصول إلى بيانات شاملة حول الاستدامة. كما تحرص الشركة على مواءمة تقاريرها مع أبرز الأطر العالمية الرائدة، بما في ذلك معايير المبادرة العالمية للتقارير ومعايير الاستدامة الصادرة عن مجلس معايير التقارير المالية الدولية، بما يضمن اتساق المعلومات وقابليتها للمقارنة وموثوقيتها. وتدعم هذه الإفصاحات مسيرة سيسكو المستمرة نحو تعزيز جودة التقارير وتحقيق التحسين المستمر.

# مؤشر محتويات المبادرة العالمية للتقارير

| | |
|---|---|
| **بيان الاستخدام** | قامت سيسكو بإعداد التقارير تماشياً مع معايير المبادرة العالمية للتقارير للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر من عام 2024. |
| **المبادرة العالمية للتقارير 1 المستخدمة** | المبادرة العالمية للتقارير 1: الأساسيات لعام 2021 |
| **معيار/ معايير قطاع المبادرة العالمية للتقارير القابلة للتطبيق** | لا يوجد |

| معيار المبادرة العالمية للتقارير/ مصدر آخر | الإفصاح | رقم الصفحة و/ أو الإجابة | التغاضي | | | الأرقام المرجعية لمقياس قطاع للمبادرة العالمية للتقارير لإفصاحات معيار (معايير) القطاع التي تنطبق |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | متطلب (متطلبات) التغاضي | السبب | التوضيح | |
| **الإفصاحات العامة** | | | | | | |
| **GRI 2: الافصاحات العامة 2021** | 2-1 التفاصيل المؤسسية | 12 – 15 | تشير الخلية الرمادية على ان أسباب التغاضي غير مسموحة لهذا الإفصاح أو أن الرقم المرجعي غير متاح لمقياس قطاع المبادرة العالمية للتقارير. | | | |
| | 2-2 كيانات مُتضمّنة في إعداد تقرير الاستدامة للمنظمة | 5 | | | | |
| | 2-3 الفترة المشمولة بالتقرير والوتيرة ونقطة الاتصال | 4 | | | | |
| | 2-4 إعادة صياغة المعلومات | 24, 29, 28, 31, 105, 109, 112, 116 | | | | |
| | 2-5 التحقق الخارجي | لا يوجد | | | | |
| | 2-6 الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى | 14 – 15 | | | | |
| | 2-7 الموظفين | 53 - 57, 107 - 111 | | | | |
| | 2-8 العمال الذين ليسوا موظفين | 107 | | | | |
| | 2-9 هيكل الحوكمة وتكوينها | 76 - 80 | | | | |
| | 2-10 ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة | 78 | | | | |
| | 2-11 رئيس أعلى هيئة إدارة | 6 – 7 | | | | |
| | 2-12 دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الآثار | تتولى لجان مجلس إدارة شركة سيسكو القابضة مسؤولية تحديد أهداف الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ومؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بها. كما يقوم رئيس مجلس الإدارة باعتماد تقرير الاستدامة. | | | | |



| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2-13 تفويض مسؤولية إدارة الآثار | 76 – 80 | | | | |
| 2-14 دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقارير الاستدامة | تتولى لجان مجلس إدارة شركة سيسكو القابضة مسؤولية وضع أهداف الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة ومؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالشركة، فيما يقوم رئيس مجلس الإدارة باعتماد تقرير الاستدامة. | | | | |
| 2-15 تضارب المصالح | 81 | | | | |
| 2-16 التواصل حول المخاوف الحرجة | 81 – 84 | | | | |
| 2-17 المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة | 79 | | | | |
| 2-18 تقييم أداء أعلى هيئة إدارة | 79 – 80 | | | | |
| 2-19 سياسات الأجور | 78 | | | | |
| 2-20 عملية تحديد الأجور | 78 | | | | |
| 2-21 نسبة إجمالي الأجور السنوية | - | | | قيود سرية | |
| 2-22 بيان استراتيجية التنمية المستدامة | 6 – 7 | | | | |
| 2-23 الالتزامات الخاصة بالسياسة | 26, 27, 38, 40, 41, 42, 45, 53, 63, 68, 69, 77, 78, 79, 81, 83, 91, 92 | | | | |
| 2-24 تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول | 26, 27, 38, 40, 41, 42, 45, 53, 63, 68, 69, 77, 78, 79, 81, 83, 91, 92 | | | | |
| 2-25 عمليات معالجة الآثار السلبية | 83 – 84 | | | | |
| 2-26 آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف | 83 – 84 | | | | |
| 2-27 الامتثال للقوانين واللوائح | 84 | | | | |
| 2-28 عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية | لا ينطبق | | | المعلومات غير متاحة / غير مكتملة | |
| 2-29 منهج إشراك أصحاب المصلحة | 103 – 104 | | | | |
| 2-30 اتفاقات المفاوضة الجماعية | لا ينطبق | | قيود قانونية | | يُحظر التفاوض الجماعي في المملكة العربية السعودية |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **الموضوعات الجوهرية** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-1 عملية تحديد المواضيع الجوهرية | 19 | تشير الخلية الرمادية على ان أسباب التغاضي غير مسموحة لهذا الإفصاح أو أن الرقم المرجعي غير متاح لمقياس قطاع المبادرة العالمية للتقارير. |
| | 3-2 قائمة المواضيع الجوهرية | 19 | |
| **الاستثمارات المسؤولة** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 86 | |
| **GRI 201: الأداء الاقتصادي 2016** | 201-1 القيمة الاقتصادية المباشرة المُنتجة والموزعة | 86 | |
| **الممارسات المستدامة في المشتريات** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 70 | |
| **GRI 204: ممارسات الشراء 2016** | 204-1 نسبة الإنفاق على الموردين المحليين | 70 | |
| **الحوكمة الشفافة والرقابة الداخلية** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 77 – 78 | |
| **GRI 205: مكافحة الفساد 2016** | 205-1 العمليات التي تم تقييمها من ناحية المخاطر المتعلقة بالفساد | 81 – 82 | |
| | 205-2 التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد | 81 – 82 | |
| | 205-3 وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة | 82 | |
| **GRI 406: عدم التمييز 2016** | 406-1 حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة | 115 ,68 | |
| **التغيّر المناخي والانبعاثات** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 24 | |
| **GRI 302: الطاقة 2016** | 302-1 استهلاك الطاقة داخل المنظمة | 28 – 29 | |
| **GRI 305: الانبعاثات 2016** | 305-1 انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1) | 24 | |
| | 305-2 انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2) | 24 | |
| | 305-4 كثافة انبعاثات غازات الدفيئة | 24 | |
| **الإدارة المتكاملة للموارد** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 26 | |



| | | | |
|---|---|---|---|
| **GRI 303: المياه والنفايات السائلة 2018** | 303-1 التعاملات مع المياه كمورد مشترك | 30 – 31 | |
| | 303-2 إدارة الآثار المتعلقة بتصريف المياه | 30 | |
| | 303-3 سحب المياه | 31 | |
| | 303-4 تصريف المياه | 31 | |
| | 303-5 استهلاك المياه | 31 | |
| **GRI 306: النفايات 2020** | 306-2 إدارة الآثار المهمة المتعلقة بالنفايات | 32 | |
| | 306-3 النفايات المتولدة | 32 | |
| | 306-4 النفايات المحولة من التخلص | 32 | |
| | 306-5 النفايات الموجهة للتخلص منها | 32 | |
| **استقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 37 | |
| **GRI 401: التوظيف 2016** | 401-1 تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل | 54 | |
| | 401-2 الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدَّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي | 58 | |
| | 401-3 إجازة رعاية الطفل | 109 ,43 | |
| **GRI 404: التدريب والتعليم 2016** | 404-1 متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف | 40 | |
| | 404-2 برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال | 42 ,41 | |
| | 404-3 النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي | 41 ,40 | |
| **الصحة والسلامة والرفاه** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 45 – 47 | |
| **GRI 403: الصحة والسلامة المهنية 2018** | 403-1 نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية | 45 | |
| | 403-2 تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث | 46 – 47 | |
| | 403-3 خدمات الصحة المهنية | 48 – 50 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 403-5 تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية | 49 | |
| | 403-6 تعزيز صحة العمال | 48 | |
| | 403-9 الإصابات المرتبطة بالعمل | 110 | |
| **GRI 416: صحة وسلامة العملاء 2016** | 416-2 حوادث عدم الامتثال المتعلقة بآثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة | 113 | |
| **التنوع والمساواة** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 53 | |
| **GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016** | 405-1 تنوع هيئة الإدارة والموظفين | 79 | |
| **حقوق الإنسان** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 68 | |
| **GRI 408: عمالة الأطفال 2016** | 408-1 العمليات والموردون المُعرضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث عمالة الأطفال | 68 – 69 | |
| **GRI 409: العمل الجبري أو القسري 2016** | 409-1 العمليات والموردون المُعرّضون لمخاطر كبيرة تتعلق بحوادث العمل الجبري أو القسري | 38, 68 – 69 | |
| **الأثر الاجتماعي** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 63 | |
| **GRI 413: المجتمعات المحلية 2016** | 413-1 العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية | 63, 66 | |
| **خصوصية البيانات والأمن السيبراني** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 91 | |
| **GRI 418: خصوصية العميل 2016** | 418-1 الشكاوى الموثّقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل | 91, 92 | |

**نقوم أيضًا بالإفصاح عن موضوعات لا تغطيها معايير المبادرة العالمية للتقارير**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **الابتكار والتقنيات الذكية** | | | |
| **GRI 3: الموضوعات الجوهرية 2021** | 3-3 إدارة الموضوعات الجوهرية | 93 | |



# إشراك أصحاب المصلحة

قامت شركة سيسكو بتطوير خريطة شاملة لأصحاب المصلحة تُصنّف الأطراف الداخلية والخارجية الرئيسية وفقًا لمستوى تأثيرهم وتأثرهم بأنشطة الشركة. ولضمان حوار فعّال وبنّاء، تم إنشاء مجموعة واسعة من قنوات التواصل التي تُمكّن سيسكو من الحفاظ على تواصل مستمر والبقاء متجاوبة مع تطلعات وآراء الأطراف المتأثرة بأعمالها وعملياتها.

| فئات أصحاب المصلحة | الأهمية بالنسبة لسيسكو | الاحتياجات والتوقعات | أساليب إشراك أصحاب المصلحة |
|---|---|---|---|
| العملاء | تتمثل الأولوية القصوى للمجموعة في النمو الداخلي لديها، والذي يستلزم تعزيز العلاقات الراسخة مع العملاء الحاليين من خلال الممارسات ذات المنفعة المتبادلة. وتمنح الأولوية لتقديم حلول ذات قيمة مضافة، ومنتجات وخدمات عالية الجودة بهدف توسيع قاعدة عملاء الشركة وإنشاء أعمال إضافية. ومن خلال تحديد مجالات التحسين بشكل مستمر واستخدام أحدث التقنيات، تسعى سيسكو جاهدة إلى تقديم تجربة لا مثيل لها لعملائها الكرام | • منتجات وخدمات مبتكرة ومستدامة.<br>• قنوات العملاء الفاعلة والاستباقية.<br>• خدمة عملاء ودية وسريعة الاستجابة.<br>• تقديم منتجات وخدمات بشكل متسق وموثوق.<br>• معلومات واضحة ويمكن الوصول إليها. | • قنوات وسائل التواصل الاجتماعي، مثل تويتر، وفيسبوك، وإنستغرام، ومنصة لينكد إن.<br>• مكاتب خدمة العملاء لصالح الجهات التابعة لشركة سيسكو. |
| الموظفون | يعتمد نجاح سيسكو على جهود الموظفين الدؤوبة وتفانيهم وإسهاماتهم. ولضمان العمل الفعال على جذب الأفراد الموهوبين ذوي المهارات والقدرات المتنوعة والاستبقاء عليهم وتطويرهم، فقد نفذت الشركة استراتيجية متكاملة لإدارة الكفاءات والمواهب. كما يتم الحفاظ على الالتزام الثابت بدعم أعلى معايير الصحة والسلامة في جميع منشآت الجهات التابعة لشركة سيسكو. وتلتزم الشركة بمراقبة المخاطر المحتملة والتخفيف من حدتها لكل من موظفيها وعملياتها، ما يوفر بيئة عمل آمنة ومحمية للقوى العاملة. | • إشراك الموظفين والنمو، من خلال تنمية قوى عاملة متنوعة وشاملة.<br>• توفير بيئة عمل تكفل السلامة والأمن.<br>• الأجور العادلة.<br>• التقدير والمكافآت.<br>• فرص النمو والتطور المهني. | • تشمل برامج تدريب الموظفين التوجيهات والتدريبات المهنية والشهادات.<br>• سياسات الصحة والسلامة.<br>• التجمعات الاجتماعية مثل بطولة كرة القدم السنوية. |
| المساهمون والمستثمرون | يمكّن الالتزام الراسخ بالحفاظ على ميزانية عمومية قوية، إلى جانب سجل حافل بالإنجازات المالية والتشغيلية، الشركة من تحقيق القيمة باستمرار لمساهميها الكرام. وفي ظل المشاريع الاستثمارية والأنشطة الفرعية التي توفر إمكانات كبيرة طويلة الأجل، تعد شركة سيسكو فرصة استثمارية جذابة للمساهمين والمستثمرين وأصحاب المصلحة المحتملين على حد سواء. ولضمان تحقيق النتائج المثلى والمواءمة مع الأهداف الاستراتيجية، تستمر المجموعة في الالتزام في تعزيز أفضل الممارسات وضمان حصول شركاتها على الخبرات الأكاديمية والفنية اللازمة. ويضمن ذلك أن جودة العمل كافية ومتوائمة باستمرار مع أهداف المجموعة. | • ميزانية عمومية قوية وتدفقات نقدية مستمرة.<br>• الشفافية والإفصاح.<br>• دمج معايير الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في العمليات والأنشطة التجارية.<br>• إدارة ديناميكية للمخاطر.<br>• المكانة القوية في السوق.<br>• الرؤية الاستراتيجية وخطة النمو والنجاح على المدى الطويل. | • التقارير السنوية.<br>• تقارير الحوكمة المؤسسية.<br>• البيانات المالية ربع السنوية.<br>• اجتماعات مجلس الإدارة. |

| فئات أصحاب المصلحة | الأهمية بالنسبة لسيسكو | الاحتياجات والتوقعات | أساليب إشراك أصحاب المصلحة |
|---|---|---|---|
| المجتمعات | تدرك شركة سيسكو تحملها مسؤولية رد الجميل للمجتمع باعتبارها مساهمًا كبيرًا في المستقبل الاقتصادي للدولة. لذا، تم دمج المسؤولية الاجتماعية المؤسسية بسلاسة في أنشطة أعمال الشركة، وتم إعداد برنامج شامل للمسؤولية الاجتماعية المؤسسية الذي يهدف إلى إحداث أثر إيجابي على مستوى العالم. | • المبادرات والبرامج الاجتماعية لتعزيز الرفاه الاجتماعي للمجتمع.<br>• إقامة شراكات مع مؤسسات وشركات أخرى لمعالجة المخاوف الاجتماعية.<br>• أنشطة دورية غير متكررة ذات مشاركة عالية وتكلفة منخفضة.<br>• التواصل المفتوح والشفاف مع المجتمع بشأن ممارسات الأعمال والعمليات التشغيلية. | • التبرعات للقضايا الخيرية.<br>• حملات الرفاه الاجتماعي. |
| الجهات التنظيمية الحكومية | تولي سيسكو أهمية كبيرة لتعزيز ثقافة الامتثال، حيث أنها ضرورية للاستراتيجية الشاملة للمجموعة. ويتجلى الالتزام تجاه أصحاب المصلحة المتنوعين في المجموعة من خلال التطوير والتحسين المستمر لشفافية الشركة ومساءلتها. ويمكّن التفاني الراسخ بشأن الامتثال لجميع القواعد واللوائح المعمول بها شركة سيسكو من الحفاظ على معايير عالية للحوكمة المؤسسية بما يتواءم مع أفضل الممارسات الإقليمية والعالمية. | • المواءمة مع الاستراتيجيات والرؤى الوطنية (رؤية المملكة 2030).<br>• الامتثال للمتطلبات القانونية والتنظيمية.<br>• حماية العملاء والمساهمين.<br>• الشفافية والإفصاح.<br>• الامتثال للأنظمة واللوائح ومعايير القطاع المعمول بها.<br>• الالتزام بممارسات الأعمال الأخلاقية والمسؤولة التي تعزز الإنصاف والعدالة الاجتماعية. | • المراجعة الداخلية.<br>• المراجعة الخارجية.<br>• أنظمة الرقابة الداخلية وإدارة المخاطر.<br>• إدارة الامتثال.<br>• لجنة المراجعة.<br>• التقارير السنوية. |
| الشركاء | تعمل شركة سيسكو بشكل استباقي على إقامة تحالفات و شراكات استراتيجية والحفاظ عليها مع العديد من الجهات المتعاونة لتسهيل النمو المستمر وتعزيز المكانة الاستراتيجية. ومن خلال تعزيز علاقاتها مع الموردين والموزعين والشركاء التجاريين الأكثر شهرة، يمكن للشركة تلبية الاحتياجات المتغيرة باستمرار لعملائها بشكل فعال. | • فرص جديدة للمشاركة والتفاعل.<br>• قنوات التواصل المفتوحة.<br>• معاملة الموردين بإنصاف واحترام.<br>• المدفوعات في الوقت المناسب.<br>• ممارسات الأعمال الأخلاقية والمسؤولة التي تعزز الإنصاف والعدالة الاجتماعية. | • استطلاع آراء الموردين للحصول على الآراء و المقترحات من الموردين.<br>• بوابة الموردين.<br>• إدارة المشتريات. |



## جداول البيانات

# التكيّف المناخي

| انبعاثات غازات الدّفيئة | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| الانبعاثات المباشرة لغازات الدفيئة (النطاق 1) (بالأطنان من مكافئ ثاني أكسيد الكربون) | 58,888 | 67,238 |
| الانبعاثات غير المباشرة لغازات الدفيئة (النطاق 2) (بالأطنان من مكافئ ثاني أكسيد الكربون) | 67,802 | 62,987 |
| إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة (بالأطنان من مكافئ ثاني أكسيد الكربون) | 126,690 | 130,225 |
| كثافة انبعاثات غازات الدفيئة (بالأطنان من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف) | 61.4 | 24 |

| استهلاك الطاقة* | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| **استهلاك الطاقة المباشرة** | | |
| إجمالي استهلاك الوقود (لتر) | 21,293,915 | 25,460,883 |
| استهلاك البنزين من المركبات (لتر) | 42,157 | 1,715,786 |
| استهلاك الديزل من العمليات (لتر) | 6,410,647 | 19,997,243 |
| استهلاك الديزل من المركبات (لتر) | 14,841,111 | 3,748,054 |
| إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة (جيجا جول) | 887,684** | 962,886 |
| **استهلاك الطاقة الغير المباشرة** | | |
| استهلاك الكهرباء (الفروع، المكاتب، وغيرها؛ ك.و.س) | 101,121,907 | 152,403,825 |

تمت إعادة بيان نتائج سيسكو لعام 2023 لتعكس منهجية احتساب أكثر دقة.

**وفقًا لجرد انبعاثات غازات الدفيئة المحدّث لعام 2023، تم اعتماد منهجية السيطرة المالية. وبناء عليه، تشمل انبعاثات النطاقين 1 و2 كلاً من سيسكو وشركاتها التابعة، وهي: محطة بوابة البحر الأحمر (RSGT)، إسناد، لوجي بوينت، وكنداسة. كما يتم الإبلاغ عن بيانات استهلاك الطاقة ضمن نفس هذا النطاق..

**تمت إعادة بيان الرقم.

| استهلاك المياه | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي سحب المياه (م³) | 73,781,200 | 83,211,477 | 56,097,254 |
| إجمالي تصريف المياه (م³) | 20,587,531 | 22,320,919 | 25,123,762 |
| إجمالي استهلاك المياه (م³) | 53,193,668 | 60,890,558 | 30,973,492 |
| المياه المعاد تدويرها (م³) | 36,533,600 | 37,660,000 | 35,018,374 |
| كثافة استهلاك المياه (م³ لكل موظف) | 25,032 | 11,297 | 5,708 |

*تم استبعاد بيانات استهلاك المياه لعامي 2022 و2024 من شركة إيليت.

*تم استبعاد بيانات تصريف المياه لعام 2022 من شركة س.أ. تالكي.

*تم استبعاد بيانات المياه المعاد تدويرها من سيسكو وإيليت.

*تم استبعاد بيانات كثافة استهلاك المياه من سيسكو وس.أ. تالكي.

*تمت إعادة بيان أرقام استهلاك المياه لعامي 2022 و2023 بسبب التغييرات في منهجية الحساب.

| النفايات | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي النفايات الناتجة (كجم) | 7,813,852 | 21,974,261 | 3,621,151 |
| إجمالي كمية النفايات غير الخطرة الناتجة (كجم) | 7,680,786 | 21,901,133 | 1,679,936 |
| إجمالي كمية النفايات الخطرة الناتجة (كجم) | 133,066 | 73,128 | 1,941,215 |
| النفايات التي تم تحويلها عن الإتلاف (كجم) | 287,148 | 12,354,156 | 851,451 |
| النفايات غير الخطرة (كجم) | 156,216 | 12,281,058 | 824,336 |
| النفايات الخطرة (كجم) | 130,932 | 73,098 | 27,115 |
| النفايات الموجهة للإتلاف (كجم) | 7,526,704 | 9,620,105 | 2,769,700 |
| النفايات غير الخطرة (كجم) | 7,524,570 | 9,620,075 | 855,600 |
| النفايات الخطرة (كجم) | 2,134 | 30 | 1,914,100 |

*تم استبعاد بيانات النفايات الخطرة التي تم تحويلها عن الإتلاف لعام 2024 من شركة لوجي بوينت.
*تم استبعاد بيانات النفايات غير الخطرة الموجهة للإتلاف لعام 2024 من شركة محطة بوابة البحر الأحمر .

| المواد | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي استهلاك الورق (كجم) | 16,183 | 18,460 | 79,412 |
| إجمالي الورق المعاد تدويره (كجم) | 536 | 40 | 0 |
| إجمالي المنتجات التقنية المعاد تدويرها (كجم) باستثناء خراطيش الطابعات، وأنابيب الإضاءة الفلورية، وأجهزة الحاسوب الشخصية | 15,291 | 178 | 0 |

*تم استبعاد بيانات إجمالي استهلاك الورق وإجمالي المنتجات التقنية المعاد تدويرها لعام 2024 من شركة لوجي بوينت.
*تم استبعاد بيانات المنتجات التقنية المعاد تدويرها من شركة توزيع.
*تم استبعاد بيانات إجمالي استهلاك الورق لعام 2022 من شركة إيليت.
*تم استبعاد بيانات المواد لعام 2024 من شركة إيليت.

| إدارة التسربات | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد التسربات الكبيرة المسجلة (#) | 107 | 101 | 9 |
| إجمالي حجم التسربات الكبيرة المسجلة ($م^3$) | 23.5 | 109.6 | 0.5 |

*تم استبعاد بيانات إدارة التسربات لعام 2024 من شركة سيسكو ولوجي بوينت.



# ثقافة مزدهرة وشاملة

| القوى العاملة | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد الموظفين (#) | 4,676 | 5,418 | 5,542 |
| عدد الموظفين بدوام كامل (#) | 4,676 | 5,418 | 5,462 |
| عدد الموظفين بدوام جزئي (#) | 0 | 0 | 80 |

*تم استبعاد بيانات عام 2022 من شركة إسناد.

| حسب المستوى الوظيفي | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الموظفين بدوام كامل في الإدارة العليا (#) | 81 | 86 | 93 |
| عدد الموظفين بدوام كامل في الإدارة المتوسطة (#) | 342 | 310 | 343 |
| عدد الموظفين بدوام كامل (ليسوا في الإدارة العليا أو المتوسطة) (#) | 4,253 | 5,022 | 4,930 |

*تم استبعاد بيانات عام 2022 من شركة إسناد.

| حسب الفئة العمرية | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| 18–30 (#) | 829 | 1,357 | 1,429 |
| 31–50 (#) | 2,457 | 3,586 | 3,584 |
| 51+ (#) | 310 | 475 | 448 |

*تم استبعاد بيانات الفئة العمرية للقوى العاملة لعام 2022 من شركتي إسناد وإيليت.

| حسب الجنس | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الإناث بدوام كامل (#) | 91 | 122 | 147 |
| عدد الذكور بدوام كامل (#) | 4,585 | 5,296 | 5,315 |

*تم استبعاد بيانات عام 2022 من شركة إسناد.

| تعيينات الموظفين الجدد | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| تعيينات جديدة في الإدارة العليا (#) | 19 | 24 | 18 |
| تعيينات جديدة في الإدارة المتوسطة (#) | 71 | 48 | 58 |
| تعيينات جديدة (ليست في الإدارة العليا أو المتوسطة) (#) | 539 | 1,416 | 727 |
| إناث (#) | 39 | 68 | 40 |
| ذكور (#) | 450 | 1,420 | 803 |
| الفئة العمرية 18–30 سنة (#) | 237 | 560 | 421 |
| الفئة العمرية 31–50 سنة (#) | 228 | 809 | 401 |
| الفئة العمرية 51 سنة فأكثر (#) | 13 | 119 | 15 |

*تم استبعاد بيانات عام 2022 المتعلقة بتعيينات الموظفين الجدد حسب النوع الاجتماعي، والفئة العمرية، والمستوى الإداري من شركة إسناد.
*تم استبعاد بيانات عام 2022 المتعلقة بتعيينات الموظفين الجدد حسب الفئة العمرية من شركة إيليت.

| التنوع بين الجنسين | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الموظفات (#) | 91 | 122 | 146 |
| عدد الإناث في الإدارة العليا (#) | 5 | 6 | 5 |
| معدل توظيف الإناث (%) | 2 | 2 | 3 |

*تم استبعاد مؤشرات الأداء الرئيسية للتنوع بين الجنسين لعام 2022 من شركة إسناد.

| التوطين | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الموظفين الوطنيين بدوام كامل (#) | 1,087 | 1,150 | 1,222 |
| عدد الموظفات المواطنات (#) | 75 | 103 | 127 |
| عدد الموظفين المواطنين الذكور (#) | 1,012 | 1,047 | 1,095 |
| عدد الموظفين الوطنيين بدوام كامل في الإدارة العليا (#) | 28 | 31 | 36 |
| عدد الموظفين من جنسيات أخرى (#) | 3,589 | 4,268 | 4,240 |

*تم استبعاد بيانات التوطين لعام 2022 من شركة إسناد.

| معدل دوران الموظفين | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد الموظفين الذين غادروا الشركة (#) | 617 | 705 | 828 |
| معدل دوران الموظفين (%) | 13.20 | 13.01 | 15.16 |
| الإدارة العليا (#) | 11 | 14 | 12 |
| الإدارة المتوسطة (#) | 46 | 47 | 57 |
| الموظفون (غير الإداريين) (#) | 560 | 644 | 743 |
| إناث (#) | 26 | 36 | 23 |
| ذكور (#) | 591 | 669 | 805 |
| الفئة العمرية 18–30 سنة (#) | 145 | 183 | 194 |
| الفئة العمرية 31–50 سنة (#) | 306 | 291 | 387 |
| الفئة العمرية 51 سنة فأكثر (#) | 44 | 37 | 80 |

*تم استبعاد بيانات معدل دوران الموظفين لعام 2022 من شركة إسناد.

| التدريب | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد الساعات (#) | 79,274 | 83,373 | 32,546 |
| إجمالي عدد الساعات للموظفات (#) | 15,018 | 18,365 | 3,464 |
| إجمالي عدد الساعات للموظفين الذكور (#) | 58,830 | 61,391 | 26,674 |
| متوسط عدد الساعات لكل موظف (#) | 17 | 15 | 6 |
| متوسط عدد الساعات لكل موظفة (#) | 206 | 180 | 27 |
| متوسط عدد الساعات لكل موظف ذكر (#) | 17 | 15 | 6 |
| إجمالي عدد ساعات التدريب على جوانب الاستدامة | 339 | 470 | 172 |
| عدد ساعات التدريب على الاستدامة لكل موظف (#) | 0.11 | 0.13 | 0.07 |
| عدد الموظفات المشاركات في تدريبات الاستدامة (#) | 100 | 68 | 122 |
| عدد الموظفين الذكور المشاركين في تدريبات الاستدامة (#) | 2,554 | 2,152 | 2,700 |



*تم استبعاد بيانات التدريب لعام 2022 من شركة إسناد.
*تم استبعاد بيانات إجمالي ساعات التدريب على جوانب الاستدامة من شركتي محطة بوابة البحر الأحمر (RSGT) وكنداسة.
*تم استبعاد بيانات عدد ساعات التدريب على الاستدامة لكل موظف من شركة كنداسة.

| مشاركة الموظفين ورضاهم | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الموظفين بدوام كامل الذين شاركوا في الاستطلاع أو ملؤوه | 103 | 4,111 | 280 |
| مشاركة الموظفين (٪) – سيسكو | 95 | 100 | 100 |
| مشاركة الموظفين (٪) – محطة بوابة البحر الأحمر | 91** | 94** | 100 |
| مشاركة الموظفين (٪) – كنداسة | 0 | 94** | 0 |
| مشاركة الموظفين (٪) – لوجي بوينت (بما يشمل "إسناد") | 0 | 100 | 0 |
| مشاركة الموظفين (٪) – س.أ.تالكي | 0 | 84 | 0 |
| مشاركة الموظفين (٪) – توزيع | 0 | 22 | 0 |
| مشاركة الموظفين (٪) – إيليت | 10 | 21 | 100 |
| عدد الموظفين بدوام كامل الذين تلقوا مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي | 2,555 | 3,019 | 2,803 |
| النسبة المئوية للموظفين الذين تلقوا مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي | 55 | 56 | 51 |

*تم استبعاد بيانات عام 2022 الخاصة بالموظفين بدوام كامل الذين شاركوا في الاستبيان أو قاموا بتعبئته من شركات إسناد، وس.أ. تالكي، وتوزيع.
**تمت إعادة بيان الرقم.
*ملاحظة: تُجري بعض الشركات التابعة استطلاعاتها على أساس نصف سنوي، مما قد يؤدي إلى تباين كبير في الأرقام المبلّغ عنها.

| الأداء والتطور الوظيفي | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد موظفي الإدارة العليا الذين تلقوا مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي | 70 | 66 | 51 |
| عدد موظفي الإدارة الوسطى الذين تلقوا مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي | 204 | 189 | 231 |
| عدد الموظفين غير الإداريين الذين تلقوا مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي | 2,281 | 2,764 | 2,522 |
| عدد الموظفين الذكور الذين تلقوا مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي | 2,382 | 2,712 | 2,620 |
| عدد الموظفات اللواتي تلقين مراجعات الأداء والتطوير الوظيفي | 54 | 72 | 98 |

*لا تشمل بيانات الأداء والتطوير الوظيفي لعام 2022 شركة إيليت.
*بيانات الأداء والتطوير المهني (حسب الجنس) لا تشمل شركة إيليت.

| إجازة الوالدين | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الموظفين اللذين حصلوا على إجازة الوالدين | 58 | 83 | 88 |
| عدد الموظفين اللذين عادو لمزاولة عملهم بعد انقضاء إجازة الوالدين (العودة إلى العمل) | 58 | 82 | 88 |
| عدد الموظفين اللذين عادوبعد انقضاء إجازة الوالدين وما زالوا على رأس عملهم بعد 12 شهرًا من عودتهم إلى العمل (الاستبقاء) | 72 | 54 | 80 |
| معدل العودة إلى العمل (النسبة) | 72 | 99 | 100 |
| معدل الاستبقاء (النسبة) | 94 | 93 | 98 |

*بيانات عام 2022 لإجازة الوالدين لا تشمل شركة إسناد.

| معدّل تغيب الموظفين | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد أيام العمل المتغيب عنها | 28,666 | 19,143 | 13,252 |
| إجمالي عدد أيام العمل (للموظفين بدوام كامل) | 1,003,624 | 998,099 | 727,612 |
| معدل تغيب الموظفين (٪) | 2.9 | 1.9 | 1.8 |

*لا تشمل بيانات معدل تغيب الموظفين شركة إيليت.

*بيانات عامي 2022 و2023 لمعدل تغيب الموظفين لا تشمل شركة إسناد.

| إدارة الصحة والسلامة | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة | 5,130 | 5,991 | 6,382 |
| إجمالي العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة (النسبة) | 100 | 100 | 100 |
| عدد العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة الذين خضعوا للمراجعة الداخلية | 3,135 | 3,260 | 3,641 |
| إجمالي العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة الذي الذين خضعوا للمراجعة الداخلية (النسبة) | 85 | 75 | 77 |
| عدد العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة الذين خضعوا للمراجعة أو تم اعتماده من قبل طرف خارجي | 2,325 | 2,339 | 2,623 |
| إجمالي العمال المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة الذين خضعوا للمراجعة أو تم اعتماده من قبل طرف خارجي (النسبة) | 63 | 72 | 73 |

** تم استبعاد بيانات عدد العاملين المشمولين بنظام إدارة الصحة والسلامة الذي خضع لتدقيق داخلي، وإجمالي العاملين المشمولين بالنظام الذي خضع لتدقيق داخلي، وعدد العاملين المشمولين بالنظام الذي تم تدقيقه أو اعتماده من جهة خارجية، وإجمالي العاملين المشمولين بالنظام الذي تم تدقيقه أو اعتماده من جهة خارجية من شركة محطة بوابة البحر الأحمر.

| الصحة والسلامة - الموظفون | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| ساعات العمل (الموظفون) | 11,016,676 | 11,142,887 | 11,898,114 |
| عدد حالات الوفاة بين الموظفين | 0 | 0 | 1 |
| عدد إصابات الموظفين المقعدة عن العمل | 2 | 26 | 8 |
| عدد إجمالي عدد الإصابات المسجلة بين الموظفين | 39 | 43 | 44 |
| عدد الأمراض المهنية بين الموظفين | 0 | 3 | 0 |
| إجمالي عدد التدريبات على الاستجابة للطوارئ التي تمّ عقدها | 99 | 105 | 117 |
| عدد عمليات التحقيق في حوادث السلامة التي تمّ إجراؤها | 413 | 740 | 890 |
| عدد عمليات التحقيق في حوادث السلامة التي تمّ استكمالها | 406 | 615 | 496 |
| إجمالي ساعات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة المقدمة للموظفين (بالساعات) | 6,720 | 16,372 | 19,499 |
| متوسط عدد ساعات التدريب على الصحة والسلامة والبيئة للموظّف الواحد (بالساعات) | 1.44 | 3.02 | 3.6 |
| إجمالي تكلفة التدريب (بالريال السعودي) | 110,278 | 37,563 | 104,763 |

* لا تشمل بيانات ساعات العمل (الموظفون) شركة إيليت.

* لا تشمل بيانات عام 2022 فيما يخص إصابات الموظفين المقعدة عن العمل، والأمراض المهنية بين الموظفين، وإجمالي عدد التدريبات على الاستجابة للطوارئ التي تمّ عقدها، وعدد عمليات التحقيق في حوادث السلامة التي تمّ استكمالها شركة إيليت.



| الصحة والسلامة - المقاولون | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| ساعات العمل (المقاولون) | 2,374,626 | 4,679,737 | 5,196,153 |
| عدد حالات الوفاة بين المقاولين | 1 | 0 | 0 |
| عدد إصابات المقاولين المقعدة عن العمل | 2 | 1 | 3 |
| إجمالي عدد الإصابات المسجلة بين المقاولين | 2 | 8 | 4 |

* لا تشمل بيانات عدد ساعات العمل للمقاولين و بيانات إصابات المقاولين المقعدة عن العمل و إجمالي عدد الإصابات المسجلة بين المقاولين شركة إيليت.

# تعزيز الأثر الاجتماعي

| الاستثمار المجتمعي | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| القيمة الإجمالية للاستثمارات المجتمعية (بالريال السعودي) | 1,000,000 | 100,000 | 200,000 |
| إجمالي عدد برامج التنمية المجتمعية المحلية المستندة إلى احتياجات المجتمعات المحلية | 67 | 66 | 4 |
| عدد العمليات ذات التأثيرات السلبية الكبيرة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية | 1 | 0 | 1 |
| التبرعات وعقود الرعاية (بالألف ريال السعودي) | 224 | 375* | 101,145 |
| عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية المؤسسية | 9 | 30 | 25 |
| إجمالي عدد المتطوعين (الموظفين( | 41 | 65 | 186 |
| إجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين | 100 | 560* | 1,588 |

*لا تشمل بيانات عدد مشاريع المسؤولية الاجتماعية المؤسسية شركتي لوجي بوينت وبيانات عام 2022 لا تشمل شركة محطة بوابة البحر الأحمر.
*لا تشمل بيانات العمليات ذات التأثيرات السلبية الكبيرة الفعلية أو المحتملة على المجتمعات المحلية شركة لوجي بوينت.
*لا تشمل بيانات إجمالي عدد المتطوعين وإجمالي عدد ساعات تطوع الموظفين شركتي لوجي بوينت و توزيع.
*تم إعادة إدراج بيانات التبرعات وعقود الرعاية لعام 2023.
**تم إعادة إدراج بيانات إجمالي عدد المتطوعين (الموظفين( للعام 2023.

| المشتريات | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد الموردين | 2,873 | 2,410 | 2,511 |
| إجمالي عدد الموّردين المحليين | 2,376 | 2,108 | 2,268 |
| النسبة المئوية للموّردين المحليين | 83 | 87 | 90 |
| إجمالي عدد الموردين المشاركين من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة | 885 | 990 | 994 |
| إجمالي عدد الموردين من الشركات التي تملكها نساء | 35 | 37 | 42 |
| إجمالي الإنفاق على الموردين والمقاولين (بالألف ريال سعودي( | 988,894 | 662,739 | 658,666 |
| الإنفاق على الموردين والمقاولين المحليين (بالريال السعودي( | 865,791 | 634,759 | 627,865 |
| نسبة الإنفاق على الموّردين المحليين | 88 | 96 | 95 |

*بيانات عام 2024 لإجمالي عدد الموردين من الشركات الصغيرة والمتوسطة وبيانات إجمالي عدد الموردين المملوكين للنساء لا تشمل شركة محطة بوابة البحر الأحمر.
*لا تشمل بيانات إجمالي عدد الموردين من الشركات التي تملكها نساء لعام 2023 شركة توزيع.

| عمليات المراجعة لسلسلة التوريد | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد الموردين الخاضعين لعمليات المراجعة البيئية | 0 | 0 | 0 |
| نسبة الموّردين الجدد الذين تم فرزهم باستخدام المعايير البيئية | 0 | 0 | 0 |
| عدد الموردين الذين تم تحديدهم بالتسبب بآثار بيئية سلبية مؤثرة حقيقة أو محتملة | 0 | 0 | 0 |
| عدد المُوّردين الذين أُنهِيت العلاقات معهم نتيجةً لأعمال المراجعة | 0 | 0 | 0 |
| عدد الموردين الخاضعين لعمليات المراجعة الاجتماعية | 0 | 0 | 0 |
| نسبة الموّردين الجدد الذين تم فرزهم باستخدام المعايير الاجتماعية | 0 | 0 | 0 |



| | | | |
|---|---|---|---|
| عدد الموردين الذين تم تحديدهم بالتسبب بآثار اجتماعية سلبية مؤثرة حقيقة أو محتملة | 0 | 0 | 0 |
| عدد المُوّردين الذين أُنهِيت العلاقات معهم نتيجةً لأعمال المراجعة | 0 | 0 | 0 |

| الاستجابة لاستطلاع آراء العملاء | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| نسبة العملاء الذين يستجيبون بفاعلية للاستطلاع - محطة بوابة البحر الأحمر | 18 | 23 | 20 |
| نسبة العملاء الذين يستجيبون بفاعلية للاستطلاع - كنداسة | 60 | 25 | 27 |
| نسبة العملاء الذين يستجيبون بفاعلية للاستطلاع - لوجي بوينت | N/A | 90 | 100 |
| نسبة العملاء الذين يستجيبون بفاعلية للاستطلاع - س.أ.تالكي | 55 | 50 | 56 |
| نسبة العملاء الذين يستجيبون بفاعلية للاستطلاع - توزيع | 4 | 8 | 9.8 |
| نسبة العملاء الذين يستجيبون بفاعلية للاستطلاع - إيليت | 25 | 50 | 60 |

| شكاوى العملاء | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| نسبة شكاوى العملاء المحلولة - محطة بوابة البحر الأحمر | 71 | 100 | 80 |
| نسبة شكاوى العملاء المحلولة - كنداسة | 100 | 90 | 100 |
| نسبة شكاوى العملاء المحلولة - لوجي بوينت | N/A | 100 | 0 |
| نسبة شكاوى العملاء المحلولة - س.أ.تالكي | 100 | 100 | NA |
| نسبة شكاوى العملاء المحلولة - توزيع | 100 | 99 | 99.87 |
| نسبة شكاوى العملاء المحلولة - إيليت | 80 | 100 | 100 |

*لم تسجل شركة لوجي بوينت أي شكاوى من العملاء خلال عام 2024، مما يمثل تحسناً ملحوظاً مقارنة بالسنوات السابقة.

| الصحة والسلامة - العملاء | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد حوادث عدم الامتثال للوائح التنظيمية، أو القواعد الطوعية، أو معايير الموردين فيما يتعلق بصحة وسلامة المنتجات والخدمات أو مناولتها أو نقلها أو تخزينها | 5 | 1 | 2 |

*لا تشمل بيانات الصحة والسلامة - العملاء لعام 2022 شركة توزيع.

# الحوكمة والأخلاقيات

| تشكيل مجلس الإدارة وتنوع أعضائه* | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد أعضاء المجلس | 7 | 7 | 7 |
| إجمالي عدد الأعضاء المستقلين | 4 | 4 | 4 |
| إجمالي عدد الأعضاء غير المستقلين | 3 | 3 | 3 |
| إجمالي عدد الأعضاء التنفيذيين | 0 | 0 | 0 |
| إجمالي عدد الأعضاء غير التنفيذيين | 7 | 7 | 7 |
| إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي تشغلها النساء | 1 | 1 | 1 |
| إجمالي مقاعد مجلس الإدارة التي يشغلها الرجال | 6 | 6 | 6 |

*تشمل هذه البيانات شركة سيسكو فقط.

| تدّريب مجلس الإدارة وتقييمه* | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة لأعضاء مجلس الإدارة | 0 | 6 | 98 |
| إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة الذين تلقوا تدريبات على مكافحة الفساد | 0 | 7 | 7 |

* تشمل هذه البيانات شركة سيسكو فقط.

| أجور وأداء مجلس الإدارة* | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| نسبة إجمالي الأجر السنوي للفرد الأعلى أجرًا في الشركة إلى متوسط إجمالي الأجور السنوية لجميع الموظفين (باستثناء الفرد الأعلى أجرًا) | 20 | 21 | >18 |

* تشمل هذه البيانات شركة سيسكو فقط.

| مكافحة الفساد | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة | 0 | 1 | 0 |
| إجمالي عدد الحالات المؤكدة التي استدعتنا لفصل موظفين أو إخضاعهم لإجراءات تأديبية بسبب ممارسة فساد | 0 | 1 | 0 |
| إجمالي عدد الحالات المؤكدة التي أدت إلى إنهاء عقود مع شركاء أعمال أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات تتعلق بالفساد | 0 | 1 | 0 |
| إجمالي عدد أعضاء هيئة الحوكمة العليا الذين تم إبلاغهم بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد في الشركة | 7 | 7 | 7 |
| نسبة أعضاء هيئة الحوكمة العليا الذين تم إبلاغهم بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد في الشركة | 100 | 100 | 100 |

*لا تشمل بيانات عام 2022 لإجمالي عدد حالات الفساد المؤكدة، وإجمالي عدد الحالات المؤكدة التي تم فيها فصل الموظفين أو تأديبهم بسبب الفساد، وإجمالي عدد الحالات المؤكدة التي أدت إلى إنهاء عقود مع شركاء أعمال أو عدم تجديدها بسبب انتهاكات تتعلق بالفساد محطة بوابة البحر الأحمر.

* تشمل بيانات إجمالي عدد ونسبة أعضاء هيئة الحوكمة العليا الذين تم إبلاغهم بسياسات وإجراءات مكافحة الفساد في الشركة شركة سيسكو فقط.



| الامتثال | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| إجمالي حالات عدم الامتثال للأنظمة واللوائح | 3 | 0 | 0 |
| إجمالي عدد العقوبات غير المالية | 1 | 0 | 0 |
| نسبة الغرامات والتسويات القانونية والتنظيمية المترتبة على عمليات الإبلاغ عن المخالفات – سيسكو | 0 | 0 | 0 |
| نسبة الغرامات والتسويات القانونية والتنظيمية المترتبة على عمليات الإبلاغ عن المخالفات – محطة بوابة البحر الأحمر | 0 | 0 | 0 |
| نسبة الغرامات والتسويات القانونية والتنظيمية المترتبة على عمليات الإبلاغ عن المخالفات – كنداسة | 0 | 0 | 0 |
| نسبة الغرامات والتسويات القانونية والتنظيمية المترتبة على عمليات الإبلاغ عن المخالفات – لوجي بوينت | 0 | N/A | 0 |
| نسبة الغرامات والتسويات القانونية والتنظيمية المترتبة على عمليات الإبلاغ عن المخالفات – س.أ.تالكي | 0 | 0 | 0 |
| نسبة الغرامات والتسويات القانونية والتنظيمية المترتبة على عمليات الإبلاغ عن المخالفات – توزيع | 0 | 0 | 0 |
| نسبة الغرامات والتسويات القانونية والتنظيمية المترتبة على عمليات الإبلاغ عن المخالفات – إيليت | 0 | 0 | 0 |
| عدد الاستفسارات أو الشكاوى أو القضايا التي يتلقاها مكتب الشؤون القانونية والامتثال عبر نظام المراقبة أو الإبلاغ الداخلي | 0 | 0 | 1 |
| النسبة المئوية للاستفسارات أو الشكاوى أو القضايا التي يتلقاها مكتب الشؤون القانونية والامتثال عبر نظام المراقبة أو الإبلاغ الداخلي التي تم إثباتها | 0 | 0 | 100 |

*لا تشمل بيانات عام 2022 لعدد الاستفسارات أو الشكاوى أو القضايا التي يتلقاها مكتب الشؤون القانونية والامتثال عبر نظام المراقبة أو الإبلاغ الداخلي والنسبة المئوية للاستفسارات أو الشكاوى أو القضايا التي يتلقاها مكتب الشؤون القانونية والامتثال عبر نظام المراقبة أو الإبلاغ الداخلي التي تم إثباتها س.أ.تالكي.

*بيانات عام 2024 لإجمالي حالات عدم الامتثال للأنظمة واللوائح وإجمالي عدد العقوبات غير المالية لا تشمل شركة توزيع.

| التظلمات | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| عدد التظلمات المتعلقة بتقييم الأداء والمقدمة في الفترة المشمولة بالتقرير | 29 | 45 | 13 |
| عدد التظلمات المتعلقة بتقييم الأداء التي تم النظر فيها أو حلها | 29 | 45 | 77 |
| عدد التظلمات المرفوعة في الفترة المشمولة بالتقرير | 277 | 111 | 78 |
| عدد تظلمات الموظفين التي تم النظر فيها أو حلها | 274 | 109 | 32 |
| عدد حالات التحرش | 0 | 2 | 2 |
| **عدّم التمييز** | | | |
| عدد حالات التمييز | 0 | 0 | 2 |

| الشؤون المالية | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| الإيرادات (بالألف ريال سعودي) | 854.8* | 1,052.4* | 1,254.5 |
| إجمالي الربح (بالألف ريال سعودي) | 416.2 | 564.1* | 641.4 |
| إجمالي الربح (بالألف ريال سعودي) | 36,730 | 71,203 | 742 |
| الأرباح قبل الضرائب (بالألف ريال سعودي) | 73,692 | 155,682 | 134,760 |
| التكاليف التشغيلية (بالألف ريال سعودي) | 186,150 | 218,771 | 263,422 |
| رواتب الموظفين (بالألف ريال سعودي) | 12,222 | 11,448 | 12,747 |
| المخصصات المصروفة للموظفين (بالألف ريال سعودي) | 5,594 | 5,357 | 12,747 |
| إجمالي الضريبة المدفوعة (بالألف ريال سعودي) | 18,163 | 26,606 | 61,241 |
| صافي الربح (بالألف ريال سعودي) | 41.5* | 88.3* | 72.1 |

* تشمل بيانات رواتب الموظفين والمخصصات المصروفة لهم شركة سيسكو فقط.
* تم إعادة إدراج الأرقام.



# التحوّل من خلال الابتكار

| الخصوصية | 2022* | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| **الهجمات السيبرانية** | | | |
| عدد محاولات الهجمات السيبرانية | 1 | 0 | 0 |
| عدد الهجمات السيبرانية الفعلية | 1 | 0 | 0 |
| **خصوصية العملاء** | | | |
| عدد حوادث انتهاك و/أو فقدان لإجراءات خصوصية العملاء التي تم تحديدها | 0 | 0 | 0 |

لا تشمل بيانات عام 2022 شركة س.أ.تالكي

| رضا العملاء | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| نسبة درجة رضا العملاء (%) - محطة بوابة البحر الأحمر | 89 | 81 | 76 |
| نسبة درجة رضا العملاء (%) - كنداسة | 90 | 96 | 98 |
| نسبة درجة رضا العملاء (%) - لوجي بوينت | N/A | 85 | 91 |
| نسبة درجة رضا العملاء (%) - س.أ.تالكي | 56 | 66 | 65 |
| نسبة درجة رضا العملاء (%) - توزيع | 95.2 | 97.8 | 98 |
| نسبة درجة رضا العملاء (%) - إيليت | 70 | 86 | 88 |

سيسكو القابضة
S/SCO HOLDING