عالم صافولا

قيمة أساسها القيم

تقرير الاستدامة لمجموعة صافولا ٢٠١٦م – ٢٠١٧م

تنمية مُستدامة من خلال التطور المُستمر

نرحب بكم في تقرير الاستدامة لمجموعة صافولا لعامي ٢٠١٦م -٢٠١٧م

يُمثّل هذا التقرير الرابع للاستدامة لمجموعة صافولا، ويتضمن إنجازات وأداء وأنشطة الاستدامة لشركات المجموعة في المملكة العربية السعودية، مشتملة على شركة بندة للتجزئة وشركة عافية العالمية والشركة المتحدة للسكر والإدارة العامة للمجموعة. يغطي هذا التقرير الفترة من ١ يناير ٢٠١٦م حتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٧م، بينما تناول التقرير السابق أنشطة أعمال الفترة ما بين ١ يناير ٢٠١٤م حتى٣١ ديسمبر ٢٠١٥م.
يمكنكم الحصول على مزيد من المعلومات حول النطاق الذي يغطيه التقرير في الصفحة رقم ٦٠.

أبرز النقاط الهامة:

قطاع الأعمال

عالم صافولا

إطلاق هوية صافولا للاستدامة ومنصات التواصل الاجتماعي للمسؤولية الاجتماعية

المجتمع

١٪

كانت صافولا تخصص ١٪ من صافي الأرباح التشغيلية للمجموعة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية، إلا أنه تم إعادة النظر في هذا الالتزام بعد صدور نظام الشركات الجديد خلال العام ٢٠١٦م، واستبداله بمبلغ سنوي مقطوع يوافق عليه مجلس الإدارة.

الموظفون

+٢٠,٠٠٠ ساعة

تقديم ما يزيد عن ساعة تدريبية للموظفين خلال عام ٢٠١٧ م

أنشطة الأعمال

أفضل ١٠

تصنيف الشركة من أول ١٠ شركات من قبل مؤشر «داو جونز» العالمي في مجال الالتزام بمعايير الحوكمة والشفافية والاستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا

البيئة

+٣ مليون

تحقيق ما يزيد عن ٣ مليون نسبة وصول اجتماعي من خلال برنامج نقدرها لإدارة الهدر الغذائي، وذلك عبر الحملات التوعوية على وسائل التواصل الاجتماعي

القطاع

+١,٠٠٠

توظيف ما يزيد عن ١٠٠٠ من الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال برنامج مكين

قائمة المحتويات:

٠١ المقدمة

٢ لمحة عن صافولا
٤ كلمة الرئيس التنفيذي لمجموعة صافولا
٦ استراتيجية صافولا للاستدامة

٠٢ أنشطة الأعمال

١٤ حوكمة مُستدامة
٢٠ الامتثال بقيمنا وأخلاقنا
٢٢ سلسلة التوريد والمشتريات
٢٣ مكافحة الفساد والرشوة
٢٤ الصحة والسلامة

٠٣ المجتمع

٢٨ الإسهامات والمبادرات الاجتماعية
٢٩ الرعايات والتطوع
٣٢ الحد من الهدر الغذائي

٠٤ الموظفون

٣٦ صاحب العمل المفضل
٤٢ التنوع وتساوي الفرص

٠٥ البيئة

٤٦ الاستهلاك المسؤول للطاقة
٤٦ احتساب النفايات
٤٦ المحافظة على الماء
٤٧ خفض البصمة الكربونية للمنتجات

٠٦ قطاع الأعمال

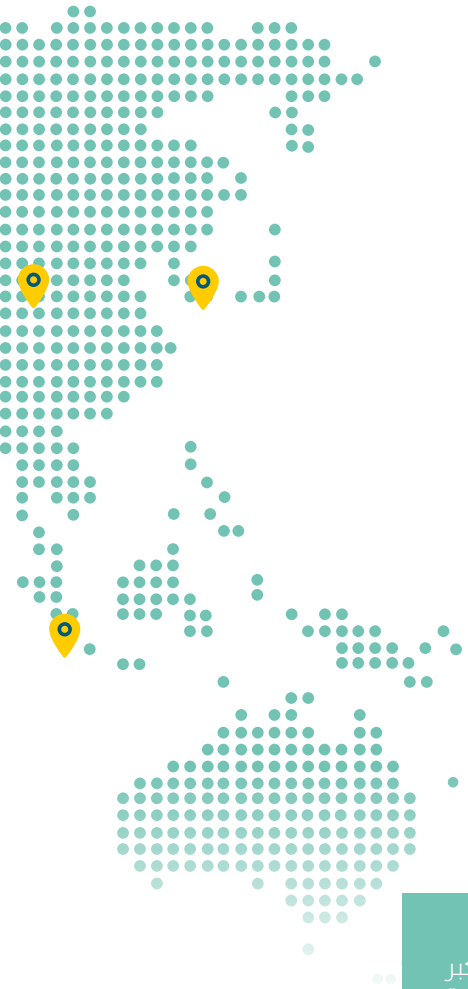
٥٠ العميل أولًا
٥٢ الصحة والتغذية والتعبئة
٥٤ مكين: دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل

٠٧ نبذة عن هذا التقرير

٦٠ نبذة عن هذا التقرير
٦١ مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير
٦٤ قاموس المصطلحات

عن صافولا

PRINTER WILL NEED TO ADJUST MAP TO ENSURE NO PINS ARE LOST IN THE SPINE



من نحن؟

إننا مجموعة استراتيجية استثمارية قابضة رائدة في قطاعَيْ الأغذية والتجزئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا. لقد قمنا ببناء وتوسيع محفظة استثمارية متنوعة من الأصول والاستثمارات المدارة وغير المدارة، حيث ندير من خلال قطاعاتنا الرئيسية في مجالي الأغذية والتجزئة أكبر سلسلة متاجر للتجزئة في المملكة، وننتج المنتجات الغذائية للاستهلاك اليومي التي من بينها زيوت الطعام والسكر والمكرونة ونوفر العديد من المنتجات الغذائية من خلال استثماراتنا التي لا نديرها ، حيث تنال هذه المنتجات تفضيل وولاء المستهلكين في أكثر من ٣٠ دولة، نحن شركة تؤمن بشعارها «قيمة أساسها القيم.» «نحن صافولا.»

اختار المستثمرون صافولا لأدائها المتميز ولمعرفتها المتخصصة والواسعة بالسوق وذلك منذ تأسيسها في عام ١٩٧٩م.

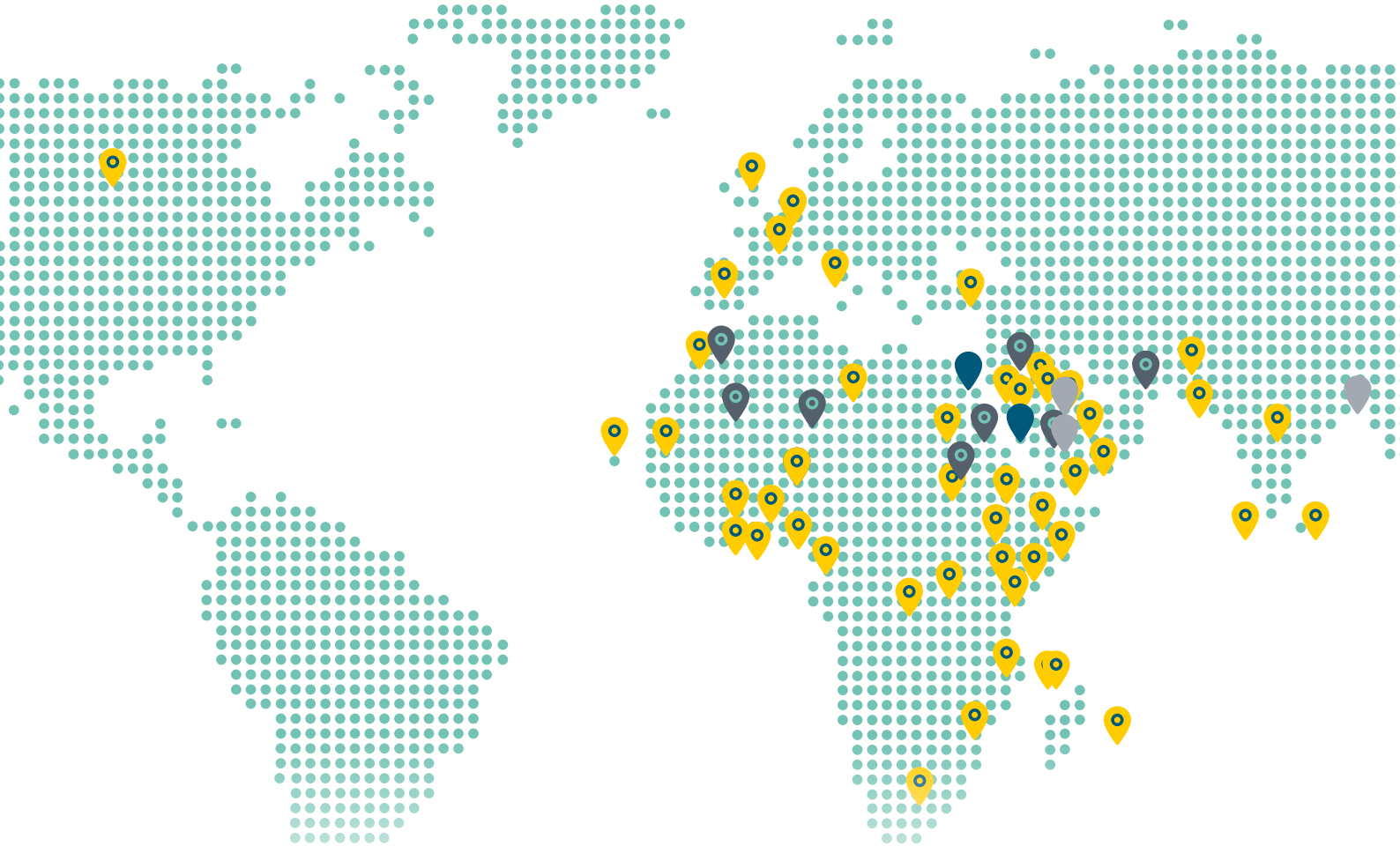
الاستثمارات في قطاع الأغذية

تستلزم منتجاتنا الغذائية الرئيسة استثمارات في عمليات ومنتجات ذات علامات تجارية في كل دول المنطقة التي نعمل فيها، وتعتبر صافولا للأغذية شركة رائدة في السلع الاستهلاكية الأساسية المعبئة ذات العلامات التجارية التي يتم تسويقها في أكثر من ٣٠ دولة. ونفخر في صافولا بأن معظم هذه العلامات رائدة في الفئات والأسواق التي تعمل فيها. نحن مستمرون في بناء وتطوير منتجاتنا القائمة من خلال التوسع في المنتجات ذات القيمة المضافة وتنويع محفظتنا الاستثمارية. كما إننا نحقق الأرباح من خلال استثماراتنا الاستراتيجية طويلة الأمد، فضلًا عن أننا أكبر مساهم في شركة المراعي الرائدة في تصنيع وتوزيع الأغذية في الشرق الأوسط، وذلك بحصة تبلغ ٣٤,٥٢ ٪ من رأس مال الشركة.

الاستثمارات في قطاع التجزئة

تعتبر شركة بندة للتجزئة الشركة الرائدة والأكبر في قطاع التجزئة الحديثة في المملكة العربية السعودية، حيث تمتلك ٣٦٢ سوقًا تجاريًا، وتقدم خدماتها إلى حوالي ١٣٤ مليون عميل سنويًا.وتفخر بندة بتاريخها المميز في هذا المجال، واستحواذها على حصة قيادية في السوق، وتحقيق الشركة انتشارًا جغرافيًا في كافة أنحاء المملكة. كما تحقق صافولا أرباحًا من خلال استثماراتها الاستراتيجية طويلة الأجل، حيث إنها أكبر مساهم في شركة هرفي للخدمات الغذائية بحصة تصل إلى ٤٩٪ وهي شركة رائدة في تشغيل المطاعم والمخابز، وعمليات تصنيع اللحوم في المملكة، وبعد تبني معايير المحاسبة الدولية (IFRS) لإعداد التقارير المالية، فقد تم توحيد القوائم المالية لشركة هرفي مع القوائم المالية لمجموعة صافولا وتم تصنيفها كشركة تابعة للمجموعة.

صافولا
SAVOLA



مجموعة رائدة عالميا بتواجدها في ثمان دول كبرى

الإدارة العامة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية

٣٦٧
متجر لبندة في ٤٨ مدينة

٣٥٩
متجر لشركة هرفي في ٣ دول

أسواق التصنيع:

المملكة العربية السعودية
مصر
السودان
المغرب
إيران
تركيا
الجزائر
العراق

أسواق التصدير

أفغانستان
أنغولا
إثيوبيا
إرتيريا
إسبانيا
الأردن
الإمارات
البحرين
السودان
الصومال
الصين
العراق
الكاميرون
الكونغو
الكويت
المالديف
المغرب
المملكة المتحدة
أوغندا
إيطاليا
اليمن
باكستان
بنين
تركيا
تنزانيا
تونس
جزر القمر
جزر الرأس الأخضر
جنوب إفريقيا
جنوب السودان
جيبوتي
رواندا
سنغافورة
سوريا
سيراليون
سيريلانكا
صوماليلاند
عُمان
غانا
غامبيا
غينيا
فرنسا
فلسطين
قطر
كندا
كوريا الجنوبية
كينيا
لبنان
ليبيريا
ليبيا
مالي
مايوت
موريشيوس
موزمبيق
نيبال
نيوزيلندا
هولندا

أسواق بندة

٣٦٢ متجرًا في السعودية
٥ متاجر في مصر

أسواق هرفي

٣٤٨ مطعمًا في السعودية
٩ مطاعم في الكويت
٢ في بنغلاديش

كلمة الرئيس التنفيذي لمجموعة صافولا

عالم متغير ... ونشاط مزدهر

إننا نعيش في عالم شديد الترابط، بحيث يتعدى تأثير ما نتخذه من قرارات الأداء المالي الخاص بنا، بل يمتد ويترك أثره بشكل جلي على المجتمع وصحة البيئة وكذلك على تواجد ورفاهية كل فرد من أفراد المجتمع.

يمكننا القول إن أنشطة أعمالنا تؤثر على مستقبلنا ومستقبل الأجيال القادمة. ولذلك فإننا نؤمن بتبني كل طريق يضمن نجاحنا كشركة ويلبي احتياجات أصحاب المصلحة المختلفين.

ولترجمة هذه الفلسفة إلى واقع عملي، ينبغي علينا التصرف بشكل مسؤول تجاه بيئتنا ومجتمعنا من عملاء وموظفين وكذلك دمج مصالحنا معهم، مع عدم إغفال أهمية تحقيق أهدافنا الرئيسة في التوسع وتحقيق الأرباح لشركائنا في العمل من أصحاب المصالح والمستثمرين. كما أننا في مجموعة صافولا نؤمن إيماناً راسخاً بأن ممارسات العمل المستدامة ما هي إلا وسيلة لتحقيق أرباح ونجاحات طويلة المدى. تمثل تلك فلسفة مجموعة صافولا الأساسية والتي تمكننا من بناء قيمة أساسها القيم.

سجل حافل بالعطاء

كانت مجموعة صافولا تخصص ١٪ سنويًا من صافي أرباحها والتي تحققها من خلال قطاعاتها الرئيسية لدعم مبادرات وأنشطة المسؤولية الاجتماعية. ويمكننا ذلك من تحقيق التزاماتنا وواجباتنا مع المحافظة على القيم وأعلى المعايير الأخلاقية. إلا أنه تم إعادة النظر في هذا الالتزام بعد صدور نظام الشركات الجديد خلال العام ٢٠١٦ م، واستبداله بمبلغ سنوي مقطوع يوافق عليه مجلس الإدارة.

كما تواصل المجموعة أيضا مسيرتها في غرس قواعد وأسس الاستدامة في كل أنشطة أعمالها كجزء لا يتجزأ من أسلوب عملها بشكل عام. وتحقيقاً لهذا الهدف، قامت مجموعة صافولا بتطوير استراتيجية حددت أهداف الاستدامة في أربع مجالات رئيسية وهي: المجتمع والموظفين والبيئة والقطاع الذي نعمل فيه.

منهج ذو ريادة

يتمثل الهدف الأساسي من برامجنا في الاستدامة في تسخير حيّز تواجدنا الواسع ودورنا لمعالجة المشاكل الرئيسية المرتبطة بمجالات الاستدامة الأربعة حيث قمنا بتحديد المشاكل والتحديات المرتبطة بكل موضوع على حدة والمساهمة في وضع حلول ناجعة لكل منها. تم تصميم وإطلاق هذه البرامج تحت منصة الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية «عالم صافولا.»

تتمحور رؤيتنا في تعزيز قيمة أساسها القيم لموظفينا وبيئتنا ومجتمعنا وإحداث نقلة نوعيةً في قطاع الاستدامة في عموم منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا، والتي ستكون التنمية المستدامة سبيلها الوحيد للقيام بالأعمال التجارية. وسنكون الرواد في تسخير حيِّز نشاطاتنا الواسع لتحفيز تغيير سلوكي مسؤول في أوساط مستهلكينا وأصحاب المصلحة على مختلف الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية، مع الحرص على تحقيق النجاح والعوائد المالية الممتازة لمساهمينا ومستثمرينا.

بعد إطلاقه في مارس من ٢٠١٧م، وجد "عالم صافولا» تفاعلاً واسعاً في أوساط الجماهير المستهدفة، حيث وصل عدد المتابعين على منصات التواصل الاجتماعي حينها ما يقارب ١٠,٠٠٠ متابعاً، وقام بالتفاعل مع المنصة الجديدة ما يزيد عن ١١٠,٠٠ إعجاب أو تعليق على حسابات التواصل الاجتماعي.

يضعنا عالم صافولا في صدارة الشركات الوطنية التي تتوجه نحو الاستدامة، كما ويمكننا من تحقيق نجاحات راسخة في هذا المجال وذلك عبر تواجدنا الدولي على نطاق واسع.

سجل من الانجازات المسؤولة:

فضلا عن النجاح الذي حققه «عالم صافولا»، فإننا نواصل مسيرتنا في تحقيق جهود مُستدامة أخرى لها ارتباط وثيق باستراتيجيتنا في العمل وترتبط بالأهداف الرئيسية للمجموعة. فعلى سبيل المثال قمنا في مجموعة صافولا بإطلاق «برنامج نُقدِرّها» والذي يتخصص في إدارة الهدر الغذائي والحد منه، وذلك دعماً لأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، وذلك بهدف تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد، ولضمان تحقيق الأمن الغذائي على المدى الطويل. كما يأتي إطلاق «نُقدِرّها» كاستجابة لإحصاءات منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة التي أوضحت أنه يتم هدر ١,٣ مليار طن من المواد الغذائية الصالحة للأكل عالمياً كل عام (المصدر-تقرير منظمة الفاو ٢٠١٦م).

تم تطوير « نُقدِرّها » للمساهمة في معالجة مشكلة الهدر الغذائي على المستوى الوطني. ويهدف البرنامج إلى رفع مستوى الوعي بالأخطار التي يسببها الهدر الغذائي كما ويشجع تبني الممارسات المستدامة المثبتة عالمياً، وذلك لقيادة التغيير السلوكي والذي يصب بدوره في تحقيق الاستراتيجية الوطنية للأمن الغذائي. في هذا الخصوص قام «برنامج نُقدِرّها» بإبرام شراكات مع عدة جهات مثل برنامج الأمم المتحدة للبيئة(UNEP) وبرنامج إدارة الهدر والموارد (WRAP). وكذلك تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني المتخصصة في تدوير بقايا الطعام والحد من الهدر الغذائي، كما يسعى البرنامج لعقد المزيد من الشراكات المثمرة – بإذن الله.

وفي الصعيد ذاته، يُعد "برنامج مَكين» بوابة اليكترونية وطنية، تختص في توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة. يعكف على إدارة البرنامج فريق عمل متمرّس من مجموع صافولا بهدف تسهيل عملية توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقات.

الرؤية المستقبلية

على الرغم من التحديات التي تمر بها جميع أسواقنا، تمكنت مجموعة صافولا -ولله الحمد-من تحقيق إنجازات واضحة خلال عامي ٢٠١٦م و٢٠١٧م، كما واصلت المجموعة أيضا مسيرتها الناجحة في تحقيق إسهامات إيجابية في حياة الأشخاص الذين نقوم على خدمتهم. وسنواصل تركيزنا في خلق قيمة مضافة لكل أصحاب المصلحة من مساهمين وموظفين وكذلك ضمن المجتمعات التي نعمل فيها.

ستواصل المجموعة تعزيز مكانتها من خلال الإدارة المثلى والنشطة لمحفظتنا الاستثمارية والتخصيص الاستراتيجي لرأس المال وتعزيز وضعنا كمجموعة استثمارية استراتيجية رائدة في قطاعي الأغذية والتجزئة في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا.

إضافة إلى ذلك يضعنا «عالم صافولا» في صدارة الشركات الوطنية التي تتوجه نحو الاستدامة، كما ويمكننا من تحقيق نجاحات راسخة في هذا المجال وذلك عبر تواجدنا الدولي على نطاق واسع.

المهندس/ أنيس أحمد مؤمنة
الرئيس التنفيذي لمجموعة صافولا

عالم صافولا
إستراتيجيتنا في الاستدامة

ماذا يعني عالم صافولا؟
تم إطلاق "عالم صافولا» في مارس ٢٠١٧م. ويهدف عالم صافولا إلى خلق قيمة من خلال تحفيز التغيير السلوكي المسؤول في أوساط مستهلكينا وأصحاب المصلحة على مختلف الأصعدة الاقتصادية والبيئية.

سيحدث عالم صافولا نقلةً نوعيةً في قطاع الاستدامة في عموم منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا (منطقة MENAT). تمثل الاستدامة جزءًا لا يتجزأ من أنشطة أعمالنا، وسنكون الرواد في تسخير حيِّز نشاطاتنا الواسع لتحفيز تغيير سلوكي مسؤول في أوساط مستهلكينا وأصحاب المصلحة.

رسالتنا

تتمثل رسالتنا في تعزيز قيمة أساسها القيم لموظفينا وبيئتنا ومجتمعنا، نحقق من خلالها النجاح وتعظيم العوائد الاستثمارية لمساهمينا ومستثمرينا.

رؤيتنا

أن نكون قدوة يحتذى بها عالمياً، ونموذجاً يجسد الاستدامة في جميع أنشطته التجارية، ويعمل بتناغم تام مع منظومته البيئية، وينتج عالماً أفضل للأجيال القادمة.

مجالاتنا في الاستدامة:

المجتمع
اقرأ المزيد صفحة ٢٦

الموظفون
اقرأ المزيد صفحة ٣٤

البيئة
اقرأ المزيد صفحة ٤٤

القطاع
اقرأ المزيد صفحة ٤٨

المجال	على ماذا يتضمن؟	أولوياتنا	برامجنا /مبادراتنا حتى تاريخه
١. المجتمع	نحن عضو فاعل في المجتمعات التي نعمل فيها، وكصاحب عمل مسؤول فإننا نسعى للمساهمة في تحسين جودة حياة الأشخاص من حولنا وإحداثِ تغييرٍ سلوكي مُستدام وواسع النطاق في أوساط المستهلكين وأصحاب المصلحة الذين نتعامل معهم على امتداد المنطقة.	إدارة فائض الطعام (راجع ص ٣٢)	برنامج نقدرها
٢. الموظفون	بصفتنا صاحب عمل إقليمي يعمل لديه أكثر من ٣٠,٠٠٠ موظفاً، يقع على عاتقنا مسؤولية المحافظة على سلامة وأمن وسعادة موظفينا ومساعدتهم على تحقيق التقدم والنمو.	تعزيز القدرات الشابة (راجع ص ٤١)	برنامج المتدرب الإداري
٣. البيئة	يبدأ اهتمامنا بالاستدامة بالتركيز على العمل بطريقة مسؤولة. ويتمثل ذلك في المحافظة على أعلى المعايير السلوكية والأخلاقية وكذلك السلامة والمسؤولية البيئية.	الإدارة المباشرة للموارد (راجع ص ٤٦)	*الالتزام بمعايير ومواصفات الأيزو ١٤٠٠١ *الالتزام بنهج العناصر الثلاثة (الخفض وإعادة الاستعمال وإعادة التدوير)
٤. القطاع	كمجموعة استراتيجية استثمارية قابضة رائدة في قطاعَيْ الأغذية والتجزئة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا، فإننا نضع عملائنا في مقدمة أولوياتنا، كما نحرص على تعزيز تواجدنا والعمل كقائد مسؤول في السوق.	تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في منظومة قطاعات العمل (راجع ص ٥٤)	إعادة تركيز برنامج مكين كمنصة للتعليم والتطوير.
لضمان العمل بشكل مسؤول من منظور السلوكيات الأخلاقية والالتزام، قمنا بإضافة مجال جديد بالإضافة للركائز الأربعة الاستراتيجية لعالم صافولا وذلك لأغراض خاصة بهذا التقرير.			
٥. أنشطة الأعمال	يبدأ اهتمامنا بالاستدامة بالتركيز على العمل المسؤول. ويعني ذلك بالنسبة لنا المحافظة على أعلى معايير السلوك الأخلاقي.	الالتزام والسلوكيات الأخلاقية (ص ٢٣)	*تشكيل لجنة المسؤولية الاجتماعية *الترويج لقيمنا

عالم صافولا
إستراتيجيتنا في الاستدامة

كيفية تطوير عالم صافولا

لتطوير هوية عالم صافولا، قمنا بالتعاون مع خبراء في مجال التسويق ومع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وقد تم العمل وفقًا للمراحل التالية:

- أجرينا لقاءات أولية لمناقشة تفاصيل المشروع ولتحديد الرؤية والتصنيف الأساسي للهوية. كما قمنا بتطوير اسم وشعار هوية الاستدامة للمنصة الأساسية وللبرامج على حد سواء. وتم الاستعانة بخبراء متمرسين في مجال التسويق وذلك لابتكار أسماء تعكس استراتيجية وروح الهوية الجديدة.
- لقد قمنا بإعداد كتاب بالإرشادات الخاصة بالعلامة التجارية وذلك لشرح القيم التي يمثلها عالم صافولا وكذلك لإرشاد المستخدمين عن كيفية استخدام الهويات الجديدة ولتحديد نوع الخطوط وألوانها وتطبيقاتها بهدف تحقيق التناسق.

لتحقيق نتائج إيجابية من خلال مبادراتنا، فإننا في صافولا نسعى إلى تحقيق ما يلي:

- الالتزام بعلامة الشركة ونشاطاتها التجارية الأساسية.
- الالتزام بأفضل الممارسات المستدامة وتقديم أفضل الموارد.
- المشاركة في معالجة القضايا الاجتماعية المتأصلة في المجتمع السعودي.

فضلاً عن ذلك، فإننا نرغب أن يكون لنهجنا في الاستدامة أثر إيجابي على شركاءنا والعالم من حولنا. ولذلك تشتمل الأهداف الاستراتيجية لعالم صافولا على ما يلي:

- تحسين صورة الشركة الاجتماعية ووضعها الاستراتيجي كمحفّز للتغيير في المسؤولية الاجتماعية.
- بناء ميزة تنافسية لبرامج المسؤولية الاجتماعية بطريقة مُستدامة وقابلة للقياس.
- نقل ممارسات صافولا في المسؤولية الاجتماعية، وذلك لتعزيز وضع علامتها التجارية كعلامة تهتم بالقيم والأخلاق.
- تحقيق عائد اجتماعي على الاستثمار قابل للقياس لأنشطة المسؤولية الاجتماعية.
- تعزيز العلاقات الخارجية مع أصحاب المصلحة.

أثناء تنفيذ استراتيجيتنا، سنعكف على وضع أهداف أكثر تحديدًا وقابلة للقياس من خلال المجالات الأساسية لتركيزنا

الأهداف الاستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية في مجموعة صافولا

إجراءات تقييم الأهمية:

مع تطور عالم صافولا، قمنا بإجراء بحث لتقييم المواضيع ذات الأولوية، ولتحديد جوانب الاستدامة الأكثر أهمية لأعمالنا وشركائنا الاستراتيجيين وأصحاب المصلحة.

وقد قمنا بالاستعانة بمجموعة واسعة من المصادر الخارجية، بما في ذلك القواعد الإرشادية العامة، والتشريعات الإقليمية، ومراجعة أداء الشركات المماثلة، وأفضل الممارسات في معايير الاستدامة (مثل المبادرة العالمية لإعداد التقارير ومشروع الكشف عن انبعاثات الكربون ومؤشر داو جونز للاستدامة). وقد تم تحديد المواضيع التالية:

الموضوع	صلته بعالم صافولا	رقم الصفحة
المبادرات الاجتماعية	المجتمع	٢٨-٣٠
المساهمات والتبرعات المؤسسية		٢٨
الرعايات والتطوع		٢٩-٣٠
الحد من الهدر الغذائي		٣٢-٣٣
الصحة والسلامة	الموظفون	٢٤-٢٥
صاحب العمل المفضل		٣٦-٤١
التنوع وتساوي الفرص		٤٢-٤٣
التدريب والتطوير		٣٩
المسؤولية البيئية	البيئة	٤٤-٤٧
العميل أولاً	القطاع	٥٠-٥١
الصحة والتغذية		٥٢-٥٣
التعبئة والتغليف		٥٢-٥٣
الحملات الخاصة بالعملاء		٣٢-٣٣
حوكمة مستدامة	انشطة الأعمال	١٤-١٦
سلسلة التوريد والمشتريات		٢٢
مكافحة الفساد والرشوة		٢٣
الأخلاق والقيم		٢٠-٢١

عالم صافولا
إستراتيجيتنا في الاستدامة

التواصل مع أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة هم الأشخاص المستفيدين من أنشطة عالم صافولا وكذلك هم من المهتمين بتخطيط وتنفيذ أهدافنا الاستراتيجية. ولذلك، من الضروري إشراكهم في برامجنا ومبادراتنا منذ مرحلة الإعداد والتطوير مرورًا بالتحسين والتقييم. قام فريق عمل عالم صافولا بتحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وفقًا لرؤية ورسالة هوية الاستدامة، وذلك من خلال العمل مع خبراء متمرسين ومعتمدين دولياً وعلى مستوى عال من التأهيل.

ولقد تم ترتيب أصحاب المصلحة على حسب الأولوية بناءً على النتائج والتأثيرات التي ستحدثها صافولا، وكذلك استناداً على مدى الخدمات التي تقوم بها المجموعة من خلال برامجها في المسؤولية الاجتماعية. وقد تمكن عالم صافولا من تركيز مجهوداته في خمس مجالات رئيسية تنبثق منها جميع برامجه للاستدامة والمسؤولية الاجتماعية وذلك من خلال التحديد الدقيق لأصحاب المصلحة.

أصحاب المصلحة الرئيسيين	ما هو عدد المرات التي يتم إشراكهم فيها؟	هل يتم إشراكهم في التقارير؟	ماهي الموضوعات الأساسية؟
الشركاء	مستمر كجزء من العمليات	✓	التعاملات العادلة الإفصاح والشفافية بناء القيم من خلال التعاملات المتبادلة
المساهمون / المستثمرون	سنوي	✗	عائد إيجابي على الاستثمار إدارة السمعة إدارة المخاطر
الموظفون	سنوي	✓	الأمان الوظيفي الفوائد والتعويضات العادلة توفير الفرص التطويرية
العملاء	مرتين سنويًا	✓	الأسعار العادلة سلوك العمل الأخلاقي بناء قيم لمختلف شرائح المجتمع من خلال تقديم قيمة للمنتجات والخدمات والخبرات ذات الجودة العالمية
المجتمع	مستمر كجزء من العمليات	✓	الإشراك في صناعة القرار الاستثمار في المجتمعات المحلية دعم المشاريع المحلية
مجلس الإدارة	ربع سنوي	✓	عائد إيجابي على الاستثمار إدارة السمعة إدارة المخاطر
الجهات التنظيمية	مستمر كجزء من العمليات	✗	المطابقة والالتزام توفير فرص توظيف للمواطنين
الموردون	مستمر كجزء من العمليات	✗	شفافية في عملية الاختيار عمليات فوترة وسداد منظمة وسلسة.
إدارة الشركات التشغيلية التابعة للمجموعة	ربع سنوي	✓	توفير الإدارة العامة لقواعد إرشادية عامة وواضحة للمسؤولية الاجتماعية للمكلفين في القطاعات التابعة
المنظمات المحلية الغير ربحية	٢-٣ مرات سنويًا	✗	دعم القضايا المحلية

الالتزام بالمواثيق ولوائح العمل العالمية:

تماشيًا مع استراتيجيتها، اعتمدت مجموعة صافولا عدداً من المواثيق الخارجية واللوائح، وذلك لضمان الالتزام بأفضل الممارسات والتي تشتمل على سبيل المثال لا الحصر:

- المبادرة العالمية لإعداد التقارير.
- وزارة العمل-لوائح ونظام مكتب العمل والعمال.
- الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة.
- عملت مجموعة صافولا بشكل مكثف في عامي ٢٠١٥م – ٢٠١٦م في الإعداد والتجهيز للالتزام بالمتطلبات التنظيمية المتعلقة بمعايير التقارير المحاسبة الدولية IFRS (و ذلك من معايير المحاسبة المقبولة بشكل عام في المملكة GAAP إلى تقارير المحاسبة الدولية). وبناء على ذلك تمكنت المجموعة من نشر قوائمها المالية المتوافقة مع المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية خلال عام ٢٠١٧م.
- الهيئة العامة للغذاء والدواء.
- الهيئة العامة للأرصاد وحماية البيئة (PME).
- «مدن» الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية.

العضويات والجمعيات

بالإضافة إلى بعض المعايير والمواثيق العالمية التي نلتزم بها، فإن لشركاتنا الفرعية عضويات في العديد من الجمعيات ذات العلاقة ببرنامج الاستدامة.

شركة عافية العالمية «عافية» (شركة تابعة لشركة صافولا للأغذية)

- شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة (قادرون)
- الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة SASO).)
- المركز العربي للتغذية (ACNU).
- الجمعية الامريكية للكيمياء والنفط(AOCS).
- الغرفة التجارية الصناعية.
- جمعية الخليج للكيماويات والبتروكيماويات (GPCA).

الشركة المتحدة للسكر (شركة تابعة لشركة صافولا للأغذية)

- شهادة الالتزام بمعايير بي أر سي BRC العالمية.
- شهادة الالتزام بمعايير الجودة الأيزو ISO ١٨٠٠١ .
- شهادة الالتزام بمعايير الجودة الأيزو ١٤٠٠١.
- شهادة الالتزام بمعايير الجودة الأيزو ٢٢٠٠٠.
- شهادة الالتزام بمعايير الجودة ISO ١٧٠٢٥
- شهادة الالتزام بمعايير الجودة ISO. ٢٢٣٠١

شركة بنده للتجزئة « بندة»

- شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة (قادرون)
- جمعية الأطفال المعاقين.
- عضوية اشتراك في الغرفة التجارية الصناعية بجدة
- عضوية في المجلس الاستشاري لتطوير صندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF).
- شهادة الالتزام بمعايير بي ار سي BRC العالمية.
- شهادة حلال.
- شهادة الهيئة العامة للأرصاد وحماية البيئة

٢.

أنشطة الأعمال

مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة

ما المقصود بذلك؟

يبدأ تركيزنا في الاستدامة على الالتزام بالعمل كمنشأة مسؤولة. الأمر الذي يتضمن حرصنا على التمسك بأعلى معايير السلوك المهني والمحافظة على البيئة والسلامة. كما يشتمل هذا المفهوم على العمل وفق قيمنا في حياتنا اليومية، وذلك لضمان ترك أثر إيجابي وبصمة حقيقية على مجتمعنا وعالمنا الطبيعي.

ما هو نطاق تركيزنا؟

حوكمة مُستدامة: صفحة ١٤
الامتثال بقيمنا وأخلاقنا: صفحة ٢٠
سلسلة التوريد والمشتريات: صفحة ٢٢
الصحة والسلامة: صفحة ٢٤

مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة
حوكمة مُستدامة

منهجنا

يشكل وجود هيكل تنظيمي قوي للحوكمة أمراً ضرورياً لضمان إدارة أعمالنا بطريقة أخلاقية ومسؤولة. تقوم منهجيتنا في حوكمة الشركة على دليل وقواعد الحوكمة ولوائح عمل اللجنة وسياسة السلوك المهني والقيم الأخلاقية، والتي تقوم بدورها بتوضيح الأُطر القانونية والإدارية والأخلاقية للسلوك المتوقع من موظفينا.

يبدأ تطبيق هذا المنهج بسلوكيات أعضاء مجلس إدارة الشركة، والذي يعتبر أمراً بالغ الأهمية لما له من دلالة واضحة في صياغة ومراقبة القيم الأخلاقية لصافولا، فأعضاء مجلس الإدارة هم القدوة التي يُحتذي بها في تحقيق وحماية مصالح المجموعة والشركاء والموظفين والمستثمرين وغيرهم من أصحاب المصلحة.

لقد تم إعداد سياسة السلوك المهني والقيم الأخلاقية بما يضمن مساعدة موظفينا لأداء مهامهم وواجباتهم بإخلاص وحرص، ومن ثم حماية مصالح صافولا وتطوير وتنمية قيمها. ونهدف كذلك لبناء الوعي بالمخاطر وذلك من خلال تقديم الإرشاد لمساعدة موظفينا على التعرف على السلوكيات الأخلاقية والتعامل معها. ولهذا الغرض، فإننا نقدم إجراءات للتبليغ عن الممارسات المخالفة وذلك للتبليغ عن الممارسات غير الأخلاقية، بهدف المساعدة في غرس وتعزيز ثقافة الأمانة والمحاسبة. كما يمكن لأي شخص سواء كان موظفاً أو غير موظف من الدخول على هذا النظام والتبليغ عن أي مخالفة.

يتم تطبيق اللائحة عن طريق منهج يتألف من أربع مراحل وذلك لضمان دقة إدارته وتوزيعه على كافة مستويات التنظيم.

ينص النظام الأساسي للشركة على وجوب تشكيل مجلس الإدارة من ١١ عضواً، يتكون المجلس من أعضاء غير تنفيذيين وأعضاء مستقلين، حيث يتمتع أعضاء المجلس بمؤهلات وخبرات رفيعة مما يعزز حماية حقوق المساهمين والعملاء والموظفين وجميع أصحاب المصلحة، وتعزيز العلاقة معهم ورعاية مصالحهم والالتزام بمبادئ الشفافية والإفصاح وتحمل المسؤولية. وتتنوع خبرات الأعضاء لتشتمل على المجالات المتعلقة بالصناعة والإدارة والتخطيط الاستراتيجي والقانون والتسويق وحوكمة الشركات والموارد البشرية وإدارة المخاطر وعمليات الاندماج والاستحواذ.

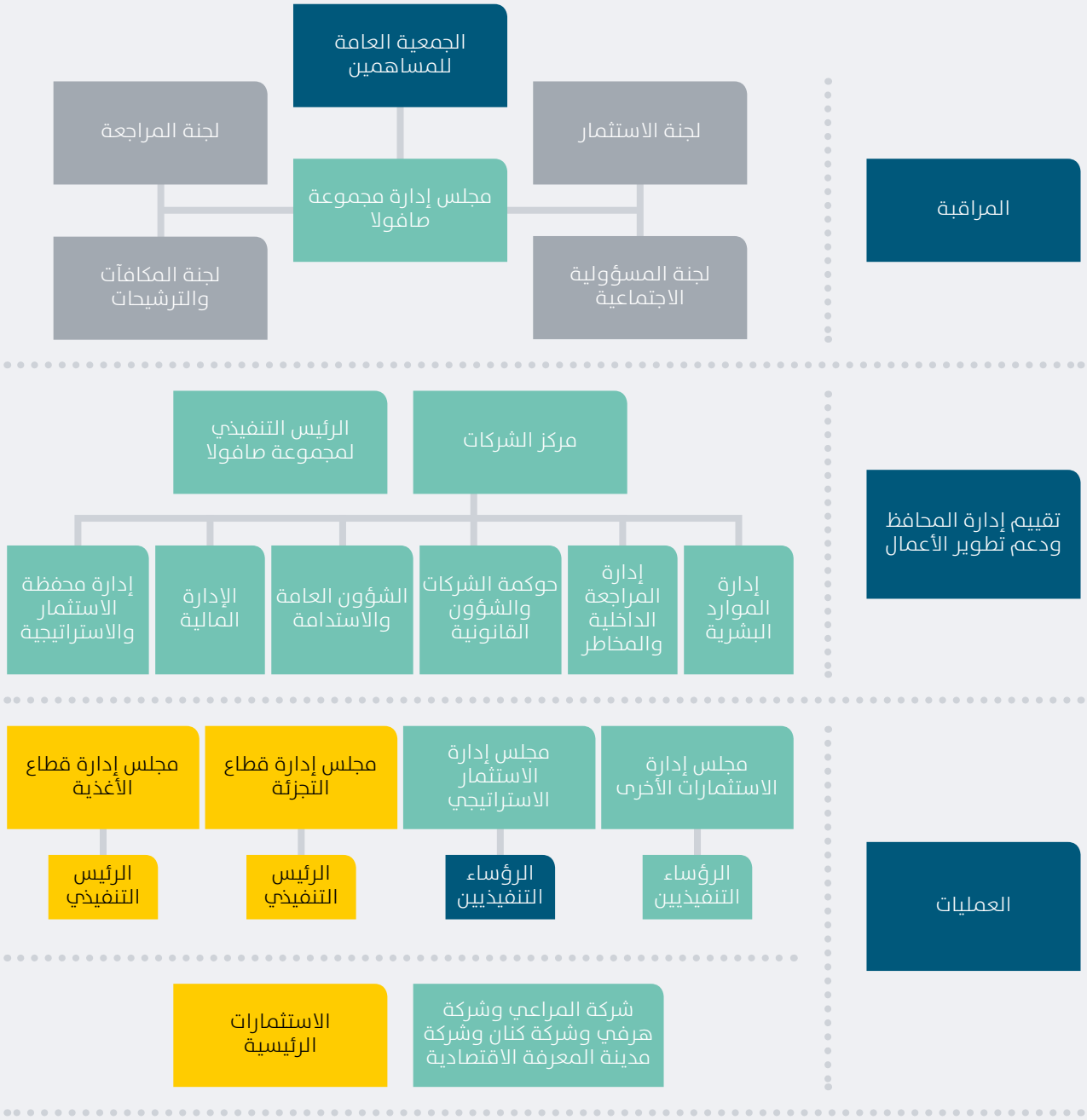
٤

يتم تطبيق اللائحة عن طريق منهج يتألف من أربع مراحل للحوكمة وذلك لضمان دقة إدارته وتوزيعه على كافة مستويات التنظيم

١١

ينص النظام الأساسي للشركة على وجوب تشكيل مجلس الإدارة من ١١ عضوًا.

هيكل تنظيمي واضح



مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة
حوكمة مُستدامة

لجنة المسؤولية الاجتماعية

تتشكل لجنة المسؤولية الاجتماعية للشركة من خمسة أعضاء (عضو واحد تنفيذي وأربعة أعضاء مستقلين)، ويتمتع كل منهم بخبرة وثيقة الصلة في مجال العمل. تشتمل مسؤوليات اللجنة على تشجيع مبادرات الاستدامة مع تطوير البرامج التي تساهم في تعميق الشعور بالمسؤولية الاجتماعية في صافولا والشركات التابعة لها. كما تضع اللجنة أيضا معايير ومواصفات لمراقبة تنفيذ تلك المبادرات. تشتمل مهام واختصاصات اللجنة على ما يلي:

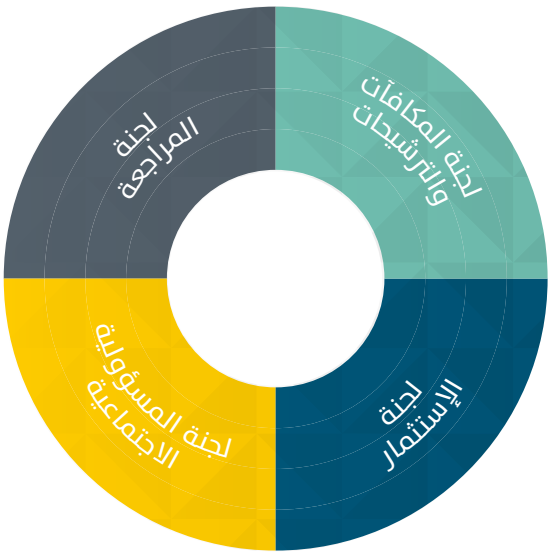
١. إعداد استراتيجية عالم صافولا والسعي لتحقيق الأثر الاجتماعي المستدام.

٢. الإشراف على كافة أنشطة وقضايا المسؤولية الاجتماعية الخاصة بالشركة بما في ذلك الصحة والسلامة، والقضايا البيئية، وحقوق الموظفين.

٣. تفعيل دور الشركة في تبني سياسات ومبادرات وبرامج المسؤولية الاجتماعية نحو مساهميها وعملائها ومورديها والمجتمع ككل بهدف دعم وتعزيز سمعة صافولا وصورتها لدى عملائها والمجتمع.

٤. وضع مؤشرات قياس تربط أداء الشركة بما تقدمه من مبادرات في العمل الاجتماعي.

تنبثق أربعة لجان فرعية عن مجلس الإدارة وتضم أعضاءً من مجلس الإدارة، وخبراء مستقلين خارجين ومسؤولين تنفيذيين من صافولا. وتعمل هذه اللجان بموجب لوائح عمل مستقلة معتمدة من مجلس إدارة صافولا. تشتمل هذه اللجان على:



وعقدت اللجنة ستة اجتماعات في ٢٠١٧م، بهدف مراجعة خطط وبرامج الاستدامة لصافولا. وفيما يلي عرض بيانات حضور أعضاء اللجنة للاجتماعات:

اجتماعات اللجنة خلال ٢٠١٧ م

الإسم	الحضور في الاجتماعات	
الأستاذ/ عبدالعزيز إبراهيم العيسى (عضو مجلس إدارة) (مستقل) – رئيس اللجنة		٦
المهندس / ريان محمد فايز (تنفيذي –الرئيس التنفيذي السابق للمجموعة)		٥
الأستاذ/ محمود منصور عبدالغفار (عضو غير تنفيذي)		٤
الدكتورة/ ميرفت طاشكندي (عضو خارجي)		٥
الأستاذ/ أحمد صالح عبد الله الرماح (عضو خارجي)		٦
الاستاذ/ طارق إسماعيل (سكرتير اللجنة)		٦

*بيان الأعضاء الذين حضروا الاجتماعات المنعقدة في ٢٠١٧م

يتضمن موقع الشركة الالكتروني على لائحة عمل لجنة المسؤولية الاجتماعية وذلك عبر الرابط التالي:
https://www.savola.com/en/investors/corporate-governance/audit-committee

دراسة حالة: مجموعة صافولا ضمن قائمة أفضل ١٠ شركات تلتزم بمعايير الحوكمة والشفافية والاستدامة على مستوى الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا على حسب مؤشرات ستاندارد آند بورز و داو جونز

تقديرًا للجهود المتميزة التي تبذلها مجموعة صافولا في مجال الحوكمة والاستدامة، ونظيراً لالتزامها المستمر في تنفيذ دليل وقواعد الحوكمة والممارسات الدولية في مجال الحوكمة والشفافية والاستدامة، تم اختيار المجموعة ضمن قائمة أفضل عشر شركات على مستوى منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا في مجال حوكمة الشركات والممارسات البيئية والاجتماعية، وذلك حسب مؤشرات ستاندارد آند بورز و داو جونز ومعهد حوكمة بدبي.

تم اختيار المجموعة من خلال إجراء تقييم مستقل، واضعاً بعين الاعتبار المؤشرات البيئة والاجتماعية ومؤشرات في مجال الحوكمة. وقد تم تقييم أكبر ١٥٠ شركة مقيدة بأسواق الأموال في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا. تم إعلان نتائج التقييم في منتدى انعقد في منتصف شهر ديسمبر في عام ٢٠١٧م بمركز دبي المالي العالمي (DIFC).

مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة
حوكمة مستدامة

لجنة المراجعة

عقدت لجنة المراجعة سبع اجتماعات خلال عام ٢٠١٧ م. إن النموذج التشغيلي الحالي الذي تتبناه صافولا كشركة استثمار استراتيجية قابضة يعكس استقلال الأمور التشغيلية لشركاتها التابعة، لذلك فإن جميع التعاملات بين اللجنة والشركات التابعة لصافولا تحدث عن طريق تمثيل صافولا في عضوية لجان المراجعة للشركات التابعة ذاتها.

ويتمثل دور لجنة المراجعة في تنفيذ أعمال المراجعة الداخلية والخارجية وتطوير النظم الداخلية للمراجعة وكذلك تطوير النظم والخطط المتعلقة بهذه الأنشطة ومتابعة تنفيذها. كما تقوم اللجنة بالإشراف على التزام الشركة بالأنظمة واللوائح والسياسات والتعليمات ذات العلاقة بنطاق عملها.

وفيما يلي أبرز أهداف اللجنة:

١. التحقق من استيفاء وكفاية أعمال المراجعة الداخلية من خلال مراجعة فاعلية الترتيبات الخاصة بإدارة المراجعة الداخلية ومدى استيفائها وكفايتها.

٢. التحقق من استجابة إدارة الشركة للمواضيع التي يتم تحديدها ورصدها من خلال نشاط وعمل اللجنة، خاصة أعمال المراجعة الداخلية والخارجية والتحقق من استقلالها.

٣. التحقق من قبول وتفهم الشركة لدور وعمل وقيمة المراجعة الداخلية من خلال الآليات المعمول بها مثل التقرير السنوي للمراجعة الداخلية.

٤. قياس وتقييم مستوى فعالية نظم الرقابة والمراجعة الداخلية في المجموعة.

٥. التحقق من الالتزام بالأنظمة والقوانين والمعايير والسياسات ذات العلاقة بنطاق عمل ومهام ومسؤوليات اللجنة

لجنة المكافآت والترشيحات

تتألف لجنة المكافآت والترشيحات من خمسة أعضاء مستقلين وغير تنفيذين وجميعهم من ذوي الخبرة المتعلقة بنطاق العمل. ولقد اجتمعت اللجنة خمس مرات في عام ٢٠١٧م.

تشتمل مهام لجنة المكافآت والترشيحات على إعداد سياسة واضحة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عن المجلس والإدارة التنفيذية. كما أن اللجنة مسؤولة أيضا عن توضيح العلاقة بين المكافآت الممنوحة وسياسة المكافآت المعمول بها. وبيان أي انحراف جوهري عن هذه السياسة. كما تقوم اللجنة بالمراجعة الدورية لسياسة المكافآت وتقييم مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.

وتقوم اللجنة كذلك بوضع سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وممثلي الشركة في الشركات التابعة.

وتتضمن أعمال اللجنة كذلك على المراجعة السنوية للمتطلبات اللازمة من المهارات أو الخبرات لعضوية مجلس الإدارة ووظائف الإدارة التنفيذية، وكذلك تقييم أداءهم وإصدار التوصيات اللازمة بما يضمن حماية مصالح الشركة. كما تقوم اللجنة أيضا بالتحقق بشكل سنوي من استقلالية الأعضاء المستقلين والتحقق من عدم وجود أي تعارض مصالح إذا كان العضو يشغل عضوية مجلس إدارة شركة أخرى.

٧

عقدت لجنة المراجعة سبع اجتماعات خلال عام ٢٠١٧م

٥

عقدت لجنة المكافآت والترشيحات خمس اجتماعات خلال عام ٢٠١٧م

لجنة الاستثمار

إن دور لجنة الاستثمار هو مساعدة مجلس الإدارة في التخطيط الاستراتيجي وتوفير إدارة مثلى لاستثمارات المجموعة. اجتمعت اللجنة ست مرات خلال عام٢٠١٧ م، م، وتتكون من خمسة أعضاء غالبيتهم من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين /أو المستقلين.

تشتمل أبرز مهام واختصاصات اللجنة على ما يلي:

- مراجعة الإطار العام لإجمالي المخصصات الرأسمالية والنموذج والهيكل المتبع في تطبيق الأنشطة الاستثمارية لمجموعة صافولا والتوصية لمجلس الإدارة بخصوصها، مع الأخذ في الاعتبار العوامل ذات الصلة مثل أهداف العائد على رأس المال المستثمر والمقارنات اللازمة لتخصيص رأس المال وحدود المخاطر والأهداف الاستراتيجية للشركة.
- مراجعة الفرص الاستثمارية وأنشطة الاستحواذ والاندماج والتملك والدخول في شراكات والتوصية إلى مجلس الإدارة حولها وذلك في ضوء مصفوفة الصلاحيات المعتمدة من قبل مجلس الإدارة بهذا الخصوص.
- ومراجعة أثر المعاملات والصفقات المقترحة على قائمة المركز المالي للمجموعة بما في ذلك التمويل المطلوب وتقييم الأثر على نسب السيولة والمديونية والتوصية بخصوصها للمجلس.

توجهنا المستقبلي

سوف تواصل صافولا مسيرتها بالتأكد أن نظام حوكمتها يساند جهودها المبذولة في سبيل الوصول إلى منظومة عمل مسؤولة وذلك من خلال عمل مجلس الإدارة والعمل الجاد لهذه اللجان. كما سنواصل تطبيقنا لسياسة السلوك المهني والقيم الأخلاقية في جميع قطاعاتنا وأنشطة أعمالنا، بينما تحرص لجنة المسؤولية الاجتماعية على تطوير عالم صافولا وتتويجه كمنصة لتنفيذ برامج ذات نتائج بيئية واجتماعية إيجابية ومُستدامة.

٦

عقدت لجنة الاستثمار ست اجتماعات خلال عام ٢٠١٧م

مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة
الامتثال بقيمنا وأخلاقنا

منهجنا

نعمل في صافولا جنباً إلى جنب مع موظفينا وشركائنا ومع العديد من الشركاء والجهات الخارجية. ونظرا لأننا نشكل منظمة تتألف من أفراد، فإننا نتعامل أيضا على مستوى شخصي مع أطراف خارج المجموعة وكذلك مع زملائنا في العمل. وفي جميع هذه الحالات قد تعترض بعض المسائل التي تنطوي على تعارض في المصالح واختلاف في القيم والأحكام، ولذلك عمدت صافولا على وضع منهج واضح ومنظم لتحديد قيم وأخلاقيات المجموعة.

الامتثال بقيمنا

ليست القيم مجرّد عبارات أو حبر على ورق بالنسبة لمجموعة صافولا، بل هي برنامج عمل يُوجّه أفعالنا اليومية، سواءً على مستوى الأفراد أو الفريق أو الشركة ككل. ظلّت قيم صافولا تُوجّه عملها منذ تأسيس المجموعة في عام ١٩٧٩م.

تندرج قيم صافولا تحت ثلاثة محاور رئيسية، تتسم تلك الركائز بترابطها القوي وتداخلها مع بعضها البعض، وهي القيم الفردية والقيم الجماعية وقيم المجموعة.

وتحدد القيم الفردية السلوك المتوقع من العاملين بالمجموعة، وتشتمل على القيم التالية:

التواضع - مهما كانت معرفتنا كبيرة يوجد دائما شيء جديد لنتعلمه.
الاقتداء - لدى كل من حولنا شيء ما نستطيع تعلمه
العزيمة - هي الثقة بالنفس والعمل على النجاح في تحقيق أفضل النتائج.
الإتقان - نسعى إلى الإتقان في عملنا والقطاعات التي نعمل فيها

من الطبيعي ألا يكون باستطاعة الفرد القيام بمهامه من دون الآخرين، الأمر الذي يبرز عنده دور القيم الجماعية، والتي تشتمل على ما يلي:

إحسان الظن - عندما نعلم أن زملائنا ملتزمون بالقيم ذاتها نصبح أكثر قبولًا تجاههم.
القبول - القبول كقيمة تعني أن نستمع لبعضنا ونتقبل آراء الغير.
الإقبال - تعني إننا نعمل معا على تقبل أنفسنا فيصبح عملنا هذا مؤازرة.
المؤازرة - أي أننا نظهر مودتنا ودعمنا لبعضنا البعض أثناء تعاوننا وعملنا المشترك، وهنا أيضا تظهر ضرورة العودة إلى إحسان الظن
إحسان الظن - تخطي كافة العقبات التي قد تواجهنا وقبول الأفراد الجدد.

انطلاقا من قيم الجماعة نستطيع الوصول إلى قيم المجموعة التي من خلالها تقوم صافولا بتقديم القيمة على أكمل وجه، وهي أربع قيم تستمر بتكاملها وتزامنها مع بعضها البعض كقيم مستدامة تخدم أصحاب المصلحة المختلفين. وتشتمل قيم المجموعة على:

التقوى - إننا نحمل مسؤولية الحفاظ على ثقة كل من ساهم بنجاح أعمالنا.
البرّ هو - عملنا المسؤول تجاه أولئك الذين يعتمدون علينا في تطورهم.
المجاهدة - تعني إدراكنا لما وصلنا إليه وتطويرنا الدائم لعطائنا بما يخدم نظرتنا المستقبلية.
الأمانة - الأمانة كمفهوم كليّ تعني توظيف الموارد المادية والمعنوية والبشرية في استثمارات صحيحة تعود بالنفع للجميع.

انطلاقا من إيماننا بوجوب إعطاء القيمة للجميع وإعطائها لكافة المعنيين من شركاء ومستثمرين وموظفين ومستهلكين والمجتمع ونهدف أن تتكلل استثمارات المستثمرين معنا بنجاحات غير مسبوقة. نلتزم في الوقت ذاته أن تتكافأ الفائدة بيننا وبين شركائنا مع التركيز على إيصال القيمة لموظفي المجموعة من خلال تطويرهم وتأمين بيئة عمل إيجابية وداعمة. أما جودة المنتجات والخدمات وتجربة العملاء المميزة هي القيمة التي نعطيها للمستهلكين، ولا ننسى بالطبع أن للمجتمعات التي نعمل ضمنها نصيبها من القيمة من خلال تركيزنا على برامج الاستدامة (أنظر ص ٢٦)

أخلاقيات العمل:

تخضع علاقتنا وتعاملاتنا في العمل لأربع قيم تستمر بتكاملها وتزامنها مع بعضها البعض، وهي الأمانة والتقوى والبر والمجاهدة.

الأمانة

تعني تحملنا المسؤولية تجاه أولئك الافراد أو الجماعات الذين وثقوا فينا في استثماراتهم من أصحاب المصلحة والمساهمين والشركاء. تقضي الأمانة أننا نحمل مسؤولية الحفاظ على ثقة كل من وثقوا بنا وائتمنونا، ولتحقيق هذه الغاية فإننا نطبق أربع قواعد أساسية على النحو التالي:

- قول الحقيقة دائمًا، بغض النظر عن الوضع الذي نجد فيه أنفسنا أو كيفية الاستفادة التي قد تظهر على المدى القصير. وبهذه الطريقة لن يكون لدينا ما نخفيه وتأكيد شفافيتنا.
- الوفاء الدائم بتعهداتنا والتزاماتنا.
- الوفاء الدائم بتعهداتنا تجاه الغير.
- الالتزام الدائم بتسوية نقاط الخلاف باحترام وموضوعية.

التقوى :

التقوى هي وصف لمسؤوليتنا تجاه الأطراف الخارجية مثل العملاء والموردين والمجتمع على نطاق واسع. تشتمل التقوى على عملنا كمواطن صالح وعضو فاعل في المجتمع، والتصرف بعدل وأمانة ومعاملة الغير باحترام. تعتبر التقوى مراجعة أخلاقية على أنشطتنا.

تتطرق التقوى كذلك إلى موضوعات ذات طبيعة أكثر غموضا من خلال النص عن مدى قانونية ونظامية ومشروعية أو صحة أي قرار غير صحيح، ويجب على الفرد الاستجابة من خلال تقييم المعايير التالية:

- **المشروعية:** طرح سؤال وهو هل القرار قانوني وهل قمنا بمراجعة مشروعيته مع الجهات أو المراجع المختصة – مثل إدارتنا القانونية.
- **الرأي العام:** حتى وإن كان القرار قانوني ، فهل يمكنني الأخذ به والتمسك به بشكل عام؟ بمعنى آخر، في حالة تم معرفة الآخرين بهذا القرار، هل سوف أفخر به أم لا؟
- **الرأي الشخصي:** هل أنا مستريح بالقرار؟ وهل أشعر بأن ما أقوم به ليس غير قانوني ولكنه عادل؟

البر

المبدأ الأخلاقي الثالث هو البر. يشير هذا المبدأ إلى مسؤوليتنا تجاه زملائنا، الموظفين بالشركة. يقتضي البر بأنه يحق لكل فرد أن يُعامل معاملة لائقة تحافظ على كرامته كإنسان وبشكل يأخذ في الاعتبار المتطلبات المادية للفرد ولأسرته وحاجته إلى تحقيق ذاته. إنه عبارة عن معاملة الزملاء بنفس الطريقة التي نحب أن يعاملونا بها. وإن البر مسؤولية جميع الموظفين عندما يؤثر القرار على الموظفين الأخرين وبسعادتهم والعناية بهم بطبيعة الحال في جميع الأحوال.

يترتب على البر على ما يلي:

- تزويد مدراءنا وكل شركاءنا بتغذية راجعة دقيقة وواضحة.
- الإقرار بإنجازات وأهداف الغير، على أساس مالي وغير مالي.
- التأكد من أن مرؤوسينا يقومون يلبون احتياجاتهم واحتياجات الشركة.
- تشجيع تقدم الغير وخاصة أولئك الذين يستحقون هذا التقدم.

المجاهدة

تطلعنا إلى بلوغ أقصى ما يمكننا الوصول إليه وإلى حياة حافلة بالإنجازات المتوازنة والمرضية. كما تعني المجاهد التطوير المستمر للذات والوصول إلى درجات أعلى من الانضباط. إنها مجاهدتنا الداخلية والمستمرة لتنفيذ قيمنا المثلى وتحقيق أفضل توازن أخلاقي بين القيم الأخلاقية الثلاثة السابقة.

توجهنا المستقبلي

ستواصل المجموعة العمل بقيمها، وذلك من خلال وضعها في مقدمة الأنشطة ودمجها مع التعاملات اليومية.
وسنسعى للتأكد من أن أعمالنا تعكس الالتزام العميق بالأمانة والتقوى والبر والمجاهدة. ومن خلال الاستمرار في تطبيق تلك القيم في المجموعة سنتحمل مسؤوليتنا تجاه أولئك الذين وثقوا بنا انطلاقًا من إيماننا بوجوب إعطاء القيمة للجميع وإعطائها لكافة المعنيين فيها وتحمل مسؤوليتنا تجاه الزملاء والعملاء والشركة حتى المساهمين والمستثمرين. تهدف صافولا لأن تكون نموذجًا يُحتذى به فيما يتعلق بالمبادئ والقواعد الأخلاقية التي تدفعنا إلى النجاح.

مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة
سلسلة التوريد والمشتريات

منهجنـا

تلتزم المجموعة بإدارة أعمالها بطريقة مناسبة ومستدامة، ونقوم بحماية أعمالنا وعملائنا من خلال القيام بعملية اختيار دقيقة للموردين، وذلك من أجل التعرف والتعامل مع شركاء ذو كفاءة، يشاركوننا هدفنا في تأمين قيمة شاملة.

تم تطوير سلسلة التوريد بطريقة تضمن استلام عملائنا منتجات جيدة من الناحية الكمية والنوعية وفي الوقت المناسب أيضًا. ويتم شراء أغلب الموارد محلياً من المملكة العربية السعودية، ويتم استيراد بعض بضائع التجزئة من عدة دول في العالم.

لضمان التزام موردينا بالمعايير والاشتراطات الدقيقة المتوقعة منهم، يجب عليهم الالتزام بالمبادئ المنصوص عليها في لائحة الشراء ضمن قواعد أخلاقيات وثقافة العمل. تركز هذه الفقرة على ضمان قيام جميع الأشخاص المشاركين في عملية الشراء والمشتريات بالالتزام بمجموعة من المبادئ والقواعد المتعلقة بسلوكياتهم.

اختيار الموردين

يتوجب على الموردين استيفاء معايير واشتراطات معايير دقيقة قبل اختيارهم. تشتمل العملية على زيارات تقوم بها الفرق الفنية والتجارية لمواقع تواجد الموردين، وذلك لضمان توافق إمكانياتهم مع متطلباتنا.

في حالة موافقة جميع أعضاء فريق العمل عن المورد، يخضع كل مورد لقائمة من معايير الاختيار الأساسية، والتي تشتمل على النواحي التالية:

١. المركز المالي (تقييم الميزانية العامة / حساب الأرباح والخسائر).
٢. الجودة (اختبار عينات من المنتج).
٣. ملف الشركة (عدد سنوات الخبرة في مجال العمل ومراجعها التجارية وحجم الشركة والأصول وعدد الموظفين. إلخ).
٤. المهلة (المدة التي يستغرقها المورد لتوريد البضائع).
٥. السعر
٦. الشروط التجارية (بما في ذلك شروط السداد).

لضمان التزام موردينا بالاشتراطات والمعايير، فإننا نشركهم على أساس شهري و/ أو ربع سنوي، ونقوم بعملية تقييم سنوية للموردين.

تمكين الموردين المحليين:

دعماً للاحتياجات الوطنية لتشجيع الإنتاج الوطني والسلع المحلية، فإن صافولا والشركات التابعة لها تتبع سياسات تعمل على تشجيع الموردين المحليين -متى كان ذلك ممكنًا-بشرط اجتيازها لمعايير الجودة والمواصفات المطلوبة وخضوعها لعملية مراجعة شاملة لضمان توفق قيمها ومعاييرها الأخلاقية مع اشتراطاتنا وثقافتنا.

بالإضافة إلى ذلك، وأينما كان ذلك ممكنًا، فإننا نسعى إلى الشراء من موردينا المحليين وذلك لدعم ومساندة المجتمعات والاقتصاديات المحلية. فعلى سبيل المثال، فإن الشركة المتحدة للسكر حصلت على ٧٠ ٪ من مستلزمات الإنتاج من موردين محليين في ٢٠١٧م.

٧٠٪

من مستلزمات الإنتاج للشركة المتحدة للسكر تم الحصول عليها من موردين محليين في ٢٠١٧م.

توجهنا المستقبلي

سنواصل عملنا في تقييم الموردين بدقة وذلك لضمان استيفاءهم لاحتياجات ومتطلبات صافولا(من خلال عملية ومعايير اختيار الموردين الأساسية) والعمل مع الجهات الفنية لدينا لضمان تقييم مستلزمات الإنتاج لدينا تقييمًا جيدًا.

مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة
مكافحة الفساد والرشوة

منهجنا

ندرك تمامًا بأن جميع المنظمات تواجه خطراً ملازماً لأنشطة أعمالها، وقد يترتب على اقترافه نتائج غير مقصودة. وبالمثل أيضًا فإننا ندرك احتمالية الوقوع في بعض الممارسات الخاطئة بشكل غير متعمد. لذلك نلتزم في مجموعة صافولا بتحديد تلك المواقف وعلاجها.

من خلال تشجيع ثقافة الصراحة والمساءلة في المجموعة، فإننا نؤمن بأن بمقدورنا منع تلك المواقف من التطور، وعلى وجه الخصوص عندما تصل إلى حالات الفساد والرشوة.

خفض المخاطر من خلال الضوابط الرقابية الداخلية:

تعزز إدارتنا مكافحة الفساد وذلك من خلال أطر العمل الأخلاقية المتكاملة والثقافة الشمولية الداخلية السليمة. حيث تتكاتف لجنة المراجعة بصافولا وإدارة المراجعة الداخلية والحوكمة وهيئات الالتزام سويًا للحد من المخاطر من خلال التأكد من العمل السليم لآليات الرقابة الداخلية. تتولى شركة KPMG إجراء مراجعة الكشوفات المالية للعمليات الداخلية والخارجية للمجموعة.

بالإضافة إلى ذلك، يقوم مجلس إدارة صافولا واجتماع الجمعية العمومية السنوي بمراجعة واعتماد المسائل المالية والمكافآت وصفقات ومعاملات الأطراف ذات العلاقة وأداء المجموعة على أساس سنوي ولا يتناول هذا التقرير تحليل المخاطر المتعلقة بالفساد لوحدات العمل الفردية.

لإتمام هذه العمليات، تحدد سياسة وإجراءات التبليغ عن الممارسات المخالفة الواجب على الموظفين والأشخاص المعنيين إتباعها للتبليغ عن ممارسات العمل. يقوم مجلس الادارة بالإشراف مع إيكال المهام اليومية لتنفيذ هذه السياسة إلى الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات.

تقع على عاتق لجنة المراجعة مسؤولية مراقبة ومراجعة تطبيق السياسة، وعمل أي توصيات لإجراء أي تغييرات في التنظيم والتي تنشأ من جراء عمليات التحقيق في الشكاوى التي تندرج تحت هذه السياسة.

خط النزاهة

يمكن خط النزاهة في مجموعة صافولا جميع أصحاب المصالح من التبليغ عن مشاكلهم المتعلقة بأي ممارسات خاطئة وذلك دون الكشف عن هوية الشخص الذي قام بالإبلاغ. يعتبر خط النزاهة نظام تقارير سري يغطي عمليات صافولا في المنطقة، والذي يتم إدارته على مستوى المجموعة بما يسمح لجميع الموظفين والأشخاص المعنيين بالإبلاغ عن الحوادث والحالات التي تتضمن ممارسات غير مشروعة، أو سرقة أو احتيال أو فساد أو هدر أو سوء سلوك.

هذه الخدمة مستقلة ومحايدة تمامًا ومتاحة لجميع الأفراد العاملين في مجموعة صافولا على جميع المستويات والدرجات الوظيفية بما في ذلك فريق الإدارة التنفيذية وكبار المدراء والموظفين (بما في ذلك الموظفين الدائمين والمؤقتين وبدوام جزئي)، كما تسري على المتدربين والعملاء وأفراد الجمهور وموظفي الوكالات والمستشارين الخارجيين والموردين والبائعين.
ويتم تحليل البلاغات من قبل موظف مستقل ذو خبرة وذلك تحت إشراف لجنة المراجعة ومجلس الإدارة.

يمكن الوصول إلى خط النزاهة على الرابط hotline.savola.com
من خلال النقر على الرابط، وإتباع التعليمات المبسطة التي تظهر تباعاً عقب الدخول إلى الموقع.

الغرامات وعدم الالتزام

لم يتم الابلاغ عن أي إجراءات قانونية بخصوص المنافسة أو الاحتكار أو أي مخالفات ذات صلة لعامي ٢٠١٦م – ٢٠١٧م، حيث أن صافولا تلتزم التزاماً وثيقًا بالحكومة ولوائحها وقواعدها وتطبق ذلك هيكل قانوني قوي،

توجهنا المستقبلي

تواصل صافولا تطبيق سياستها التي تهدف إلى تشجيع جميع موظفيها على التبليغ على المخالفات وقد تؤثر على العمل وتهدد مصلحة الشركة وتضرّ بها. وستعالج الشركة جميع هذا البلاغات بكل احترام وسرية تامة. كما نشجع أيضا الاستعانة بخط النزاهة كوسيلة تواصل متاحة لجميع الموظفين للتبليغ عن تلك الموضوعات وسنعمل على إتاحة هذا الخدمة إلى فئات جديدة من أصحاب المصلحة.

مزاولة الأعمال بطريقة مسؤولة
الصحة والسلامة

منهجنـا

نهدف في صافولا إلى خفض معدلات الحوادث المرتبطة بالإصابات والأمراض والغياب إلى أدنى حد لها، وذلك من خلال المراقبة الدقيقة لتنفيذ إجراءات السلامة. تقوم لجنة الصحة والسلامة بالمراقبة المستمرة للآليات التي نسعى من خلالها إلى تحسين تلك الإجراءات لضمان إيجاد بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر لموظفينا.

إطار محكم للصحة والسلامة:

لجنة الصحة والسلامة مسؤولة عن تشجيع وتحفيز الموظفين في التعرف على المخاطر المرتبطة بالعمل. حيث ينبغي على ممثل الموظفين بهذه اللجنة الإلمام بمتطلبات الصحة والسلامة وكذلك المخاطر الخاصة بأنشطة كل عمل من الأعمال. ويمثل هذا الموظف كامل القوى العاملة في كل شركة من الشركات ويعمل على حل أو مراجعة المشاكل ذات الصلة.

يقع على اللجنة مسؤولية تحديد وتقييم المخاطر المرتبطة بالعمل وإصدار التوصيات المناسبة أو الإجراءات التصحيحية اللازمة لمنعها وتحسين الصحة والسلامة في مكان العمل.

يوجد لدى كل شركة من الشركات التابعة للمجموعة لجنة خاصة للصحة والسلامة. وتضطلع اللجنة بالمهام والمسؤوليات في هذا الخصوص. يشكل الموظفون ما نسبته ٢٪-٥٪ من عضوية كل لجنة، كما يقوم الموظفين بتمثيل القوى العاملة الخاصة بكل شركة من الشركات التابعة. ونظرًا لانخفاض مخاطر الصحة والسلامة للأنشطة في الإدارة العامة للمجموعة، فإن هذه اللجنة غير قائمة هناك. اشتملت لجنة الصحة والسلامة في شركة عافية العالمية على ما مجموعه ٢٤ موظفاً في عام ٢٠١٧م.

بفضل من الله تعالى ومن ثم وجود الأطر المحكمة والفعّالة التي تبنتها صافولا، لم يتم الابلاغ عن أي حوادث تتطلب الإجراءات القانونية المتعلقة بالمنافسة أو الاحتكار أو أي أمور متعلقة بها خلال ٢٠١٦م-٢٠١٧م.

أداءنا في الصحة والسلامة:

واصلت مجموعة صافولا مسيرتها في ابتكار وتنفيذ المبادرات والأنشطة وذلك لضمان أعلى مستوى من الالتزام بمعايير الصحة والسلامة والمحافظة على سلامة وأمن موظفيها. وفيما يلي لمحة عن أبرز مؤشرات الأداء في الشركات التشغيلية التابعة لنا:

حصل موظفونا في شركة عافية على ٦٢١ ساعة تدريبية في الصحة والسلامة. ولقد تضمن التدريب أيضًا على تحسين مهارات وإمكانيات مشغلي الرافعات وضوابط المقاولين، وتحسين المعدات العامة المتعلقة بالصحة والسلامة وتنفيذ برامج بطاقات العلامات المميزة tuo-gat/tuo-kcol لإحكام الدخول والخروج. ولقد تم وضع خطة مفصّلة عن الصحة والسلامة أيضًا (يمكنكم مراجعة دراسة الحالة في صفحة ٢٥). وتوجت تلك الجهود بتحقيق سجل خال من الإصابات والأمراض والحوادث أو الأيام مفقودة في عام ٢٠١٧م.

شهدت شركة بندة أيضاً تقلصًا عامًا في عدد الحوادث على مدى العام. ومن خلال جهودها الداخلية، قامت الشركة بتخفيض العدد الإجمالي للإصابات المسجلة في عام ٢٠١٦م من ٦٠٥ حالة إصابة مقابل ٤٧٦ حالة إصابة في عام ٢٠١٧م (بنسبة انخفاض بلغت ٢١٪).

لقد طرأ تحسن كبير في الشركة المتحدة للسكر كذلك فيما يتعلق بأداء الصحة والسلامة. حيث انخفض عدد الحوادث من (٧) حوادث مسجلة في عام ٢٠١٦م إلى ثلاث حوادث مسجلة في عام ٢٠١٧م. كما تم خفض عدد الأيام المفقودة بسبب الإصابات من ١٣٣ يوم إلى ١١ يوم فقط، وانخفض معدل الإصابات بشكل كبير من ٤,٢٢١ لكل ٢٠٠,٠٠٠ ساعة عمل إلى ١,٥٥٧ ساعة. يرجع ذلك النجاح إلى العديد من المبادرات التي تم تبنيها وتنفيذها على مدى العام والتي اشتملت على تحسينات في إطار عمل تقييم ثقافة السلامة وتعزيز الدورات التدريبية في هذا المجال.

٦٢١

حصل موظفونا في شركة عافية على ٦٢١ ساعة تدريبية في الصحة والسلامة

٢١٪

انخفاض في العدد الإجمالي لعدد الإصابات المسجلة في شركة بندة.

٣

انخفض عدد الحوادث من سبعة حوادث مسجلة في ٢٠١٦م إلى ثلاث حوادث في عام ٢٠١٧م.

توجهنا المستقبلي

ستواصل صافولا منهجها الدقيق في تقييم الموردين لضمان التزامها بالاحتياجات والمعايير المطلوبة. الأمر الذي يعكس حرصنا على اجتياز كافة موردينا الجدد لبرنامج تقييم الموردين وعمليات التفتيش المرتبطة به والتي تقوم بها فرق العمل الفنية الخاصة بنا. كما سنواصل أيضًا العمل على إحداث توازن بين أنظمة إدارة الصحة والسلامة البيئية الخاصة بنا، والتأكد من مواكبتها لأفضل الممارسات المعتمدة عالميًا مثل نظام إدارة الصحة والسلامة المتكامل (OHSAS ١٨٠٠١). و ISO ١٤٠٠١ وغيرها من القواعد الإرشادية العامة وأطر العمل.

دراسة حالة :
خطة عافية للصحة والسلامة:

تعاقدت شركة عافية العالمية مع شركة **ELKAT S.A.** في عام ٢٠١٦م، وذلك بهدف إعداد دراسة تقييم المخاطر المهنية وخطة الصحة والسلامة.

شكلت الدراسة جزءًا لا يتجزأ من تطوير وصيانة نظام إدارة الصحة والسلامة المتكامل (OHSAS ١٨٠٠١).

ولتنفيذ الخطة، تم إجراء مقابلات مع الموظفين الأساسين وعمل زيارات ميدانية. كما تم إجراء تقييم متعمق للمخاطر وذلك لتحديد أي مخاطر محتملة متعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل.

بناءً على ذلك، تم تحديد المخاطر الأساسية واتخاذ إجراءات مناسبة للتخفيف من حدة المخاطر المحتملة على مدى العام. وكنتيجة لذلك، لم تسجل شركة عافية أي أصابات أو أمراض أو حوادث أو أيام مفقودة خلال عام ٢٠١٧م.

٣.

المجتمع

أعضاء مسؤولون في مجتمعنا

ما المقصود بذلك؟

كشركة لها تواجد كبير في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا فإننا نسعى إلى تسخير حيِّز نشاطاتنا الواسع لتحفيز تغيير سلوكي مسؤول في أوساط مستهلكينا وأصحاب المصلحة الذين نتعامل معهم في المنطقة.

تعمل صافولا على تشجيع مبدأ المعيشة الصحية من خلال إطلاق العديد من الحملات ودعم القضايا الإنسانية و برامج التبرعات المتنوعة.

وتعد تشجيع ثقافة الاستهلاك المستدام القضية الأقرب إلينـا، الأمر الذي يتضمن حفظ الطعام والحد من الهدر الغذائي.

ما هو نطاق تركيزنا؟

الإسهامات والمبادرات الاجتماعية: صفحة ٢٨
الرعايات والتطوع: صفحة ٢٩
الحد من الهدر الغذائي: صفحة ٣٢

أعضاء مسؤولون في مجتمعنا
الإسهامات والمبادرات الاجتماعية

منهجنا

تسعى صافولا من خلال مبادراتها الاجتماعية وإسهاماتها الخيرية إلى تمكين المجتمعات المحلية عن طريق إكسابها المهارات وخلق فرص العمل. وفي هذا السياق كانت صافولا تخصص ١٪ من صافي الأرباح التشغيلية للمجموعة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية، إلا أنه تم إعادة النظر في هذا الالتزام بعد صدور نظام الشركات الجديد خلال العام ٢٠١٦ م، واستبداله بمبلغ سنوي مقطوع يوافق عليه مجلس الإدارة. ويتم من خلال هذا المبلغ دعم الإسهامات والمبادرات الاجتماعية مما يؤكد على التزامنا الوثيق بالتزاماتنا ومسؤولياتنا مع الحفاظ على أعلى القيم والمعايير الأخلاقية.

التطـــــوع

ساهم أكثر من ٢,٢٠٠ متطوع من مجموعة صافولا بما يزيد عن ٦٧٠,٠٠٠ ساعة تطوعية ضمن إنجاز السعودية. وتعتبر إنجاز واحدة من أكبر المؤسسات الغير ربحية عالميًا والتي تختص في تعليم الطلاب وإعدادهم لسوق العمل. ويعتبر إنجاز السعودية جزءًا من Junior Achievement Worldwide والتي تم إطلاقها في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩١٩م وتم تطبيقها في العالم العربي عام ٢٠٠٤م

بالإضافة إلى ذلك، تطوع موظفينا في دعم «مبادرة سفير » والتي تساهم في إعداد الطلاب لدخول سوق العمل بعد التخرج. كما تم تدريب متطوعي صافولا على «برنامج مهارات النجاح» والذي دعمت صافولا إعادة إطلاقه بنسخة لذوي الإعاقات البصرية، وتعتبر صافولا هي الراعي الحصري لبرنامج مهارات النجاح.

٦٧٠,٠٠٠

ساعة عمل تطوعي من موظفي صافولا ضمن إنجاز السعودية

٢,٢٠٠

متطوع من موظفي صافولا ساهموا في إنجاز السعودية

إسهامات شركتنا

إسهامات صافولا

المجال	عام ٢٠١٦م المبلغ (بالريال السعودي)	عام ٢٠١٧م المبلغ (بالريال السعودي)
إنجاز السعودية	١,٥٠٠,٠٠٠,٠٠	٧٥٠,٠٠٠
منظمة الأمم المتحدة	٧٤٦,٦٢٥	٣٧,٥٠٠,٠٠
سوق عكاظ	٣٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠
رعاية حدث لأمارة المدينة المنورة	٢٠٠,٠٠٠	–
المؤسسة الخيرية الوطنية للرعاية الصحية المنزلية	١٥٠,٠٠٠	١٥٠,٠٠٠
قادرون (شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة)	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠
جامعة الملك عبدالعزيز (اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة)	–	٥,٠٠٠,٠٠
إطعام (العمل على إطلاق دليل تقني لإدارة الهدر الغذائي في قطاع الفنادق والمطاعم والمقاهي)	–	٥٧٥,٠٠٠
إطعام (توزيع مليون حافظة طعام للمستفيدين)	–	٣٧٥,٠٠٠
الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين	١٥٠,٠٠٠	–
معرض فودكس في السعودية	٢٠٠,٠٠٠	–
المجموع (بالريال السعودي)	٣,٤٤٦,٦٢٥,٠٠	٢,٢٩٢,٥٠٠,٠٠

أعضاء مسؤولون في مجتمعنا
الرعايات والتطوع

المبادرات الاجتماعية الرئيسية:

المبادرة	النشاط
عافية	
مساندة الأسر	قامت عافية بإطلاق حملة #خلي_البسمة_بصمة ، والتي اعتمدت على توزيع حافظات فارغة للطعام للأمهات وربات الأسر وحثهم على مشاركة أطباقهم الشهية مع الغير. كما تم توزيع الوجبات الرمضانية لمستحقيها في بعض الأحياء في المدن الرئيسية في المملكة العربية السعودية.
حملة إعادة تدوير الطعام	قامت عافية بإطلاق حملة #طبق_عافية_الرمضاني، والتي تهدف إلى الحد من الهدر الغذائي من خلال إعادة تدوير الفائض من الطعام واستخدامه لعمل أطباق جديدة.
العربي	
دعم الأيتام	قام العربي بالتعاون مع «كافل» في عمل مبادرة لعدد ٤٥٠ طفلًا يتيمًا في عدة مدن في المملكة العربية السعودية. وقد تم أخذ الأطفال لمدينة الملاهي في عيد الفطر المبارك. تم نشر هذه المبادرة على وسائل التواصل الاجتماعي وعلى المذياع. وقد حققت وصول اجتماعي لما يقارب ٢٠٠٠,٠٠٠ شخص.

أعضاء مسؤولون في مجتمعنا
الرعايات والتطوع

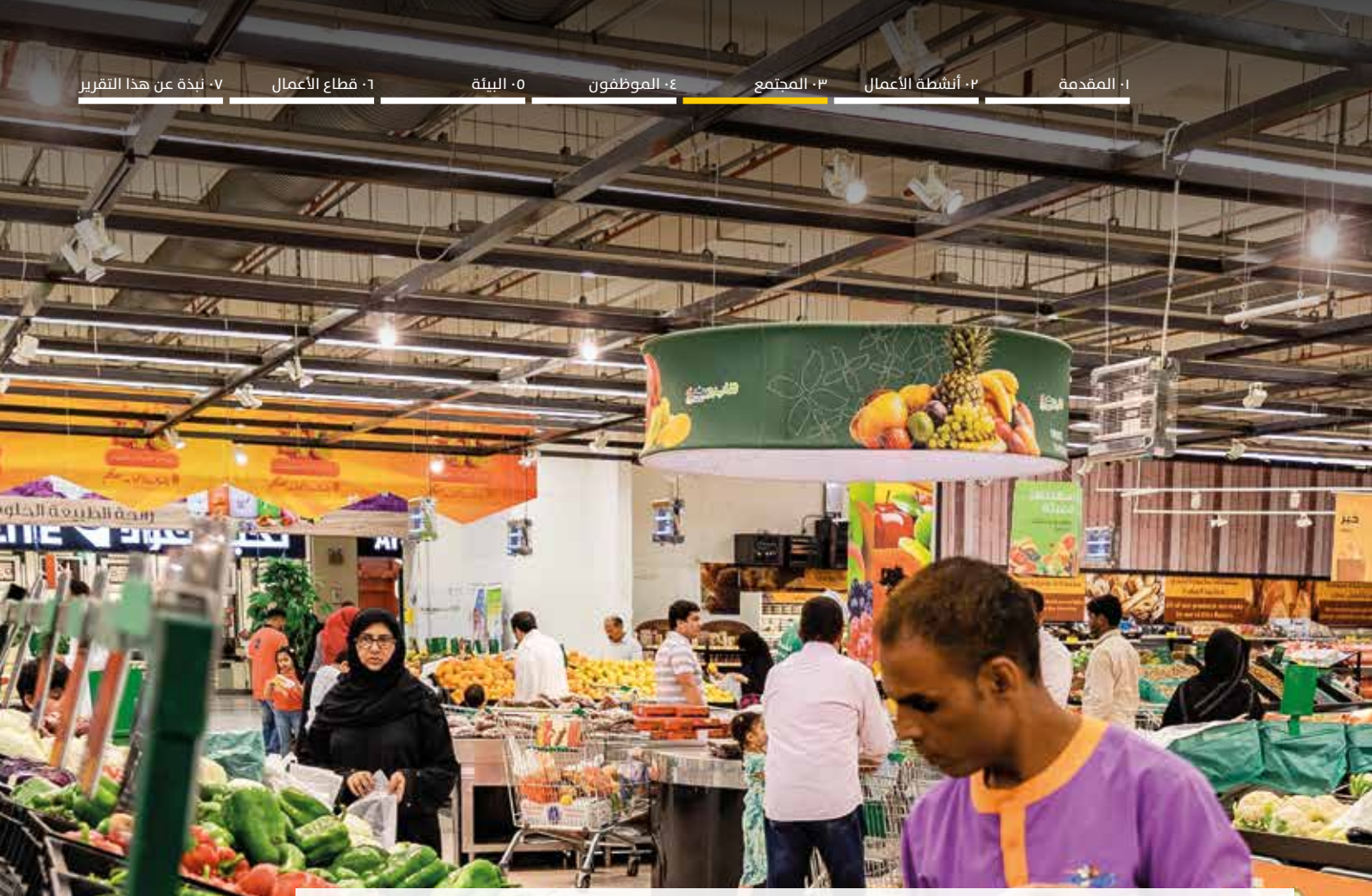
المبادرات الاجتماعية الرئيسية:
شركة بندة:

دع الباقي لهم	أطلقت شركة بندة للتجزئة هذه المبادرة عام ٢٠٠٦م. حيث تشجع هذه المبادرة عملاء بندة على التبرع بالباقي من مشترياتهم في متاجر بندة، ومن ثم يتم التبرع بالمبالغ لجمعية الأطفال المعوقين. وقد بلغت قيمة التبرعات خلال عام ٢٠١٧م ٧,٣٨١,١٥٨ ريال سعودي.
رعاية المنتخب السعودي	في فبراير ٢٠١٧م وقعت شركة بندة عقد رعاية مع الاتحاد العربي السعودي لكرة القدم. ويقتضي العقد أن تكون الشركة الراعي الرسمي للمنتخب السعودي. وتعتبر بندة أول شركة في قطاع التجزئة في المنطقة والتي تقوم بتوقيع اتفاقية مع الاتحاد العربي السعودي لكرة القدم ولتكون الراعي الرسمي للفريق الوطني السعودي. كما اشتمل الاتفاق على رعاية الثلاث محافل الكروية الأساسية في المملكة وهي كأس الملك وكأس ولي العهد وكأس السوبر السعودي.
قافلة بندة الخيرية	استمرت قافلة بندة الخيرية على السنة السابعة عشر على التوالي في تقديم عطاءاتها. حيث تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز مبدأ المشاركة وتشجيع الموظفين للعطاء في شهر رمضان المبارك. ويتم استخدام التبرعات لمساعدة الأسر ذات الدخل المحدود من خلال تزويدهم ببطاقات شرائية للحصول على احتياجاتهم الأساسية لشهر رمضان المبارك ولعيد الفطر.
برنامج كن صحي	هو برنامج يهدف إلى تعزيز مبدأ الوصفات الصحية والوعي الغذائي. ويتم التثقيف بمحتوى البرنامج من خلال البريد الإليكتروني للموظفين وعن طريق وسائل التواصل الاجتماعي لعموم الجمهور.

الرعايات الإضافية
شركة بندة:

٢٠١٦م	٢٠١٧م
تطعيم الإنفلونزا	اليوم الوطني السعودي السابع والثمانون
اليوم العالمي للسرطان	الرقم القياسي في موسوعة غينيس- أكبر قالب للكيك
حملة مع وزارة الداخلية	الأضحية- بالتعاون مع وزارة البيئة والمياه والزراعة
مكافحة السكر	مبادرة كتاب الأحلام بالتعاون مع جبنة أبو الولد
تخرج ذوي الإعاقة	تطعيم ضد شلل الأطفال
معرض الصحة والأطعمة	الخدمة الاجتماعية في دار جنى
أكاديمية نفسية شمس	حملة توعوية مع وزارة التجارة والاستثمار
الهيئة العامة للغذاء والدواء	حملة توعوية مع وزارة الصحة
جمعية حماية المستهلك	الأسبوع التوعوي للقيادة الآمنة
اليوم العالمي لمكافحة المخدرات	اليوم المفتوح للأطفال المصابين بالسرطان في مستشفى الملك فيصل التخصصي
حملة عيد الفطر المبارك	كسوة السيدة عائشة

توجهنا المستقبلي
تواصل صافولا دعمها للمجتمع من خلال تبني العديد من المبادرات الاستراتيجية للمسؤولية الاجتماعية. كما ستواصل المجموعة أيضاً دعمها لهذه المبادرات من خلال الدعم بمبلغ سنوي بعد موافقة مجلس الإدارة، بهدف دعم الأنشطة والمبادرات الاجتماعية.



دراسة حالة: عام حافل بالجوائز لشركة بندة للتجزئة

إن الالتزام طويل الأمد لبندة في مجال المسؤولية الاجتماعية منذ تأسيسها رشحها لنيل العديد من الجوائز الاعتبارية مؤخرًا:

في عام ٢٠١٧م حصدت بندة المركز الأول كأكثر علامة تجارية سعودية تأثيراً وبالمركز العاشر للمنتجات الأعلى قيمة في المملكة العربية السعودية. وجاء هذا التتويج جزء من تقرير أفضل المنتجات قيمة في المملكة العربية السعودية الذي أصدرته كلية الأمير محمد بن سلمان بالتعاون مع منتجات (Brandz) WWP وأخصائيي الأبحاث Kantar Millward Brown.

كما حصدت بندة جائزة عالمية في توظيف ذوي الإعاقة وأصبحت أحد الشركتين الأجنبيتين الفائزتين بجائزة دمج الأشخاص ذوي الإعاقة التي رعتها حكومة البرازيل بالتعاون مع الأمم المتحدة.

أعضاء مسؤولون في مجتمعنا
الحد من الهدر الغذائي

منهجنا

وفقاً لإحصائيات منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، يتم هدر ١,٣ مليار طن من المواد الغذائية الصالحة للأكل عالمياً كل عام (المصدر -تقرير منظمة الفاو ٢٠١٦م). ، وتتصدر المملكة قائمة أكثر الدول هدرًا للطعام. وهذا ما يدفعنا في عالم صافولا للعمل بحماس للحد من مستوى الهدر الغذائي على المستوى الوطني، من خلال رفع مستوى الوعي بعواقب الهدر الغذائي، وتشجيع تبني الممارسات المثبتة عالمياً، لقيادة التغيير السلوكي نحو إدارة الموارد الغذائية بشكل أمثل بين المستهلكين وأصحاب المصلحة .

برنامج نقدرها

«نقدّرها» هو برنامج لإدارة الهدر الغذائي. تم تطويره بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للبيئة UNEP ومع منظمة WRAP البريطانية لإدارة الهدر والموارد ومع مؤسسات المجتمع المدني. ويستهدف البرنامج قطاع الأسر والمنازل وقطاع الفنادق والمطاعم والمقاهي (الهوريكا HORECA).

يهدف نقدرها إلى إطلاق حملات توعوية لتحقيق نتائج ملموسة للحد من الهدر الغذائي، وذلك مع التركيز على أربع حلول تشتمل على عدة مراحل من دورة الاستهلاك الغذائي كالتالي: التسوق للأغذية وطرق التخزين وتقدير الحصص المناسبة للوجبات والتصرف في بقايا الطعام والوجبات.

خلال شهر رمضان المبارك، قام برنامج نقدرها بإطلاق حملة توعية مجتمعية على شكل مسابقة تهدف للحد من الهدر الغذائي من خلال تشجيع الجمهور على الاستفادة من بقايا وجبة الفطور عن طريق استخدام البقايا لإعداد أطباق جديدة لوجبة السحور. وقد شاركت في المسابقة ما يزيد عن ٢,٣٠٠ وصفة مبتكرة، وحققت الحملة نسبة وصول اجتماعي بلغت ثلاثة ملايين شخص.

بالإضافة إلى ذلك، قام برنامج نقدرها بعمل بعض المبادرات التي تهدف إلى تغيير النمط السلوكي في قطاع الفنادق و المطاعم والمقاهي من خلال التعاون مع جمعية إطعام والغرفة التجارية الصناعية بجدة، وقد هدف هذا التعاون إلى إعداد دليل إرشادي لإدارة الهدر الغذائي في قطاع الهوريكا. وقد حصد الدليل على جائزة مركز الأمير خالد الفيصل للاعتدال وذلك ضمن فرع المبادرات المؤسسية في شهر ديسمبر ٢٠١٧م.

كما قام نقدرها –ومن خلال شراكته مع إطعام-بتوزيع ما يزيد مليون حافظة طعام على ١٤٣,٠٠٠ مستفيد في المملكة العربية السعودية. ولقد شارك برنامج « نقدرها» في المائدة المستديرة العربية الخامسة حول الاستهلاك والإنتاج المستدام، والذي نظمته جامعة الدول العربية في القاهرة من خلال الشراكة مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة.

+٣

مليون وصول اجتماعي عبر وسائل التواصل الاجتماعي والحملات التوعوية

٥٤٪

من العينة البحثية أكدت أن برنامج نقدرها هو البرنامج الوطني الأكثر فعالية في مجال الحد من الهدر الغذائي (وفقًا لدراسة نقدرها الاجتماعية الاستقصائية)

٩٠٪

من العينة البحثية أبدت رغبتها في تغيير الأنماط السلوكية والعادات الشرائية، وذلك للحد من هدر الطعام (وفقًا لدراسة نقدرها الاجتماعية الاستقصائية)

UNEP

wrap

عالم حافولا نقدّرها

أبرز المراحل الرئيسية لبرنامج نقدرها:

١ تطور البرنامج

- توقيع اتفاقية تعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة، وإجراء ورشة عمل في السعودية.
- توقيع اتفاقية تعاون مع برنامج إدارة الهدر والموارد (WRAP)
- توقيع اتفاقية تعاون مع بنك الطعام السعودي»إطعام«

٢ التحضير لإطلاق البرنامج

- إجراء بحث ميداني وذلك لمعرفة حجم الهدر الغذائي. وقد اشتمل البحث على تحديد وقياس حجم الهدر الغذائي في قطاع الأسر والمنازل في المدن السعودية الكبرى. اعتمد البحث الميداني على تحليل المكونات المهدورة وكذلك تحليل مفكرة الطبخ للعينة البحثية. ولقد كانت النتائج عبارة عن بيانات تفصيلية لوزن وكمية فئات الطعام المختلفة، وأغلب فئات الطعام المهدرة والأسباب المحتملة لحدوث الهدر.
- تطوير كتاب بالإرشادات الخاصة بالعلامة التجارية وإطلاق هوية البرنامج.
- إطلاق منصات وسائل التواصل الاجتماعي والبوابة الاليكترونية للبرنامج.

٣ إطلاق البرنامج

- تنظيم حدث الإطلاق
- تفعيل الإطلاق وعمل الحملات الاجتماعية في المراكز التجارية.

٤ تفعيل الشراكة مع قطاع الهوريكا

- إطلاق دليل إرشادي لإدارة الهدر الغذائي في قطاع الهوريكا. وقد حصد الدليل على جائزة مركز الأمير خالد الفيصل للاعتدال وذلك ضمن فرع المبادرات المؤسسية في شهر ديسمبر ٢٠١٧م.
- مبادرة توزيع حافظات الطعام
- حملات التواصل لبرنامج نقدرها ومواد التواصل الاجتماعي.
- حملات التوعية المجتمعية خلال شهر رمضان وعمل التقارير ذات العلاقة.
- العمل على إنتاج فيديوهات تعريفية عن التصرف في بقايا الطعام.

توجهنا المستقبلي

يهدف برنامج نقدرها إلى تحسين تواجده الاليكتروني، وذلك لتحقيق أهدافه. وتشتمل الخطط على المشاريع والمبادرات التالية:

- تطوير بوابة نقدرها الاليكترونية: بهدف تحسين واجهة البوابة وكذلك بعض مهامها وأدواتها الحالية. وسوف يشتمل تطوير البوابة على ثلاثة نواحي: المحتوى والجوانب الجمالية وكفاءة الاستعمال وسوف يؤدي التطوير إلى خلق تجربة تصفح سهلة وتفاعلية وأكثر جاذبية، كما ستوفر سهولة البحث والتصفح.
- تطوير تطبيق نقدرها على أجهزة الجوال.
- تطوير أداة حاسبة الحصص.
- إعداد كتيب لوصفات من بقايا الطعام والوجبات.
- عمل حملة توعية مجتمعية خلال شهر رمضان المبارك.
- إطلاق تحالفات وتوقيع مذكرات تفاهم مع مؤسسات المجتمع المدني، والتي تعنى بقضية إدارة الهدر الغذائي.

٤.

الموظفون

مساعدة موظفينا على النمو

ما المقصود بذلك؟

يشكل فريق عملنا في صافولا نبض المجموعة وسر نجاحها وتميزها، والتزامهم وتفانيهم هو العامل الأهم في تحقيقنا لرؤيتنا وأهدافنا. لذلك كان الاهتمام بالموظفين جزءاً جوهرياً من رؤية الاستدامة الخاصة بنا، مما دفعنا إلى الاستثمار في تطوير مواردنا البشرية من خلال تقديم أحد أفضل برامج مزايا الموظفين، وكذلك تهيئة الجيل القادم من خلال برنامج المتدرب الإداري.

تركيزنا على موظفينا هو جزء مكمل لرؤيتنا في الاستدامة، لذلك نحرص على استقطاب أفراد مميزين يشاركوننا شغفنا ويتبنون رؤية ورسالة الاستدامة. نحرص في المجموعة على تبَني سياساتٍ من شأنها توفير بيئة عمل إيجابية وملهمة وجاذبة للموظفين ليشاركونا رؤيتنا.

ما هو نطاق تركيزنا؟

صاحب العمل المفضل: صفحة ٣٦
التنوع وتساوي الفرص: صفحة ٤٢

مساعدة موظفينا على النمو
صاحب العمل المفضل

منهجنا

إن نجاحنا كمنشأة يعتبر نتاج عمل جاد واهتمام وتكريس موظفينا. إننا نهدف من خلال أقسام الموارد البشرية في المجموعة إلى تحسين مستوى الابتكار والإنتاج بشكل شامل، كما تركز إدارات الموارد البشرية في كلاً من شركتي صافولا للأغذية وبندة للتجزئة على القيام بمهام الموارد البشرية في شركاتهم. تتبنى إدارة الموارد البشرية بالمجموعة نفس القيم والمبادئ لنشر ثقافة مؤسساتية إيجابية قائمة على ممارسات الحوكمة العادلة والمبادئ والقواعد الأخلاقية.

تهدف صافولا إلى استقطاب كوادر على مستوى عالٍ من المهارة والكفاءة والخبرة العملية حتى تستطيع القيام بأدوار قيادية ولمواجهة تحديات العمل، وتحظى مجموعة صافولا بسمعة طيبة كصاحب العمل المفضل في المنطقة لاستقطاب المواهب المتميزة وذلك عن طريق اهتمامها العميق بنجاح ونمو موظفيها.

رؤية واضحة للموارد البشرية

تتمثل رؤية الموارد البشرية لمجموعة صافولا بأن تكون المجموعة صاحب العمل المفضل في المنطقة في قطاعي الأغذية والتجزئة، وفي هذا الخصوص تركز رسالة الموارد البشرية لدينا على ما يلي:

- الاستقطاب والمحافظة على الكوادر المؤهلة وذلك للقيام بمتطلبات العمل الحالية والمستقبلية.
- دعم الكوادر البشرية الوطنية وتحسين هويتنا كصاحب عمل.
- خلق بيئة عمل تفاعلية وداعمة للتغيير ولزيادة الانتاجية.
- تسخير الأنظمة التقنية ووسائل التواصل الاجتماعي لتحسين مستوى الخدمات المقدمة من قبل إدارة الموارد البشرية.
- تطوير كوادر على مستوى عالٍ من المهارة والكفاءة قادرة على التعلم والقيام بأدوار قيادية ومواجهة تحديات العمل.
- خلق التوازن بين مواردنا واستراتيجيات إدارة التكلفة.

الاستماع لموظفينا:

تثمّن صافولا ثقة وولاء موظفيها، وتسعى إلى المحافظة على هذه الثقة من خلال تعزيز الارتباط بالموظفين عبر برنامج طوّر وهو برنامج تم إطلاقه في عام ٢٠١٦ م على مستوى موظفي المجموعة ككل وتم تفعيله على شكل مسح استقصائي للموظفين. ومن خلال التغذية الراجعة البناءة من موظفيها، تمكنت المجموعة من تركيز جهودها لرفع مستوى أداء الموظفين وسعادتهم من خلال إيجاد بيئة عمل إيجابية توازن بين التحديات المهنية والمهارات الفردية للموظفين.

لقد قمنا في عام ٢٠١٦م بإجراء استبيان لقياس مدى ارتباط الموظفين، وقد شارك في الاستقصاء ما يزيد عن ٣٠,٠٠٠ موظف من مجموعة صافولا، وتمثلت الأهداف الأساسية للدراسة فيما يلي:

- تقييم توجهات وآراء الموظفين حول أنشطة أعمالهم وفرص العمل وجودة التوازن بين العمل والحياة ، وسياسات وإجراءات الشركة والمكافآت ومنسوبي المجموعة الآخرين.
- تقييم مدى فهم الموظفين ودعمهم لأهداف واستراتيجيات العمل في المجموعة وتحديد المحفزات الأساسية لارتباط الموظفين.
- تحديد ومعرفة مدى التزام الموظفين ودعم المدراء للسلوك المرغوب فيه في جميع أنحاء المنظمة.
- تعزيز فكرة المسؤولية المشتركة لتحسين نتائج العمل.
- معرفة ما إذا كانت لدى المجموعات المختلفة من الموظفين احتياجات مختلفة.

بلغت نسبة المشاركة في الدراسة الاستقصائية لقياس ارتباط الموظفين ٨٢٪، حيث شارك فيها ٢٥,٦٦٦ موظفًا عبر البريد الاليكتروني. ولقد تم وضع مقياس متدرج للإجابات على ستة أسئلة.
اشتملت أبرز الإجابات على ما يلي: وافق ٦٣٪ من المشاركين أو وافقوا بشدة على عبارة: "أخبر الآخرين بأشياء جيدة عن تجربة عملي هنا، فيما أتيحت لي الفرصة.» كما وافق ٦٠٪ أو وافقوا بشدة على عبارة:» تلهمني صافولا وتحفزني على تأدية عملي بأفضل طريقة ممكنة كل يوم.»

تحسين المزايا الوظيفية:

توفر صافولا لموظفيها بدوام كامل حوافز وبدلات مجزية، والتي تشتمل على ما يلي:

- راتب أساسي.
- بدل سكن.
- بدل مواصلات.
- تأمين طبي.
- مكافأة الأداء السنوية.
- بدل تعليم للأبناء.
- بدل تذاكر سفر سنوي.
- اجازة مدفوعة الأجر لمدة ٣٠ يوم سنويًا.
- مرفق مجاني لرعاية أطفال الموظفين.
- مواقف سيارات مجانية.

لا تقتصر فلسفة إدارة الموارد البشرية التي تتبنّاها صافولا على تحقيق الفائدة للموظفين بالمحافظة عليهم وكسب ولائهم وانتمائهم فحسب؛ بل تلعب دوراً مباشراً في رفع مستويات أدائهم وتحقيق النجاح المنشود للجميع. ولذلك فإننا نعرب عن تقديرنا واحترامنا لموظفينا من خلال تقديم تعويضات إضافية لهم وغيرها من المزايا الأخرى. كما إننا نقدم لموظفينا حوافز أداء سنوية، ونقوم بإجراء عمليات تقييم مرتين كل عام، كما ونقوم بمراجعات لتطوير الأداء المهني لكامل القوى العاملة. وتضمن المجموعة أيضًا حد أدنى من الأجور يتراوح ما بين ٣,٠٠٠ - ٣,٥٠٠ ريال سعودي، والذي يتجاوز الحد الأدنى لمؤشر الأجور.

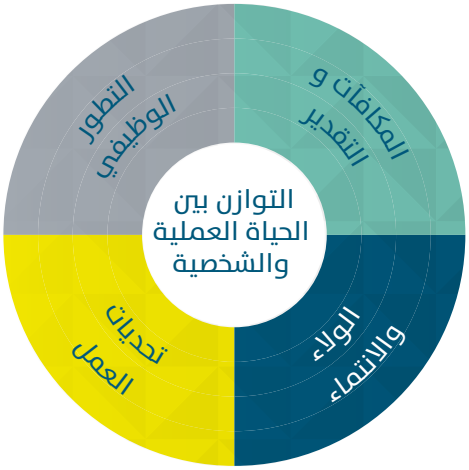
يحصل موظفي بندة على مزايا إضافية أخرى مثل بدل العمل الإضافي وبدل طبيعة مكان العمل وساعات العمل الغير اعتيادية والمهام المؤقتة، وكذلك هنالك اعتبارات خاصة والتي تغطي بعض الوظائف الخاصة والموظفين من ذوي الإعاقة، كما توفر بندة أيضا برنامج خصومات للموظفين العاملين بها.

تحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية

نهتم في صافولا لتحقيق مبدأ التوازن بين الحياة العملية والشخصية، ويمثل ذلك أحد الجوانب الهامة لجهودنا للمحافظة على فريق عمل يتمتع بالصحة والسعادة من خلال العمل في بيئة إيجابية وملهمة ومحفّزة.

ولذلك، توفر صافولا المزايا والتسهيلات التالية لموظفيها:

- برنامج صحي يوفر مجموعة متنوعة من المزايا الطبية للموظفين مثل فحوصات مرض السكري والحملات التوعوية والتطعيمات والتحصينات الموسمية وتقارير الرعاية الصحية بناءً على فحوصات الدم وذلك بالمقر الرئيسي للمجموعة.
- عضوية اشتراك في نادي صحي.
- إفطار وهدايا للموظفين بمناسبة شهر رمضان المبارك.
- تشتمل هدايا شهر رمضان على كوبونات بندة مسبقة الدفع.
- هدايا العيد
- برامج الأعمال الخيرية للموظفين.



دراسة حالة: وثيقة التأمين التكافلي

توفر صافولا في حالة الوفاة أو العجز الدائم لأي من موظفيها تأمين تكافلي لرعاية عوائل موظفيها من خلال برنامج التكافل التعاوني للموظفين. حيث يتسلم الموظفون (أو عوائلهم) ما يعادل ٣٦ راتبًا أساسيًا في حالة التعرض للحالات المذكورة. كما تقوم صافولا أيضا بإدارة صندوق تكافل الموظفين في الدرجات الوظيفية الأقل من فئة المديرين وذلك لتقديم العون في الظروف المالية الطارئة، ويتم تمويل هذا الصندوق عن طريق اشتراكات شهرية طوعية من الموظفين ورئيس مجلس الإدارة. ولقد استفاد من هذا الصندوق ٥٠ موظفًا في عام ٢٠١٧م.

مساعدة موظفينا على النمو
صاحب العمل المفضل

دراسة حالة قروض مساكن الموظفين:

أطلقت صافولا برنامج قروض المساكن للموظفين في عام ١٩٩٢م، كجزء من برامج الحوافز طويلة الأجل في المجموعة. ويهدف البرنامج إلى منح موظفينا السعوديين قروض ميسرة توازي ٥٠ راتبًا أساسيًا، وبحد أقصى لا يتجاوز ٢,٥ مليون ريال سعودي. تمكن تلك القروض موظفينا من شراء منازلهم في المملكة العربية السعودية.

برامج التدريب والتطوير في قطاعات أعمالنا

لقد جرى تصميم التطوير المهني في صافولا لسد الثغرات بين المهارات الفردية والتنظيمية من خلال إتاحة التطوير والتعلم الشخصي وفرص النمو الوظيفي والتنمية الشخصية ودعم التقدم المهني من خلال ربطها بسياسة واضحة للمكافآت والتقدير وذلك لتحقيق أهداف العمل وتقدير الأداء الفردي والجماعي على كافة مستويات المجموعة.

إجمالي ساعات التدريب

	٢٠١٦ م	٢٠١٧ م
عافية	١,٥٣٦	٣,٧٩٧
بندة	١٠,٨٨٦	٨,٤٨٦
الشركة المتحدة للسكر	٤,٤٠٠	٧,٧٤٤
الإجمالي	**١٦,٨٢٢**	**٢٠,٠٢٧**

	البرامج التدريبية
عافية	برنامج المتدرب الإداري. برنامج التطوير المستمر. تطوير تخطيط التناوب.
بندة	مهارات التجزئة الأساسية. برنامج تطوير المشرفين. شهادة مهارات مكان العمل. برنامج تطوير المدراء. برنامج تطوير الإدارة الوسطى. معهد القيادة الإدارة. - المستوى الرابع.
الشركة المتحدة للسكر	تدريب فني لكل الموظفين. تدريب عملي لكل الموظفين. تدريب لغة إنجليزية. المعايير السعودية والهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة برنامج إدارة المواهب في صافولا للأغذية Accelerate Program برنامج اقتداء على مستوى المدراء التنفيذيين.
الإدارة العامة	برنامج المتدرب الإداري. بوابة التعليم الالكتروني.

دراسة حالة : جسر معرفة صافولا (تدريب اليكتروني)

توفر منصة جسر معرفة صافولا للموظفين إمكانية الدخول إلى مكتبة ضخمة تحتوي على كتب ومراجع وموارد ومواد تدريب قيمة لشركة صافولا للأغذية مثل الدورات الاستراتيجية، كما تقدم أيضًا موادًا تدريبية حول تطوير العمل ومهارات إدارات الأعمال والمحاسبة والسلامة. ويتم تقديم هذه الدورات باللغتين العربية والإنجليزية على شكل مواد مرئية معتمدة من خبراء دوليين.

مساعدة موظفينا على النمو
صاحب العمل المفضل

دراسة حالة :
برنامج اقتداء لشركة صافولا للأغذية

أطلقت شركة صافولا الأغذية «برنامج اقتداء» بالتعاون مع «كلية إنسياد INSEAD لإدارة الأعمال» ويعد هذا التعاون الأول لبرنامج مثيل على مستوى الشركات، ويهدف البرنامج الذي امتد لـ ١٨ شهرًا إلى تطوير المهارات القيادية لمديري الشركة التنفيذيين من حيث المهارات القيادية والقدرات الإدارية وذلك للاضطلاع بمهامهم الاستراتيجية وخططهم التنفيذية على أكمل وجه. تعد «كلية إنسياد INSEAD لإدارة الأعمال» إحدى أبرز وأكبر مؤسسات التعليم العالي المتخصصة في تقديم درجة الماجستير في إدارة الأعمال على المستوى الدولي، وذلك حسب تصنيف الفايننشال تايمز لعامي ٢٠١٦ م- ٢٠١٧م.

دراسة حالة: برنامج إدارة المواهب بصافولا للأغذية

الهدف من إطلاق صافولا للأغذية برنامج إدارة المواهب هو تحديد واستقطاب وتدريب وتطوير وتوظيف الكوادر الوطنية الواعدة التي تتميز بالمهارات والقدرات اللازمة للوفاء باستراتيجية صافولا للأغذية لعام ٢٠٢٠ م، مع العمل على تطوير مهارات هذا الكوادر لتولي الإدارة المستقبلية للشركة.

توجهنـا المستقبلي:

- فيما يتعلق بمزايا الموظفين، فإننا نهدف إلى مراجعة برنامج الأجور المعمول به وكذلك سياسات مزايا الموظفين بما في ذلك سياسة الترقيات وسياسة زيادات الجدارة. كما سنقوم أيضا بتحسين برامج القروض الشخصية وبرنامج قروض مساكن الموظفين. وفيما يتعلق بتحسين بيئة العمل لموظفينا، فإننا نهدف إلى: تحسين اتصالاتنا الداخلية عن طريق إطلاق بوابة جديدة وإشراك الموظفين في برامج الأعمال الخيرية، وتقديم برامج خصومات مع العديد من المتاجر. وسوف تقدم المجموعة دورات توعوية حول القيادة الآمنة للمركبات، كما نهدف لعمل تصاميم داخلية للمكاتب في برج صافولا ولافتتاح كافتيريا للموظفين.
- نظرًا لأن الدراسة الاستقصائية لقياس ارتباط الموظفين (ضمن برنامج طوّر) هي مبادرة نقوم بها كل سنتين، فإننا نهدف لعمل الدراسة مرة أخرى في عام ٢٠١٨م. وسوف نستخدم المنهجية ذاتها للمحافظة على مؤشر استدلالي ثابت ومتناسق.
- يهدف برنامج تطوير القدرات الوطنية في بندة على مدى السنوات الثلاثة القادمة إلى تخريج ٥٠٠ متدرب إداري و١٠٠ خباز سعودي و٢٠٠ مندوب مبيعات و١٠٠ جزار من الكوادر الوطنية. كما يهدف هذا البرنامج أيضاً إلى التأكد من أن ٩٠ ٪ من مدراء المتاجر هم من الكوادر الوطنية. ومن الجدير بالذكر أن ٩٠٪ من مدراء الأقسام ورؤساء الإدارات هم من السعوديين.

مساعدة موظفينا على النمو
التنوع وتساوي الفرص

منهجنا

إن استراتيجية التنوع التي ننتهجها في صافولا منسجمة مع أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تعمل على تنفيذ المبادرات والأنشطة في المجموعة بطريقة داعمة للتنوع من خلال مساندة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشجيع توظيف القوى العاملة النسائية. وتركز برامج الموارد البشرية على استقطاب المواهب، ووضع برامج تُركّز على استقطابهم وتضمين قيمنا وأخلاقياتنا، وإدماج الموظفين وإرساء ثقافة تُوجِّهها القيم وتتسم بالإنصاف والشفافية.

دعم التوطين

وفقا لما ورد في خطة التنمية الوطنية للمملكة العربية السعودية،يقع على عاتقنا دعم المواهب المحلية من خلال استقطاب أكبر عدد من الكوادر الوطنية في أعمالنا. ويعتبر هذا الأمر واحدًا من أهم أولوياتنا، حيث أننا ملتزمون بتحقيق كافة المتطلبات ذات العلاقة لكل مجال عمل أو قطاع وذلك بالتوافق مع أنظمة الدولة.

يوضح الجدول التالي بيانات التوظيف والسعودة في كل شركة بالمجموعة خلال فترة التقرير:

الشركة	٢٠١٦م		٢٠١٧م		٪ التغير (على أساس سنوي)
	إجمالي القوى العاملة	نسبة السعودة	إجمالي القوى العاملة	نسبة السعودة	
عافية	٤٧٤	٪٤٣	٤٩١	٪٤٧	٪٤+
بندة	٢٤,٥٩١	٪٣٢	٢٢,٦٢٨	٪٣٩	٪٧+
المتحدة للسكر	٣٨٠	٪٤١	٤١٠	٪٤٤	٪٣+
الإدارة العامة	٤٨	٪٧٣	٤٦	٪٧١	٪٢-

دراسة حالة:
الالتزام بتطبيق سياسة التنوع في شركة بندة

على مدى عامي ٢٠١٦م-٢٠١٧م واصلت بندة تطبيق عملية التنوع في مكان العمل، وذلك عن طريق عمل العديد من المبادرات والتي اشتمل أبرزها على ما يلي:

- حصدت شركة بندة للتجزئة على شهادة مؤاءمة من الفئة الذهبية من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية كما حصلت الشركة على جائزة عالمية من حكومة البرازيل بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة وذلك نظير جهودها الحثيثة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.
- وفي عام ٢٠١٧م ارتفع عدد موظفي بندة من الأشخاص ذوي الإعاقة إلى ٣١٧ شخصًا مقارنة بـ ٢٧٤ شخصًا في العام السابق. كما وقامت بندة بتشكيل لجنة للإعاقة والتي تعنى بتطوير سياسات الشركة فيما يتعلق بتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة.
- في عام ٢٠١٧م، قامت بندة بتعيين موظفة تقلدت منصب إداري في الإدارة التنفيذية للشركة وذلك ضمن إدارة الموارد البشرية.
- قامت بندة أيضاً بتقديم طلب لتضمين مزيد من السيدات في العديد من الوظائف المكتبية والمتاجر حيث بلغ عددهن ٧٧٤ موظفة.
- قامت بندة في عام ٢٠١٧م بتوظيف مديرة متجر لأول مرة منذ بدء عمل الشركة عام ١٩٧٨م، كما قامت بتوظيف أخرى مديرة قطاع في الآونة الأخيرة.

حافظت بندة على وضعها في النطاق البلاتيني بنسبة سعودة بلغت ٣٩٪ من إجمالي الموظفين في المملكة. كما عقدت بندة في عام ٢٠١٧م اتفاقية مع صندوق تنمية الموارد البشرية بهدف استقطاب وتدريب وتوظيف كوادر وطنية من الشباب السعودي المتحمس للعمل.

تم إطلاق برنامج سعودة الوظائف في بندة عام ٢٠١٧م. وقد تم تصميم البرنامج بهدف التأكيد على مبادرات وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ودعمًا لرؤية المملكة ٢٠٣٠. ويقدم البرنامج تدريب مخصص يرتكز على تنمية المهارات التقنية المطلوبة لتوطين الوظائف في المتاجر. ويجدر الذكر أنه وفي عام ٢٠١٧م قد ارتفعت نسبة السعودة في متاجر منطقة القصيم بعد تطبيق البرنامج من ٣٥٪ إلى ٦٠٪.

تشجيع التنوع

تسعى صافولا كشركة مواطنة إلى المساهمة في عملية توطين الوظائف بشكل فعّال، وذلك وفق التوجيهات السامية في هذا الخصوص. ولذلك لا يمكن تطبيق سياسة تنوع متكاملة ضمن منظومتنا الإدارية.

وتتضمن الإدارة العليا في عضويتها على ذكور سعوديين، ولكن تضم لجنة المسؤولية الاجتماعية في عضويتها أحد المسؤولات. كما نعتزم إلى تضمين مزيد من السيدات ضمن الهيكل الإداري والإدارة العليا مستقبلًا.

بالنسبة للشركات التي تقوم بتوظيف السيدات، لا توجد فروق في الرواتب الأساسية بين الموظفين والموظفات.

إننا ملتزمون بنشر وتطبيق مبادئ المساواة في التعامل مع جميع الموظفين والعمال والعملاء والموردين والمقاولين بغض النظر عن العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو السن أو الأصل القومي أو الجنسية أو نوع الإعاقة.

وتتويجاً لجهود المجموعة في هذا المجال، حصدت صافولا في عام ٢٠١٧م على شهادة مواءمة الفئة الذهبية نظير جهودها الحثيثة والتزامها الدائم في تدريب وتوظيف في الأشخاص من ذوي الإعاقة.

بيانات الموظفين

	٢٠١٦م		٢٠١٧م	
الشركة	دوام كامل	متعاقدون	دوام كامل	متعاقدون
عافية	٤٧٤	٤٥٥	٤٩١	٣٨٧
بندة	٢٤,٥٩١	١,٤٣٨	٢٢,٦٢٨	١,٣٥٤
المتحدة للسكر	٣٨٠	٥٦	٤١٠	٥٥٠
الإدارة العامة	٤٨	A/N	٤٦	A/N
الإجمالي	٢٥,٤٩٣	١,٩٤٩	٢٣,٥٧٥	٢,٢٩١

توجهنا المستقبلي

تماشيًا مع متطلبات السعودة على المستوى الوطني، سنواصل مسيرتنا في استقطاب وزيادة نسبة توظيف الكوادر الوطنية في كافة قطاعاتنا. بالإضافة إلى ذلك، سنواصل تطبيق سياسة الدمج والمساواة بين موظفينا بما يتوافق مع التزامنا وقيمنا.

٠٠

البيـــئـــة

واجبنا نحو النظام البيئي

ما المقصود بذلك؟

تؤثر الأعمال التجارية على جميع جوانب العالم الطبيعي المحيطة بنا تقريبًا؛ ولذلك يتوجب علينا المحافظة على إحداث أثر إيجابي في البيئة من حولنا. نحرص في صافولا على القيام بدورنا في حماية الطبيعة، وذلك من خلال إدارة الموارد بكفاءة في جميع قطاعاتنا ومن خلال التزامنا بنهج العناصر الثلاثة (الخفض وإعادة الاستعمال وإعادة التدوير)، كما نعمل جاهدين لتحسين الجوانب البيئية لمنتجاتنا وذلك لمطابقتها مع جميع التشريعات ذات الصلة ولتقليل آثارها على البيئة الطبيعية.

ما هو نطاق تركيزنا؟

الاستهلاك المسؤول للطاقة: صفحة ٤٦
احتساب النفايات: صفحة ٤٦
المحافظة على الماء: صفحة ٤٦
خفض البصمة الكربونية للمنتجات: صفحة ٤٧

واجبنا نحو النظام البيئي
البيـــئـــة

منهجنـا

نضع الاهتمام بالبيئة ضمن أولوياتنا في جميع العمليات التي نقوم بها في الشركة. كما نسعى جاهدين إلى الحد من بصمتنا البيئية من خلال توفير المنتجات والخدمات الأقل ضررًا على البيئة. تضع مبادراتنا البيئية الفريدة أهدافًا واضحة وذلك لضمان الاستهلاك الأمثل الطاقة واستغلال الموارد والمحافظة على المياه.

تحدد قواعد السلوك الخاصة بنا التزامنا بتقليل تأثيرنا البيئي من خلال التأكد من أن الموارد والمواد التي نستهلكها مُستدامة وقابلة لإعادة التدوير في حين نقوم بإنتاج الحد الأدنى من النفايات. نستخدم في المجموعة -حيثما أمكن- التقنيات والمواد والعمليات التي ليس لها أي تأثير بيئي ضار. نسعى إلى تقليل التأثيرات البيئية السلبية، كما نشجع موردينا والمقاولين الذين نتعامل معهم لاعتماد هذه الأهداف على قدر المستطاع.

الاستهلاك المسؤول للطاقة

بصفتنا منظمة متعددة الجنسيات تضم متاجر ومكاتب في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا، فإننا ندرك تأثير أنشطتنا التجارية اليومية على البيئة. بالإضافة إلى السعي لضمان التزام عملياتنا بمعايير الإدارة البيئية، نقوم أيضًا بقياس ومراقبة استهلاكنا المباشر للطاقة. يقدم الجدول أدناه بيانات استهلاك الطاقة بالكيلو واط ساعة ضمن شركاتنا التشغيلية خلال فترة التقرير:

استهلاك الطاقة (بالكيلو واط)	٢٠١٦ م	٢٠١٧م
عافية	٥١,٠٧٥,٨٠٣	٥٦,٢٧٦,٠٧٧
الشركة المتحدة للسكر	١٢٧,٣١٩	١٢٤,٨٣٨
الإدارة العامة	٥١٤,٠٩٦	٥٦٧,٥٥٩

*نظرا للتغييرات في ظروف العمل والتي تضمنت تغيير موقع المركز الرئيسي لشركة بندة المتحدة، لم يكن بالإمكان احتساب البيانات االبيئية واستخدام الماء للفترة المالية ٢٠١٦م-٢٠١٧م.

احتساب النفايات

تمثل قضية ترشيد الموارد وخفض الهدر موضوعاً بالغ الأهمية. ويشتمل ذلك على خفض النفايات في جميع مراحل السلسة ابتداءً من تطوير المنتجات وتصنيعها مرورًا بعمليات البيع وإدارة الهدر في الإدارة العامة والمكاتب الإقليمية. وتقوم بندة بصفتها شركة تجزئة بالتركيز على جوانب هامة من خلال رفع مستوى الوعي بالأخطار التي يسببها الهدر وتشجيع تبني الممارسات التي تقلل منه. كما قامت صافولا بإطلاق برنامج نقدرها لإدارة الهدر الغذائي (صفحة ٣٢). يوضح الجدول أدناه بيانات الخاصة بالنفايات التي تنتجها كل شركة من شركاتنا التشغيلية بالطن المتري خلال فترة التقرير:

الهدر (بالطن المتري)	٢٠١٦م	٢٠١٧م
عافية	٨٨,٤٤٠	١٢٦,٤١٣
الشركة المتحدة للسكر	١٧,٠٠٠	١٥,٠٠٠
الإدارة العامة	٢٧,٥٧٨	٢٥,٦٦٢

المحافظة على الماء

نحرص على استخدام الماء بطريقة مسؤولة، بالأخص على اعتبار تواجدنا في مناطق شحيحة المياه. تنبع الآثار البيئة المتعلقة بالمياه من استثماراتنا في الغذاء-وعلى وجه التحديد عمليات الإنتاج المباشر في الغذاء عن طريق شركة صافولا للأغذية. كما يقوم قطاع التجزئة كذلك باستخدام الماء، لذلك نحرص على تنفيذ الاجراءات التي من شأنها الحد من استنفاذ الموارد متى كان ذلك ممكناً. يوضح الجدول التالي بيانات استهلاك المياه لكل شركة من شركاتنا التشغيلية بالمتر المكعب خلال فترة التقرير:

المياه (م ٣)	٢٠١٦م	٢٠١٧م
عافية	٢٣٣,٩٤٥	٣٢٣,١٨٧
الشركة المتحدة للسكر	٥٧٨,٠٠٠	٥٦٥,٠٠٠
الإدارة العامة	٢٣٣,٩٤٥	٣٢٣,١٨٧

خفض البصمة الكربونية للمنتجات

على مدى فترة التقرير قمنا بإجراء العديد من المبادرات عبر عملياتنا، وذلك لتقليل آثار انبعاثات غازات الاحتباس الحراري وذلك بهدف خفض الآثار البيئية للطاقة ولترشيد استخدام المياه وإدارة النفايات.

فعلى سبيل المثال، قمنا في عافية بتنفيذ وموائمة أنظمة إدارة الصحة والسلامة البيئية لتكون متوافقة مع أنظمة الأوشا ١٨٠٠١ والأيزو ١٤٠٠١ عبر العمليات التي تقوم بها الشركة، كما اشتمل العمل على تحسين بصمة المنتجات. فعلى سبيل المثال أظهر تقرير صدر حديثاً عن منظمة الصحة العالمية أن العالم يستهلك سنويا حوالي ٥٠٠ بليون طن من الأكياس البلاستيكية سنويًا بما يعادل حوالي مليون كيس بلاستيك كل دقيقة. وللقيام بدورها حيال هذه القضية أطلقت بندة في عام ٢٠١٢م مبادرة «بيئتي صديقتي» والتي تهدف إلى تحويل كل أكياس التسوق البلاستيكية إلى أكياس صديقة للبيئة تتسم بقابليّتها للتحلّل تمامًا.

توجهنا المستقبلي

سنواصل مسيرتنا في اتخاذ الإجراءات ومراقبة آثار أنشطتنا التجارية على العالم الطبيعي وصحة البيئة من حولنا، وذلك من خلال مبادراتنا لتقليل آثار انبعاثات غازات الاحتباس الحراري عبر عملياتنا. كما سنقوم بخفض أي انبعاثات ضارة من خلال خفض البصمة البيئة لمنتجاتنا وخدماتنا بجميع الوسائل الممكنة.

٦

قطاعنا

دور مسؤول ضمن قطاع الأعمال

ما المقصود بذلك؟

نؤمن تمامًا بأن الممارسات المستدامة في القطاع يمكن أن تشجع على تعزيز التنافس وزيادة الفاعلية وتعظيم إمكانيات الصناعة. كما نؤمن بأن الشركات تشكل جزءً لا يتجزأ من نسيج المجتمع، وإنها تتمتع بفاعلية كبيرة فيما يتعلق بالأثر الاجتماعي الذي يمكن أن تحققه. وبصفتنا شركة ذات ريادة في قطاعي الأغذية والتجزئة في المنطقة، نسعى إلى إحداث تغيير إيجابي من خلال حزمة من الالتزامات والمبادرات ضمن القطاع.

ما هو نطاق تركيزنا؟

العميل أولًا: صفحة ٥٠
الصحة والتغذية والتعبئة: صفحة ٥٢
برنامج مكين: صفحة ٥٤

دور مسؤول ضمن قطاع الأعمال
العميل أولًا

منهجنـا

يعتمد عملنا على العملاء والمستهلكين بشكل كبير، ولذلك نلتزم بالوفاء بمتطلبات واحتياجات عملائنا بشكل يومي. يقوم عملائنا باستخدام كافة منتجاتنا في كل جانب من جوانب حياتهم وعلى مدار اليوم. لذلك نصنف أنفسنا كشريك للمجتمع وليس مجرد مزوّد للاحتياجات.

يمكننا فهمنا العميق لمجتمعاتنا وعملاءنا من معرفة وتقدير تنوع الاحتياجات وتوفير المنتجات المتنوعة عبر المناطق المختلفة. يشجع هذا التركيز الاقليمي فرق العمل لدينا لفهم الاحتياجات المباشرة للعملاء.

إننا ملتزمون بتقديم قيمة ممتازة مقابل القيمة المادية التي يدفعها عملائنا من خلال تقديم صفقات وعروض منقطعة النظير لهم ومن خلال التجديد المكثف في عروضنا ومتاجرنا. كما تستطيع الشركة تحقيق المتطلبات المتنامية للمجتمع من خلال الشراكة مع الموردين، لتقديم أنشطة وبرامج مشتركة.

قياس رضا العملاء:

شركة بندة:

- العمليات: يتم التعامل مع الاستفسارات والشكاوى على الفور من خلال فريق العمليات على مستوى المتاجر وذلك لضمان أعلى مستوى ممكن من الخدمات والرضى (الرد على الاستفسارات، وحل المشاكل وصرف التعويضات).
- مركز الاتصال: الحصول على تغذية راجعة من العملاء حول جميع متاجر بندة وقياس السوق فيما يتعلق بالرضا عن المنتجات والخدمات.
- التعامل مع جميع أنواع استفسارات العملاء والاقتراحات والشكاوى وكذلك إجراء اتصالات مجدولة المواعيد والمتابعة لضمان رضا العملاء.
- الموقع الاليكتروني: تعامل بندة جميع الاستفسارات والشكاوى التي تتلقاها عبر الموقع الاليكتروني للشركة بنفس طريقة مركز الاتصال من خلال تطبيق نفس الاجراءات وتصنيف الطلبات (*طلبات أو شكاوى العملاء).
- وسائل التواصل الاجتماعي: تعامل بندة أيضًا الاستفسارات والشكاوى المستلمة عبر وسائل التواصل الاجتماعي من خلال تطبيق نفس الاجراءات وتصنيف الطلبات.

شركة عافية والشركة المتحدة للسكر:

- إجراء مسح استبيان لقياس رضا العملاء وذلك لمعرفة نقاط القوة والجوانب المحتملة للتحسين.
- زيارات فنية ودعم فني مقدم لجميع العملاء.
- يتم الرد على شكاوى العملاء وحلها متى كان ذلك ممكنًا.
- سهولة في التوريد وفق المواعيد المقررة.
- شروط وأحكام مالية مرنة تشتمل على شروط الائتمان.
- التأكيد على جودة المنتجات وتواجدها بصفة مستمرة.
- الجدارة بالثقة والشفافية ومعدل الاستجابة تعتبر ضمن أولوياتنا.

في عام ٢٠١٦م- ٢٠١٧م بلغت نسبة رضا عملاء الشركة المتحدة للسكر ٧٨٪.
وبشكل عام ، بلغت نسبة رضا العملاء عن منتجات وخدمات الشركة المتحدة للسكر فوق المتوسط على أساس معايير الصناعة. أما بالنسبة لشركة عافية، فإن الجدول التالي يبين معدلات الرضا عن منتجات الشركة لكل علامة تجارية على حدة:

	عام ٢٠١٦ م	عام ٢٠١٧م
عافية	٣٦٪	٤٧٪
أولايت	٣٪	٣٪
العربي	٢٠٪	٢٦٪
شمس	٦٪	٨٪

المعايير والمواصفات الدولية:

تضمن مجموعة صافولا بأن جميع منتجاتها تلتزم بأفضل معايير الجودة العالمية، وخاصة اشتراطات الصحة والسلامة للخدمات والمنتجات الفردية. كما حصدت شركاتنا أيضًا على مجموعة من شهادات الجودة الدولية والعالمية (الأيزو ٢٠٠٨ -٩٠٠١؛ والأيزو ٢٢٠٠٠-٢٠٠٥؛ والأيزو ١٤٠٠١: ٢٠٠٤ وأنظمة بي أر سي)، وتلتزم منتجاتنا بالمواصفات القياسية السعودية والقواعد الإرشادية والمواصفات القياسية للهيئة العربية للمقاييس والمواصفات.

الهدف الاستراتيجي لصافولا هو تحقيق أعمال أكثر استدامة عن طريق تنويع المحفظة الاستثمارية، وذلك في ضوء ملاحظات العملاء. وتواصل صافولا مسيرتها في الالتزام بمعايير الجودة والسلامة من خلال تطوير منتجاتها والوفاء باحتياجات عملائها.

نفذت المجموعة سياسة الالتزام بالمحافظة على سرية المعلومات من خلال التأكد من أن معلومات العملاء يتم معاملتها بسرية تامة. تشتمل حماية المعلومات أيضاً على معلومات التشغيل وأنظمة المحاسبة وبيانات الأبحاث وبيانات تنفيذ المشاريع وبيانات الانتاج وبيانات التسويق والمعلومات المالية الحالية والمستقبلية. لم تشهد أي من الشركات العاملة خلال فترة التقرير أي حالات عدم مطابقة فيما يتعلق بأي خرق للبيانات أو المعلومات ذات العلاقة.

توجهنا المستقبلي

- تهدف الشركة أن تكون منشأة تركز على العملاء وأن تقوم بإعادة ابتكار خبرة التسوق وتوفير خدمات ومنتجات جديدة تكون أكثر ملائمة لاحتياجات العملاء على المستوى الإقليمي. كما نهدف أيضًا أن تغدو بندة مقصد التسوق المفضل لعملائنا في المملكة ككل. إننا نسعى لفهم متطلبات عملائنا وتزويدهم بالحلول الأكثر ملائمة وبما يتوافق مع متطلباتهم.
- كما سنقوم كذلك بتحسين تنفيذ خدمات العملاء عن طريق تدريب موظفي متاجرنا ليكونوا أفضل ممثلين للشركة، وسوف نقوم بتحسين الأنظمة والعمليات مما يضمن أعلى مستوى من توفر الخدمات.
- سنواصل التزامنا بالتجديد والتطوير في أعمالنا من خلال تزويد عملائنا بأفضل المنتجات في أماكن وبأسعار مناسبة.

دور مسؤول ضمن قطاع الأعمال
الصحة والتغذية والتعبئة

منهجنا:
كجزء من جهودنا في سبيل نشر ثقافة الصحة والتغذية السليمة بين موظفينا وعملائنا، تقوم شركاتنا المختلفة بتنفيذ العديد من البرامج التي تهدف إلى تحسين المعيشة الصحية. بالإضافة إلى هذه الجهود، فلقد أولينا أيضًا عناية خاصة بتحسين جودة عبوات التغليف والبطاقات الغذائية للمنتجات لضمان وجود تعليمات غذائية واضحة وقوائم بالمكونات والتحذيرات من الحساسية والإرشادات الصحية.

تشجيع الصحة والتغذية:
أبرمت شركة بندة عقدا مع وزارة الصحة وذلك بهدف تنظيم سلسلة من حملات التطعيم والتحصين لموظفيها خلال عامي ٢٠١٦م- ٢٠١٧م، وذلك كجزء من مبادرات نشر التوعية الصحية بين الموظفين.

واصلت الشركة أيضا تعاونها مع مزودي الخدمات الطبية والصحية وذلك لتنظيم سلسلة زيارات طبية بعيادات متنقلة تراوحت مدتها من ثلاث إلى خمس زيارات إلى مكاتب المجموعة، حيث حصل الموظفون على استشارات طبية من الممارسين الطبيين وأجروا فحوصات طبية عامة لمعرفة حالتهم الصحية. كما ثمنت وزارة الصحة أيضًا مبادرات بندة في الصحة العامة من خلال توفير التوعية الصحية بأضرار التدخين في متاجرها.

وفي الوقت ذاته، أبرمت الشركة المتحدة للسكر عقدًا مع تموين الخطوط السعودية وذلك لإمداد موظفيها بوجبات غذائية صحية معدة خصيصاً بهدف مساعدتهم على المحافظة على نظام غذائي صحي، كما قامت الشركة أيضاً بمبادرة جديدة لضمان توريد فواكه طازجة لموظفيها على مدار يوم العمل.

عبوات تغليف وتعبئة شفافة:
تواصل بندة مسيرتها في وضع الحلول الأكثر استدامة في مجال تعبئة وتغليف المواد الغذائية المستخدمة في قطاعات أعمالها. تقوم الشركة بمراقبة التطورات ومراجعة أحدث الأساليب التقنية الصناعية والمبادرات الصديقة للبيئة، وذلك من خلال التواصل مع الجهات الصحية على المستوى الإقليمي والعالمي. ويتيح لنا هذا الإجراء تحديث قوالب التصنيع وحلول التعبئة والتغليف بشكل مستمر بما يتوافق مع السوق ومتطلبات العملاء. نهدف كذلك إلى تعزيز شراكتنا الاستراتيجية مع الموردين لتشجيعهم على تبني وتطبيق أحدث الأساليب التقنية والتنمية الصناعية المستدامة.

نظرا لأهمية المعلومات الغذائية في إقامة أنماط حياتية صحية بين عملائنا، فإننا نقدم بعض النصائح المفيدة لجميع المنتجات الغذائية وذلك لتحقيق الشفافية الكاملة ومساعدة عملائنا في القيام باختيارات صحية.

كما نقوم كذلك بتنفيذ مبادرة أخرى تهدف إلى خفض الأثر البيئي السلبي الذي تخلفه الأكياس البلاستيكية. وتهدف من هذه المبادرة إلى استبدال أكياس التسوق البلاستيكية التقليدية وأكياس حفظ الطعام ومفارش الموائد وكذلك الأكواب البلاستيكية بأخرى صديقة للبيئة وقابلة للتحلل بالكامل.

توجهنا المستقبلي:
سنواصل مسيرتنا في سبيل نشر التوعية الصحية وتطوير عمليات التعبئة والتغليف في جميع عملياتنا. بالإضافة إلى هذه الجهود، فإننا نولي اهتمامًا كبيرًا برفع الوعي بين عملائنا لترشيد الاستهلاك وخفض الهدر الغذائي من خلال برنامج نقدرها (صفحة ٣٢).

دور مسؤول ضمن قطاع الأعمال
مكين: دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل

منهجنا:
تلتزم مجموعة صافولا بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن منظومة العمل وتشجيع مشاركتهم في الاقتصاد الوطني. وقد أبرمت المجموعة اتفاقاً مع منظمة العمل الدولية حول ميثاق الأعمال التجارية والإعاقة في أكتوبر ٢٠١٧م كأول اتفاقية من نوعها بين شركة سعودية من القطاع الخاص وبين المنظمة.

لا يقتصر التزامنا على وضع سياسات التوظيف فحسب، بل يمتد ليشتمل على التوعية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ونشر الوعي في المجتمع وتطوير السياسات والإجراءات التي تحميهم ضد جميع أشكال التفرقة والتمييز.

أهداف برنامج مكين:
- تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفير بيئة عمل ملائمة وصحية من خلال نشر الوعي وأفضل أساليب العمل.
- نشر الوعي حول مدى أهمية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في منظومة العمل.
- توفير الدعم والمساندة من خلال تطبيق نظام المرشد والزميل في بيئة العمل.
- تبادل الخبرات مع المنظمات المهتمة، وتنفيذ معايير سهولة الوصول الشامل.
- المشاركة في المؤتمرات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

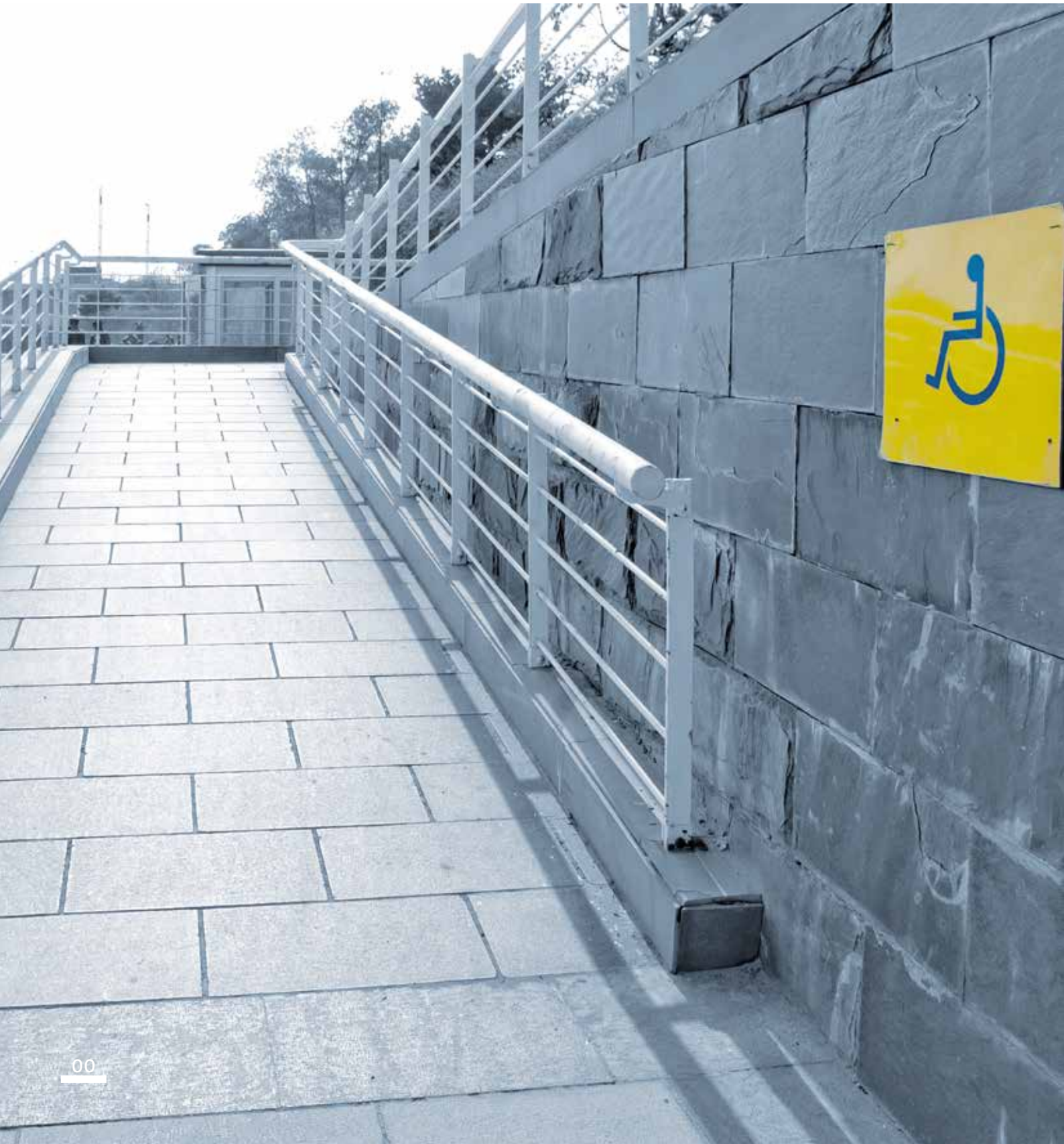
تركيزنـــــا
صافولا هي أحد المؤسسين لشبكة قادرون لأصحاب الأعمال والإعاقة. وقد حازت المجموعة كذلك على شهادة مواءمة من الفئة الذهبية. ويتجسد التزامنا بذوي الإعاقة في تأسيس برنامج مكين، والذي يهدف إلى تمكين الأفراد من ذوي الإعاقة ورفع مستويات توظيفهم في القطاع الخاص.

ومنذ إطلاق مكين في عام ٢٠١٠م، قام البرنامج بتوظيف ما يزيد عن ١,٠٢١ من الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد قدم مكين برامج تدريبية مجانية للمؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني وشركات القطاع الخاص حول أفضل الأساليب للتعامل مع ذوي الإعاقة كما شارك البرنامج خبراته الواسعة مع الجهات المهتمة.

تقوم بوابة مكين الاليكترونية بجمع أصحاب العمل في القطاع الخاص مع طالبي العمل من ذوي الإعاقة. وقد تمكن البرنامج من توظيف ١١٠ موظفًا من ذوي الإعاقة خلال ٢٠١٧م، ونتطلع لزيادة نسبة التوظيف خلال السنوات القادمة.

توجهنا المستقبلي:
تهدف صافولا إلى تطوير منصة مكين الاليكترونية من خلال إصدار نشرة أخبار دورية وقصص نجاح الموظفين من ذوي الإعاقة. كما نهدف إلى إنتاج فيديوهات توعوية لنشر الوعي حول البرنامج ومبادراته المتنوعة. كما سنقوم كذلك بعقد ورش عمل حول نظام المرشد والزميل والذي يهدف إلى دمج الموظفين من ذوي الإعاقة مع زملائهم في بيئة العمل، كما سوف يقوم مكين بالاحتفال باليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة.

عالم مافولا | مكين



دور مسؤول ضمن قطاع الأعمال
مكين: دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل

أبرز أنشطة مكين في عام ٢٠١٦م

- نظم برنامج مكين ورشة عمل حول مهارات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل. ركزت الورشة على المبادئ العامة التي يجب أخذها في عين الاعتبار عند إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك تم شرح القواعد الإرشادية العامة ولدمجهم وفق نوع الإعاقة (بصرية أو سمعية أو حركية).
- كما نظم برنامج مكين ورشة عمل تعريفية حول مواءمة في مقر مجموعة صافولا. علمًا بأن نظام ترخيص بيئات العمل الموائمة لذوي الإعاقة «مواءمة» هو نظام تملكه وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، وهو نظام اختياري بمقابل مالي للمنشآت الراغبة في أن تطوّر بيئات عملها لتكون شاملة وأكثر مساندة للأشخاص ذوي الإعاقة. وقد عبّر الحضور في ورشة العمل عن بالغ سعادتهم، مما سيسهم في تحقيق النتائج المرجوّة من برنامج مواءمة .
- نظم برنامج مكين زيارة لأعضاء شبكة قادرون إلى مقر المجموعة، وقد تم خلال الزيارة مناقشة أبرز الممارسات التي تنتهجها المجموعة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

mowaamah

قادرون
Qaderoon
شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة
Business Disability Network

أبرز أنشطة مكين في عام ٢٠١٧م

- أبرمت المجموعة اتفاقاً مع منظمة العمل الدولية حول ميثاق الأعمال التجارية والإعاقة. اشتملت الاتفاقية على إلزام صافولا بعشر مبادئ للميثاق العالمي للعمل والإعاقة الذي يهدف إلى تحقيق مزيد من فرص التدريب والتعليم للأشخاص من ذوي الإعاقة.
- تتضمن الاتفاقية على التزامنا بتشجيع واحترام الأشخاص ذوي الإعاقة، ورفع الوعي لدى شرائح المجتمع وتطوير السياسات والأساليب التي تهدف إلى حمايتهم من جميع أشكال التمييز والعنصرية. كما تضمنت بنود الاتفاقية على تشجيع المعاملة العادلة وتساوى الفرص. ويتم تحقيق تلك الأهداف عن طريق تسهيل التوظيف والتدريب على رأس العمل والتطوير المهني والتغلب على التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل. تشتمل المبادئ أيضا على كيفية تهيئة بيئة العمل لكي تستقبل الأشخاص ذوي الإعاقة وتيسير تنقلاتهم في الذهاب والعودة للعمل.
- إطلاق موقع «مكين» الاليكتروني الجديد بهدف تحفيز استقطاب الأشخاص ذوي الاعاقة وتدريبهم وتوظيفهم (www.makeen.savolaworld.com).
- وثمة فريق عمل مختص ومؤهل من صافولا لمساعدة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومساندتهم من خلال تمكينهم ليصبحوا أعضاء فاعلين ومؤثرين في مجتمعاتهم.
- تقدم بوابة مكين لاليكترونية مجموعة من الوظائف التي تتناسب مع قدرات وإمكانيات الباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الاعاقة والتنسيق مع أصحاب الأعمال في القطاع الخاص لتوظيفهم.
- كما شارك برنامج مكين في الاحتفال باليوم العالمي للإعاقة، ولقد قامت جامعة الملك عبد العزيز بتنظيم هذه الفعالية في أواخر عام ٢٠١٧م بقاعة مركز الملك فيصل للمؤتمرات، تحت عنوان «التحول تجاه مجتمع مستدام ومهيأ للجميع.»
- قدم مكين ورشة عمل تحت عنوان « أفضل الممارسات في مجموعة صافولا لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة.» واشتملت ورشة العمل على رؤية المجموعة في تبني قضية دمج ذوي الإعاقة كما تناولت الورشة إنجازات برنامج مكين في خلق بيئة عمل شاملة لذوي الإعاقة.
- رافق برنامج مكين وفد شبكة قادرون إلى الأردن، وذلك لحضور مؤتمر تحت رعاية المجلس الأعلى للأشخاص ذوي الاعاقة بالأردن، وبحضور الأمير/ مراد بن رعد، وكذلك وزير العمل ووزير الصناعة والتجارة والتموين، ورئيس مجلس إدارة غرفة الصناعة بعمان ولفيف من الشركات الأردنية والأشخاص ذوي الاعاقة وآخرون من الجهات المعنية والمهتمة بهذه القضية.

٠٧

نبذة عن هذا التقرير

يمثّل هذا التقرير الرابع للاستدامة للمجموعة والذي أصدرته مجموعة صافولا. و يغطي هذا التقرير الفترة من ١ يناير ٢٠١٦م حتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٧م، بينما تم إطلاق التقرير السابق في الربع الأول من عام ٢٠١٦م، واشتمل على أنشطة أعمال فترة ٢٤ شهرًا ما بين ١ يناير ٢٠١٤م حتى٣١ ديسمبر ٢٠١٥م.

ما هو نطاق تركيزنا؟

ما هو نطاق تركيزنا؟نبذة عن هذا التقرير: صفحة ٦٠
مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير: صفحة ٦١
قاموس المصطلحات: ٦٤

نبذة عن هذا التقرير

يمثّل هذا التقرير الرابع للاستدامة للمجموعة والذي أصدرته مجموعة صافولا. ويغطي هذا التقرير الفترة من ١ يناير ٢٠١٦م حتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٧م، بينما تم إطلاق التقرير السابق في الربع الأول من عام ٢٠١٦م، واشتمل على أنشطة أعمال فترة ٢٤ شهرًا ما بين ١ يناير ٢٠١٤م حتى٣١ ديسمبر ٢٠١٥م.

يغطي هذا التقرير إنجازات وأداء وأنشطة الاستدامة لشركات مجموعة صافولا في المملكة العربية السعودية، مشتملة على شركة بندة للتجزئة وشركة عافية العالمية والشركة المتحدة للسكر والإدارة العامة للمجموعة.

يغطي هذا التقرير أنشطة الأعمال التي تديرها وتشغلها المجموعة. ولا يشتمل التقرير على أنشطة أو أداء موردينا أو المقاولين والشركاء، ما لم يتم النص على خلافه. يشتمل تقرير الاستدامة على أداء الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية فقط.

منذ بدء إصدار تقارير الاستدامة لمجموعة صافولا، قمنا بإصدار نسخة من التقرير كل سنتين. إلا إنه واعتبارًا من عام ٢٠١٨م، سنقوم بإصدار التقرير بشكل سنوي، مما يعكس أفضل الممارسات في مجال الإبلاغ والتقارير. كما لا تقوم المجموعة بعمل مراجعات مستقلة لإدارة الاستدامة أو للتقرير.

نرحب بآرائكم حول منهجنا في التقرير من خلال التواصل معنا على البريد الاليكتروني:
Sustainability@savola.com

كما يمكنكم الاطلاع على تقارير الاستدامة السابقة وتقرير المجموعة السنوي من خلال زيارة الموقع: www.savola.com.

أبرز التغييرات التي طرأت على المجموعة خلال فترة التقرير:

طرأت التغييرات التنظيمية الرئيسية التالية في مجموعة صافولا خلال فترة التقرير (عامي ٢٠١٦م-٢٠١٧م):

١. في مارس ٢٠١٦م انضم المهندس/ ريان محمد فايز في منصب الرئيس التنفيذي للمجموعة.
٢. في يوليو ٢٠١٦ م، انتخب المساهمون مجلس إدارة جديد لمجموعة صافولا وتم إعادة تشكيل اللجان المنبثقة من المجلس، كما تم عقد جمعية عامة للمساهمين و تشكيل لجنة المراجعة فيها، وذلك في ضوء نظام الشركات الجديد.
٣. في ٢٤ نوفمبر ٢٠١٦ م أعلنت مجموعة صافولا استقالة الأستاذ/ موفق منصور جمال من منصبه كرئيس تنفيذي لشركة بندة للتجزئة وتعيين المهندس/ ريان محمد فايز خلفاً له ليشغل منصب الرئيس التنفيذي بالإنابة لشركة بندة للتجزئة.
٤. شهد عام ٢٠١٧م م تطبيق نظام شامل للحوكمة المؤسسية وإدارة المخاطر والالتزام (GRC).
٥. خلال عام ٢٠١٦م عملت بنده على تغيير هيكلها التنظيمي لتصبح أكثر قدرة على التركيز على العملاء إلى جانب تسهيل العمليات اللوجستية.
٦. خلال عام ٢٠١٧م، استمرت صافولا في تحولها إلى مجموعة استراتيجية قابضة مدفوعة في ذلك بالنجاح الذي حققته في دعم وتعزيز قيادتها لسوق الأغذية والتجزئة في المنطقة.
٧. في عام ٢٠١٧ م تم إجراء تعديل على دليل الحوكمة ولوائح اللجان لتتوافق مع أفضل الممارسات العالمية، وقد تم اعتماده من مجلس إدارة صافولا، ونشره على موقع الشركة الاليكتروني: (www.savola.com)
٨. في ١٤ نوفمبر ٢٠١٧م، تم الإعلان عن استقالة الرئيس التنفيذي للمجموعة المهندس/ ريان محمد فايز.
٩. في ١ إبريل ٢٠١٨م، انضم المهندس/ أنيس أحمد مؤمنة كرئيس تنفيذي جديد لمجموعة صافولا.

تتبنى المجموعة ككل ومرافق التصنيع الخاصة بها على وجه الخصوص منهج يأخذ التدابير الاحترازية في جميع القرارات. كما إننا حريصون على وضع استراتيجياتنا في إدارة المخاطر والتي تهتم بالأثر البيئي لأنشطتنا، وتنفيذ عمليات المراجعة العادية للمخاطر ضمن سلسلة العمليات والتوريد.

مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير: الخيار الأساسي.

المؤشر	الإفصاح	الموقع/ الصفحة
	الإفصاح عن المعايير العامة	
ملف المنشأة		
GRI ١٠٢:١	اسم المنشأة	الغلاف الأمامي SR
GRI ١٠٢:٢	الأنشطة والعلامات التجارية والمنتجات والخدمات	صفحة ٢-٣ SR
GRI ١٠٢:٣	موقع الإدارة العامة	صفحة ١١٢ AR
GRI ١٠٢:٤	النطاق الجغرافي لعمليات المنشأة	صفحة ١١٢-١١٣ AR
GRI ١٠٢:٥	طبيعة الملكية والشكل القانوني	صفحة ٦٠ SR
GRI ١٠٢:٦	الأسواق التي تقدّم فيها الخدمات	صفحة ٢-٣ SR
GRI ١٠٢:٧	حجم المنشأة	صفحة ٢-٣ و ٤٣ SR
GRI ١٠٢:٨	معلومات عن موظفي المنظمة والعاملين الآخرين بها	صفحة ٤٢-٤٣ SR
GRI ١٠٢:٩	سلسلة التوريد	صفحة ٢٢ SR
GRI ١٠٢:١٠	التغييرات الهامة التي طرأت على المنظمة وإدارة سلسلة التوريد الخاص بها	صفحة ٢٢ SR
GRI ١٠٢:١١	وجود مبدأ وقائي	صفحة ٨-٩ SR
GRI ١٠٢:١٢	المبادرات الخارجية	صفحة ١٠-١١ SR
GRI ١٠٢:١٣	العضويات في الجمعيات	صفحة ١١ SR
الاستراتيجية		
GRI ١٠٢:١٤	كلمة من الإدارة العليا – صنّاع القرار-	صفحة ٤ SR
الأخلاق والنزاهة		
GRI ١٠٢:١٦	القيم والمبادئ والمعايير والأعراف السلوكية	صفحة ٢٠- ٢١ SR
الحوكمة		
GRI ١٠٢:١٨	الهيكل التنظيمي للحوكمة	صفحة ١٤- ١٦ SR
التواصل مع أصحاب المصلحة		
GRI ١٠٢:٤٠	قائمة بأصحاب المصلحة	صفحة ١٠ SR
GRI ١٠٢:٤١	اتفاقيات للمفاوضة الجماعية	الموظفين غير مشمولين ضمن هذا البند
GRI ١٠٢:٤٢	تحديد واختيار أصحاب المصلحة	صفحة ١٠ SR
GRI ١٠٢:٤٣	توجه المنشأة نحو التواصل مع أصحاب المصلحة	صفحة ١٠ SR
GRI ١٠٢:٤٤	المواضيع والشؤون الرئيسية التي طرحها أصحاب المصلحة	صفحة ١٠ SR

مؤشر المبادرة العالمية لإعداد التقارير

المؤشر	الإفصاح	الموقع/ الصفحة
	الإفصاح عن المعايير العامة	
سياسة الإبلاغ		
GRI ١٠٢:٤٥	الجهات المدرجة في القوائم المالية الموحدة	صفحة ٤-٥ AR
GRI ١٠٢:٤٦	التعريف بمحتوى التقرير والمواضيع	صفحة ٧ SR
GRI ١٠٢:٤٧	قائمة بالقضايا التي تم تناولها في التقرير	صفحة ٩ SR
GRI ١٠٢:٤٨	إعادة توضيح المعلومات	صفحة ٦٠ SR
GRI ١٠٢:٤٩	التغييرات التي طرأت على عملية الإبلاغ	صفحة ٦٠ SR
GRI ١٠٢:٥٠	الفترة المغطاة في التقرير	IFC SR
GRI ١٠٢:٥١	تاريخ أحدث تقرير	IFC SR
GRI ١٠٢:٥٢	دورة الإبلاغ	صفحة ٦٠ SR
GRI ١٠٢:٥٣	وضع نقطة اتصال للاستيضاح حول التقرير	الغلاف الخارجي الخلفي لتقرير الاستدامة
GRI ١٠٢:٥٤	الإبلاغ عن المطالبات وفقاً لمعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير	صفحة ٩ AR صفحة ١١ SR
GRI ١٠٢:٥٥	محتوى مؤشر التقارير	صفحة ٦١ SR
GRI ١٠٢:٥٦	المراجعة الخارجية	-
	معايير الموضوعات المحددة	
اقتصاديًا		
GRI ٢٠١:٤	الدعم المادي من الحكومة	صفحة ١٣٥ AR
GRI ٢٠٤:١	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	صفحة ٢٢ SR
GRI ٢٠٥:٢	التدريب والتواصل بشأن السياسات والإجراءات الخاصة بمكافحة الفساد	صفحة ٢٣ SR
GRI ٢٠٦: ١	الإجراءات القانونية الخاصة بمكافحة الاحتكار وأنشطة الحد من المنافسة	صفحة ٢٣ SR
البيئة		
GRI ٣٠٢: ١	استهلاك الطاقة في المنظمة	صفحة ٤٦ SR
GRI ٣٠٢:٤	تقليل استهلاك الطاقة في المنظمة	صفحة ٤٦ SR

المؤشر	الإفصاح	الموقع/ الصفحة
	معايير الموضوعات المحددة	
اجتماعيًا		
GRI ٤٠١:٢	المزايا التي يتم تقديمها للموظفين بدوام كامل والتي لا يتم تقديمها للموظفين المؤقتين أو للموظفين بدوام جزئي	صفحة ٣٦-٣٧ SR
GRI ٤٠٣:٥	تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية	صفحة ٢٤ SR
GRI ٤٠٣:٦	تحسين صحة العاملين	صفحة ٢٤ SR
GRI ٤٠٤:١	متوسط عدد الساعات التدريبية السنوي لكل موظف	صفحة ٢٤ SR
GRI ٤٠٤:٢	برامج لتطوير المهارات ودعم الانتقال السلس للموظفين ضمن المجموعة	صفحة ٣٦-٣٧ SR
GRI ٤٠٥:١	التنوع في هيئات الحوكمة والموظفين	صفحة ٤٢-٤٣ SR نظراً لكون الشركة سعودية، وفي ظل التوجه الوطني لتعزيز السعودة في سوق العمل، لا يمكن من الناحية العملية وجود هيكلية متنوعة للحوكمة. لذلك فإن كافة أعضاء هيئات الحوكمة هم من السعوديين الذكور.
GRI ٤١٣:١	عمليات تشمل إشراك المجتمع المحلي وتقييم الآثار وبرامج التنمية	صفحة ٢٨-٣٣ SR
GRI ٤١٥:١	الإسهامات السياسية	في الصفحات٥٤ و ١٤٤ AR
GRI ٤١٩:١	عدم الامتثال للقوانين واللوائح في المجالات الاجتماعية والاقتصادية	صفحة ٢٣ SR

مفتاح الرموز:

AR التقرير السنوي لمجموعة صافولا للعام المالي ٢٠١٧م

SR تقرير الاستدامة لمجموعة صافولا لعامي ٢٠١٦م- ٢٠١٧م

IFC الغلاف الداخلي للصفحة الأمامية

قاموس المصطلحات:

ACNU	المركز العربي للتغذية
AGM	الاجتماع السنوي للجمعية العمومية
AOCS	جمعية الكيميائيين الأمريكيين
BRC	المعايير القياسية العالمية بي آر سي
CDP	مشروع الكشف عن الكربون
CSR	المسؤولية الاجتماعية للشركات
CWS	شهادة في مهارات مكان العمل
DIFC	مركز دبي المالي العالمي
DJSI	مؤشر داو جونز للاستدامة
DWO	الموظف المختص بالإبلاغ عن المخالفات
FAO	منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة
GHG	انبعاثات غازات الاحتباس الحراري
GPCA	الاتحاد الخليجي للبتروكيماويات والكيماويات
GRC	الحوكمة المؤسسية وإدارة المخاطر والالتزام
GRI	مبادرة التقارير العالمية
H&S	الصحة والسلامة
HORECA	الفنادق والمطاعم والمقاهي
HQ	مقر الإدارة العامة لمجموعة صافولا
HR	الموارد البشرية
HSE	الصحة والسلامة والبيئة
HRDF	صندوق تنمية الموارد البشرية
IFRS	معايير المحاسبة الدولية لإعداد التقارير المالية
ILMε	معهد القيادة والإدارة المستوى ٤
ILO	منظمة العمل الدولية
ISO	المنظمة الدولية للتوحيد القياسي
Ita'am	بنك الطعام السعودي«إطعام»
KAAU	جامعة الملك عبد العزيز
KPMG	GMPK – شركة مراجعة حسابات عالمية
kWh	كيلو واط ساعة
MBA	ماجستير في إدارة الأعمال
MDP	برنامج تطوير كفاءة المدراء
MENAT	منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتركيا
MMDP	برنامج تطوير الإدارة الوسطى
Modon	الهيئة السعودية للمدن الصناعية ومناطق التقنية
NGOs	المنظمات غير الحكومية
OHSAS	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية « الأوشا»
PME	الهيئة العامة للأرصاد وحماية البيئة
PwD	الأشخاص ذوي الإعاقة
RNC	لجنة المكافآت والترشيحات
S&P	ستاندرد آند بورز
SAFF	الاتحاد العربي لسعودي لكرة القدم
SASO	الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة
Saudi GAAP	المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً في المملكة العربية السعودية
SFDA	الهيئة السعودية للغذاء والدواء
UNEP	برنامج الأمم المتحدة للبيئة
USC	الشركة المتحدة للسكر
WHO	منظمة الصحة العالمية
WRAP	برنامج إدارة الهدر والموارد

تصميم وإنتاج إمبرور
emperor.works +٩٧١ (٠)٥٦ ١٥٠ ٨٢٩٢

عالم سافولا

بيانات التواصل:

لمزيد من المعلومات يمكنكم الاتصال بفريق الاستدامة
على البريد الاليكتروني:
Sustainability@savola.com
أو على الهاتف: ٢٦٨٧٧٤٨ ١٢ ٩٦٦ +

www.savola.com