

### دراسة حالة: برنامج ريادة الأعمال الداخلية من شركة Solutions by stc

في عام 2023، أطلقت شركة Solutions by stc برنامج ريادة الأعمال الداخلية لتشجيع الابتكار وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال الداخلية عبر Solutions by stc. ويساعد هذا النهج في خلق بيئة يتم فيها تقدير الإبداع والابتكار.

طوال فترة المبادرة، تلقينا أكثر من 100 مشاركة تعرض الإبداع بين القوى العاملة. ومن بين هذه المشاركات، أدت عملية اختيار صارمة إلى وضع قائمة مختصرة تضم 12 فكرة واعدة. وبعد ذلك، تقدمت خمس من هذه الأفكار إلى مرحلة التطوير، حيث خضعت لمزيد من التحسين والتحقق. وفي النهاية، بزغت أهم ثلاث أفكار تمثل طولاً مبتكرة تم إعدادها لتحقيق نتائج ملموسة ودفع الابتكار.

## موظفونا

من خلال العمل في بلدان ومجتمعات وثقافات مختلفة، نعلم أن موظفينا هم مفتاح نجاحنا، حيث يقدمون مجموعة متنوعة من المهارات ووجهات النظر إلى المجموعة. لا تُعد ثقافة احتضان قوى عاملة متنوعة، وتعزيز الشمولية، وعكس تنوع المجتمعات التي نتعامل معها ضرورات أخلاقية فحسب، بل هي أيضاً أولويات استراتيجية للأعمال.

وبصفتنا كصاحب عمل يدعم تكافؤ الفرص، تهدف مجموعة stc إلى توفير بيئة عمل تتميز بالمساواة والشمول تجذب أفضل المواهب الفردية بغض النظر عن خلفيتها وتطورها وتحفظ بها. بالإضافة إلى تأمين سلامة رفاهية القوى العاملة لدينا، نسعى إلى خلق بيئة عمل تمكّن الموظفين من النمو في مجموعة stc.

## التنوع والمساواة والشمول

يُعتبر التنوع والمساواة والشمول بمثابة حجر الزاوية في مساعي استراتيجية التعامل مع الموظفين في مجموعة stc. فالتزامنا بالتنوع والشمول لا يثري القوى العاملة لدينا فحسب، بل يدفعنا أيضاً نحو تحقيق المزيد من الشمولية داخل مجموعة stc.

نؤمن إيماناً راسخاً بأن التنوع ليس مجرد كلمة، بل محفزاً للتقدم. فالتنوع يغذي ابتكارنا في جميع أنحاء stc، ويدعم إنجازاتنا. كذلك، نعزز بفعالية ثقافة تحثي بالفردية، وتغذي الفضول، وتقدر التفرد بين أعضاء فريقنا، مع الاعتراف بأن وجهات النظر المتنوعة تقود نجاحنا الجماعي. ونحن ندرك أيضاً أن قوتنا تكمن في قدرتنا على تنمية بيئة تتسم بالمساواة والشمول، حيث يتم تقدير كل صوت وسماعه.

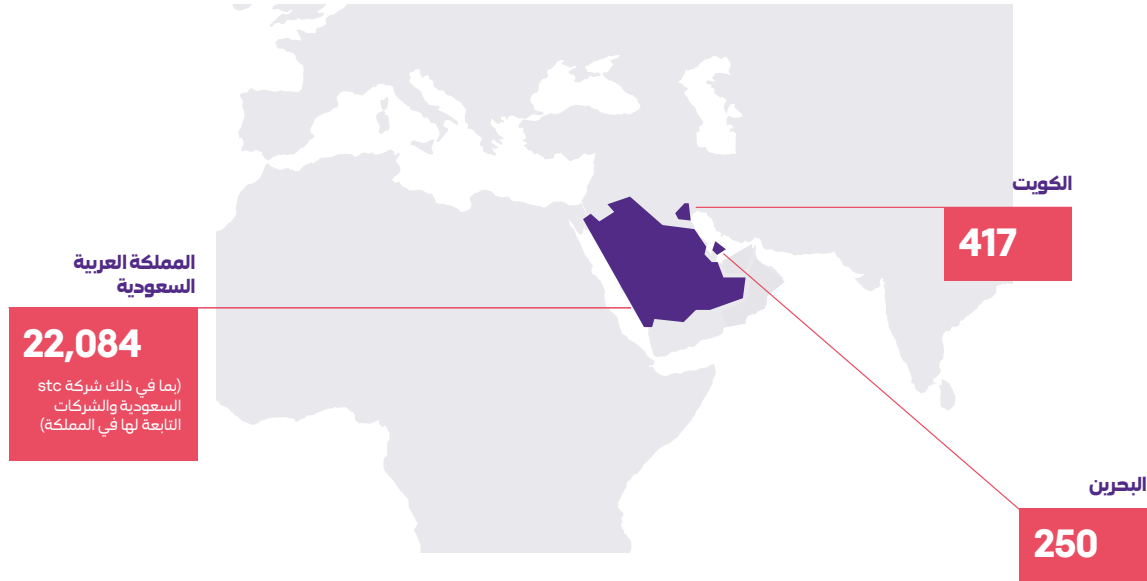
ومن خلال القوى العاملة التي تمتد عبر ثلاث دول وتتألف من أكثر من 22,751 موظفاً، نحن متحدون في مهمتنا لتعزيز ثقافة الرعاية والانتماء. وللتعبير عن التزامنا بالتنوع والشمول، نركّز على ثلاثة مجالات ذات أولوية حاسمة وهي: [المرأة](#) في الأدوار القيادية؛ [والثقافة والانتماء العرقي](#)؛ ودمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

وعلى مدار عام 2023، نقّذ فريق التنوع والشمول العديد من المبادرات وحقق إنجازات مهمة، والتي تهدف إلى خدمة فئات مختلفة من موظفينا مثل الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة والنساء والموظفين متعددي الجنسيات.

# القوى العاملة في مجموعة stc

## إجمالي القوى العاملة

### 22,751



### كيف ندير التنوع والشمول في رأس المال البشري عبر مجموعة stc:



وضعنا مبادئ توجيهية شاملة للتنوع والشمول، مع توضيح المصطلحات والتعريفات الأساسية وأفضل الممارسات. وتتضمن هذه المبادئ التوجيهية المبادئ الأساسية التي توجه جهودنا الحديثة في تنمية بيئة عمل متنوعة وشاملة. ومن خلال المشاركة مع أصحاب المصلحة لدينا، نضمن بذل جهود تعاونية لدمج هذه المبادئ التوجيهية في عملياتهم اليومية. تتناول المبادئ التوجيهية جوانب مختلفة وتقدم رؤى حول كيفية جعل المجالات ونقاط الاتصال المختلفة أكثر شمولاً، بما في ذلك الخدمات الفنية والمرافق والأسطول وممارسات الاتصالات وخدمات الموارد البشرية وما إلى ذلك.

ومع ذلك، فقد ركزنا أيضاً بشكل كبير على رفع وعي موظفينا بمفهوم الشمولية. وقد تحقق ذلك من خلال التواصل الداخلي باستخدام منصات مختلفة لتوصيل رسائلنا بفعالية. وتضمنت هذه المنصات رسائل بريد إلكتروني باستخدام البريد الإلكتروني الرسمي للتنوع والشمول (dei@stc.com.sa)، والشاشات الداخلية بالمجموعة، والفعاليات الداخلية، وغير ذلك الكثير.

في إطار التزامنا بتعزيز مكان عمل شامل، نفذت مجموعة stc مبادرات في عام 2023 تهدف إلى تعزيز تجارب الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المجموعة. ونهدف إلى خلق بيئة يتم فيها تقدير الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ومعاملتهم كجزء مهم من القوى العاملة لدينا من خلال البرامج المستهدفة التي تركز على الجذب والتوظيف والتعلم والتطوير، والمزايا وتعزيز ثقافة الشمول. بالإضافة إلى ذلك، حددت التحليلات الشاملة فرص العمل المصممة خصيصاً لكل نوع من أنواع الإعاقة، مما أدى إلى زيادة بنسبة 36% في إجمالي عمالة ذوي الاحتياجات الخاصة داخل مجموعة stc.

وكجزء من جهودنا المبذولة في تمكين المرأة في مجموعة stc وتعزيز مكان عمل شامل، بذلت المجموعة جهودًا مكثفة في عام 2023 تركز على تعزيز تمثيل المرأة وتمكينها داخل المجموعة. تهدف برامج مثل برنامج تطوير القادة (HIPO) وبرنامج القادة الناشئين إلى رفع مستوى مهارات النساء المتميزات، ووضعهن كقائدات مستقبليات ضمن مجموعة stc. بالإضافة إلى ذلك، كان ما يقرب من 64% من إجمالي الموظفين في برنامج احتضان المواهب (TIP) في عام 2023 من الإناث، مما يؤكد على تفانيها في التنوع بين الجنسين في القوى العاملة لدينا.

يُعد التنوع والشمول في stc أمرًا بالغ الأهمية لأنه يشجع الإبداع والابتكار والتعاون بين القوى العاملة المتنوعة لدينا. ومن خلال تبني وجهات نظر وخلفيات مختلفة، يمكننا فهم عملائنا ومجتمعاتنا بشكل أفضل وتقديم الخدمات لهم. وفي نهاية المطاف، لا يؤدي إعطاء الأولوية للتنوع والشمول إلى تعزيز ثقافة شركتنا فحسب، بل أيضًا إلى تعزيز نجاح أعمالنا وتأثيرها الإيجابي.

## المعايير الدولية التي تثبت جودة مكان العمل

ندرك أهمية الالتزام بالمعايير المعترف بها وأفضل الممارسات لدعم الجودة وتعزيز بيئة مواتية لموظفينا. كما ندرك أن الحفاظ على معايير عالية لا يضمن تحقيق نتائج استثنائية فحسب، بل ينشر أيضًا ثقافة يزدهر فيها الأفراد.

ومع وضع ذلك في الاعتبار، يصبح الحصول على شهادات دولية مثل الأيزو 9001 لإدارة الجودة، والأيزو 45001 لإدارة الصحة والسلامة المهنية، والأيزو 41001 لإدارة المرافق، والأيزو 29990 لخدمات التعلم للتعليم والتدريب غير الرسميين أمرًا ضروريًا. ويظهر هذا النهج التزامنا الراسخ بالتميز وبرفاهية جميع أفراد القوى العاملة لدينا.

## الملف التعريفي للقوى العاملة للموظفين

تسعى مجموعة stc جاهدة لجذب أفضل المواهب مع وضع الشمولية في الاعتبار، من خلال استقطاب المواهب القيمة ذات الخبرات والمختلفة لتلبية نطاقها الممتد وطموحاتها المستقبلية.

خلال عام 2023، بلغ إجمالي عدد موظفي مجموعة stc أكثر من 22,751 موظف. تم توظيف أكثر من 87% منهم بناءً على عقد غير محدد أو دائم، مما يشير إلى ارتفاع مستوى الأمن الوظيفي، وبلغت نسبة توظيف النساء 14% مقارنة بنسبة 12.5% في عام 2022، مما يشير إلى تقدم مطرد نحو التنوع بين الجنسين والشمول في مكان العمل. علاوة على ذلك، وكجزء من معالجة بطالة الشباب واستقطاب المهنيين الشباب الموهوبين ذوي العقليات الجديدة، سجلت مجموعة stc نسبة توظيف للشباب تبلغ 22% من بين الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 30 عامًا. بالإضافة إلى ذلك، في عام 2023، لم تحدث أي عمليات تسريح عمال كبرى.

| مجموعة stc        |        |      | stc السعودية |        |        | الملف التعريفي<br>للقوى العاملة                               |
|-------------------|--------|------|--------------|--------|--------|---------------------------------------------------------------|
| 2023              | 2022   | 2021 | 2023         | 2022   | 2021   |                                                               |
| 22,751            | 22,168 | -    | 12,643       | 13,237 | 12,900 | عدد الموظفين (باستثناء المتدربين والطلاب والموظفين الخارجيين) |
| 2,961             | 2,238  | -    | 1,786        | 1,882  | 1,255  | الموظفون بعقد محدد المدة أو مؤقت                              |
| 19,790            | 19,930 | -    | 10,857       | 11,355 | 11,645 | الموظفون بعقد غير محدد المدة أو دائم                          |
| 22,751            | 22,168 | -    | 12,643       | 13,237 | 12,900 | إجمالي الموظفين العاملين بنظام مكافئ للدوام الكامل            |
| حسب العمر         |        |      |              |        |        |                                                               |
| 5,072             | 3,812  | -    | 2,158        | 2,136  | 1,824  | • >30                                                         |
| 16,149            | 16,055 | -    | 9,300        | 9,696  | 9,846  | • 31-50                                                       |
| 1,530             | 2,301  | -    | 1,185        | 1,408  | 1,230  | • <50                                                         |
| حسب نوع الجنس     |        |      |              |        |        |                                                               |
| 3,204             | 2,790  | -    | 1,365        | 1,208  | 903    | • النساء                                                      |
| 19,547            | 19,378 | -    | 11,278       | 12,029 | 11,997 | • الرجال                                                      |
| حسب مستوى التوظيف |        |      |              |        |        |                                                               |
| 483               | 392    | -    | 229          | 200    | 159    | • الإدارة العليا                                              |
| 2,794             | 2,549  | -    | 1,520        | 1,399  | 1,364  | • الإدارة الوسطى                                              |
| 19,474            | 19,227 | -    | 10,894       | 11,638 | 11,377 | • الموظفون                                                    |
| الشمول والتنوع    |        |      |              |        |        |                                                               |
| 104               | 76     | 78   | 70           | 67     | 70     | عدد الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة                         |

\* لا يوجد لدى شركة stc موظفين بدوام جزئي

## بيئة عمل حائزة على جوائز

نفخر بخلق بيئة عمل حائزة على جوائز تعزز التميز والتعاون والابتكار. ولقد حظي التزامنا بخلق مكان عمل متميز بتقدير العديد من الكيانات، التي اعترفت بتفانينا في رفاهية الموظفين، والتطوير المهني، والثقافة التنظيمية الاستثنائية.

في عام 2023، تم تكريم مجموعة stc بجوائز متعددة، تقديرًا لتفاني المجموعة بالكامل في خلق بيئة عمل استثنائية. وحصلت مجموعة stc على 11 جائزة احتفاءً بالجوانب المختلفة للتميز في مكان العمل، بينما حصلت الشركات التابعة أيضًا على العديد من الجوائز تقديرًا لإشراك الموظفين المثاليين، والتنوع والشمول، والتدريب والتطوير، وثقافة مكان العمل. ويمكن العثور على قائمة تفصيلية بهذه الجوائز في [قسم الجوائز والتقدير](#) من هذا التقرير، بالإضافة إلى [صفحة جوائز stc](#) على موقع الشركة الإلكتروني.

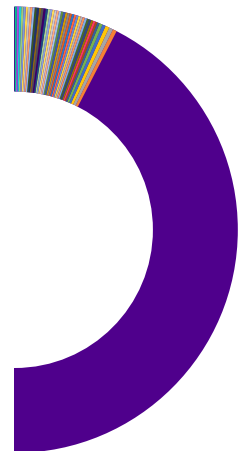


## الثقافة والانتماء العرقي

على الرغم من ارتفاع مُعدّلات التوطين لدينا، إلا أن قوتنا العاملة تضم أشخاصًا من خلفيات وثقافات عرقية مختلفة. نحن نواصل بذل جهودنا للتعرف على ذاتنا لمساعدتنا على فهم هيكلنا التنظيمي بشكل أفضل فيما يتعلق بالثقافة والتمثيل العرقي، ونسعى إلى الاستماع والتعلم باستمرار من موظفينا لضمان بيئة عمل ترحيبية وداعمة.

في عام 2023، سجلت مجموعة stc مزيجًا متنوعًا من الموظفين الذين من 50 جنسية مختلفة، مما يعكس التزام الشركة بتبني بيئة تتسم بالشمول وتعدد الثقافات.

|      |              |      |                |       |             |
|------|--------------|------|----------------|-------|-------------|
| 0.02 | السويسرية    | 0.07 | الفرنسية       | 92.72 | السعودية    |
| 0.01 | الأسترالية   | 0.06 | الجزائرية      | 1.60  | الفلبينية   |
| 0.01 | الأذربيجانية | 0.06 | المغربية       | 1.34  | الباكستانية |
| 0.01 | الكرواتية    | 0.05 | الماليزية      | 1.09  | الهندية     |
| 0.01 | الدنماركية   | 0.04 | أخرى           | 0.73  | الأردنية    |
| 0.01 | الألمانية    | 0.03 | البنغالية      | 0.61  | المصرية     |
| 0.01 | الإندونيسية  | 0.03 | الصينية        | 0.22  | اليمنية     |
| 0.01 | الإيطالية    | 0.03 | الهولندية      | 0.17  | السودانية   |
| 0.01 | ساحل العاج   | 0.03 | النيجيرية      | 0.16  | الكندية     |
| 0.01 | الكنية       | 0.03 | التركية        | 0.15  | البريطانية  |
| 0.01 | المكسيكية    | 0.02 | البليجكية      | 0.12  | الأمريكية   |
| 0.01 | العمانية     | 0.02 | البulgارية     | 0.12  | الليبنانية  |
| 0.01 | السلافكية    | 0.02 | الروسية        | 0.12  | الفلسطينية  |
| 0.01 | السويد       | 0.02 | الجنوب أفريقية | 0.10  | السورية     |
| 0.01 | أوغندا       | 0.02 | الإسبانية      | 0.09  | التونسية    |

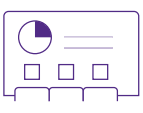


## تمكين المرأة

تشكل المرأة جزءًا لا يتجزأ من أعمال مجموعة stc. فنحن لا نقدر فقط المساهمات المذهلة التي تقدمها النساء إلى الشركة، بل نسعى أيضًا إلى تبني بيئة تطلق وظائف ذات مغزى للمرأة.

ومع وضع ذلك في الاعتبار، فقد طورت مجموعة stc العديد من برامج تنمية المواهب بأجر تنافسي للمرأة.

### برامج تمكين المرأة في مجموعة stc

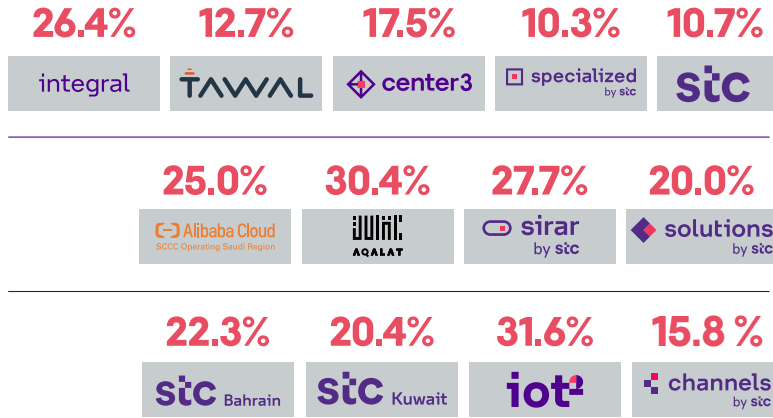
| مع القائد                                                                                                                                                                                 | التوازن بين الحياة المهنية والشخصية                                                                                                                                                                                                                              | برنامج القادة الناشئين للنساء                                                                                                                                                                                                                   | القيادة الإيجابية لخريجي برنامج قيادة الشركات (CLP)                                                                                                                                                                           | أجل القيادة                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <p>تتم دعوة القيادات النسائية المشهورة كمحدثات ضيفات لمشاركة التحديات والمعرفة والبصيرة وقصص النجاح</p> |  <p>ورش عمل فصحمة لتوفير التدريب على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للقيادات النسائية التي تعطي موضوعات مثل إرهاق الموظفين والتعب والإنتاجية والمشاركة وغير ذلك الكثير</p> |  <p>رحلة تدريبية وجذابة للغاية لمدة 7 أشهر تأخذ قادة مجموعة stc عبر العديد من المحطات (التدخلات) التي يقدمها مقدمو خدمات دوليون ومحليون معرووفون وذوو خبرة</p> |  <p>جلسات قيادة مخصصة للقيادات النسائية كجزء من خريجي كلية IE لإدارة الأعمال للقيادات النسائية التي تخرجت من برنامج قيادة الشركات (CLP)</p> |  <p>يتم تدريب القيادات النسائية في مجموعة stc (المشرفين ومديرين المتاجر) على نماذج التفكير التصميمي المبتكر وكيفية إيجاد حل مستدام للتغلب على تحديات الفجوة الرقمية التي تواجه المرأة في الشرق الأوسط</p> |

في عام 2023، بلغت نسبة توظيف مجموعة stc للمرأة 31.6%، حيث شغلت النساء 8.9% من مناصب الإدارة الوسطى و5.2% من مناصب الإدارة العليا. وفي حين تمثل هذه الأرقام تحسينات إيجابية مقارنة بالسنوات الماضية، فإننا لا نزال ملتزمين بمواصلة تعزيز التنوع بين الجنسين على جميع المستويات. نحن ملتزمون بتنفيذ المبادرات والبرامج التي تعزز التنوع بين الجنسين والشمول، مما يضمن تمتع جميع الأفراد الموهوبين بفرص متساوية للنمو والتقدم داخل مجموعة stc.

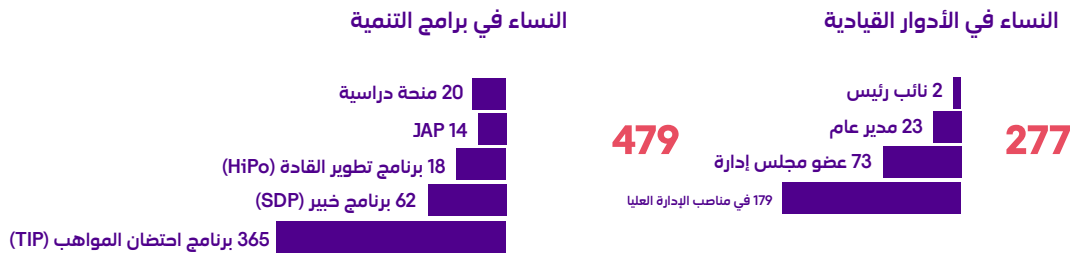
| مجموعة stc |       |      | stc السعودية |        |       | توظيف المرأة                  |
|------------|-------|------|--------------|--------|-------|-------------------------------|
| 2023       | 2022  | 2021 | 2023         | 2022   | 2021  |                               |
| 552        | 693   | -    | 223          | 287    | 215   | عدد الموظفين الجدد            |
| 31.6%      | 31.4% | -    | 34.17%       | 37.66% | 37%   | معدل توظيف المرأة             |
| 8.9%       | 8.46% | -    | 6.84%        | 6.08%  | 4.47% | نسبة المرأة في الإدارة الوسطى |
| 5.2%       | 4.85% | -    | 6.9%         | 6.00%  | 2.52% | نسبة المرأة في الإدارة العليا |

\*بيانات المجموعة غير متاحة لعام 2021. بدأت الحسابات الدقيقة بدءًا من عام 2022.

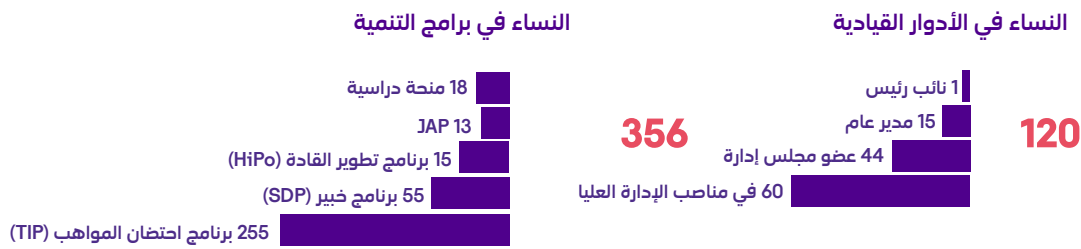
## التمثيل النسائي في كل كيان



### مجموعة stc



### stc السعودية



## دمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

كجزء من التزامنا بالتوظيف العادل والنزاهة في مكان العمل، نسعى جاهدين لخلق ثقافة شاملة تقدر جميع الموظفين. وتعمل جهود التنوع والشمول لدينا على دمج جميع شرائح الموظفين لضمان تمتعهم جميعًا بالشمول والاحترام والتمكين.

نحن نتعاون مع "قادرون"، شبكة أصحاب الأعمال والإعاقة، لتقييم كيفية دمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة كأعضاء فعالين ومتساوين في القوى العاملة. ومنشأتنا حاصلة على شهادة "مواعمة" ومعتمدة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، مع إقرار باعتماد أفضل الممارسات والمعايير المتعلقة بخلق بيئات عمل مناسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

عبر مجموعة stc، تم تجهيز المباني بميزات مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة مثل مواقف السيارات الميسرة، والأبواب الواسعة، والمنحدرات، وقضبان الإمساك، وغير ذلك الكثير. وبمساعدة أداة تخطيط التوظيف لدينا، حددنا أفضل الأدوار المناسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المختلفة، مما يساعد على ضمان تعيين جميع الموظفين في أدوار تناسب قدراتهم بشكل أفضل، مدعومين ببيئة تراعي احتياجاتهم من حيث إمكانية الوصول الفعلية والتكنولوجيا والتواصل.

في عام 2023، زادت نسبة توظيف الخريجين الجدد من ذوي الاحتياجات الخاصة في stc السعودية بنسبة 12% تقريبًا من إجمالي توظيف الخريجين الجدد في برنامج احتضان المواهب (TIP)، كما زادت أيضًا في برنامج التدريب التعاوني (COOP).

قمنا في عام 2023 في جميع أنحاء المجموعة بزيادة عدد الموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة من 76 إلى 104 عبر مجموعة stc، وهو ما يمثل زيادة بنسبة 36.8% عن العام السابق. وتشمل المبادرات الأخرى التي ساعدت في هذه الزيادة ما يلي:

- نشر ورش عمل لغة الإشارة وثقافة الصم لجميع الموظفين.
- إقامة تعاون استراتيجي مع مجموعات الدفاع عن ذوي الاحتياجات الخاصة والمؤسسات التعليمية لإنشاء منظومة داعمة لجميع الموظفين.
- نشر شركة Solutions by stc سياسة برنامج المسؤولية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة التي تشجع على دمج الأشخاص أصحاب الهمم مع القوى العاملة لدينا.
- تضع شركة Sirar الأساس لخلق مكان عمل يتسم بالشمول؛ وشملت هذه التحضيرات تيسير الوصول لمساحات العمل المادية والمنصات الرقمية ومواد الاتصال، إلى جانب تبني ممارسات توظيف تتسم بالشمول تشدد على التوظيف النشط والنظر في المرشحين ذوي الاحتياجات الخاصة.

## مجموعة stc - الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة



104

السنة المالية 2023

76

السنة المالية 2022

78

السنة المالية 2021

| مجموعة stc |      |      | stc السعودية |      |      | الشمول والتنوع                        |
|------------|------|------|--------------|------|------|---------------------------------------|
| 2023       | 2022 | 2021 | 2023         | 2022 | 2021 |                                       |
| 104        | 76   | 78   | 70           | 67   | 70   | عدد الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة |





## برنامج إلهام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

يسعى برنامج إلهام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في مجموعة stc إلى خلق مكان عمل يتسم بالشمول للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة. تركز هذه المبادرة على العديد من المجالات الرئيسية لضمان الدعم والتكامل الشاملين، بما في ذلك:

- جذب الموظفين الجدد من ذوي الاحتياجات الخاصة وإلحاقهم بالعمل وتوظيفهم وتبسيط عمليات التوظيف لتقديم تجربة مرحبة بهم.
- التعلّم والتطوير
- تقديم فرص تطوير مُخصّصة للنمو المهني.
- المزايا والأجور
- ضمان الوصول العادل إلى المزايا، بما يعكس الاحتياجات المتنوعة للقوى العاملة لدينا.
- التواصل والثقافة
- غرس ثقافة تنظيمية تقدر التنوع والشمولية.
- إمكانية الوصول المادي والرقمي
- تعزيز كل من البيئات المادية والرقمية لتلبية الاحتياجات الفريدة للموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة.

شملت النتائج المهمة دمج الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في برنامج احتضان المواهب (TiP) وبرنامج التدريب التعاوني (COOP) التابعين لمجموعة stc، وتسجيل خمسة وثمانية موظفين جدد من خلال هذه البرامج، على التوالي.

## حماية حقوق العمال

تمثل حماية حقوق العمال جزءًا من قيمنا ومبادئنا الأساسية. ومن ثم، فإننا نعمل على وضع آليات وإجراءات وسياسات تتماشى مع الأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية وتحظر بشكل محدد وصارم انتهاكات قوانين العمل على النحو المنصوص عليه في منظمة العمل الدولية التي تفخر المملكة العربية السعودية بكونها عضوًا نشطًا فيها.

من خلال لجنة العمل لدينا، نسعى إلى ضمان حماية حقوق العمال عبر مجموعة stc والاستماع إلى أصوات الموظفين بشأن قضايا العمل المهمة مثل الأجور وساعات العمل، ويشارك أعضاء اللجنة، الذين يرشحهم زملاؤهم، في المفاوضات مع الإدارة لضمان علاقات عمل جيدة وحماية حقوق العمال.

في عام 2023، عقدت لجنة العمل جلستها السادسة خلال 18 ممثلًا، مع 18 ممثلًا مرشحًا من 5 مناطق مختلفة. وقادت العديد من المبادرات المؤثرة على مدار العام الماضي لتعزيز ظروف العمل وبيئة العمل بشكل شامل. وكان من بين هذه الإنجازات تنفيذ مبادرة توثيق العقود، التي تعمل على تبسيط عمليات التوثيق وضمان الوضوح والإنصاف لجميع الأطراف المعنية، بالإضافة إلى إطلاق تغطية التأمين الطبي لوالدي الموظفين، مما يوفر مزيدًا من الدعم لرفاهيتهم. علاوة على ذلك، لعبت اللجنة دورًا فعالًا في التنفيذ الناجح للتدريب الإلزامي في مجال الصحة والسلامة، مما يضمن أن القوى العاملة مجهزة جيدًا بالمعرفة اللازمة للحفاظ على ثقافة وبيئة آمنة.

بالإضافة إلى ما سبق، تضمن لجنة العمل الحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة مع الموظفين عبر مختلف المناطق وتلقي الشكاوى والاقتراحات، وكذلك الاستماع إلى احتياجات الموظفين وتوقعاتهم. في عام 2023، تلقت اللجنة أكثر من 750 شكوى واقتراحًا من موظفينا، تم التعامل مع العديد منها وحلها على الفور.

وأخيرًا، دعمت لجنة العمل أيضًا العديد من الموظفين بتغطية العلاجات الطبية التي عادةً لا يغطيها التأمين، والتي تسهلها فرق الموارد البشرية أيضًا. وشمل ذلك مساعدة الموظف على إضافة أطفاله الأيتام المتبنين إلى خطة تأمينه الطبي، ودعم الموظفين الذين يواجهون ظروفًا خاصة لتأمين قروض تكافل غير القابلة للاسترداد، وضمان تسجيل أي موظف متوفى في برنامج وفاء لحماية الدعم المستمر لعائلته.

## الإبلاغ عن التظلمات الداخلية

تلتزم مجموعة stc التزامًا صارمًا بحماية حقوق الموظفين وأصحاب المصلحة من خلال تزويدهم بآليات رقابة داخلية فعالة. وقد منحنا موظفينا الثقة التي تمكّنهم من التحدث بصراحة لضمان تطبيق قيمنا المؤسسية.

ويلتزم جميع موظفي مجموعة stc بالالتزام بمدونة قواعد الأخلاقيات لدى stc الذي يسلط الضوء على سياستها للتوظيف العادل وضمان احترام التنوع في مكان العمل، وتحظر المضايقة والتنمر وممارسات التوظيف غير العادلة بجميع أشكالها. ويتم التعامل مع انتهاكات هذه السياسات بحزم بواسطة الموظفين المختصين، ويجب على جميع الموظفين الإبلاغ عن هذه الانتهاكات من خلال قناة SPEAK-UP (الإبلاغ عن المخالفات). يتم التعامل مع جميع التظلمات بطريقة مهنية ومتميزة تحت إشراف خارجي.

بالإضافة إلى وجود إطار عمل قوي للتظلمات، فإننا نهدف إلى تقليل إجمالي عدد التظلمات في منشئها. ولقد خصصنا قناتين للرد على جميع استفسارات الموظفين المتعلقة بسياسات وإجراءات الموارد البشرية، وتم إصدار التذاكر لمراقبة المشكلات المثارة وضمان إغلاقها. كما نعمل باستمرار على زيادة وعي الموظفين بالسياسات والإجراءات المحدّثة من خلال الرسائل الإلكترونية وإشعارات الرسائل النصية القصيرة. علاوة على ذلك، تطبق جميع الشركات التابعة لمجموعة stc آليات للتظلم، مما يعزز التزامنا الشامل بمعالجة ومنع انتهاكات حقوق الإنسان أو التمييز أو التحرش عبر المجموعة بأكملها.

في عام 2023، لم يتم الإبلاغ عن أي تظلمات تتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان أو التمييز أو التحرش.

| مجموعة stc |       |      | stc السعودية |       |       | الحوادث التي تم الإبلاغ عنها من خلال قناة الإبلاغ عن الحوادث الداخلية         |
|------------|-------|------|--------------|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 2023       | 2022  | 2021 | 2023         | 2022  | 2021  |                                                                               |
| 1,448      | 1,136 | -    | 1,407        | 1,116 | 1,276 | عدد الحوادث المبلغ عنها (نظام التظلم الداخلي)                                 |
| 98%        | 100%  | -    | 100%         | 100%  | 100%  | النسبة المئوية التي تمت معالجتها أو حلها من هذه الحوادث (نظام التظلم الداخلي) |

\*ستلتي بيانات المجموعة Aqalat وIntigral Channels  
 \*بيانات المجموعة غير متاحة لعام 2021



## إدارة المواهب

نركز على تطوير المواهب وتدريب موظفينا. ويشمل ذلك تصميم وتحديد وتلبية مسارات التدريب المحددة وخطط التطوير والاحتياجات التدريبية المختلفة لكل موظف. ونضع أهدافًا سنوية ونصف سنوية لتنفيذ هذه الاحتياجات التدريبية ل خطة التطوير الفردية لكل موظف وهو ما يتم تنفيذه على يد متخصصين يتمتعون بالكفاءة والمعرفة في كل مجال محدد. ويتم كل ذلك من خلال أكاديمية stc بمساعدة شركات التدريب المؤهلة المتعاقد معها في مجالات التعلم والتطوير وفقًا لأعلى المواصفات والكفاءة الفنية.

يتم تنفيذ أنشطة التعلم والتطوير باستخدام طرق مختلفة، مثل التدريب في الفصول الدراسية والتدريب الرقمي، حيث تتم مراقبتها وتقييمها وفقًا لمعايير وطرق وأهداف ومؤشرات أداء محددة يتم تتبعها لضمان الفعالية. يتم تنفيذ برامج التعلم والتطوير وفقًا للسياسة والإجراءات المعتمدة وتتم إدارة عملية التعلم والتطوير من خلال نظام إدارة التعلم (LMS).

بالإضافة إلى ذلك، فإن قطاع القوى البشرية لدى stc حاصل على شهادة الأيزو 29990 عن "خدمات التعلم للتعليم والتدريب غير الرسمي - المتطلبات الأساسية لمقدمي الخدمات"، بالإضافة إلى شهادة الأيزو 29993 عن "خدمات التعلم خارج التعليم الرسمي" وكلاهما معياران دوليان معروفان يهدفان إلى تعزيز الشفافية والسماح بالمقارنة مع خدمات التعلم في جميع أنحاء العالم.

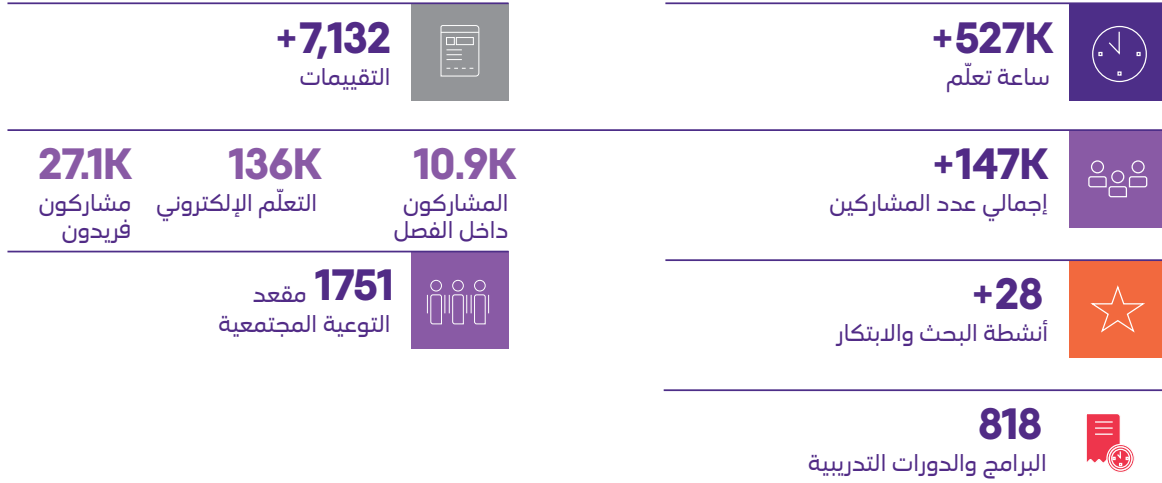
## التدريب والتطوير - أكاديمية stc

تقع مجموعة stc في طليعة الثورة الصناعية الرابعة ونتمتع بالصدارة في مجال الابتكار. ويتمثل هدفنا الشامل في إعداد الجيل القادم لواقع تكنولوجي مختلف تمامًا، ويوضح [بيان سياسة التدريب والتطوير](#) التزامنا بالاستثمار في التطوير الشخصي والمهني لموظفينا مع الحفاظ على تكافؤ الفرص.

### نحن نعمل، من خلال أكاديمية stc، على:

- اتباع نهج مخصص في التعلم واعتماد أفضل الممارسات
- تصميم حلول تعلم مخصصة لبناء قدرات الموظفين المستهدفين بناءً على احتياجات الأعمال
- تقديم حلول تعلم على مستوى مخصص لرفع القدرات على مستوى القطاع استنادًا إلى أهم الكفاءات المشتركة ونقص الجدارة والحاجة المخصصة للأعمال وإشراك موردي الأعمال
- إقامة الشراكات مع أفضل مقدمي خدمات التدريب لدعم تقديم أفضل حلول التعلم

### أكاديمية stc بالأرقام:



يلخص إطار التدريب والتطوير التزام أكاديمية stc بتعزيز نمو الموظفين والتقدم المهني. وتُعد خطة التطوير الفردية (IDP) عنصرًا أساسيًا في هذا الإطار والاستراتيجية الشاملة، وتُعتبر أداة محورية تُخصص أنشطة التطوير لضمان المواءمة مع احتياجات الأعمال المتطورة. وتعد خطة التطوير الفردية جهدًا تعاونيًا بين القادة والموظفين لتعزيز وتنمية التطوير الشخصي.

تحدد عملية التقييم الشاملة لدينا، التي تدمج الجوانب النفسية والسلوكية، نقاط القوة ومجالات التطوير. ويُستكمل ذلك بمجموعة من موارد التطوير الذاتي مثل المكتبات الرقمية الحديثة، التي تعتمد على الكفاءة ويتم تنسيقها لدعم رحلات التعلم للقادة والمهنيين على حدٍ سواء.

تستفيد أكاديمية stc من برامج التوجيه والتدريب لتعزيز المهارات الجديدة عملياً. وقد تم تصميم هذه البرامج لتسهيل نقل المعرفة مرة أخرى إلى مكان العمل، مما يعزز الأداء أثناء العمل. ويعد نظام إدارة التعلم (LMS) الفعال للأكاديمية الداعم الأساسي لمنظومة التعلم بأكملها، وهو حجر الزاوية في سياسة التعلم وتطوير المواهب لمجموعة stc. وتشمل السياسة عناصر مختلفة، بما في ذلك:

- مبادرات التطوير الذاتي
- برنامج التطوير الفردي (IDP)
- مجموعة من برامج التطوير المصممة خصيصاً لمختلف شرائح المواهب
- الوصول إلى مكتبات التعلم الإلكتروني الشاملة والمدارس الإلكترونية بما في ذلك: (مكتبة التعلم الإلكتروني لمجموعة stc، Coursera، LinkedIn Learning، Skillsoft، و Bookboon)

وتضمن هذه العناصر مجتمعة أن جميع موظفي مجموعة stc مجهزين بالمهارات والكفاءات اللازمة لتلبية متطلبات الأعمال، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمجموعة stc.

| مدرسة القادة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | مدرسة المهنيين                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | مدرسة تمكين الأعمال                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>الوصف</b></p> <p>يتمثل هدف مدرسة القادة في تطوير وتعزيز القدرات القيادية داخل المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، تحقق مدرسة القادة مسؤولية إدارة برنامج المنهج الدراسية على مستوى المجموعة لدعم التعلم المستمر والتطوير المؤهل للقادة.</p>                                                                                                | <p>مساعدة الموظفين على تحسين الأداء الوظيفي الحالي وإعدادهم للخطوة التالية في مساهمتهم المهني المستقبلي. يتم تقديم دورات التطوير المهني من خلال أكاديمية stc والمكتبات الرقمية والشراكات مع المؤسسات المرموقة سواء في الفصل الدراسي أو عبر المنصات الافتراضية.</p>                                                               | <p>من خلال هذا العرض، نهدف إلى دفع نمو الأعمال و مرونتها من خلال تزويد الموظفين بما يحتاجون إليه لأداء وظائفهم بشكل أفضل. ويشمل ذلك شركات التعلم، والتقييمات، والبحث والتطوير، والتعلم الرقمي، وإدارة المعرفة، وتمكين التعلم.</p>                       |
| <p><b>البرامج</b></p> <p>برنامج قيادة الشركات (CLP)</p> <p>تسارع النمو الاستراتيجي</p> <p>برنامج التميز الرقمي (DEX)</p> <p>برنامج التعلم المستمر</p> <p>برنامج قيادة Essentials stc</p> <p>برنامج القادة الناشئين للنساء</p> <p>جلسة الذكاء الاصطناعي التوليدي</p> <p>The LEAD - intigral by stc</p> <p>برنامج ONE Finance للتنمية</p> | <p>البرنامج القطاعي</p> <p>برنامج احتضان المواهب الرسمي للتعليم</p> <p>البرنامج المهني الاستراتيجي</p> <p>برنامج الشهادة</p> <p>برنامج رواد تحليلات البيانات</p> <p>تحسين المهارات وتطوير الموظفين (SEED)</p> <p>مسابقة إنترنت الأشياء</p> <p>برنامج استمرارية الأعمال</p> <p>برنامج المخاطر</p> <p>برنامج تعلم الاستراتيجية</p> | <p>المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)</p> <p>21 جلسة بحث وإبتكار</p> <p>3 أوراق بيضاء + عدة أوراق تخضع لعملية مراجعة/بحث</p> <p>4 منشورات وأوراق بحثية.</p> <p>6 شركات تعلم</p> <p>1751 مقعداً في التوعية المجتمعية</p> <p>برنامج استمرارية الأعمال</p> |

| مجموعة stc              |        |                          |        | برامج تطوير أكاديمية stc |
|-------------------------|--------|--------------------------|--------|--------------------------|
| متوسط عدد ساعات التدريب |        | إجمالي عدد ساعات التدريب |        | تطوير القادة             |
| الرجال                  | النساء | الرجال                   | النساء |                          |
| 29                      | 81     | 72,522                   | 15,472 | دورات تطوير القادة       |
| متوسط عدد ساعات التدريب |        | إجمالي عدد ساعات التدريب |        | التطوير المهني           |
| الرجال                  | النساء | الرجال                   | النساء |                          |
| 11                      | 43     | 99,874                   | 50,680 | دورات التطوير المهني     |
| متوسط عدد ساعات التدريب |        | إجمالي عدد ساعات التدريب |        | تمكين الأعمال وتطويرها   |
| الرجال                  | النساء | الرجال                   | النساء |                          |
| 19                      | 19     | 213,360                  | 26,193 | دورات تطوير الأعمال      |

## ملخص تدريب الموظفين

في عام 2023، تم توفير أكثر من 530,073 ساعة من التدريب لموظفي مجموعة stc، مع توفير 52% من ساعات التدريب هذه عبر الجلسات الشخصية والباقي من خلال منصات التعلم الإلكتروني. وخصص كل موظف في المتوسط لـ 39 ساعة من التدريب.

كما أعطينا الأولوية للتنوع والشمول من خلال تنفيذ برنامج تدريبي شامل عبر مجموعة stc. وقد ركزت هذه المبادرة على تعزيز ثقافة الاحترام والقبول والتفاهم في جميع أنحاء القوى العاملة لدينا. في عام 2023، تم تقديم أكثر من 5,318 ساعة من التدريب للموظفين في هذا المجال.

| مجموعة stc |         |         | التدريبات والتطوير                             |
|------------|---------|---------|------------------------------------------------|
| 2023       | 2022    | 2021    |                                                |
| 530,073    | 470,398 | 449,160 | إجمالي ساعات التدريب للموظفين                  |
|            |         |         | التدريب حسب النوع:                             |
| 276,206    | 213,459 | 4,904   | ● في الفصل الدراسي                             |
| 253,867    | 256,939 | 444,256 | ● التعلّم الإلكتروني                           |
|            |         |         | إجمالي ساعات التدريب للموظفين حسب نوع الجنس:   |
| 420,287    | 382,048 | 328,823 | ● الرجال                                       |
| 109,786    | 88,350  | 120,337 | ● النساء                                       |
|            |         |         | إجمالي ساعات التدريب للموظفين حسب فئة الوظائف: |
| 8,724      | 6,905   | 697     | ● الإدارة العليا                               |
| 78,328     | 78,980  | 60,150  | ● الإدارة الوسطى                               |
| 443,021    | 384,513 | 388,313 | ● الموظفون                                     |
|            |         |         | إجمالي ساعات التدريب للموظفين حسب الجنسية:     |
| 459,004    | 445,259 | 427,548 | ● الموظفون المواطنون                           |
| 71,069     | 25,139  | 21,612  | ● الموظفون غير المواطنين                       |
|            |         |         | إجمالي ساعات التدريب للموظفين حسب العمر:       |
| 264,432    | 143,732 | 201,435 | ● >30                                          |
| 243,320    | 297,051 | 219,579 | ● 31-50                                        |
| 22,321     | 29,615  | 28,146  | ● <50                                          |
|            |         |         | متوسط ساعات التدريب                            |
| 39         | 40      | 38      | متوسط ساعات التدريب/الموظف                     |
|            |         |         | متوسط ساعات التدريب حسب نوع الجنس:             |
| 36.7       | 37      | 28      | ● الرجال                                       |
| 80         | 85.7    | 10      | ● النساء                                       |
|            |         |         | متوسط ساعات التدريب حسب فئة الوظائف:           |
| 37.8       | 43      | 28      | ● الإدارة العليا                               |
| 55.3       | 58      | 42      | ● الإدارة الوسطى                               |
| 39.6       | 38      | 38      | ● الموظفون                                     |
|            |         |         | متوسط ساعات التدريب حسب العمر:                 |
| 129.9      | 91      | 134     | ● >30                                          |
| 27.7       | 35      | 26      | ● 31-50                                        |
| 11.1       | 19      | 18      | ● <50                                          |

| متوسط ساعات التدريب حسب الجنسية      |         |        |                                                                                                          |
|--------------------------------------|---------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 40.6                                 | 42      | 40     | ● الموظفون المواطنون                                                                                     |
| 46.7                                 | 26      | 22     | ● الموظفون غير المواطنين                                                                                 |
| التدريب على التنوع والشمول**         |         |        |                                                                                                          |
| 5,318                                | -       | -      | ● إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين في مجال التنوع والشمول                                       |
| التدريب على خصوصية البيانات وأمنها** |         |        |                                                                                                          |
| 22,422                               | -       | -      | ● إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين في مجال خصوصية البيانات وأمنها                               |
| التدريب على حقوق الإنسان             |         |        |                                                                                                          |
| 151,559                              | 196,034 | 40,724 | ● عدد الساعات المُخصّصة للتدريب على السياسات أو الإجراءات المتعلقة بحقوق الإنسان ذات الصلة بالعمليات     |
| 100%                                 | 100%    | 100%   | ● النسبة المئوية للموظفين المدربين على السياسات أو الإجراءات المتعلقة بحقوق الإنسان ذات الصلة بالعمليات. |

\* أُعيدت صياغة أرقام المجموعة وفقًا لمنهجيات محسنة وموحدة لحساب ساعات التدريب عبر المجموعة بأكملها بعد تنفيذ أحدث نموذج تشغيل المجموعة (GOM) من خلال الأكاديمية  
 \*\* تم نشر برنامج التدريب عبر المجموعة بأكملها في عام 2023 فقط.

## التدريب على التنوع والشمول

يُعد دعم التنوع وتعزيز الشمول من القيم الأساسية التي تدفع ثقافتنا التنظيمية، وندرك أهمية تبني التنوع وضمان الشمولية بين عملائنا وموظفينا وأصحاب المصلحة لدينا. وفي عام 2023، قدمنا تدريبات على التنوع والشمول لموظفينا في المملكة العربية السعودية.

## التدريب على خصوصية البيانات وأمنها

يُعد ضمان أمن البيانات واحترام لوائح الخصوصية من الجوانب الأساسية لعملياتنا. ويعهد إلينا عملائنا وموظفونا وأصحاب المصلحة بمعلوماتهم الشخصية، ومن واجبنا حمايتها بأقصى درجات العناية. ونأخذ هذه المسؤولية على محمل الجد. في عام 2023، واصلنا إعطاء الأولوية لهذا الالتزام من خلال توفير تدريب إلزامي في مجال خصوصية البيانات وحمايتها لموظفينا في شركة stc السعودية. بالإضافة إلى ذلك، في الربع الرابع، قمنا بتوسيع نطاق هذا التدريب الإلزامي ليشمل شركاتنا التابعة ومقاولينا، بناءً على دورات تدريبية ناجحة من السنوات السابقة.

## التدريب على حقوق الإنسان

في مجموعة stc، نركز على تدريب موظفينا على الالتزام بمبادئ حقوق الإنسان داخل المجموعة. وتتمثل سياستنا الرئيسية المتعلقة بمعالجة قضايا حقوق الإنسان في مدونة الأخلاقيات الخاصة بنا، والتي تغطي المجالات الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان مثل التوظيف العادل والصحة والسلامة وتعزيز ثقافة الإبلاغ عن المخالفات. بالإضافة إلى ذلك، نقدم تدريبًا آخر متعلقًا بحقوق الإنسان بما في ذلك -على سبيل المثال لا الحصر- حماية البيانات والخصوصية، بما في ذلك دورات تدريبية محددة للمقاولين. ونُعد هذه الدورات التدريبية إلزامية ويجب على جميع الموظفين إكمالها مرة واحدة على الأقل. في عام 2023، تم تقديم 6 دورات إلزامية، بإجمالي 13.8 ساعة تقريبًا لكل موظف مقارنة بالدورات التي قدمت في عام 2022 والتي بلغت عددها 23 دورة لمدة 32 ساعة. ويُعزى هذا الانخفاض في المقام الأول إلى حقيقة أن غالبية الموظفين قد أكملوا بالفعل الدورات المطلوبة في السنوات السابقة، مما أدى إلى حاجة عدد أقل من الأفراد إلى إعادة تلقيها في عام 2023.



## برامج تنمية الشباب

تحرص مجموعة stc تقدّمًا كبيرًا في تمكين الشباب وإشراكهم بشكل متزايد في مزيج القوى العاملة لديها، من خلال بيئة عمل جذابة وحائزة على الجوائز إلى جانب حوافز فريدة، ومن خلال برامج تمكين الشباب الداخلية.

ومع تزايد عدد الشباب الذين يتخرجون كل عام، هناك حاجة ملحة لدمجهم في سوق العمل والاستفادة من المواهب الشابة في القوى العاملة. وتعمل برامجنا الرائدة لتنمية المواهب على دعم الشباب في تحقيق إمكاناتهم الكاملة من خلال تحسين معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم.

في عام 2023، تخرج لدينا 678 فردًا من برامج احتضان المواهب عبر مجموعة stc. كما قدمنا 60 منحة دراسية للموظفين، منها 25 منحة من شركة stc السعودية. ويعد برنامجا خبير (SDP) وتطوير القادة (HiPo) حصريان لشركة stc السعودية، وخلال العام انضم 683 موظفًا لدينا إلى برنامج خبير و80 موظفًا إلى برنامج تطوير القادة.

**برنامج تنمية الكوادر القيادية عالية الإمكانات (HiPo)**

يستهدف مجموعة حصرية من الموظفين لتسريع تطويرهم ونموهم وبالتالي ضمان وجود مسار قيادي قوي لدى مجموعة stc والشركات التابعة لها.



## برنامج التطوير المتخصص (SDP)

يستخدم الإرشاد والتوجيه والتيسير لمساعدة موظفي مجموعة stc الموهوبين على التعلّم. ويركز على تطوير المشاركين في ثلاثة مجالات: الاستشارات والابتكار وأداء القوى العاملة.



## برنامج احتضان المواهب (TiP)

يهدف إلى تزويد الخريجين الجُدد بمجموعة متنوعة من المهام الوظيفية، والحضور المهني واسع النطاق، وفرصة العمل في مجموعة stc. يوفر برنامج احتضان المواهب 11 مسارًا مختلفًا للتطوير.



| مجموعة stc |      |      | stc السعودية |      |      | برامج تنمية المواهب الشابة                           |
|------------|------|------|--------------|------|------|------------------------------------------------------|
| 2023       | 2022 | 2021 | 2023         | 2022 | 2021 |                                                      |
| 176        | 175  | -    | 155          | 162  | 68   | برنامج التطوير المتخصص (SDP)                         |
| 627        | 739  | -    | 433          | 631  | 300  | برنامج احتضان المواهب (TiP)                          |
| 56         | 99   | -    | 43           | 81   | 57   | برنامج تنمية الكوادر القيادية عالية الإمكانات (HiPo) |
| 60         | 52   | -    | 25           | 15   | 16   | المنح الدراسية                                       |

ملاحظة: يعد برنامجا خبير (SDP) وتطوير القادة (HiPo) حصريان لشركة stc السعودية. أعيدت صياغة بيانات عامي 2021 و2022 لتحسين منهجيات جمع البيانات



## التوطين

يمثل خفض عدد المواطنين العاطلين عن العمل عنصرًا رئيسيًا ومُشتركَ عبر الرؤى الوطنية للبلدان التي نعمل فيها. ونحن ملتزمون بالتوطين كجزء من جهودنا لتحسين التمكين الاقتصادي للمجتمعات المحلية.

تشتمل مبادراتنا وبرامجنا التي تساعد في دعم توظيف واستبقاء الموظفين المواطنين على أهداف توطين في مجالات محدّدة (مثل البنية المؤسسية أو الاستراتيجية)، بالإضافة إلى برنامج خطة القوى العاملة الاستراتيجية لمدة ثلاث سنوات (الذي ينطوي على التكليف بتوظيف المواطنين في الأدوار الرئيسية وتطويرهم والاحتفاظ بهم)، وبرنامج المواهب للموظفين المواطنين، التي تلبي احتياجات الأشخاص ذوي الأهداف المختلفة. ويتمشى ذلك مع الأولويات والأجندات الوطنية لتعزيز مشاركة المواهب المحلية في القوى العاملة وتعزيز الأنظمة البيئية الاقتصادية التي نعمل فيها. وعلى هذا النحو، سجلنا مُعدّلات توطين تبلغ 92.5% و 26% و 53% للإدارة العليا في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية والبحرين والكويت، على التوالي.

| التوطين                                    | stc السعودية |        |      | stc البحرين |      |      | stc الكويت |      |      |
|--------------------------------------------|--------------|--------|------|-------------|------|------|------------|------|------|
|                                            | 2023         | 2022   | 2021 | 2023        | 2022 | 2021 | 2023       | 2022 | 2021 |
| مُعدّل التوطين في الإدارة العليا (%)       | 92.5%        | 91.5%  | -    | 26%         | 34%  | 31%  | 53%        | 67%  | 60%  |
| مُعدّل التوطين في إجمالي القوى العاملة (%) | 90.1%        | 89.5%  | -    | 51%         | 51%  | 53%  | 64%        | 65%  | 64%  |
| عدد الموظفين المواطنين                     | 2,634        | 2,365  | -    | 4           | 53   | 52   | 62         | 68   | 66   |
| إجمالي عدد الموظفين المواطنين              | 17,215       | 17,536 | -    | 128         | 133  | 129  | 250        | 261  | 268  |

\* تشمل شركة stc السعودية وجميع الشركات التابعة لها في المملكة العربية السعودية. لا تتوفر بيانات التوطين في المملكة العربية السعودية بالنسبة لجميع الشركات التابعة للعام 2021.

## مراجعة الأداء

من خلال إطار الجدارات الخاص بنا "جدارة"، نحدد التوقعات المشتركة للمهارات والأداء عبر القيادة الأساسية والجدارات الوظيفية المطلوبة من الأدوار المحددة في مجموعة stc. وبعد تقييمات الجدارة، نضع خطط تطوير فردية مصممة خصيصًا لكل موظف لسد أي نقص في الجدارة. بعد ذلك، نعمل على إدارة وتتبع أداء موظفينا من خلال الفحوصات المنتظمة، ومراجعات الأداء السنوية، وجلسات التطوير المهني السنوية للموظفين المستهدفين الموهوبين. ويتم تقييم أداء العمل لكل موظف من موظفي stc استنادًا إلى مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة في بداية كل عام.

| مراجعة الأداء                                     | stc السعودية |      |      | مجموعة stc |        |      |
|---------------------------------------------------|--------------|------|------|------------|--------|------|
|                                                   | 2023         | 2022 | 2021 | 2023       | 2022   | 2021 |
| نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعة تطوير الأداء*    | 100%         | 100% | 100% | 91%        | 82%    | -    |
| نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعة التطوير المهني** | 10.63%       | 100% | 100% | 35.7%      | 34.79% | -    |

\* لا تتوفر بيانات المجموعة لعام 2021 ولا تتوفر بيانات للمركز 3  
\*\* لا تتوفر بيانات المجموعة بالنسبة إلى channels و integral و Solutions

## إشراك الموظفين

يؤدي الموظفون المشاركون دورًا حاسمًا في ضمان نجاح أعمالنا على المدى الطويل ويكونون بمثابة القوة الدافعة التي وراء الابتكار ورضا العملاء والكفاءة التشغيلية. نسعى باستمرار إلى فهم احتياجات موظفينا في محاولة لضمان مشاركتهم وسعادتهم أثناء أدائهم لأدوارهم.

في عام 2023، أطلقنا بفخر مؤشر تجربة الموظفين (EEI) على مستوى المجموعة، وهو أداة قوية مصممة لتوصيل أصوات موظفينا الذين نقدرهم. ويجمع هذا الإطار الشامل بين استبيان التصورات واستبيانات نقاط الاتصال القائمة على المحفزات لاكتساب فهم عميق لتجارب الموظفين. ويستكشف استبيان التصور غرض العمل والتمكين، وديناميكية العمل والثقافة، والعلامة التجارية والرؤية. بينما تجمع استبيانات نقاط الاتصال التعقيبات عند نقاط الاتصال الحرجة خلال مراحل رحلة الموظف مثل التأهيل وما بعد التدريب ومراجعات الأداء.

وتتيح لنا هذه البيانات الثاقبة إجراء تحسينات استراتيجية، مما يضمن خلقنا لبيئة عمل يشعر فيها الجميع بالتمكين والدعم وتتوافق مع مهمتنا. بينما نمضي قدمًا، يحل مؤشر تجربة الموظفين محل مؤشر الصحة لدى stc، مما يعزز التزامنا بإعطاء الأولوية لتجربة الموظفين. كانت درجة استبيان التصور لعام 2023 لمجموعة stc 80.1 وبالنسبة لشركة stc السعودية كانت 80.7. وبلغ مُعدّل المشاركة 90% وهو مُعدّل غير مسبوق بالنسبة لشركة stc السعودية و88% بالنسبة لشركات المجموعة مقارنة بالاستبيانات المماثلة في السنوات الأخيرة. وهذا يشير إلى ثقة الموظفين في المجموعة وأهداف مؤشر تجربة الموظفين والتزامهم بتعزيز تجاربهم الخاصة.

| مجموعة stc |  | stc السعودية | إشراك الموظفين                   |
|------------|--|--------------|----------------------------------|
| 2023       |  | 2023         |                                  |
| 80.1       |  | 80.7         | مؤشر تجربة الموظفين<br>لعام 2023 |
| 88%        |  | 90%          | مُعدّل المشاركة لعام<br>2023     |

## أجور ومزايا الموظفين

نسعى جاهدين لتوفير أجور ومزايا تنافسية، مع تطبيق آليات لضمان حصول الرجال والنساء على أجر مماثل في المتوسط لنفس الوظيفة. ونقدم لموظفينا العديد من المزايا النقدية وغير النقدية، بما في ذلك برنامج الحوافز طويل الأجل القائم على الأسهم والذي يتم تقديمه للمسؤولين التنفيذيين ويرتبط بالأداء. حاليًا، لا ينطبق هذا البرنامج إلا على 1.3% من القوى العاملة فحسب، ولكننا نقدم أيضًا نظام الأجور التحفيزية القائم على الأداء لجميع الموظفين الذين يُظهرون أداءً عاليًا في العمل لمكافأة الإنجاز ونشر روح المنافسة وترسيخ هذه ثقافة التميز في مجموعة stc.

يحصل الموظفون من غير المسؤولين على مكافأة سنوية تستند إلى الأداء الفردي بينما يحصل الموظفون العاملون في وظائف المبيعات على مدفوعات عمولات المبيعات على أساس ربع سنوي. ويحصل جميع الموظفين على زيادة استحقاق سنوية بناءً على الأداء وحركة السوق ومعدلات التضخم وبالإضافة إلى مجموعة شاملة من المزايا، مما يضمن دعمًا عادلًا لكل من الرجال والنساء.

تشمل المزايا الرئيسية التي يتم تقديمها رعاية الأطفال ودعم تعليم الأطفال، ومساعدة الموظفين على إدارة مسؤولياتهم الأسرية إلى جانب حياتهم المهنية، بالإضافة إلى مساعدة الموظفين في الإدارة المالية من خلال قروض الإسكان وتسهيلات قروض السيارات، مما يساهم في الرفاهية العامة والاستقرار المالي. وتعد هذه المزايا جزءًا من التزام مجموعة stc بتبني بيئة عمل داعمة وشاملة لقوتها العاملة المتنوعة.

| stc الكويت |      |      | stc البحرين |      |      | stc السعودية |        |        | الأجور والمزايا القائمة على الأداء                 |
|------------|------|------|-------------|------|------|--------------|--------|--------|----------------------------------------------------|
| 2023       | 2022 | 2021 | 2023        | 2022 | 2021 | 2023         | 2022   | 2021   |                                                    |
| 417        | 434  | -    | 247         | 244  | -    | 10,490       | 10,827 | 11,162 | عدد الموظفين المستفيدين من الأجر القائم على الأداء |

## استقطاب الموظفين والاحتفاظ بهم

يُمكن هدفنا في جذب أفضل المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها لشغل جميع المناصب في شتى إدارات الشركة. ونود أيضًا ضمان تزويد الجيل القادم من القادة بالأدوات والمهارات والثقة اللازمة للأداء على أعلى مستوى. وبناءً على ذلك، نهدف إلى توظيف الأشخاص المناسبين في الوظائف المناسبة، مع وضع خطط التعاقب الوظيفي للاحتفاظ بالموظفين الرئيسيين.

| مجموعة stc                   |       |       | stc السعودية |      |      | تعيين الموظفين        |
|------------------------------|-------|-------|--------------|------|------|-----------------------|
| 2023                         | 2022  | 2021  | 2023         | 2022 | 2021 |                       |
| 2,386                        | 5,766 | 5,309 | 597          | 762  | 545  | إجمالي الموظفين الجدد |
| الموظفون الجدد حسب نوع الجنس |       |       |              |      |      |                       |
| 636                          | 2,275 | 1,190 | 218          | 287  | 215  | • النساء              |
| 1,750                        | 3,491 | 3,319 | 379          | 475  | 330  | • الرجال              |
| الموظفون الجدد حسب العمر     |       |       |              |      |      |                       |
| 973                          | 4,190 | 3,608 | 275          | 522  | 370  | • >30                 |
| 1,374                        | 1,542 | 1,383 | 313          | 231  | 170  | • 31-50               |
| 39                           | 34    | 28    | 9            | 9    | 5    | • <50                 |

| مجموعة stc                 |       |       | stc السعودية |       |      | مُعدّل ترك الموظفين               |
|----------------------------|-------|-------|--------------|-------|------|-----------------------------------|
| 2023                       | 2022  | 2021  | 2023         | 2022  | 2021 |                                   |
| 3.9%                       | 4.4%  | -     | 2.65%        | 3.54% | 2.9  | مُعدّل الترك (%)                  |
| 1,012                      | 4,371 | 4,678 | 303          | 413   | 352  | عدد الموظفين الذين تركوا المجموعة |
| مُعدّل الترك حسب نوع الجنس |       |       |              |       |      |                                   |
| 761                        | 2,854 | 2,989 | 73           | 89    | 62   | • النساء                          |
| 251                        | 1,630 | 1,689 | 230          | 324   | 290  | • الرجال                          |
| مُعدّل الترك حسب العمر     |       |       |              |       |      |                                   |
| 432                        | 2,967 | 3,229 | 158          | 211   | 149  | • >30                             |
| 555                        | 1,384 | 1,406 | 143          | 193   | 180  | • 31-50                           |
| 25                         | 20    | 43    | 2            | 9     | 23   | • <50                             |

## إجازة رعاية الطفل

نريد أن نسهّل على موظفينا العودة إلى العمل بعد إجازة رعاية الطفل، ولهذا ندعم الموظفين من خلال خيارات إجازة رعاية الطفل السخية، وخيارات رعاية الأطفال، والمساعدة في العثور على الرعاية التمريضية لأفراد الأسرة.

تتماشى سياسة إجازة رعاية الطفل مدفوعة الأجر لدينا مع قوانين العمل المحلية في كل البلدان التي نعمل فيها. وبموجب سياسة إجازة رعاية الطفل، يحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة براتب مدفوع الأجر بالكامل لمدة 10 أسابيع يتم توزيعها حسب الرغبة بدءًا من 4 أسابيع بحد أقصى قبل تاريخ الوضع المحتمل على النحو الذي تحدده وتعتمده هيئة طبية مرخصة. ويمكن للموظفين الذكور الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بالكامل لمدة ثلاثة أيام عمل في غضون خمسة عشر يوم عمل من تاريخ ولادة مولودهم الجديد.

على أي حال، إذا كان الطفل المولود من ذوي الاحتياجات الخاصة، يحق للموظفات تمديد إجازة الأمومة لمدة شهر واحد إضافي مدفوع الأجر بالكامل بعد انتهاء فترة إجازة الوضع ويحق لهن تمديد الإجازة لشهر إضافي آخر غير مدفوع الأجر. وتحصل النساء اللاتي لديهن أطفال في مرحلة ما قبل المدرسة على بدل رعاية أطفال سنويًا، كما يتم تقديم مزيد من الدعم للرجال والنساء عند إنجاب طفل حديث الولادة.

| 2023                |        |                             |        |                                           |        |                                       |        | الشركة       |
|---------------------|--------|-----------------------------|--------|-------------------------------------------|--------|---------------------------------------|--------|--------------|
| مُعدّل الاحتفاظ (%) |        | مُعدّل العودة إلى العمل (%) |        | العودة إلى العمل عند انتهاء الإجازة (عدد) |        | إجازة رعاية الطفل التي تم أخذها (عدد) |        |              |
| الرجال              | النساء | الرجال                      | النساء | الرجال                                    | النساء | الرجال                                | النساء |              |
| 100%                | 100%   | 100%                        | 100%   | 553                                       | 63     | 553                                   | 63     | stc السعودية |
| 100%                | 97%    | 100%                        | 97%    | 1,021                                     | 139    | 1,021                                 | 144    | مجموعة stc   |



## الصحة والسلامة والرفاهية

نعطي الأولوية لخلق بيئة عمل آمنة وصحية. والهدف من ذلك ليس حماية الموظفين والمقاولين من الإصابة والمرض فحسب، بل زيادة الإنتاجية وجودة العمل ورفع الروح المعنوية للموظفين والمقاولين أيضًا.

## الصحة والسلامة المهنية

ينصب تركيزنا الأساسي في مكان العمل على خلق ثقافة إيجابية بشأن السلامة تستند إلى مبادئ الوعي والوقاية والرعاية المناسبة. ويؤكد بيان سياسة التزام الإدارة بالصحة والسلامة المهنية على التزام الإدارة العليا لمجموعة stc بالصحة والسلامة المهنية ويحدد مسؤوليات السلامة لضمان الالتزام الفردي والمؤسسي لقوانين ولوائح وسياسات وإجراءات الصحة والسلامة ذات الصلة.

في عام 2023، حافظت مجموعة stc على شهادة الأيزو 45001، مما يؤكد مرة أخرى على التزام الشركة بالالتزام لكل من معايير نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OSHMS) الوطنية والدولية. كما يتوافق نظام إدارة الصحة والسلامة لدينا مع الكيانات التالية ويشكل لوائحنا الداخلية:

- مجلس الامتحانات الوطني للسلامة والصحة المهنية (NEBOSH)
- إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)
- كود البناء السعودي (SBC)
- الجمعية الوطنية للحماية من الحرائق (NFPA)
- توجيهات الهيئة العليا للأمن الصناعي (HCIS)
- متطلبات الدفاع المدني

تم تصميم نظام الصحة والسلامة بوضع الصحة والسلامة ورفاهية موظفينا كأولوية في كل مرحلة من مراحل رحلة عملهم. ومن أهم جوانب هذا النظام برنامج التعريف بالسلامة الذي يوفر لجميع الموظفين المعرفة اللازمة بشأن السياسات والإجراءات عبر مجموعة stc. وتضمن تدريبات الطوارئ المنتظمة استعداد الجميع للاستجابة بفعالية لحالات الطوارئ، مما يعزز ثقافة الاستعداد والمرونة. وقبل القيام بالمهام الحرجة، يتم إجراء تقييمات وتصاريح عمل شاملة لتحديد المخاطر المحتملة والحد منها. بالإضافة إلى ذلك، تعزز حملات التوعية المستمرة، بما في ذلك التدريب عبر الإنترنت واجتماعات صندوق الأدوات مع الموظفين والمقاولين، بروتوكولات السلامة وتعزيز ثقافة اليقظة والمسؤولية. ويتجاوز التزامنا من مرحلة الوعي إلى مرحلة العمل، حيث يتم إجراء تقييمات وفحوصات منتظمة لمخاطر السلامة لتقييم ومعالجة المخاطر والأخطار المحتملة أو مجالات التحسين.

في عام 2023، أنشأت شركة stc مجموعة رواد السلامة التي تتألف من أفراد متفانين مدربين على الإسعافات الأولية ومجموعة متنوعة من بروتوكولات السلامة. وتعمل هذه المجموعة بمثابة الذراع الممتدة لقسم الصحة والسلامة عبر المجموعة وتؤدي دورًا حيويًا في تعزيز بيئة عمل آمنة والحفاظ عليها. ومن خلال تعزيز نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، نستخدم برامج متطورة لإدارة مسؤوليات السلامة والأمان، بما في ذلك تسجيل وتتبع تقارير عدم الالتزام. ويتم إجراء عمليات فحص منتظمة لمواقع الأعمال في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية لضمان الالتزام للسلامة، مع تسجيل جميع النتائج بدقة. وعندما يقوم موظف أو مقاول بانتهاك معيار أو لائحة أو سياسة أو قاعدة محددة في ما يتعلق بالسلامة في مكان العمل، فإنه يتعرض لغرامات وعقوبات.

| مجموعة stc |      |      | stc السعودية |          |      | الوفيات/الإصابات المرتبطة بمكان العمل                         |
|------------|------|------|--------------|----------|------|---------------------------------------------------------------|
| 2023       | 2022 | 2021 | 2023         | 2022     | 2021 |                                                               |
| 0          | 0    | 0    | 0            | 0        | 0    | وفيات الموظفين المرتبطة بالعمل                                |
| 0          | 0    | 1    | 0            | 0        | 0    | وفيات المقاولين المرتبطة بالعمل                               |
| 0          | 1    | 0    | 0            | 1        | 0    | إجمالي إصابات الموظفين الخاضعة للتسجيل                        |
| 0          | 0    | 0    | 0            | 0        | 0    | الأمراض المهنية لدى الموظفين                                  |
| 0          | 0    | 0    | 0            | 0        | 0    | أحداث الإجهاد الحراري                                         |
| 0          | 0    | 0    | 0            | 0        | 0    | معدل الوفيات الناتجة عن الإصابة المرتبطة بالعمل               |
| 0          | -    | 0    | 0            | 0.008409 | 0.00 | معدل الحوادث الخاصة بالإصابات المرتبطة بالعمل الخاضعة للتسجيل |

\*بيانات المجموعة لعام 2022 غير متاحة بسبب عدم اكتمال بيانات ساعات عمل الموظفين من أجل حساب القيمة بدقة.

ملاحظة:  
تم حساب معدلات الإصابة المهنية بناءً على 200,000 ساعة عمل، وفقًا لمعايير إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA).

## دراسة حالة: ملايين ساعة عمل في شركة TAWAL بدون إصابات

إثباتًا للالتزام الراسخ بالصحة والسلامة المهنية، حققت شركة TAWAL إنجازًا كبيرًا في عام 2023: 4 ملايين ساعة عمل آمنة دون أي إصابات.

ولا يعكس هذا الإنجاز تفاني الشركة في رفاهية الموظفين والمقاولين وأصحاب المصلحة فحسب، بل يعد أيضًا دليلًا على فعالية مبادرات فريق الصحة والسلامة والأمن والبيئة (HSSE).

يتجلى التزام مجموعة stc بالصحة والسلامة في نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بها، والذي يغطي بطبيعته العمال من غير الموظفين الذين تتحكم المجموعة في عملهم، ويؤكد هذا النهج الشامل على الجهود الحثيثة التي تبذلها stc لضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع الأفراد المشاركين في عملياتها.

| stc السعودية |       |       | العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية                                                               |
|--------------|-------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2023         | 2022  | 2021  |                                                                                                                   |
| 152          | 62    | 74    | عدد جميع الموظفين والعمال من غير الموظفين ولكن تتحكم المجموعة في عملهم و/أو مكان عملهم، والذين يغطيهم هذا النظام  |
| 1.30%        | 0.54% | 0.64% | نسبة جميع الموظفين والعمال من غير الموظفين ولكن تتحكم المجموعة في عملهم و/أو مكان عملهم، والذين يغطيهم هذا النظام |

## تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقيق في الحوادث

نحن نحدد ونقيّم باستمرار جميع أنواع الأخطار المحتملة، ويشمل ذلك العوامل الفيزيائية أو الكيميائية أو البيولوجية أو البشرية الناشئة عن المواد أو الآلات والمعدات أو بيئة العمل أو عمليات الموظفين المتعلقة بجميع العمليات التجارية أو الخدمات بمجموعة stc، ولقد نفذنا تدابير تحكم معقولة وفعالة ومُجدية للحد من الآثار على سلامة وصحة موظفي المجموعة والمقاولين والأطراف الثالثة ذات الصلة.

تمت صياغة دليلنا لسياسات السلامة على وجه الخصوص من أجل تحديد المخاطر وتقييمها وإدارتها بشكل مستمر بالإضافة إلى تقليل الأخطار والمخاطر والحوادث، ووفقًا لسياسة stc، يُتعين على جميع العمال الحصول على نسخة من هذا الدليل لتوضيح كيفية إكمال أنشطة العمل بأمان. ويجب على المقاولين إنشاء وتقديم جميع المخططات المُخصّصة التي توضح نطاق العمل والمخاطر، بما في ذلك المواقع المقترحة لجميع المعدات والأنظمة والأجهزة المُستخدمة، بالإضافة إلى الوثائق ذات الصلة الخاصة بمراقبة تقييم المخاطر (RAC) وطرق الإجراء (MOP) وتقييم المخاطر وبيان الطريقة (RAMS).

قبل السماح للعمال بالدخول إلى الموقع، يجب على فرق السلامة والأمن تقديم التصريح. وتقوم هذه الفرق بإجراء عمليات تفتيش منتظمة بالإضافة إلى الاختبارات الروتينية والقياس والمعايرة للتركيبات النهائية لجميع الأنظمة النشطة والسلبية المرتبطة ببيئة السلامة. ونعمل على تحديد المخاطر وتدابير التخفيف والنتائج المحتملة، والاحتفاظ بسجلات لجميع الاقتراحات وتقييم المخاطر وإتاحتها للإدارة العليا في لوحة معلومات مراقبة إدارة المخاطر والإبلاغ بها. وعلاوة على ذلك، نطبق عمليات تسمح للعمال بالإبلاغ عن الأخطار والمواقف المتعلقة بالعمل. ويمكن لجميع العمال تقديم نموذج الإبلاغ عن حوادث الخسارة إلى مركز قيادة السلامة والأمن لدى المجموعة (SSCC). ويعمل فريق إدارة الحوادث (IMT) على تصفية هذه النماذج ويقوم، إذا لزم الأمر، بتصعيدها إلى مدير الحوادث/الطوارئ وفقًا لمصفوفة تصعيد حوادث السلامة والأمن.

يتعين على جميع موظفي stc والبائعين لديها ومورديها ومقاوليها ومقاوليها الفرعيين وزوارها اتباع سياسة وإجراءات السلامة والأمن الخاصة بنا والتأكد من الإبلاغ عن جميع الحوادث والأحداث الخطيرة والأخطار المحتملة والحوادث الوشيكة إلى قسم خدمات السلامة على الفور بحيث يمكن اتخاذ الخطوات اللازمة للحد من المخاطر وحماية الأشخاص. ونضمن قدرة الموظفين والبائعين والموردين والمقاولين والمقاولين الفرعيين والزوار من إبعاد أنفسهم عن مواقف العمل التي يعتقدون أنها قد تسبب الإصابة أو اعتلال الصحة، دون الخوف من الانتقام. وتعد هذه السياسة عنصرًا أساسيًا في التزامنا بتوفير بيئة عمل آمنة، مما يسمح بالإبلاغ الفوري عن المخاوف المتعلقة بالسلامة إلى خدمات السلامة (1616) للتخفيف الفوري من حدة المخاطر. ويضمن نهجنا عدم إجبار أي شخص على العمل في ظل ظروف غير آمنة، مما يحمي جميع الموظفين في المباني التابعة لمجموعة stc من المخاطر المحتملة. ونقلل المخاطر إلى أدنى مستوى ممكن عمليًا.

| مؤشرات التأهب للطوارئ والسلامة                       | stc السعودية |      |      | مجموعة stc |      |      |
|------------------------------------------------------|--------------|------|------|------------|------|------|
|                                                      | 2023         | 2022 | 2021 | 2023       | 2022 | 2021 |
| إجمالي عدد تدريبات الاستجابة للطوارئ التي تم إجراؤها | 220          | 139  | 128  | -          | -    | 382  |
| التحقيقات في حوادث السلامة التي تم البدء بها         | 1            | 0    | 6    | -          | -    | 29   |
| التحقيقات في حوادث السلامة التي تم إكمالها           | 1            | 1    | 6    | -          | -    | 30   |

لا تتوفر بيانات على مستوى المجموعة لعامي 2021 و 2022. إجمالي عدد تدريبات الاستجابة للطوارئ التي تم إجراؤها على مستوى المجموعة باستثناء Center 3



## العمل في أماكن مرتفعة

في شركة TAWAL، نقوم بتعهد الهيكل الأساسي الحيوي للأبراج إلى مقدمي الخدمات المدارة. وقد وضع مقدم الخدمات الإدارة لدينا سياسة التسلق والعمل في أماكن مرتفعة وقد تم تدريب جميع موظفيه بشكل جيد على المعايير الواردة في هذه السياسة. وتُعد هذه السياسات مُلزمة لجميع الأشخاص الذين يعملون في أماكن مرتفعة على أبراجنا.

ويضمن جزء من سياسة الصحة والسلامة والأمن لدينا على وجه التحديد عدم السماح بتسلق مواقع TAWAL والعمل في أماكن مرتفعة إلا للمقاولين الفرعيين الذين لديهم الشهادات والخبرات المطلوبة. ونؤكد من حصول مقاولينا الرئيسيين على شهادة رسمية معتمدة من الحكومة بشأن "العمل والإنقاذ في أماكن مرتفعة"، ويشمل نطاق هذه الشهادة تقييم مخاطر السقوط، وعناصر ومكونات نظام السقوط والتمركز والتعليق، ونظام الإنقاذ والاسترجاع، ونظام منع السقوط، وحبال الإنقاذ الأفقية الرأسية، وحساب وزن الجسم، ووضع خطة الاستجابة للطوارئ.

## التعرض للمجال الكهرومغناطيسي

تُبدى مجموعة stc التزامًا قويًا بحماية صحة الموظفين ورفاهيتهم. نضمن التزام جميع مواقع stc للوائح والمتطلبات الحكومية ذات الصلة المرتبطة بالمجالات الكهرومغناطيسية (EMFs). وقد طبقت مجموعة stc تدابير صارمة لحماية الموظفين من الأمراض المرتبطة بالعمل عن بُعد والتعرض للمجال الكهرومغناطيسي، بما في ذلك المساعدة الطبية في الموقع، وأطقم الإسعافات الأولية، ومعدات الوقاية الشخصية المناسبة، وصندوق أدوات الصحة والسلامة المهنية الخاص بالمجالات الكهرومغناطيسية. يستفيد موظفو ومقاولو شركة TAWAL من انخفاض مخاطر التعرض المباشر للمجال الكهرومغناطيسي، حيث ينطوي دور شركة TAWAL في صناعة أبراج الاتصالات بشكل أساسي على عوامل سلبية مثل الاستحواذ على الأراضي وإنشاء الأبراج بدلاً من الأعمال المتعلقة مباشرة بالهوائيات.

## التدريب على الصحة والسلامة

نركز بشكل كبير على التدريب على الصحة والسلامة من خلال أكاديمية stc، منصة التعلم الإلكتروني الخاصة بنا، مما يضمن حصول جميع الموظفين على أحدث المعلومات والتدريب الجيد فيما يتعلق بأهم قضايا الصحة والسلامة.

في عام 2023، قدمنا الحملات الرئيسية التالية للتدريب والتوعية بالصحة والسلامة لكل من الموظفين والمقاولين:

1. ورش عمل التدريب على السلامة: تزويد الموظفين بالمهارات والمعرفة بالسلامة التي يحتاجون إليها لأداء مهامهم بطريقة آمنة لهم ولزملائهم.
2. حملات التوعية بالسلامة: عقد اجتماعات صندوق الأدوات مع المقاولين حول موضوعات مهمة تتعلق بأنظمة العمل الآمنة وإبلاغ التعليمات والمبادئ التوجيهية للسلامة في مكان العمل من خلال قنوات وسائط stc التي يمكن الوصول إليها.
3. برامج التعريف بالسلامة للموظفين والمقاولين: رفع الوعي بسياسات وإجراءات السلامة وتحسين ثقافة السلامة في مكان العمل.
4. تدريبات منتظمة على الطوارئ والحرائق: قم بتوجيه الموظفين والمقيمين حول كيفية الاستجابة في حالات الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، تأكد من استعداد فريق الاستجابة للطوارئ (ERT) والأنظمة المتاحة.

علوة على ذلك، لترسيخ ثقافة قوية فيما يتعلق بالصحة والسلامة، تلتزم مجموعة stc بالممارسات التالية:

- إحاطات السلامة السابقة الفعالية: بالنسبة لأي فعالية تُعقد في مكان مغلق يضم أكثر من 25 مشاركًا، يجب على إدارات stc إعداد وتقديم عرض تقديمي للسلامة قبل بدء الفعالية.
- تدريب الموظفين: تتطلب مجموعة stc أن يتلقى جميع الموظفين تدريبًا على جوانب الصحة والسلامة ذات الصلة بأدوارهم الوظيفية المحددة قبل المشاركة في أي عمل يحتمل أن يكون خطيرًا.
- التدريب على إدارة الأزمات: تتولى إدارة السلامة مسؤولية توفير التدريب والإحاطات حول إجراءات الإخلاء المناسبة في حالة الكوارث الطبيعية أو الأزمات الأخرى.

وتساهم هذه التدابير المجتمعية في التزام مجموعة stc بالحفاظ على بيئة عمل آمنة وتعزيز ثقافة الصحة والسلامة في جميع أنحاء المجموعة.

في عام 2023، كجزء من برنامج التدريب على الصحة والسلامة، قدمنا أيضًا تدريبًا على الإسعافات الأولية لعائلات موظفينا لتزويدهم بمهارات الإسعافات الأولية الأساسية وتمكينهم من الاستجابة بفعالية لحالات الطوارئ، وفي stc البحرين، قمنا بتوزيع 700 مجموعة أدوات للسلامة من الحرائق على الموظفين وعائلاتهم للتأكيد على التزامنا برعاية موظفينا وعائلاتهم.

| مجموعة stc |        |        | stc السعودية |        |       | التدريب على الصحة والسلامة                               |
|------------|--------|--------|--------------|--------|-------|----------------------------------------------------------|
| 2023       | 2022   | 2021   | 2023         | 2022   | 2021  |                                                          |
| 45,162     | 34,244 | 10,531 | 31,448       | 28,000 | 9,028 | إجمالي ساعات التدريب على الصحة والسلامة المقدمة للموظفين |
| 5.32       | -      | -      | 2            | 245    | 0.78  | متوسط ساعات التدريب على الصحة والسلامة لكل موظف          |

## تعزيز جودة الحياة الصحية للموظفين

وفقاً لرؤية مجموعة stc، نبحث دائماً عن طرق جديدة تساعدنا على تحفيز موظفينا وزيادة الولاء للمجموعة. نقدم وفي الوقت الحالي خدمات مختلفة لا تغطيها وثائق التأمين النموذجية، مثل علاجات العقم وبرامج السمعة وبدلات التعليم لخواري الاحتياجات الخاصة وغير ذلك الكثير. وتتوافر جميع هذه الخدمات من خلال تطبيق stc HUB (منصة على شبكة الإنترنت الداخلية).

علاوةً على ذلك، تقدم مجموعة stc خدمات أخرى مثل لقاحات الأنفلونزا الموسمية، وحملات التبرع بالدم، وحملات التوعية بمرض السكري، وحملات التوعية بسرطان الثدي، ومنافسات السمعة، كل ذلك في محاولة لوضع صحة الموظفين في المقام الأول. كما يتم تقديم الخدمات الطبية وخدمات الرعاية الصحية غير المهنية بموجب "خدمة تمويل الاحتياجات الخاصة" حيث يتم توفير الحالات الطبية التي لا تغطيها وثائق التأمين.

وأخيراً، تساعد على تعزيز نمط حياة صحي وبيئة صحية من خلال تقديم مجموعة مختارة من المطاعم والمتاجر الكبرى الصحية داخل مجمع المقر الرئيسي لمجموعة stc، بما في ذلك ماكينات بيع للسلطات والمستلزمات الصيدلانية، وزيادة الوعي بالأنشطة البدنية مثل سباقات الماراثون والألعاب الاجتماعية للموظفين، وتعزيز طرق التشجيع على خلق مكان عمل واعي بيئياً وصديق للبيئة. نتخذ أيضاً الإجراءات اللازمة لتعزيز ودعم جودة الحياة المالية للموظفين ليس فقط من خلال تقديم أجور ومزايا تنافسية؛ وإنما أيضاً عبر تقديم المحاضرات وجلسات التوعية بخصوص إدارة الشؤون المالية.

تظهر مجموعة stc التزاماً قوياً بدعم المجتمع من خلال مبادراتها للتبرع بالدم. وفي عام 2023، نظمت مجموعة stc عدد 8 حملات للتبرع بالدم، مما وفر فرصاً للموظفين لإحداث تأثير إيجابي. وتسلط الاستجابة الحماسية، التي شملت تطوع 510 موظف للتبرع بالدم، الضوء على ثقافة الرعاية في مجموعة stc وتفانيها في تعزيز الصحة والرفاهية داخل المجموعة وخارجها.

### مجموعة stc

2023

### حملة التبرع بالدم

8

عدد مبادرات التبرع بالدم التي تم تنفيذها للموظفين

510

عدد الموظفين الذين تطوعوا في مبادرات التبرع بالدم

### دراسة الحالة: "طبيبك في الموقع"

تؤكد مبادرة "طبيبك في الموقع" في stc على التزامنا بصحة الموظفين وسلامتهم. فمن خلال تقديم الخدمات الطبية في مقر الشركة الرئيسي، توفر stc للموظفين إمكانية الوصول السهل إلى الاستشارات الطبية والتشخيصات والعلاجات البسيطة. تضمن هذه الخدمة حصول الموظفين على رعاية صحية فورية، مما يعكس تفاني stc في توفير مكان عمل داعم يتسم بالوعي الصحي.

### دراسة حالة: تقديم مشورات الصحة النفسية في stc الكويت

في محاولة لدعم الموظفين في التغلب على تحديات العمل، وتقديم المشورة المهنية، وحل نزاعات العمل، والتغلب على ضغوط العمل، أطلقت شركة stc الكويت حملة متميزة لمشورات الصحة النفسية. واستفاد أكثر من 60 موظفًا من هذا البرنامج وخضعوا لجلسات المشورة النفسية مع التركيز على التحديات النفسية من خلال تدريب بعض الموظفين على مهارات العلاج.