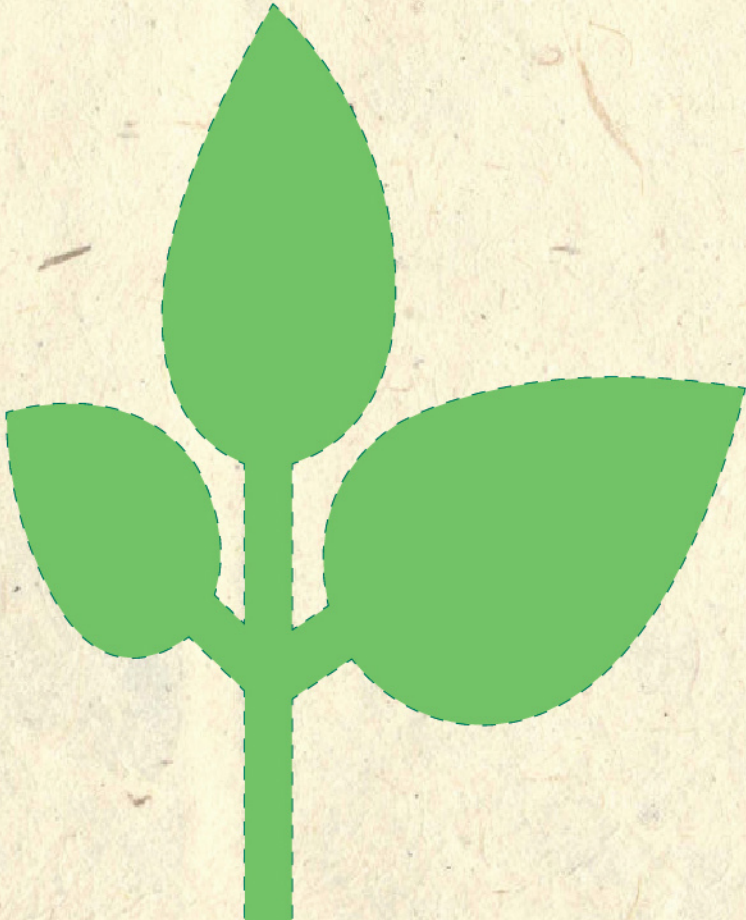




مجموعة صافولا

مجموعة صافولا

تقرير الاستدامة لعام ٢٠١١



الورقة البذرة التي تنمو !

الورقة التي يمكن زراعتها هي ورقة تلغائية التصلل وصديقة للبيئة تصنع من مواد تم استهلاكها (ليس هنالك حاجة لإحداث ضرر بالأشجار للحصول على هذه الورقة) ويتم تطعيمها بالبذور. وعندما تزرع الورقة في وعاء به تربة، تنمو البذور وتحول الورقة إلى سماد. وكل ما يتبقى لك بعد ذلك هي الزهور أو الأعشاب أو الخضروات ولن يكون هنالك أي فضلات. وبالتالي تصبح عملية الزراعة والنمو في غاية السهولة.

مالذي تحتاجه؟

- وعاء للزراعة
- بعض التربة الجيدة
- ورقة يمكن زراعتها
- ماء
- وركن مشمس



قص
هنا وأزرع





.١

الافتتاحية

كلمة العضو المنتدب

.٢

مجموعة صافولا في سطور

١. المقدمة

التوجه الاستراتيجي لمجموعة صافولا

استراتيجية مشروع التركيز

المخاطر الرئيسية التي تواجه عمل المجموعة

تمويل برامج المجموعة للمسؤولية الاجتماعية

الانجازات الأساسية لعام ٢٠١١م

استثمارات مجموعة صافولا

الأداء لعام ٢٠١١م

أهم المؤشرات المالية لعام ٢٠١١م

العالم الرئيسية لعام ٢٠١١م

توقعات المجموعة للعام المالي ٢٠١٢م

تقليل الاعتماد على الأرباح الرأسمالية

قائمة الدخل حسب القطاعات

٢. شركات المجموعة وحضورها الدولي

٣. رؤيتنا ورسالتنا

الرؤية

الرسالة

استراتيجتنا

أخلاقنا وقيمنا

.٦

٤. سياسة صافولا لمكافحة الفساد

أ. سياسة عدم تضارب المصالح

ب. سياسة عدم المتاجرة

ج. سياسة المعلومات السرية والالتزام

د. سياسة عمل مجلس إدارة الشركة

هـ. سياسة الإفصاح والشفافية

٥. الشراكات الأساسية للمجموعة في مجال المسؤولية الاجتماعية

برنامج إنجاز السعودية

وزارة العمل

شبكة التوظيف

مؤسسة سلطان بن عبدالعزيز آل سعود الخيرية

مكتب توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بالغرفة التجارية الصناعية بجدة

٦. جسور صافولا

٧. الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا

المجلس التنفيذي

مجلس الإدارة

مكونات وترشيح مجلس الإدارة

إجراءات تقييم الجهات القيادية العليا

٨. لجان مجموعة صافولا

لجان مجلس الإدارة

لجنة المراجعة

لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة

لجنة إدارة المخاطر

لجنة الاستثمار

لجنة المسؤولية الاجتماعية





٣

تقرير الاستدامة لمجموعة صافولا

٣٨

مجموعات أصحاب المصلحة كيف نقوم بالتواصل مع أصحاب المصلحة؟

المبادرات

التزاماتنا الاجتماعية

٤

التقارير

٤٨

أولاً : موظفينا

العمل في إطار أخلاقي

هياكل أجور الدولة

التحديد والمراجعة

سن العمل

فترة التجربة

التدريب والتطوير

التدريب والتطوير المستمر للعاملين

إدارة التدريب والميزانية وموجهات الاعتماد

الأهلية

الترشيح والتسجيل

أنواع التدريب

برنامج المتدرب الإداري

برنامج تدريب المرشد والزميل

نظام تقييم الأداء لمستوى الإشراف

والعاملين العموميين

نظام أهداف صافولا الذكية

نظام الكفاءات

الموجهات اللاحقة

قوى العمل وبرنامج التواصل مع الموظفين

البرامج التي تم تطويرها لموظفي المجموعة

١ . مشروع قروض مساكن موظفي صافولا

٢ . برنامج التكافل للموظفين في حالة الوفاة أو العجز الدائم أو المؤقت

٣ . صندوق تكافل الموظفين

السياسات المرتبطة الأخرى

مزايا الموظفين

توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مجموعة صافولا

معدل الإصابات

التقيد بالقوانين والنظم السارية

ثانياً : مجتمعنا

برامج المسؤولية الاجتماعية لمجموعة صافولا

برنامج دع الباقي لهم

مشروع إنجاز السعودية

أداء جسورنا الاجتماعية

جوانب مسؤولية المنتج

توجه التسويق في مجموعة صافولا

ثالثاً : بيئتنا

الاستراتيجية البيئية لمجموعة صافولا

المبادرات البيئية

تدريب العاملين على الوعي البيئي

٥

الملحق

٨٤

جدول مبادرة التقارير العالمية (GRI)

بيان تأكيد الجودة

الشهادة

الافتتاحية

كلمة العضو المنتدب

بسم الله الرحمن الرحيم

إنه لمن دواعي سروري أن أشارككم تقرير الاستدامة الأول لمجموعة صافولا. في هذا التقرير ستتعرفون على التوجه الإستراتيجي للمجموعة وأدائها العام للسنة المالية ٢٠١١م واستثماراتها، بالإضافة الى جهودنا في حوكمة الشركات ومبادرات المسؤولية الاجتماعية للمجموعة ونتائجها خلال العام ٢٠١١م.



أقصى العائدات لمساهمينا، والذي بدوره سيمكننا - بإذن الله - من توسيع وتعميق مساهمتنا الإيجابية في المجتمعات التي نعمل فيها.

الدكتور/ عبد الرؤوف محمد مناع

عضو مجلس الإدارة المنتدب

إن المبدأ الذي تنتهجه مجموعة صافولا هو المساهمة في تنمية المجتمع الذي تعمل فيه، فيما نسعى باستمرار إلى تطوير وتعميق إدراكنا لدورنا كشركة تعمل داخل المجتمع فيما يختص بتأثير أنشطتنا على المجتمعات التي نعمل فيها. لقد تحول الإطار العام لأنشطة مجموعة صافولا الى سلوك منهجي وأكثر استدامة، كما تقوم برامج المسؤولية الاجتماعية الخاصة بنا على مبادرات العون الذاتي المبتكرة وطويلة المدى والتي تقدم أثراً ذا قيمة مضافة لكافة أصحاب المصلحة لدينا. وإننا ندرك في صافولا أن نجاحنا كشركة لا يتمثل فقط في أدائنا المالي والأرباح التي نحققها، بل يتمثل أيضاً في مقدرتنا على المساهمة في تحقيق تنمية مستدامة في مجتمعنا. وعلاوة على ذلك، فإننا نؤمن بأن النجاح المستدام لا يكون إلا بتوفيق الله وإخلاص النية كما إن النمو المستدام هو من أهم العوامل التي ساهمت في تحقيق

قمنا بإطلاق مبادرتينا «المواثيق» و«الجسور» واللذان تنبعان من قيم وأخلاق المجموعة المتمثلة في انتهاج «الطريق المتوازن»، باعتبارها المنهجية الأساسية التي نتعهد من خلالها بالتزامنا العميق بمسؤوليتنا الاجتماعية تجاه جميع أصحاب المصلحة لدينا على المستويين الداخلي والخارجي على حدٍ سواء.

من خلال مبادرة «مواثيق صافولا»، نلتزم بضمان احترام العقود التي نقوم بإبرامها مع العاملين والموردين والبائعين والمساهمين على حدٍ سواء، فيما نعمل من خلال مبادرة «الجسور» على إطلاق العديد من البرامج المصممة خصيصاً لتنمية المجتمع على المدى الطويل. جسورنا هي عبارة عن برامج قائمة على فاعلية المبادرات والمساهمة الذاتية، وهي تهدف إلى توفير الفرص أمام الأشخاص ذوي الإعاقة لبلوغ مرحلة الاعتماد على النفس والإنتاجية الذاتية.

الافتتاحية

كلمة العضو المنتدب

الحيوية علم البيئة الطبيعية
الرعاية الصحية
مستدامة ربيع الطاقة
البيئية العالمية
محافظة خضراء الطاقة
مستدامة
متجدد
طبيعية حافظوا
مهتم على الأرض
أوراق الأشجار علم البيئة
نظيفة النباتات الأشجار
البيئية المحافظة
ربيع متجدد
التدوير نظيفة
عضوية مستدامة
ربيع صحية
فعال علم البيئة
محافظة



مجموعة صافولا في سطور

١. المقدمة

التوجه الاستراتيجي لمجموعة صافولا
استراتيجية مشروع التركيز
المخاطر الرئيسية التي تواجه عمل المجموعة
تمويل برامج المجموعة للمسؤولية الاجتماعية
الإنجازات الأساسية لعام ٢٠١١ م
استثمارات مجموعة صافولا
الأداء لعام ٢٠١١ م
أهم المؤشرات المالية لعام ٢٠١١ م
المعالم الرئيسية لعام ٢٠١١ م
توقعات المجموعة للعام المالي ٢٠١٢ م
تقليل الاعتماد على الأرباح الرأسمالية
قائمة الدخل حسب القطاعات
٢. شركات المجموعة وحضورها الدولي
٣. رؤيتنا ورسالتنا
الرؤية
الرسالة
استراتيجيتنا
أخلاقنا وقيمنا

٤. سياسة صافولا لمكافحة الفساد

أ. سياسة عدم تضارب المصالح

ب. سياسة عدم المتاجرة

ج. سياسة المعلومات السرية والالتزام

د. سياسة عمل مجلس إدارة الشركة

هـ. سياسة الإفصاح والشفافية

٥. الشراكات الأساسية للمجموعة في مجال المسؤولية الاجتماعية

برنامج إنجاز السعودية

وزارة العمل

شبكة التوظيف

مؤسسة سلطان بن عبدالعزيز آل سعود الخيرية

مكتب توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بالغرفة التجارية الصناعية بجدة

٦. جسور صافولا

٧. الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا

المجلس التنفيذي

مجلس الإدارة

مكونات وترشيح مجلس الإدارة

إجراءات تقييم الجهات القيادية العليا

٨. لجان مجموعة صافولا

لجان مجلس الإدارة

لجنة المراجعة

لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة

لجنة إدارة المخاطر

لجنة الاستثمار

لجنة المسؤولية الاجتماعية



662.25



952



1861.56

1622.88



Savola Foods

2.33

7.20

15

١. المقدمة

مجموعة صافولا هي شركة مساهمة عامة سعودية مسجلة في سوق الأسهم وهي من أكبر الشركات متعددة الأنشطة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا الوسطى، وهي تدير قطاعات متعددة وهامة من قطاعات الأعمال التجارية. لقد تم تأسيس المجموعة في عام ١٩٧٩م، برأس مال قدره ٤٠ مليون ريال سعودي، حيث نمت بشكل متواصل وكبير خلال عدة سنوات ليصل رأسمالها إلى ٥ مليارات ريال سعودي



مجموعة صافولا
The Savola Group

١٦٦ منفذ بيع وسوبر ماركت وهايبر ماركت. وفيما يختص بالموارد البشرية، تعزز مجموعة صافولا بتوظيفها لما يفوق ٥,٠٠٠ سعودياً وسعودياً، محققة بذلك نسبة سعودة تصل إلى ٣٥٪ من إجمالي موظفيها في المملكة، والذين يتجاوز عددهم ١٤,٠٠٠ موظفاً. وعلاوة على ذلك، فلن غالبية العاملين في الإدارة العليا للمجموعة داخل المملكة وخارجها هم من السعوديين. هذا ويبلغ إجمالي القوى العاملة في المجموعة حوالي ١٧,٠٠٠ موظفاً. ويبلغ عدد مساهمي المجموعة حوالي ١٦٠,٠٠٠ مساهم، وقد تم تصنيفها في المرتبة الـ ١٣ بين أفضل ١٠٠ شركة سعودية لعام ٢٠١١م وفقاً للتقرير الصادر عن صحيفة الاقتصادية.

ولتصبح إحدى أنجح مجموعات الأغذية متعددة الجنسيات وأسرعها نمواً في منطقة الخليج والشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا الوسطى، بنطاق واسع من الأنشطة التجارية والتي تتضمن ثلاث قطاعات رئيسة وهي قطاع الأغذية (زيوت الطعام والسكر والمكرونه) وقطاع التجزئة وقطاع البلاستيك. كما تمتلك الشركة استثمارات كبيرة في مجالات واسعة من شركات المساهمة والصناديق الاستثمارية والشركات العقارية السعودية الرائدة والمدرجة في سوق الأسهم السعودية ولا تتلقى أي مساعدة مالية من الحكومة. تمتلك صافولا حالياً حصة قدرها ٦٢٪ من سوق زيوت الطعام وحصة قدرها ٦٨٪ من سوق السكر في المملكة العربية السعودية بالإضافة إلى



المخاطر الرئيسية التي تواجه عمل المجموعة

لايخلو أي قطاع اقتصادي من مخاطر محتملة، لذا فإن مجموعة صافولا باعتبارها كياناً اقتصادياً تتعرض لبعض المخاطر ناتجة عن طبيعة الأنشطة الاقتصادية التي تقوم بها في مجال السلع الأساسية مثل السكر وزيتوت الطعام، بالإضافة إلى المواد الخام لقطاع البلاستيك



الإنجازات الأساسية لعام ٢٠١١م :

حققت المجموعة إنجازاً قياسيماً بتحقيقها أرباحاً تشغيلية بلغت ١مليار ريال سعودي، وذلك على الرغم من:

- الزيادة في أسعار السلع ومشاكل توريد المواد الخام.
- إنعكاسات الربيع العربي في عدد من الدول التي تعمل فيها.

ولقد تم تصنيف مجموعة صافولا في المرتبة الأولى على مستوى المملكة العربية السعودية وفي المرتبة الثانية على مستوى العالم العربي في حوكمة الشركات والشفافية، وذلك وفقاً لتصنيف ستاندرد آند بورز (S&P) بالتعاون مع معهد حوكمة ومؤسسة التمويل الدولية (IFC).

تمويل برامج المجموعة للمسؤولية الاجتماعية:

من منطلق معرفتها بأهمية مساهمة مجموعة صافولا في تطوير المجتمع الذي تعمل فيه، قام مجلس إدارة المجموعة بتبني قراراً بتخصيص ٨٪ من صافي أرباح المجموعة التشغيلية السنوية من قطاعاتها الرئيسية لدعم برامج المسؤولية الاجتماعية التي تتبناها المجموعة. لذلك نجد أن ميزانية المسؤولية الاجتماعية للمجموعة لا تتأثر بأي عوامل اقتصادية غير مباشرة أو أزمات عالمية.

يمكن أن تتمثل المخاطر الرئيسية في إمكانية تعرض عمليات المجموعة إلى تذبذب أسعار المواد الخام والعملات والإغراق والمنافسة الحادة وغير شريفة على أسعار منتجاتها في الأسواق المحلية والإقليمية. كما توجد بعض المخاطر الاقتصادية والسياسية في البلدان التي تعمل فيها مجموعة صافولا، ومخاطر أخرى متعلقة بدخولها أسواقاً جديدة في المنطقة وفقاً لاستراتيجية التوسع الخاصة بها. بالإضافة إلى ذلك، هناك مخاطر يمكن أن تواجه المجموعة نتيجة لتعدد استثماراتها التي تستحوذ من خلالها على حصص في شركات وصناديق مختلفة محلية وعالمية. وتدير المجموعة هذه المخاطر من خلال مجلس إدارتها ولجنة إدارة المخاطر الخاصة بها ومختلف الإدارات وفرق العمل في الشركات الفرعية.

التوجه الاستراتيجي لمجموعة صافولا

لقد واصلت المجموعة توجهها الاستراتيجي، والمتمثل في تكثيف تركيزها على مجالات عملها الرئيسية:

- قطاع الأغذية والذي تديره من خلال شركاتها الفرعية شركة صافولا للأغذية والتي تعمل في مجال زيوت الطعام والسكر والمكرونة.
- قطاع التجزئة والذي تديره من خلال شركاتها الفرعية شركة العزيزية بنده المتحدة، والتي تدير وتشغل أعمال بنده للبيع بالتجزئة (متاجر السوبر ماركت والهايبرماركت).
- قطاع البلاستيك والذي تديره من خلال شركاتها الفرعية شركة صافولا لأنظمة التغليف، والتي تعمل في مجال البلاستيك.



استراتيجية مشروع التركيز

يهدف التوجه الاستراتيجي للمجموعة إلى منح المزيد من الاستقلال للشركات التابعة لها لإدارة وتشغيل أعمالها الخاصة، ويتم تحقيق ذلك عن طريق منح الرؤساء التنفيذيين ومجالس الفروع المزيد من الاستقلالية في إدارة الشركات واتخاذ القرارات. يتبع الرئيس التنفيذي لكل شركة تابعة للمجموعة مباشرة إلى رئيس هذه الشركة وتحفظ المجموعة بأغلبية تمثيلها في جميع مجالس إدارة الشركات التابعة لها، بمن فيهم الخبراء الخارجيين (المحليين أو الدوليين) كأعضاء في مجلس الإدارة من ذوي الخبرة المتخصصة في القطاعات المعنية. كما يتم تمثيل مالكي حصص الأقلية في هذه المجالس.

لتطبيق النموذج الجديد، قامت شركة صافولا بتطوير نموذج تنظيمي وحوكمة جديد لحماية مصالح المساهمين، والتقليل من احتمالات التعرض للمخاطر، والمحافظة على قيم وثقافة المجموعة. وهذا سيعين المجموعة على تحقيق أهدافها، فيما تقوم بأداء دورها على الوجه المطلوب كشركة مسجلة في سوق الأسهم تجاه المساهمين والجهات الرسمية.

يتوقع أن يدعم هذا التوجه الاستراتيجي القطاعات الرئيسية للمجموعة في تحديد وتنفيذ استراتيجياتهم في إطار المعايير المالية التي يتم وضعها بواسطة المجموعة، كما يوفر هذا التوجه الاستراتيجي للمجموعة درجة أكبر من المرونة في الاكتتابات الخاصة private placements على جميع مستويات المجالات الرئيسية لأعمال المجموعة، كما يتيح للمجموعة تعزيز فرصها للعمل في قطاعات جديدة والتركيز بصورة أفضل على الاستراتيجية العامة للمجموعة لتحقيق أهداف جميع أصحاب المصلحة لديها. وأخيراً سيسمح ذلك لمجموعة صافولا بالتحول التدريجي إلى شركة مالية قابضة، الأمر الذي يتوقع له أن يعمل على تحسين أداء الشركة ودعم نمو مجالات عملها الرئيسية وتعزيز قيم مساهميتها.



استثمارات مجموعة صافولا



وفقاً للتقرير السنوي لعام ٢٠١١م فإن مجموعة صافولا تملك حصة رئيسية في رأسمال شركة المراعي للألبان (٣٠٪)، وشركة هرفي للخدمات الغذائية (٤٩٪) وشركة كنان الدولية للتطوير العقاري (٣٠٪) وشركة تعمير الأردنية (٥٪) وشركة دار التمليك (٥٪)، وهي مساهم مؤسس في شركة مدينة المعرفة الاقتصادية في المدينة، ومساهم مؤسس أيضاً في مدينة الملك عبدالله الاقتصادية في مدينة رابغ في المملكة.

الأداء لعام ٢٠١١م :

بلغت عائدات العام ٢٠١١م مبلغ وقدره ٢٥,٢ مليار ريال سعودي، بزيادة بلغت ١٩,٨٪ عن العام الماضي. كما بلغ صافي الدخل الموحد للعام ٢٠١١م مبلغ وقدره ١,٢ مليار ريال سعودي، بزيادة بلغت ٣٥,٦٪ مقارنة بصافي الدخل الموحد للعام الماضي، والذي بلغ ٨٨٦,٧ مليون ريال سعودي.

ولقد قامت مجموعة صافولا مؤخراً باعتماد استراتيجية التركيز في أنشطتها (Focus Strategy)، الأمر الذي يمكن المجموعة من التركيز على تطوير مجالات عملها الرئيسية والمتمثلة في الأغذية وتجارة التجزئة والبلاستيك. كما ستسمح هذه الاستراتيجية للمجموعة بالاستثمار في الشركات ذات العلاقة بأنشطتها الرئيسية، بحيث تحافظ على امتلاكها حصة رئيسية في شركات متميزة مثل شركة المراعي (لمنتجات الألبان والأغذية) وشركة هرفي للخدمات الغذائية والتي تدير سلسلة مطاعم الأغذية السريعة.

كما هو معلوم فإن حقوق الإنسان في المملكة العربية السعودية تقوم على قوانين الدين الإسلامي والشريعة الإسلامية، كما تولي مجموعة صافولا اهتماماً خاصاً بتطبيق قوانين العمل والقوانين ذات الصلة بأعمالها في البلدان التي تعمل فيها، وتضع ذلك في الاعتبار في كافة اتفاقيات الاستثمار التي تبرمها.

٣٠٪	٣٠٪	١١٪	٤٩٪	٣٠٪	٥٪
					
المراعي	كنان	مدينة المعرفة الاقتصادية	هرفي	دار التمليك	تعمير الأردنية القابضة

توقعات المجموعة للعام المالي ٢٠١٢ م

قائمة الدخل حسب القطاعات

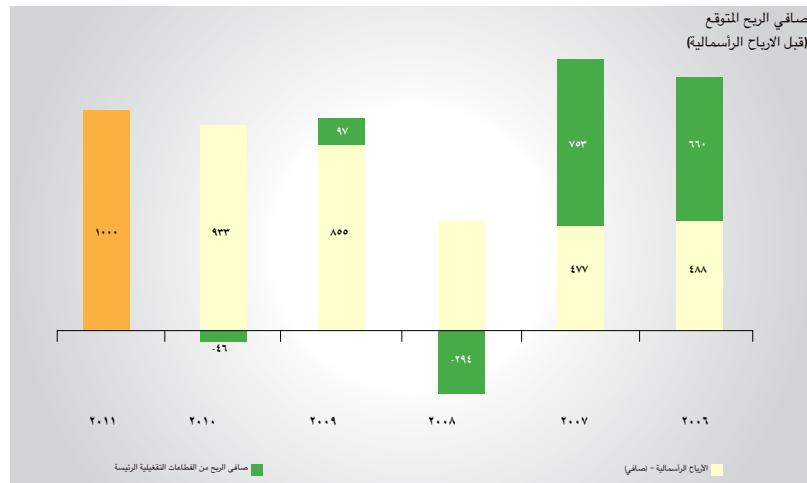
لكامل العام ٢٠١٠ م

قطاع الأذنية	٢٠١٠				٢٠٠٩			
	الإيرادات	إجمالي الأرباح	الأرباح قبل الفائدة والضرائب	صافي الدخل	الإيرادات	إجمالي الأرباح	الأرباح قبل الفائدة والضرائب	صافي الدخل
زيتو الطعام الأسواق الناشئة*	٦,٠١٤	١,٠٣٣	٦٢٨	١٤٧	٤,٩٢٤	٨٨٠	٥١١	٢٤٤
زيتو الطعام الأسواق الجديدة	٩٨٩	١٢٤	(٢٣)	(٤١)	٨١٢	٩٧	٦	(٧)
إجمالي نشاط زيتو الطعام	٧,٠٠٤	١,١٥٨	٦٠٥	١٠٥	٥,٧٣٥	٩٧٨	٥١٧	٢٣٧
نشاط السكر	٥,٠٢٣	٣٤٢	٢١٦	١٢٩	٣,٦١٦	٤٢٥	٣٤٢	١٦٥
إجمالي نشاط الأذنية	١٢,٠٢٧	١,٤٩٩	٨٢١	٢٣٤	٩,٣٥١	١,٤٠٣	٨٦٠	٤٠١
قطاع التجزئة								
المملكة العربية السعودية	٧,٥٩٩	١,٦٢٦	١٤٦	١٠٦	٦,٦٤٠	١,٢٠٧	٦٩	٨٢
منطقة الخليج العربي	٥٩٢	١٠٧	٨	٧	٦٢٥	١٠٥	٥	٢
إجمالي نشاط التجزئة	٨,١٩٢	١,٧٣٣	١٥٤	١١٢	٧,٢٦٦	١,٣١٢	٧٤	٨٤
أنظمة التغليف	٨٨٤	١٥٦	١١٨	١٠٠	٧٥١	١٤٩	١١٢	١٠٣
العقارات	.	.	٣٦	٣٦	.	.	٠	٠
الامتياز	٤٤	٢٦	(١)	(٢)	٤٤	٢٠	(٩)	(١٧)
شركة هرفي للخدمات الغذائية	.	.	٦١	٢٥٦	٥١٨	١٦٥	١١٨	١١٣
حصصة صافولا في شركة المراعي	.	.	٣٨٢	٣٨٢	.	.	٣٠٥	٤٩٥
الإثارة العامة/ الاستعدادات/ وانخفاض قيمة الأصول	(١١٧)	(٠)	(٧٣)	(٢٣٣)	(١٢)	٥٩	(٩١)	(٢٣٨)
الإجمالي - قبل التسوية	٢١,٠٢٩	٣,٤١٥	١,٤٩٩	٨٨٧	١٧,٩١٧	٣,١٠٧	١,٣٧٨	٩٥٢
التسويات الختامية								
انخفاض قيمة الأصول				٢٤١				٢٢٢
الأرباح الرأسمالية				(١٩٥)				(٣١٨)
صافي الربح بعد التسوية				٩٣٣				٨٥٥

* الأسواق الناشئة تشمل الجزائر والمغرب والسودان

بصورة متوافقة مع سياسة تعزيز الإفصاح والشفافية الخاصة بها، أعلنت المجموعة توقعاتها المالية للعام المنتهي في ٢٠١٢ م، والتي تشير إلى أن صافي دخل المجموعة سيبلغ ١,٢ مليار ريال سعودي (قبل الأرباح الرأسمالية والبنود الاستثنائية). ويتوقع أن يبلغ صافي الدخل (قبل الأرباح الرأسمالية والبنود الاستثنائية) للربع الأول من العام ٢٠١٢ م ٢٢٠ مليون ريال سعودي إن شاء الله.

تقليل الإعتماد على الأرباح الرأسمالية (بملايين الريالات)



أهم المؤشرات المالية لعام ٢٠١١م

- سجلت المجموعة لأول مرة في تاريخها أعلى صافي ربح (قبل الأرباح الرأسمالية والبنود الاستثنائية) للعام ٢٠١١م، حيث بلغ ١,٠٨ مليار ريال وبزيادة نسبتها ١٥,٨٪ عن العام الماضي والتي بلغت ٩٢٣ مليون ريال.
- بلغ الربح التشغيلي ١,٨ مليار ريال، مقابل ١,٥ مليار ريال للفترة المماثلة من العام السابق ٢٠١٠م وذلك بارتفاع قدره ٢٠٪.
- بلغت ربحية السهم للعام ٢,٤٠ ريال، مقابل ١,٧٧ ريال للفترة المماثلة من العام السابق ٢٠١٠م.
- توزيع ٦٥٠ مليون ريال أرباحاً نقدية على مساهمي المجموعة للعام ٢٠١١م.



- تحقيق المجموعة المركز الأول على مستوى المملكة في مجال حوكمة الشركات والثاني عربياً وفقاً للدراسة التي قام بها معهد حوكمة الاقليمي واستاندرند أند بور ومؤسسة التمويل الدولية والتي نشرت نتائجها في فبراير ٢٠١١م.
- المواصلة في تبني برامج المسؤولية الاجتماعية من خلال مبادرة مركز صافولا لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (مكين) ، ودعم نشاط الحرفيات، ومؤسسة إنجاز السعودية، ومركز الريادة والقيادة وبرنامج دع الباقي لهم لأسواق بنده.
- الاستعانة بجهة مستقلة سنوياً لتقييم مدى تطبيق وإلتزام المجموعة بمعايير حوكمة الشركات الصادرة من هيئة السوق المالية وإصدارها تقريراً يوضح نقاط الضعف والقوة في عملية التقييم.

- بيع المجموعة لحصتها في أراضي مملوكة لها بمدينة الرياض وجدة وتحقيق أرباحاً رأسمالية بلغت ١٥٣ مليون ريال، وتوقيع عقد لبيع حصتها في أراضي تقع بالمدينة المنورة إلى شركة مدينة المعرفة الاقتصادية بقيمة ٦٣١ مليون ريال، حيث يتوقع أن تحقق المجموعة منها ٢٣١,٤ مليون ريال أرباحاً رأسمالية خلال العام ٢٠١٢م .
- زيادة رأسمال شركة صافولا للأغذية من ٥٠٠ مليون ريال إلى ٢,٢ مليار ريال .
- إطلاق صافولا تركيا منتج زيت الزيتون بالعلامة التجارية يودوم بالاسواق التركية وتحقيق حصة سوقية بلغت ١٥٪ في عام واحد.
- دخول الشركة المتحدة للسكر مجال صناعة وتسويق المحليات لأول مرة .
- شركة العزيرة بنده تفتتح ٢٠ فرعاً خلال العام ٢٠١١ ليصل إجمالي أسواقها (بنده وهابيرينده) إلى ١٣١ فرعاً داخل المملكة.

- شركة صافولا لزيتون الطعام بالسودان تحقق صافي ربح تجاوز ٦٠ مليون ريال بزيادة قدرها ٢٢٥٪ مقارنة بالعام الماضي.
- تحول خسائر شركة عافية الجزائر (التي بلغت ٣٧,٥ مليون ريال للعام الماضي) إلى أرباح بلغت قيمتها ٢٣,٥ مليون ريال في عام ٢٠١١م.
- تجاوزت مبيعات قطاع صافولا للبلاستيك حاجز المليار ريال.

المعالم الرئيسية لعام ٢٠١١م :

- الاستمرار في تطبيق إستراتيجية التركيز على القطاعات والأنشطة الرئيسية للمجموعة وتحول المجموعة تدريجياً إلى شركة استثمارية قابضة.
- الاستحواذ على كامل اسهم شركة الملكة وشركة الفراشة المتخصصةين في مجال المكرونة بجمهورية مصر العربية.

فيما يلي الشركات الفرعية للمجموعة داخل المملكة العربية السعودية وخارجها، وأنشطتها الرئيسية وبلد التأسيس :

اسم الشركة	دولة التأسيس	نوع النشاط الرئيس	الدولة التي تمارس فيها نشاطها	نسبة الملكية (مباشرة وغير مباشرة)	رأس المال وفقا للقيمة الاسمية للأسهم والحصص
أولاً: قطاع الأغذية					
١. شركة صافولا للأغذية	السعودية	الأغذية الأساسية (زيوت الطعام، السكر، المكرونة)	شركة قابضة تدير استثمارات المجموعة في مجال الأغذية داخل المملكة وخارجها	٪٩٠	٥٠٠ مليون ريال تم التوصية بزيادة رأسمالها إلى ٢,٢ مليار ريال
٢. شركة عافية العالمية	السعودية	زيوت الطعام والزيوت النباتية والمكرونة	السعودية، دول الخليج، اليمن، مصر، إيران، تركيا، كازاخستان	٪٩٥,١٩	٥٠٠ مليون ريال
٣. شركة صافولا للأسواق الناشئة	الجزر البريطانية العذراء	زيوت الطعام	الجزائر، السودان، والمغرب	٪٩٥,٤	١٣٠ مليون ريال
٤. الشركة المتحدة للسكر	السعودية	السكر الأبيض، سكر البنجر، والمُحليات	السعودية، ومصر، وتصدر منتجاتها إلى معظم الدول العربية	٪٧٤,٤٨	٣٩٥ مليون ريال
٥. شركة الملكة للصناعات الغذائية	مصر	تصنيع المكرونة	مصر	٪١٠٠	٥٠ مليون جنيه مصري
٦. شركة الفراشة للصناعات الغذائية	مصر	تصنيع المكرونة	مصر	٪١٠٠	٢٠ مليون جنيه مصري
ثانياً: قطاع التجزئة					
٧. شركة العزيزية بنده المتحدة	السعودية	تجارة التجزئة (الهايبر ماركت والسوبر ماركت، والأسواق الصغيرة)	السعودية، دبي، لبنان، وقطر	٪٧٤,٤	٦٥٢,٨ مليون ريال
ثالثاً: قطاع البلاستيك					
٨. شركة صافولا لأنظمة التغليف	السعودية	منتجات البلاستيك بنوعيه (المرن والصلب)	السعودية، ومصر وتصدر منتجاتها لأكثر من ٢٠ دولة حول العالم	٪١٠٠	٤٢٤,٤ مليون ريال
٩. شركة نيومارينا للصناعات البلاستيكية	مصر	البلاستيك	مصر / الإسكندرية	٪١٠٠	٣٠ مليون جنيه مصري
١٠. شركة الشرق للصناعات البلاستيكية	السعودية	البلاستيك	السعودية	٪١٠٠	٦١,٦ مليون ريال
رابعاً: قطاع الاستثمار (لا تديره المجموعة)					
١١. شركة هرفي للخدمات الغذائية	السعودية	الأغذية ومطاعم الوجبات السريعة	السعودية ويعض دول الخليج	٪٤٩	٣٠٠ مليون ريال
١٢. شركة المراعي	السعودية	الأطعمة الطازجة	السعودية وعدد من دول الاقليم	٪٢٩,٩	٢,٢ مليار ريال تم التوصية بزيادة رأسمالها إلى ٤ مليار ريال
١٣. شركة كنان الدولية للتطوير العقاري	السعودية	التطوير العقاري	السعودية	٪٣٠	١,٧ مليار ريال
١٤. شركة مدينة المعرفة الاقتصادية	السعودية	التطوير العقاري	السعودية	٪١١	٢,٤ مليار ريال
١٥. شركة تميمير الأردنية	الأردن	التطوير العقاري	الأردن	٪٥	٢٦٠ مليون دينار أردني
١٦. شركة دار التمليك	السعودية	التطوير العقاري	السعودية	٪٥	مليار ريال

٢. شركات المجموعة وضرورة الدولي



• المقرات الرئيسية لمجموعة صافولا:

يقع مكتب الإدارة العامة لمجموعة صافولا (المقر الرئيسي) في مدينة جدة بالملكة العربية السعودية، وهناك يتم إعداد واتخاذ جميع الخطط والقرارات الاستراتيجية.

• فريق عملنا:

في عام ٢٠١١م بلغ إجمالي عدد العاملين في المكتب الرئيسي لصافولا وشركة صافولا للأغذية ٤٢١٥ موظفًا.

فيما يتعلق بمحفظة استثمارات صافولا، تمتلك المجموعة استثمارات رئيسية في شركة المراعي للألبان (٣٠٪) وشركة هرفي للخدمات الأغذية (٤٩٪) وشركة كنان الدولية للتطوير العقاري (٣٠٪) وشركة دار التملك (٥٪) وشركة تعميم الأردن (٥٪). وهي مساهم مؤسس في مدينة المعرفة الاقتصادية في المدينة المنورة، ومساهم مؤسس أيضًا في مدينة الملك عبدالله الاقتصادية في رابغ في المملكة العربية السعودية.

ع. سياسة صافولا لمكافحة الفساد

سنعمل على تشجيع التقيد بهذه السياسة بين شركائنا في العمل بما في ذلك المقاولين والموردين والعملاء. قامت شركة صافولا بوضع سياسة واضحة لمكافحة الفساد من خلال سياسة عدم تعارض المصالح. نبعت هذه السياسة من التزامنا بالعمل بصورة مهنية وعادلة ونزيهة مع كافة أصحاب المصالح، ولا نقبل أي شكل من أشكال الفساد.

قف



يتم تطبيق سياسة مكافحة الفساد على كافة قطاعات المجموعة داخل المملكة وخارجها. تتكون هذه السياسة من التالي:

أ. سياسة عدم تضارب المصالح :

كافة أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء اللجان التي تتكون من مجلس الإدارة وجميع المسؤولين في شركة صافولا وشركاتها الفرعية، يجب أن يتجنبوا الدخول في أي مشاركة في نشاط ينافس أو يتعارض بأي شكل من الأشكال مع مصالح المجموعة.

ب. سياسة عدم المتاجرة :

تهدف هذه السياسة للمحافظة على سمعة مجموعة صافولا ومجلس الإدارة ، ولتعزيز الثقة في المستثمرين في الشركة، بان أعضاء مجلس الإدارة والعاملين بها لا يستخدمون المعلومات المالية التي لا يتم الإعلان عنها أو الكشف عنها

لتحقيق أي مكاسب تجارية، يتم تأكيد ذلك عن طريق تطبيق كل المتطلبات القانونية التي يتم وضعها في نظم الشركة المتعلقة بالذين يحصلون على المعلومات الخاصة بالشركة وشؤونها الداخلية وصناع القرار، خاصة عند نشر حصص مجموعة صافولا ولتجنب أي مسؤولية يمكن أن تنجم عن المطالبات في هذا المجال.

ج. سياسة المعلومات السرية والالتزام :

بما أن أعمال الشركة تتضمن معلومات سرية فانه من المهم المحافظة عليها، تسعى هذه السياسة للمحافظة على سرية المعلومات، خاصة عندما تحتوي على معلومات أو طرق عمل أو نظم محاسبية أو برامج أو تصاميم أو رسومات أو بيانات تكوين تتعلق بمشاريع البحوث أو المشاريع تحت التنفيذ أو التطوير المستقبلي أو أي مواضيع هندسية أو انتاجية أو التسويق أو الخدمات أو المواضيع المالية الخاصة بالمجموعة أو انتاجها الحالي أو المستقبلي أو المبيعات أو الإمداد أو العملاء أو المستخدمين لأعمالها سواء كانت شفوية أو مكتوبة أو في رسومات بيانية أو معلومات على أجهزة الكمبيوتر.

٣. رؤيتنا ورسالتنا

الرؤية :

تقديم أسعار عادلة للعملاء، وضمان العائد بصفة مستدامة للمستثمرين وجميع أصحاب المصلحة، خلق تجارب عمل مرضية لكل موظفي المجموعة واستلهام المسؤولية الشخصية وتعزيز الفرص.

الرسالة :

فيما يتصل بثقافتنا (الطريق المتوازن) نلتزم نحن في مجموعة صافولا بالمسؤولية الاجتماعية وسنعمل بجد لتحقيق المعايير العالمية في الانفتاح والشفافية والمحاسبة تجاه جميع أصحاب المصلحة، وسنعمل على بناء جسور للتواصل والسعي لخدمة المجتمعات التي نعمل فيها.

استراتيجيتنا :

لدينا رؤية استراتيجية للنجاح عبر المناهج المتوازنة تجاه ثقافة شركتنا ونضع أنشطة دعم وتعزيز ونوايا طيبة.

أخلاقنا وقيمنا :

تعتبر الأخلاق والقيم هي أساس العمل الذي يحكم جميع الممارسات التي نقوم به و الطرق التي نتصرف بها تجاه المساهمين وأصحاب المصالح. يمثل هذا روح التنمية المستدامة والعلاقات الخاصة بالشركة، هذه العلاقات والمعاملات تُحكم عبر أربع أسس أخلاقية وهي الأمانة والتقوى والبر والمجاهدة وأربع قيم خارجية وهي إحسان الظن والقبول والإقبال والموازة .



هـ. سياسة الإفصاح والشفافية:

تُلزم مجموعة صافولا نفسها بتقديم معلومات صحيحة ومتجانسة يمكن الاعتماد عليها في الوقت المحدد وفي الإطار المناسب الذي يتلائم مع المتطلبات القانونية للنظم المطبقة وذلك بهدف دعم سوق الأسهم . يجب أن يتم تقديم هذه المعلومات بغض النظر عن ظروف المجموعة ومهما كانت نتائج عملياتها ووضعها المالي. جميع المتعاملين في السوق يجب أن يحصلوا على الفرص المتساوية للحصول على هذه المعلومات.

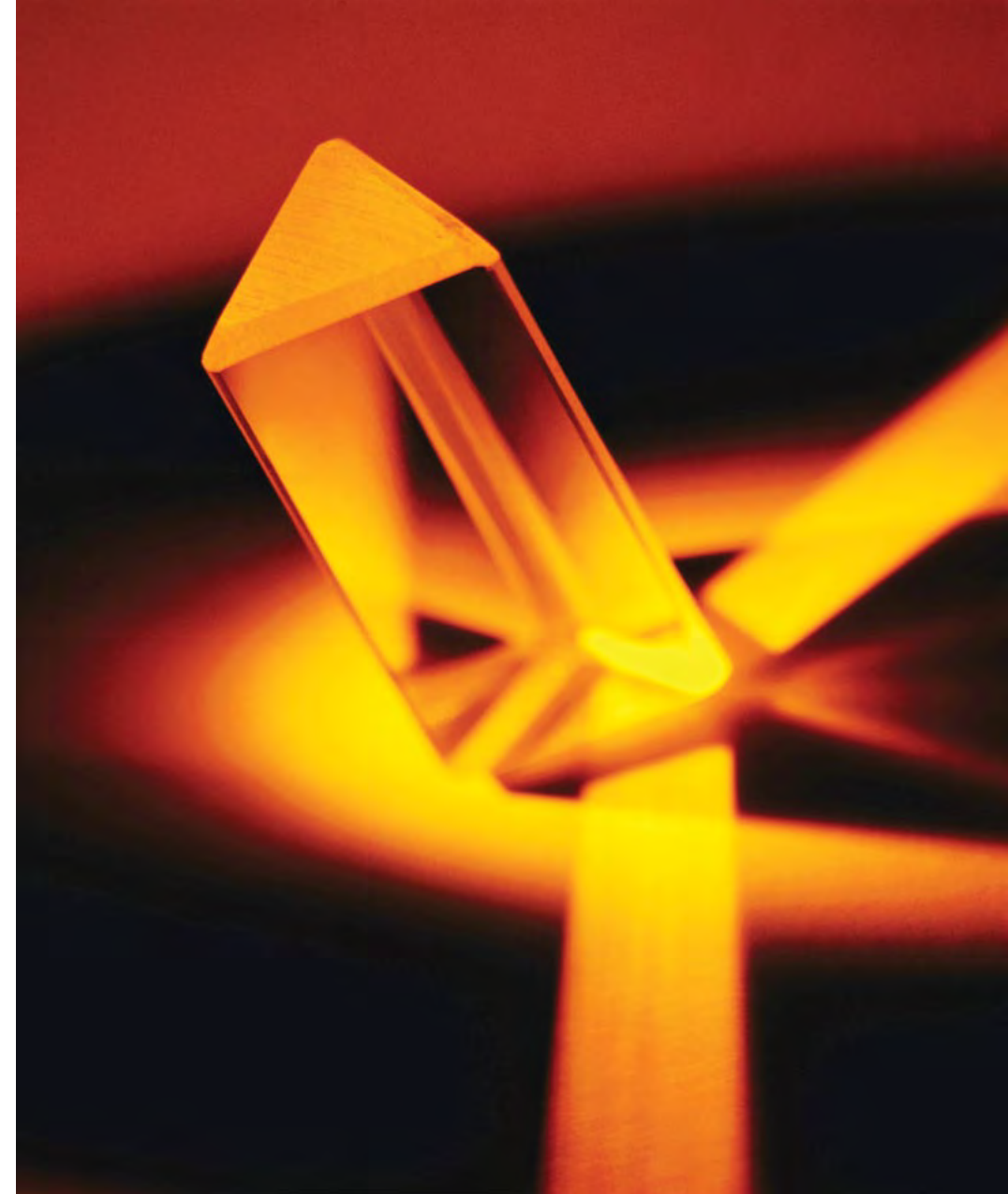
. تتم طباعة كافة المعلومات المالية عن مجموعة صافولا في موقعها ويتم تحديثها وفقاً للالتزامات مجموعة صافولا للإفصاح عن المعلومات في الوقت المحدد.

. يمنع نشر الشائعات.

كشركة عامة لديها معايير عالية في الإفصاح والشفافية، لن تقبل مجموعة صافولا أي نوع من السلوك الفاسد، وفي حالة حدوثه يتم مواجهته بالفصل الفوري والإجراءات القانونية ولكن لا توجد حوادث تم الإبلاغ عنها خلال عام ٢٠١١ م .

. تهدف سياسة الإفصاح والشفافية إلى تعزيز الثقة في المستثمرين المستقبليين لمساعدتهم على الحصول على صورة واضحة عن المجموعة، والوفاء بتوقعاتهم عبر الكشف عن المعلومات المناسبة التي يمكن الاعتماد عليها ونشر ذلك بصورة موسعة.

. تتقيد مجموعة صافولا بمعايير الإفصاح والشفافية وموجهات المعايير الأمريكية. هناك ١١٠ معيار يتم التقيد به في هذا الفهرس فيما يتصل بالشفافية وممارساتها، تبذل المجموعة جهودها للتقيد بالشروط التي لا تتعارض مع القوانين في المملكة العربية السعودية ووفقاً للجدول المعتمد من مجلس إدارة المجموعة.



د. سياسة عمل مجلس إدارة الشركة:

يجب أن يتأكد كافة أعضاء مجلس الإدارة في الشركات الفرعية من الالتزام بقرارات مجلس إدارة المجموعة، وعدم الموافقة على أي قرار بخصوص المواضيع التالية بدون التشاور مع مجلس إدارة المجموعة:

- ١) تغيير أهداف المجموعة.
- ٢) التوسع الخارجي : تأسيس وحدات انتاج خارج البلد الأصلي لتأسيس المجموعة.
- ٣) الدمج أو أي برامج استحواذ أو البيع للأنشطة الحالية التي تزيد عن ٤ مليون ريال سعودي
- ٤) تغيير هيكل رأس مال المجموعة.
- ٥) قبول تسهيلات بنكية أو قروض يمكن أن تزيد من معدل الديون المالية - مع اعباء مالية.
- ٦) التخلص من الأصول التي تكون قيمتها تزيد عن ١٪ من صافي أصول حصص المجموعة.
- ٧) إصدار التزامات محتملة تزيد عن المعدل المسموح للالتزامات المجموعة بنسبة يتم تحديدها من صافي حصص المساهمين.
- ٨) تغيير الوضع القانوني للشركة من شركة محدودة المسؤولية إلى شركة مساهمة عامة.
- ٩) بيع أو تأجير العلامات التجارية للأخرين بخلاف الأوضاع التي يتم فيها إصدار قوانين منظمة.





كبار العاملين في المسؤولية الاجتماعية، وتلعب صافولا دوراً كبيراً في تقديم الخبرة والخبرة في ذلك المجال.

مكتب توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بالغرفة التجارية الصناعية بجدة :

برنامج إستراتيجي إعتمدته مجموعة صافولا بالمشاركة مع الغرفة التجارية الصناعية في جدة لتأسيس مكتب متخصص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

القطاع الخاص لتوظيف هؤلاء الأشخاص وتقديم المعرفة التقنية والتدريب على المهارات والوسائل والمناهج لدمج هؤلاء الأشخاص في سوق العمل حيث تعتبر مجموعة صافولا عضو مؤسس في هذه الشبكة



مؤسسة سلطان بن عبدالعزيز آل سعود الخيرية
SULTAN BIN ABDULAZIZ AL-SAUD FOUNDATION

مؤسسة سلطان بن عبدالعزيز آل سعود الخيرية :

هي محضن فكري في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات تم تأسيسها بواسطة مؤسسة الأمير سلطان، منظمة غير حكومية لديها أعمال كثيرة في المملكة العربية السعودية و بصفة أساسية في مجال الصحة والتعليم. تقوم هذه المجموعة الفكرية بتجميع

وزارة العمل المملكة العربية السعودية



وزارة العمل :

تم اختيار مجموعة صافولا كعضو في المجلس الاستشاري في وزارة العمل للمبادرات ذات العلاقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية. مبادرة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي سياسة وطنية تساعد على تأمين المزيد من فرص العمل للمعاقين في المملكة العربية السعودية.

شبكة التوظيف :

مبادرة أخرى من مجموعة صافولا لدعم عملية الاستقطاب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة. ستأسس شبكة التوظيف شبكة من شركات

٥. الشراكات الأساسية للمجموعة في مجال المسؤولية الاجتماعية



الذي يلبي احتياجات مجموعة متنوعة من طلاب المدارس الثانوية عن طريق المشاركة والتعزيز الأكاديمي والتعليم التجريبي الذي يتوافق مع التعليم المؤهل للعمل ومهارات المهن المختلفة. بدأ الموظفون في مجموعة صافولا بالقيام بدورات التدريب في المدارس في شهر مارس ويتوقع أن يكملوا التدريب بنهاية شهر أبريل ٢٠١٢م.



برنامج إنجاز السعودية :

مجموعة صافولا هي ضمن المؤسسين لمؤسسة (إنجاز) في المملكة العربية السعودية، مع عضو المجلس السابق معالي وزير العمل المهندس عادل فقيه وحالياً الدكتور/ عبد الرؤوف مناع، والذي يمثل شركة صافولا في المجلس. بالإضافة إلى كونها عضو مجلس إدارة، فإن مجموعة صافولا هي الراعي الوحيد لـ (مهارات النجاح) الذي اتخذت فيه مبادرة رائدة لتطوير مشروع (مهارات النجاح) وهو المشروع

٧. الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا: المجلس التنفيذي

الدكتور عبدالرؤوف محمد مناع
العضو المنتدب



أ.نعمان فرخ محمد
المدير المالي للمجموعة



أ.محمود منصور عبدالغفار
الرئيس التنفيذي للشؤون العامة
وأمين مجلس الإدارة



م. أزهر محي الدين كنجي
الرئيس التنفيذي
لقطاع البلاستيك



أ.موفق منصور جمال
الرئيس التنفيذي
لشركة العزيزية بنده للتحدة



أ.عبدالرحيم امعرف
الرئيس التنفيذي
لشركة صافولا للأغذية



١. جسور صافولا

**شركة صافولا للتغليف هي عضو في :**

- . غرفة البلاستيك التجارية.
- . الجمعية الخليجية للبتروكيماويات والكيماويات.

ترتبط مجموعة صافولا مع:

- . هيئة المواصفات والمقاييس السعودية.
- . المركز العربي للتغذية.
- . الجمعية الأمريكية لكيماوي الزيت.

الجسر الأساسي لشركة صافولا هو التدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والذي يعتبر المظلة الأساسية، والجسر الثاني هو معهد المدينة للقيادة والريادة. في مسح تم مؤخراً مع أكبر الصحفيين السعوديين والمختصين، تم الكشف عن أن صافولا تأتي في المرتبة الثالثة في برامج المسؤولية الاجتماعية الأكثر تطوراً بعد شركة عبد اللطيف جميل و البنك الأهلي التجاري .

بيان بالشركات المساهمة (مدرجة وغير مدرجة) التي يتولى عضويتها بجانب عضويته في مجلس إدارة مجموعة صافولا	تعريف موجز بالمؤهلات	تصنيف العضوية	اسم العضو	
مدرجة : (شركة الدرع العربي للتأمين التعاوني، شركة هرفي للخدمات الغذائية، شركة الاتصالات المتنقلة - زين). غير مدرجة : (شركة مدارس الرواد، شركة الأندية الرياضية، شركة المصنع السعودي للصوف الصخري، شركة مورجان ستانلي، مجموعة الطيار للسفر والسياحة، شركة زهور الريف)	ماجستير إدارة هندسية من جامعة جورج واشنطن، بكالوريوس هندسة معمارية من جامعة جورج واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٨٤ م	مستقل	أ. عمار عبد الواحد الخضيرى	٦.
مدرجة : مصرف الراجحي ، شركة هرفي للخدمات الغذائية	ماجستير في الاقتصاد من الولايات المتحدة الأمريكية، بكالوريوس اقتصاد من جامعة الملك سعود عام ١٩٨١ م	غير تنفيذي	أ. عبد العزيز بن خالد الغفيلي (ممثل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية)	٧.
مدرجة : (شركة الاسمنت العربية) غير مدرجة : (مستشفيات ومراكز المغربي، شركة عنيزة للاستثمار، شركة فينشر كابيتال الاستثمارية السعودية).	دكتوراه في الإدارة الاستراتيجية من جامعة هُل بالملكة المتحدة، ماجستير إدارة الأعمال (مع مرتبة الشرف) من جامعة سان فرانسيسكو، بكالوريوس إدارة أعمال بدرجة الشرف من جامعة منلو- كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية في ١٩٧٨ م	مستقل	الدكتور/ غسان أحمد السليمان	٨.
مدرجة : (شركة الاسمنت العربية ، شركة المراعي ، البنك السعودي الفرنسي).	ماجستير إدارة الأعمال - جامعة سانت إدوارد، بكالوريوس هندسة صناعية - جامعة الملك سعود عام ١٩٩٠ م ، دبلوم من المعهد الأمريكي (AIB) معهد بيتسبرغ بالولايات المتحدة الأمريكية	مستقل	أ. موسى عمران العمران	٩.
مدرجة : (لا يوجد) غير مدرجة : شركة جدة للتطوير العمراني ، شركة دار التمليك ، شركة كنان الدولية للتطوير العقاري	بكالوريوس علوم اقتصادية وتسويقية من جامعة سان فرانسيسكو- الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٧٧ م	مستقل	أ. محمد عبدالقادر الفضل	١٠.
مدرجة : (الشركة السعودية للفنادق والمناطق السياحية) غير مدرجة : (شركة العقيق للتنمية العقارية ، شركة أصيلة للاستثمار ، السعودي الفرنسي كابيتال)	ماجستير في إدارة الأعمال- جامعة رايس - الولايات المتحدة. بكالوريوس في الاقتصاد جامعة فيرجينيا - الولايات المتحدة ، محلل مالي معتمد (CFA)	مستقل	أ. بدر بن عبد الله العيسى	١١.

تم انتخاب أعضاء مجلس إدارة المجموعة للدورة الحالية من (١١) عضواً ، و التي بدأت من الأول من يوليو ٢٠١٠ وستستمر لمدة ثلاث سنوات تنتهي في ٣٠ يونيو ٢٠١٣ م . جميع أعضاء المجلس غير تنفيذيين أو مستقلين باستثناء العضو المنتدب للمجموعة . يتضمن الجدول أدناه تفاصيل الشركات المساهمة الأخرى التي يشغل فيها أعضاء مجلس إدارة مجموعة صافولا مناصب في مجالسها حالياً .

اسم العضو	تصنيف العضوية	تعريف موجز بالمؤهلات	بيان بالشركات المساهمة (مدرجة وغير مدرجة) التي يتولى عضويتها بجانب عضويته في مجلس إدارة مجموعة صافولا
١. أ. سليمان عبد القادر المهيدب رئيس مجلس الإدارة	غير تنفيذي	السنة الثانية كلية الطب في العام ١٩٨٥م	مدرجة : (شركة المراعي ، الشركة العربية للأنايب، البنك السعودي البريطاني، شركة التصنيع الوطنية) غير مدرجة : (شركة عبد القادر المهيدب وأولاده ، شركة التطوير الأولى، شركة جسور سويكروب)
٢. معالي المهندس/ عبدالله محمد نور رحيمي نائب رئيس مجلس الإدارة (ممثل صندوق الاستثمارات العامة)	غير تنفيذي	بكالوريوس في الهندسة الميكانيكية من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن- المملكة العربية السعودية ١٩٧٥م . شغل سابقاً منصب رئيس الهيئة العامة للطيران المدني حتى مارس ٢٠١٠م	مدرجة : (البنك الأهلي التجاري - شركة هرفي للخدمات الغذائية وشركة اللجين)
٣. الدكتور/ عبد الرؤوف محمد مناع عضو مجلس الإدارة المنتدب	تنفيذي	دكتوراه من جامعة واشنطن - سياتل - الولايات المتحدة الأمريكية ١٩٨٢م ، ماجستير الهندسة الميكانيكية من جامعة كاليفورنيا بيركلي بالولايات المتحدة الأمريكية ، بكالوريوس في الهندسة الميكانيكية من جامعة الملك فهد للبترول والمعادن بالمملكة العربية السعودية	مدرجة : (شركة المراعي ، البنك السعودي للاستثمار ، شركة هيرفي للخدمات الغذائية) غير مدرجة : (شركة كنان للتطوير العقاري ، شركة العزيزة بنده المتحدة) حيث يتقلد عضويتها ممثلاً لمجموعة صافولا. المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (حكومية).
٤. أ. إبراهيم محمد العيسى	غير تنفيذي	بكالوريوس في إدارة الأعمال من جامعة تشابمان - كاليفورنيا - بالولايات المتحدة الأمريكية في عام ١٩٧٤م	مدرجة : (شركة أسمنت ينبع ، مجموعة طيبة القابضة ، البنك السعودي الفرنسي، شركة المراعي)
٥. الدكتور/ سامي محسن باروم	غير تنفيذي	دكتوراه في إدارة العمليات ونظم المعلومات الإدارية- جامعة انديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، ماجستير إدارة الأعمال (مع مرتبة الشرف) من مدرسة وارتن للإدارة، جامعة بنسلفانيا بالولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٨٥م	مدرجة : (شركة مدينة المعرفة الاقتصادية، شركة الاسمنت العربية) غير مدرجة : (شركة العزيزة بنده المتحدة، حيث يتقلد عضويتها ممثلاً لمجموعة صافولا).

إجراءات تقييم الجهات القيادية العليا:

مجلس الإدارة هو الجهة القيادية العليا في مجموعة صافولا، جزء من دور لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة أن تقوم بالتقييم لأداء المجلس.



المنهجية :

- طلب رأي فريق الإدارة العليا للمجموعة بالإضافة إلى سكرتارية المجلس التي تتولى الدور التنفيذي على مستوى المجموعة.
- تقديم النتائج الخاصة بالتقييم على المجلس في ورشة عمل وتخطيط الإجراءات الضرورية للمعالجة المطلوبة.

• الاتفاق على مجموعة من مؤشرات الأداء مع المجلس، يمكن أن تكون هذه موجودة سلفاً في دليل حوكمة الشركة أو المواثيق التي تضمن دور المجلس ودور الأعضاء وكذلك عن طريق الاجتماعات التي يتم حضورها بواسطة الأعضاء ومساهماتهم في النقاش فيها.

• النظر في استخدام مختصين أو مستشارين في تقييم المجلس ونظام القيادة مرتين في العام خلال كل مدة منصب والتي تعادل ثلاث سنوات.

• استخدام مجموعة من المناهج لتجميع المعلومات وعمل المقابلات مع الأعضاء والمسؤولين بالإضافة إلى الاستبيان.

توصي اللجنة بالموصفات المناسبة للأجراء بموجب دور وعمل المجلس المحدد في دليل حوكمة الشركات وبصورة متوافقة مع إطار عمل تقييم المجلس المعتمد بواسطة مجلس إدارة المجموعة. يتم تنفيذ ذلك بواسطة مقيم مستقل وذلك مرتين على الأقل خلال مدة عمل المنصب (مرتين خلال كل ثلاث سنوات على الأقل)

يتم تنفيذ التقييم على النحو التالي :

- التقييم الفردي أو الذاتي
- تقييم الزملاء
- التقييم للمجلس ككل
- تقييم رئيس وأعضاء اللجنة (تقييم ذاتي يتم تقييمه بواسطة المجلس)
- تقييم العضو المنتدب أو الرئيس التنفيذي

مكونات وترشيح مجلس الإدارة

يحرص مجلس مجموعة صافولا على تسهيل الإجراءات عن طريق منهج يعتمد على الأخلاق والقيم الرفيعة التي تساهم في صنع قرارات متميزة. تم اختيار أعضاء المجلس من مختلف التخصصات التي تحافظ على حقوق المساهمين وتضمن الشفافية وتحمل المسؤولية وتغطي هذه التخصصات مجالات متعددة



- يجب أن لا يكون عدد أعضاء المجلس المستقلين أقل من عضوين أو ثلث أعضاء المجلس أيهم كان أكثر.
- يمنع أن يتم الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي آخر في الشركة مثل وظيفة العضو المنتدب أو الرئيس التنفيذي.
- يحدد عقد تأسيس الشركة الطريقة التي يتم بها فصل أعضاء مجلس الإدارة ، وفي كل الحالات يجوز للجمعية العمومية أن تفصل كل أو بعض أعضاء المجلس.
- عند إنهاء العضوية في أي مجلس إدارة بأي شكل، تعلم الشركة السلطات وسوق الأسهم فوراً، وتحدد الأسباب لهذا الفصل.
- لا يجوز لعضو المجلس أن يكون عضواً في أكثر من خمس شركات في نفس الوقت.
- إن الشخصية الاعتبارية والتي لها الحق بموجب النظام الأساسي في تعيين ممثلين لها في مجلس الإدارة، لا يحق لها تمثيل أعضاء آخرين في مجلس الإدارة والتصويت نيابة عنهم.

- يجب أن يكون له الخبرة المناسبة في المجالات المذكورة أعلاه.
- يجب أن يكون مستعداً وراغباً في تمديد فترة وجوده في المنصب عند الحاجة.
- **فيما يتعلق بتكوين المجلس، تكون صافولا ملتزمة بالتالي :**
- يجب أن تدار الشركة بواسطة مجلس إدارة يتكون من (١١) عضواً يتم تعيينهم بواسطة اجتماع الجمعية العمومية لمدة ثلاث سنوات. توصي لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة بالمرشحين لعضوية المجلس وتقود عملية الترشيح والاختيار.
- تعين الجمعية العمومية أعضاء المجلس لمدة المنصب المحددة في النظام الأساسي للشركة مع الوضع في الاعتبار أن هذه المدة لا يجب أن تزيد عن ثلاث سنوات مالم يتم تحديد خلاف ذلك في عقد تأسيس الشركة ويجوز إعادة تعيين أعضاء المجلس.
- يجب أن يكون غالبية أعضاء المجلس غير تنفيذيين.

كالجوانب الصناعية وإدارة التخطيط الاستراتيجية والمحاسبة والجوانب القانونية والتسويق وحوكمة الشركات والموارد البشرية وإدارة المخاطر والدمج والاستحواذ بالإضافة إلى الخبرة الإدارية لأعضاء المجلس والمعرفة التامة بأعمال المجموعة داخلياً وخارجياً.

- علاوة على ذلك، يجب أن يكون لدى كل عضو في مجلس الإدارة المواصفات التالية كما يجب أن تضمن لجنة المكافآت والترشيح للمجلس وجود هذه المواصفات في عملية الترشيح والاختيار:
- يجب أن يكون قادراً على تولي المسؤوليات الحساسة وفقاً للقيم والأخلاقيات الخاصة بمجموعة صافولا.
- يجب أن يكون له سمعة جيدة ولم يتم إدانته بجرم يتعلق بالشرف والامانة.
- يجب أن يكون قادراً على تخصيص الوقت والجهد عند الضرورة وعندما تتطلب مصلحة صافولا ذلك.



لجنة المكافآت والترشيحات والحوكمة :

تتكون اللجنة من (٤) أعضاء وجميعهم أعضاء مجلس إدارة غير تنفيذيين ومستقلين، وقد عقدت اللجنة أربعة اجتماعات خلال عام ٢٠١١م ، قامت من خلالها اللجنة بالوقوف على تطبيق وتنفيذ مهامها المناطة بها

تتوافق مع المعايير المتصلة بالأداء، يقوم أيضاً بمتابعة تنفيذ هذه السياسات ويضمن استقلالية المجلس بصورة سنوية ، كما يكون مسئولاً عن التقيد بنظام حوكمة الشركة والتحقيقات والتسويات لحالات التظلم من الموظفين.

مكافآت اللجنة :

تلقى الأعضاء مبلغ ٧٨,٤٠٠ ريال سعودي عبارة عن بدل حضور لجلسات اللجنة التي عقدت خلال العام (علمياً بان أعضاء اللجنة من أعضاء مجلس إدارة المجموعة لا يتلقون مكافأة سنوية عن عضويتهم في اللجان ويتلقون فقط بدل حضور للاجتماعات).

المنصب	اسم العضو
رئيس اللجنة	١ د. غسان أحمد السليمان
عضو اللجنة	٢ معالي المهندس عبدالله محمد نور رحيمي*
عضواً	٣ أ. موسى عمران العمران
عضواً	٤ أ. محمد عبد القادر الفضل
أمين اللجنة	٥ أ. محمود منصور عبد الغفار

* ملحوظة: تم تعيين معالي المهندس عبدالله محمد نور رحيمي عضواً باللجنة اعتباراً من تاريخ سبتمبر ٢٠١١م، وذلك بدلاً عن سعادة الأستاذ يوسف محمد علي رضا عضو اللجنة وعضو مجلس الإدارة السابق.

الدور والمسئوليات :

المذكورة. مراجعة هيكل المجلس وتحديد مناطق القوة والضعف في مجلس الادارة والتوصية بالتغييرات. بالإضافة لذلك تضع المجموعة سياسات واضحة بخصوص التعويضات والأجور ونظام التداول لأعضاء المجلس وكبار المسئولين لضمان أن تكون السياسات

تقديم التوصية إلى مجلس الإدارة حول تعيين العضوية لحضور المجلس، والمجالس الفرعية واللجان، وفقاً للمعايير المحددة. القيام بالمراجعة السنوية للمتطلبات الخاصة بالمهارات المناسبة للعضوية في المجلس وإعداد وصف بالقرارات والمؤهلات المطلوبة للعضوية

٨. لجان مجموعة صافولا

لجان مجلس الإدارة :

لدى مجلس الإدارة بمجموعة صافولا خمس لجان فرعية، تتكون عضويتها من أعضاء المجلس والمتخصصين الخارجيين المستقلين وكبار المسؤولين في صافولا. تمتلك هذه اللجان ميثاق عمل يتم اعتماده بواسطة مجلس الإدارة يحدد صلاحياتها وإجراءات عملها وهي كما يلي :



لجنة المراجعة :

تتكون لجنة المراجعة من (٤) أعضاء غير تنفيذيين ومختصين أغلبهم بالشؤون المالية والمحاسبة وأعمال المراجعة، عقدت اللجنة خلال العام ٢٠١١م عدد (٥) خمسة اجتماعات، وتقوم اللجنة بدور اساسي وهام في مساعدة مجلس الإدارة للوفاء بواجباته النظامية. وقد قامت اللجنة خلال عام ٢٠١١م بالاشرف والتسيق على عمليات المراجعة الداخلية والخارجية للمجموعة وذلك بهدف التحقق من مدى فاعلية وكفاءة أنظمة وإجراءات الرقابة الداخلية، ويأتي ذلك تعزيزاً لدور مجلس الإدارة الرامي إلى التأكد من مدى سلامة وفعالية نظام الرقابة الداخلية بالشركة وسلامة الأنظمة المالية والمحاسبية بما في ذلك إعداد التقارير المالية واتخاذ الإجراءات التصحيحية، بالإضافة الي ذلك تعمل اللجنة للنظر في تظلمات أصحاب المصالح وتسويتها. فيما يلي بيان بعضوية اللجنة وملخصاً لأبرز مهامها ومسؤولياتها:

المنصب	اسم العضو	العضو
رئيس اللجنة	١. عبد العزيز بن خالد الغفيلي	عضو مجلس إدارة
عضو	٢. بدر عبدالله العيسى	(عضو مجلس إدارة)
عضو	٣. محمد علي حسن إخوان*	(عضو خارجي)
عضو	٤. بندر سعيد عمر العيسائي	(عضو خارجي)
أمين اللجنة	٥. محمود منصور عبد الغفار	

* ملحوظة: تم تعيين كل من الدكتور محمد علي حسن إخوان والأستاذ بدر عبدالله العيسى - أعضاء غير تنفيذيين باللجنة وكلاهما متخصصين في أعمال المراجعة الداخلية والتحليل المالي والشؤون المالية، وذلك اعتباراً من يناير ٢٠١١م ، كما تم تعيين الأستاذ/ بندر سعيد عمر العيسائي- عضو غير تنفيذي (له مؤهل في الإدارة المالية) اعتباراً من مارس ٢٠١١م وذلك في المكان الذي شغره بعد استقالة الأستاذ عبدالحميد سليمان المهيدب لظروف خاصة.

الدور والمسؤوليات :

الاشرف على أعمال المراجعة الداخلية والخارجية والتحقق من مدى فاعليتهما بما في ذلك دراسة القوائم المالية الربع سنوية والختمية قبل عرضها على مجلس الإدارة وإبداء الرأي والتوصية بشأنها للمجلس، والتوصية بتوزيع الأرباح وكذلك دراسة نظام الرقابة الداخلية وفاعليته ورفع تقارير بخصوصها لمجلس الإدارة. بالإضافة الي التوصية لمجلس الإدارة بتعيين المحاسبين القانونيين وفصلهم وتحديد أتعابهم، بجانب التحقق من المظالم التي ترد إلى المجموعة من أصحاب المصالح وتسويتها.

مكافآت اللجنة :

تلقى أعضاء اللجنة مبلغ أتعاب قدرها ١٩٥ الف ريال منها ١٠٦ ألف ريال عبارة عن مكافأة سنوية و ٨٩ الف ريال عبارة عن بدل حضور وقيمة تذاكر سفر (علماً بان أعضاء اللجنة من أعضاء مجلس إدارة المجموعة لا يتلقون مكافأة سنوية عن عضويتهم في اللجان ويتلقون فقط بدل حضور للاجتماعات).

الدور والمسؤوليات :

تحديد وتحليل المخاطر الرئيسية التي قد تتعرض لها أعمال المجموعة وقطاعاتها الرئيسية داخل المملكة وخارجها ووضع تصور عام لها خاصة فيما يتعلق بالمضاربات وأسعار المواد الخام والسلع والعقود المستقبلية ومخاطر الانتشار الجغرافي لاستثمارات المجموعة

مكافآت اللجنة :

تلقى أعضاء اللجنة أتعاب قدرها ٤٨,٧٥٠ ريال سعودي عن العام ٢٠١١ منها ١٨,٧٥٠ ريال عبارة عن مكافأة سنوية لعضو واحد خارجي و ٣٠,٠٠٠ ريال سعودي بدل حضور الأعضاء للجنة (علمياً بأن أعضاء اللجنة من أعضاء مجلس إدارة المجموعة لا يتلقون مكافأة سنوية عن عضويتهم في اللجان ويتلقون فقط بدل حضور للاجتماعات).

وتطوير سياسة للإدارة المثلى لتلك المخاطر وتحديثها بصفة مستمرة ومتابعة تنفيذها والقيام بالتصحيحات اللازمة حسبما يقتضي الحال. تجتمع اللجنة بصورة متكررة لمراجعة خطط وسياسات المخاطر وكيفية إدارتها، الدور الأساسي للجنة هو التحسين المتواصل لسياسات إدارة المخاطر ومراقبة تنفيذها، الإشراف على كل الخطط والاستراتيجيات الخاصة بأي مخاطر يمكن أن تواجهها المجموعة والفروع وأثر ذلك، إعداد شروط مرجعية لشراء المواد الخام والبضائع والعقود المستقبلية ومراقبة تنفيذ ذلك على كل المستويات داخل المجموعة، مراقبة مخاطر التوسع الجغرافي، تقديم الاستشارة إلى المجلس حول المخاطر التي تواجهها أعمال المجموعة وكيفية إدارة وتقليل هذه المخاطر.



لجنة إدارة المخاطر:

تتكون هذه اللجنة من (٦) أعضاء ممن لهم الخبرة والكفاءة في مجال إدارة المخاطر ، دورها هو تحليل المخاطر التي قد تتعرض لها المجموعة وقطاعاتها المختلفة ووضع تصور لها. عقدت اللجنة اجتماعاً واحداً خلال عام ٢٠١١م، فيما يلي بيان بعضوية اللجنة وملخصاً لأبرز مهامها ومسؤولياتها:

اسم العضو	المنصب
١. أ. عمار عبد الواحد الخضيرى	رئيس اللجنة
٢. د. عبد الرؤوف محمد مناع	عضواً
٣. معالي م. عبدالله محمد نور رحيمي	عضواً
٤. د. سامي محسن باروم	عضواً
٥. أ. بدر بن عبدالله العيسى	عضواً
٦. أ. عمر عبدالله باجنيد - (عضو خارجي/ مستقل)	عضواً
٧. محمود منصور عبد الغفار	أمين اللجنة

التقييم السنوي لمجلس الإدارة:

بموجب الفقرة ٤ من المادة ١٥ من لائحة حوكمة الشركات الصادرة من قبل هيئة السوق المالية ، تقوم المجموعة حالياً بعمل تقييم مستقل لأداء مجلس الإدارة، والذي بدأ مدته في الأول من يوليو ٢٠١٠م . تم إسناد التقييم إلى أخصائي مستقل في تقييم المجلس، يهدف هذا العمل إلى تحديد جوانب القوة والضعف في متطلبات الحوكمة وبعد ذلك يتم وضع خطة لتحديد الاحتياجات والقدرات اللازمة لتعزيز أداء المجلس. يتضمن هذا العمل والذي بدأ في يناير ٢٠١٢م المقابلات مع أعضاء المجلس وعمل ورش عمل لوضع المواصفات المطلوبة للتقييم، بعد ذلك يقوم المختص بعمل مسح لأعضاء المجلس عن طريق استبانة يتم تحليلها وربطها بنتائج المقابلات وورش العمل للخروج بخطة متكاملة لتطوير أداء المجلس كما جاء أعلاه.



لجنة المسؤولية الاجتماعية :

تتكون لجنة المسؤولية الاجتماعية للشركة من (5) أعضاء، كل منهم يمتلك الخبرة للقيام بدوره ومسؤولياته. عقدت اللجنة أربع اجتماعات خلال العام ٢٠١١م لمتابعة خطط وبرامج المسؤولية الاجتماعية، وفيما يلي ملخص بدور اللجنة وأبرز مهامها ومسؤولياتها.

المنصب	اسم العضو	
رئيس اللجنة	د. غسان أحمد السليمان	١
عضواً	د. عبد الرؤوف محمد مناع	٢
عضواً	د. الشريف زيد آل غالب (عضو خارجي)	٣
عضواً	د. ميرفت أحمد طاشكندي (عضو خارجي)	٤
عضو وأمين اللجنة	أ. محمود منصور عبد الغفار	٥

الدور والمسؤوليات :

. وضع ومتابعة برامج تساهم في تعميق الحس بالمسؤولية الاجتماعية للمجموعة وقطاعاتها المختلفة.
 . تطوير المواصفات والمعايير لبرامج المسؤولية الاجتماعية.
 . تنشيط دور المجموعة في التقيد بالسياسات والمبادرات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه المساهمين والمستوردين والعملاء والبيئة والمجتمع بهدف دعم وتعزيز سمعة الشركة.
 . اعتماد التوصيات من إدارة المجموعة بخصوص الميزانية الخاصة ببرامج المسؤولية الاجتماعية.

مكافآت اللجنة :

تلقى أعضاء اللجنة اتعاب قدرها ١٩٥,٠٠٠ ريال سعودي، منها ١٠٠,٠٠٠ ريال عبارة عن مكافآت سنوية ومبلغ ٩٥,٠٠٠ ريال سعودي بدل حضور لاجتماعات اللجنة (علماً بأن أعضاء اللجنة من أعضاء مجلس إدارة المجموعة لا يتلقون مكافأة سنوية ويتلقون فقط بدل حضور للاجتماعات).

آمن

لجنة الإستثمار :

تم تكوين لجنة الاستثمار من (5) خمس أعضاء لتطوير المواصفات والمعايير والخطط لأنشطة المجموعة الاستثمارية. تساعد لجنة الاستثمار في المجموعة على وضع خطط استثمار جيدة واكتشاف وتحديد أفضل الفرص الاستثمارية.

الدور والمسئوليات :

تحديد ودراسة وتقييم الفرص الاستثمارية للمجموعة وقطاعاتها الرئيسية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها، وفقاً للإستراتيجية الموضوعية من قبل الشركة والتوصية بالنتائج إلى مجلس إدارة المجموعة.

مكافآت اللجنة :

تلقى أعضاء اللجنة أتعاب قدرها ١١٥,٠٠٠ ريال سعودي عبارة عن بدل حضور لاجتماعات اللجنة وقيمة تذاكر (علماً بأن أعضاء اللجنة من أعضاء مجلس إدارة المجموعة لا يتلقون مكافأة سنوية عن عضويتهم في اللجان ويتلقون فقط بدل حضور للاجتماعات).

هذه التوصيات. عقدت اللجنة أربع اجتماعات خلال عام ٢٠١١ م .

ترجع هذه اللجنة الفرص قبل أن يتم تقديمها إلى المجلس، وتقدم توصيات إلى المجلس وفقاً لذلك وبعد ذلك مراقبة التقدم في تنفيذ

العضو	المنصب
١ معالي المهندس عبدالله محمد نور رحيمي*	رئيس اللجنة
٢ أ. عمار عبد الواحد الخضيرى	عضواً
٣ د. عبد الرؤوف محمد مناع	عضواً
٤ أ. عبد العزيز خالد الغفيلي	عضواً
٥ أ. بدر بن عبدالله العيسى*	عضواً
- أ. محمود منصور عبد الغفار	أمين اللجنة

* ملحوظة: تم تعيين كل من معالي المهندس عبدالله رحيمي عضواً ورئيساً للجنة وسعادة الأستاذ بدر العيسى عضواً باللجنة في سبتمبر ٢٠١١ م

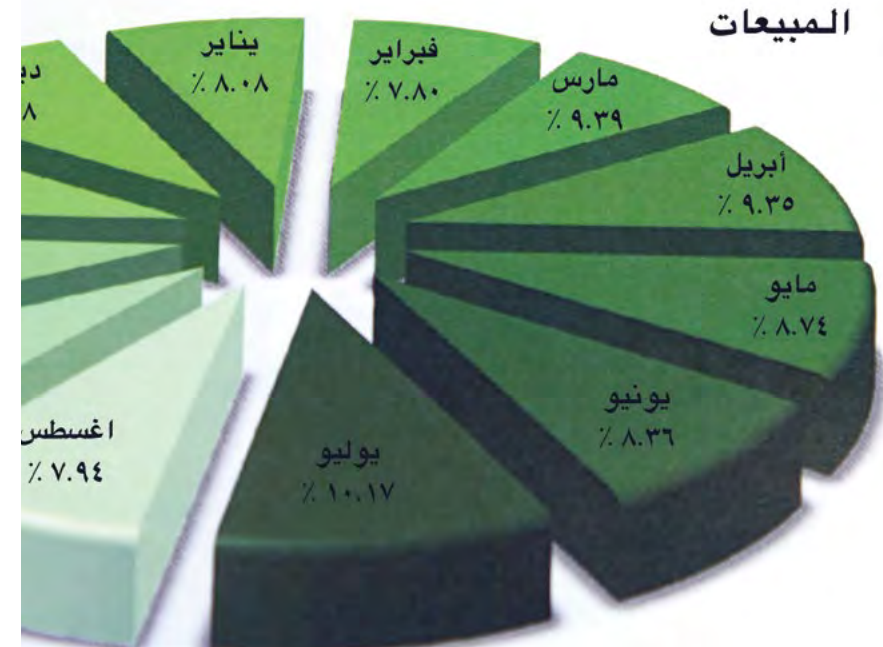


بما أن دور المكتب الرئيسي للمجموعة هو دور أساسي في إدارة استراتيجيات وإطار عمل الاستدامة، فإن هذا التقرير يركز على البيانات التي تم تقديمها بصورة أساسية بواسطة المكتب الرئيسي، مع بيان أي قيود يمكن أن يتطلبها ذلك. نحن نشعر بالحاجة إلى تغطية أفضل الممارسات والمبادرات والبيانات من كل العمليات بهدف تقديم استراتيجية استدامة ذات فاعلية عبر كل أنشطتنا العملية.

التحديد والتواصل مع أصحاب المصلحة يعتبر أمراً أساسياً في عملياتنا ونقوم باستمرار بتحديد التحديات والفرص الخاصة بمسئولياتنا حيث نستطيع عن طريق وضع النظم ضمان أن المواضيع الاجتماعية والاقتصادية والبيئية الأساسية تتم إدارتها بصورة منسجمة.

هدفنا هو استخدام المكاسب المقدمة من مبادرة التقارير العالمية (GRI) والسماح برؤية أفضل في المجالات المحددة من عملياتنا، ونذكر أننا ملزمين بالقيود الخاصة بهذا التقرير الأول.

نحن نقوم بتطوير وتطبيق إجراءات داخلية صارمة تتضمن التدريب والتقييم العميق بهدف تحديد الجوانب الأساسية والجوهرية لعملياتنا مع لجنة الاستدامة والإدارة العليا وذلك بوضع الرؤية الاستراتيجية التي تسمح لنا بتحديد الجوانب الجوهرية لعملياتنا ويعد ذلك ترتيب الأولويات وتحديد مجالات التركيز.



تقرير الاستدامة لمجموعة صافولا

قامت مجموعة صافولا منذ وقت مبكر، بتحديد الحاجة لإعداد تقرير حول ممارسات الاستدامة والأخلاق وكان ذلك في عام ٢٠٠٧م. تقدم مجموعة صافولا التقرير للسماح بالمزيد من الدعم للمبادرات الاجتماعية وضمان تحقيق أفضل الممارسات.

يركز هذا التقرير السنوي على عمليات المجموعة في المملكة العربية السعودية ويكشف المعلومات وبيانات الأداء لعام ٢٠١١م ، بالإضافة إلى استعراض أفضل ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمجموعة عبر الشركات العاملة.

يتم التعامل مع مبادرات الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية بصورة مركزية من قبل المكتب الرئيسي في جدة - المملكة العربية السعودية حيث يعتبر المسئول عن برامج المسؤولية الاجتماعية للمجموعة.

سيتم اعتبار التقرير الحالي أول تقرير للمجموعة، حيث أنه يتقيد بمنهجية وإستراتيجية وتوجه أكثر تقدماً ويعتمد على مبادرات التقارير العالمية التي تعتبر من أعلى المعايير الدولية لتقارير الاستدامة. يكشف تقرير الاستدامة لمجموعة صافولا في العام ٢٠١١م التزام المجموعة تجاه العاملين والمجتمع والبيئة، ويكشف اهم المعلومات التي تحدد الرؤية الاستراتيجية والالتزامات والمبادئ التي توجه قرارات الاستدامة التي تم اتخاذها. إن النتائج القابلة للقياس تثبت التزامنا طويل المدى وأيضاً تساعدنا على تحديد جوانب القوة والضعف والمخاطر والفرص التي تسمح لنا بتنفيذ واجبنا تجاه الأشخاص والمجتمع والبيئة بصورة فاعلة.



مجموعات أصحاب المصلحة كيف نقوم بالتواصل مع أصحاب المصلحة ؟

قامت المجموعة بوضع ممارسات تحديد جيدة لأصحاب المصلحة وذلك لتحديد المشاركين والأوليات للتواصل معهم وإجراءات المشاركة لهم بموجب ذلك وقد ثبت أن ذلك يعتبر ممارسة جيدة للمجموعة.

خلال عدة سنوات ماضية، وقد تطورت من الاهتمامات الاجتماعية والبيئية إلى اهتمامات أوسع تتضمن المسؤولية تجاه أصحاب المصلحة الداخليين (المساهمين والعملاء والموردين والعاملين) أصحاب المصلحة الخارجيين (المجتمعات والبيئة)، كافة برامج المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات وأفكار الدعم الذاتي طويلة المدى التي تقدم قيمة مضافة وأثر على المشاركين معنا.

نحن نعتقد أن المشاركة في الخبرات مع مجموعات أصحاب المصلحة ستساعدنا في تحديد أولوياتهم وبموجب ذلك يتم تصميم برامج دائمة وفعالة تفي باحتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية وتعمل على حماية البيئة.

تتم عملية الاتصالات في مجموعة صافولا بواسطة فريق الاتصالات في المجموعة الذي يعمل تحت الإدارة المباشرة لرئيس الشؤون العامة للشركة ويعمل وفقاً للخطة السنوية الحالية التي يتم تحديثها بصورة أسبوعية وتتم مراجعتها شهرياً وفق المراجعة التامة كل ربع سنة.

حددت مجموعة صافولا ٥ مجالات لهيكله تواصلها: القيادة الدولية، التاريخ والتراث، أصحاب العمل المختارين، حوكمة الشركة والمسؤولية الاجتماعية للشركة. تم تحديد هذه الجوانب بصورة جلية في خطة الاتصال وخطة مشاركة المساهمين.

نشأ مفهوم وتعريف المسؤولية الاجتماعية للشركات

أصحاب المصلحة
الداخليين
المساهمين، العملاء
الموظفين

أصحاب المصلحة
الخارجيين
المجتمع، البيئة

استراتيجية الاستدامة الرؤية والرسالة

لدى كل جانب من الأعمال أبعاداً اجتماعية، المسؤولية الاجتماعية للشركة هي الممارسات العملية المفتوحة والشفافة التي تعتمد على القيم الاخلاقية والاحترام للعاملين والمجتمعات والبيئة، وهي مصممة لتقديم قيم مستدامة للمجتمع ككل، بالإضافة إلى المساهمين وأصحاب المصلحة.

الرؤية :

تقديم أسعار عادلة للعملاء وضمان العائد بصفة مستدامة للمستثمرين وجميع أصحاب المصلحة. خلق خبرة عمل مرضية لكل موظفي المجموعة واستلهم المسؤولية الشخصية وتعزيز الفرص.

الرسالة :

فيما يتصل بثقافتنا (الطريق المتوازن) نلتزم نحن في مجموعة صافولا بالمسؤولية الاجتماعية، وسنعمل بجد لتحقيق معايير عالية من الانفتاح والشفافية والمحاسبة تجاه جميع أصحاب المصلحة، وسنعمل على بناء جسور للتواصل والسعي لخدمة كل المجتمعات التي نعمل فيها.

المبادئ والقيم :

- تتقيد مجموعة صافولا بمجموعة من المبادئ عندما تشارك في أي من برامج جسور صافولا، يجب أن تكون هذه البرامج:
- شاملة وبعيدة المدى لنطاق واسع من المستفيدين
- مستديمة
- مبتكرة



مجموعات أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة	كيفية مشاركتهم	مواضيع ذات أولوية لأصحاب المصلحة	استجابتنا
مجتمعنا	<ul style="list-style-type: none"> إدارة مسؤولية اجتماعية معلنة للشركة مسؤولة عن تصميم البرامج التي تتعامل مع الاحتياجات الضرورية للمجتمع 	<ul style="list-style-type: none"> المساهمة في تسوية المشاكل الاجتماعية مثل البطالة والفقر ومساعدة الأشخاص المحتاجين تقديم فرص التدريب تقديم طريقة سهلة للوصول إلى الموقع الإلكتروني 	<ul style="list-style-type: none"> تأسيس مركز صافولا لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة التعاون والدعم للمؤسسات الاجتماعية الأخرى عن طريق تصميم برامج تعليمية وصحية واجتماعية تقديم فرص التدريب للطلاب
بيئتنا	<ul style="list-style-type: none"> بذل أقصى الجهود لتطوير برامج تمكنا من أن نكون أصدقاء للبيئة 	<ul style="list-style-type: none"> التحسين والاهتمام المتواصل لكل الإجراءات البيئية واستهلاك الموارد 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير خطة بيئية أساسية تهدف إلى: تقليل استخدام الكهرباء و الطاقة تقليل استخدام المياه إعادة التدوير

مجموعات أصحاب المصلحة

أصحاب المصلحة	كيفية مشاركتهم	مواضيع ذات أولوية لأصحاب المصلحة	استجابتنا
عملائنا	<ul style="list-style-type: none"> تقديم خدمات مستجيبة ومناسبة وفاعلة تقديم منتجات جيدة بأسعار معقولة وعادلة 	<ul style="list-style-type: none"> خدمات جيدة وعناية بالعميل أسعار معقولة وعادلة مصادر مسئولة في المواقع الإلكترونية 	<ul style="list-style-type: none"> معالجات تطوير الأعمال والمسح الدوري للسوق ورضى العملاء التحسين المستمر لمعايير خدمات العملاء التعزيز المستمر وسهولة الوصول على مواقعنا الإلكترونية
موظفينا	<ul style="list-style-type: none"> التدريب والتطوير الأحتواء وتطوير الموهبة ضمان التنوع والمعاملة العادلة وحقوق الانسان 	<ul style="list-style-type: none"> خطط التطور الوظيفي وتطوير المهارات بيئة العمل الصحية الأجور ونظم الترقية 	<ul style="list-style-type: none"> مسح رضى الموظفين تطوير نظم القيم والأخلاق الخاصة بنا، التي تتضمن (العدالة والاهتمام) البر هي مسئوليتنا تجاه العاملين في الشركة ونعتقد أن كل شخص يحق له أن يتم التعامل معه وفقاً للكرامة الانسانية ويطريقة مثالية تجاه الاحتياجات المعنوية للإنسان والاحتياجات الاسرية والحاجة لتأكيد الذات سيرة مهنية واضحة وخطط تدريب وحافز سنوي ثابت سياسة الباب المفتوح مراجعة سنوية للأداء فعاليات اجتماعية سنوية خلال الاحتفالات والمناسبات الدينية
المساهمين	<ul style="list-style-type: none"> خلق قيمة اقتصادية للمساهمين وضمان الحوكمة الجيدة 	<ul style="list-style-type: none"> الشفافية نظام حوكمة جيد حماية الاستثمار 	<ul style="list-style-type: none"> اجتماعات مجلس الإدارة الجمعية العمومية العادية نشر النتائج المالية كل ربع سنة الإعلان عن الأرباح للمساهمين كل ربع سنة، تولي صافولا اهتمام خاص بحقوق المساهمين والمستثمرين عن طريق تحديد تلك الحقوق في عقد تأسيس المجموعة وفي دليلها الذي تم إعداده عام ٢٠٠٤م وبعد ذلك يتم تحديثه بصورة مستمرة . هذه المستندات تحدد حقوق المساهمين وفق ما يتم تفصيله في القوانين و النظم السارية، والتي يمكن أن تتم مراجعتها في موقع صافولا www.savola.com تنشر الشركة بصورة دورية السجلات المالية وغير المالية و البيانات الأخرى في موقع تداول، وفي الصحف اليومية وفي مجلة صافولا ربع السنوية تتعامل إدارة مخصصة مع شئون المساهمين

التزاماتنا الاجتماعية

تدعم مجموعة صافولا المنظمات الاجتماعية التي تتوافق برامجها ومبادراتها مع استراتيجية الشركة في مجال المسؤولية الاجتماعية. يتم اختيار هذه المبادرات الاجتماعية بعناية بعد المراجعة والافتتاح بأهميتها ومدى الفائدة والقيمة التي تقدمها لكافة أصحاب المصلحة وذلك يتم الوصول إلى التوازن بين الأهداف وخدمة كل القطاعات في المجتمع.

الخيرية المحلية عن طريق تقديم منتجات تتضمن السكر والزيت في عام ٢٠١١م قسائم رمضان الخيرية التي وصلت إلى ٧ طن سكر و ٧,٩٢٨ لتر من الزيت المقدم مباشرة إلى مختلف الجمعيات ليتم استخدامها في البرامج الخيرية خلال شهر رمضان المبارك.

لقد كانت استراتيجيتنا دوماً أن نخدم مختلف القطاعات في المجتمع بهدف تحقيق التنمية المستدامة. يقدم الجدول نظرة مختصرة لمساهمتنا الاجتماعية خلال العام ٢٠١١م . بصورة متوافقة مع استراتيجية المسؤولية الاجتماعية ومواطنة الشركة قامت صافولا بدعم المؤسسات

المبلغ ريال سعودي	البند
١,٠٠٠,٠٠٠	إنجاز السعودية- عضوية المجلس
١٥٠,٠٠٠	انجاز السعودية (برنامج شباب الأعمال)
٩٤٠,٠٠٠	رعاية كوادر لعدد ١٠٠٠ طالب
٩٦,٠٠٠	معهد المحترفون للتدريب والتنمية (رسوم التدريب لعدد ٢٠ شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة)
٥٠,٠٠٠	بطولة الخليج للتوحد (جمعية الفيصلية)
٢٠,٠٠٠	مركز العربية للابتكار (رسوم التدريب لشخص من ذوي الاحتياجات الخاصة)
٤٠,٠٠٠	معهد مسار الاثراء للتدريب (تدريب الأشخاص ذوي الاعاقة)
٢,٢٩٦,٠٠٠	الإجمالي ريال سعودي

المبادرات

الجوائز التي حصلت عليها مجموعة صافولا في مجال المسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات

تمثل مبادرات جسور صافولا المبادئ الموجهة لأي برنامج لخدمة المجتمع يتم تنفيذه بواسطة المجموعة. تتكون هذه المبادرات من مختلف المجالات التعليمية والاجتماعية والتدريبية والتي تم اختيارها على اساس خبرة مجموعة صافولا، تقدم مبادرات جسور صافولا حسب النموذج التالي :

. اصحاب المصلحة

. الموارد

. مواصفات النجاح

. الإطار الزمني

. المبادرة

. الوصف

. الأهداف

. المنهج

. الشراكة



جائزة أفضل بيئة عمل / الممارسات والأخلاق من أي أي آر - يوليو ٢٠٠٨م



جائزة الشفافية من بي أم جي السعودية يوليو ٢٠٠٨م



جائزة حوكمة الشركات سبتمبر ٢٠٠٨م



جائزة جامعة الملك عبد العزيز للجودة الدورة الأولى يوليو ٢٠٠٨م



جائزة أفضل استراتيجية استثمار المقدمة من المنظمة العربية للأعمال - ٢٠٠٨م



جائزة للمسؤولية الاجتماعية للشركات السعودية - ٢٠٠٧م



التقارير

أولاً : موظفينا

العمل في إطار أخلاقي

هياكل أجور الدولة

التحديد والمراجعة

سن العمل

فترة التجربة

التدريب والتطوير

التدريب والتطوير المستمر للعاملين

إدارة التدريب والميزانية وموجهات الاعتماد

الأهلية

الترشيح والتسجيل

أنواع التدريب

برنامج المتدرب الإداري

برنامج تدريب المرشد والزميل

نظام تقييم الأداء لمستوى الإشراف والعاملين العموميين

نظام أهداف صافولا الذكية

نظام الكفاءات

الموجهات اللاحقة

قوى العمل وبرنامج التواصل مع الموظفين

البرامج التي تم تطويرها لموظفي المجموعة

١. مشروع قروض مساكن موظفي صافولا

٢. برنامج التكافل للموظفين في حالة الوفاة أو العجز

الدائم أو المؤقت

٣. صندوق تكافل الموظفين

السياسات المرتبطة الأخرى

مزايا الموظفين

توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مجموعة صافولا

معدل الإصابات

التقيد بالقوانين والنظم السارية

ثانياً : مجتمعنا

برامج المسؤولية الاجتماعية لمجموعة صافولا

برنامج دع الباقي لهم

مشروع إنجاز السعودية

أداء جسورنا الاجتماعية

جوانب مسؤولية المنتج

توجه التسويق في مجموعة صافولا

ثالثاً : بيئتنا

الاستراتيجية البيئية لمجموعة صافولا

المبادرات البيئية

تدريب العاملين على الوعي البيئي

هياكل أجور الدولة :

يجب أن يكون لكل دولة- في إطار التوجيهات والاعتماد المطلوب وفقاً لهذه السياسة- هياكل أجور خاصة بها شاملة كل المستويات. يجب أن تكون هياكل الأجور هذه متوافقة مع القطاعات المماثلة المحلية في السوق وتعتمد على استراتيجية الشركة المعتمدة للأجور لذلك البلد.



ما عدا في إطار عمل أسرهم وتحت إشراف ولي الأمر، عادة ما يتم ذلك عبر عمل غير شاق مثل مساعدة الوالد في المحل. بالإضافة لذلك فإن قانون العمل يمنع التوظيف تحت عمر ١٣ عام، ويفيد ساعات عمل الأطفال بمدة ٦ ساعات في اليوم، خلال هذه الساعات يجب أن يتم منح فترة ساعة للراحة. لا يسمح للأطفال بالعمل لأكثر من خمس ساعات متواصلة أو ليلاً أو في موقع عمل خطير. كما يحدد القانون أن العمل يكون اختيارياً وليس إجبارياً للأطفال، ويقر بحق الأطفال في الحماية من القيام بأي عمل يمكن أن يعيق تعليم الطفل أو يكون مضرراً بصحة الطفل أو الصحة النفسية أو البدنية أو الروحية أو التطور الاجتماعي للطفل ويحدد عقوبات صارمة لأي شخص يوظف طفل تحت عمر الثالث عشر. بالمثل تحدد قوانين الخدمة المدنية الحد الأدنى بعمر ١٨ عام حتى يتم التوظيف، ويتم التوظيف بشكل عام للفئة العمرية ما بين ١٨-٤٠ عام.

تقديمه للجنة المكافآت والترشيحات للحصول على الاعتماد النهائي. الدراسات المتصلة المطلوبة والمقترحات اللاحقة، يجب أن يتم القيام بها وتنفيذها بواسطة جهة خارجية معتمدة تقوم بدراسة السوق والأجور المخصصة. كافة الدراسات والتقارير المتعلقة بوضع أو مراجعة هياكل الأجور يجب أن يتم توثيقها بواسطة إدارة الموارد البشرية ليتم الرجوع لها مستقبلاً.

سن العمل :

تتقيد مجموعة صافولا بقوانين العمل في المملكة العربية السعودية بخصوص الحد الأدنى لعمر التوظيف. يعتبر عمر ١٨ سنة هو الحد الأدنى للعمر لكي يتم التسجيل في سوق العمل في القطاع العام والخاص. الطفل تحت عمر ١٣ عام لا يسمح له بالعمل حتى إذا كانت هناك موافقة من ولي أمره. في هذا الصدد، يجب العلم أننا نادراً ما نشغل الأطفال تحت عمر ١٣ عام،

تمتلك مجموعة صافولا نطاقات لمعادلات أجور التوظيف للمستوى الأول مقارنة مع الحد الأدنى للأجور في المستوى المحلي وذلك في المواقع الأساسية للعمليات. وفقاً لتوجيهات خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز حفظه الله تتقيد الشركة بصورة تامة مع موجبات المعايير للحد الأدنى للأجور أي ٣,٠٠٠ ريال سعودي في الشهر.

القاعدة هي : الأجر المساوي للعمل، نحن ندفع نفس الأجر لكل العاملين مقابل العمل المتساوي بغض النظر عن جنسهم.

التحديد والمراجعة :

وضع وتحديد هياكل أجور جديدة أو نظام مزايا جديد بالإضافة إلى مراجعة وتحديث الهياكل الحالية، يجب أن يتم القيام به بواسطة رئيس القطاع ويتم التوصية به من قبل الموارد البشرية في المكتب الرئيسي، ويتم اعتماده بواسطة العضو المنتدب وبعد ذلك يتم

أولاً : موظفينا

نعمل على خلق بيئة عمل تشجع كل العاملين على التصرف بطريقة أخلاقية، يساعد هذا الإطار الأخلاقي عاملينا على تحقيق احتياجاتهم.



العمل في إطار أخلاقي :

الهدف الرئيسي لشركتنا هو كسب أعلى معدل أرباح يتوافق مع أعلى معدل نمو للشركة. تحقيق هذا الهدف يقر بالضرورة بمسئولية الشركة تجاه عملائها والمساهمين والموظفين والمجتمع بصورة عامة. تعتبر الموارد البشرية أهم أصل للشركة، ان العاملين المؤهلين والمدربين والمحفيزين بصورة جيدة والمرتبطين بالثقة المشتركة والأهداف المشتركة سيضمنون النجاح للشركة ، لذا لا يمكن تحمل أي تفرقة في مجموعة صافولا ، ويفضل التقيد بأخلاقيات ومبادئ المجموعة ، لم يتم الإبلاغ عن أي حوادث تفرقة. تتقيد الإدارة بهدف استخدام هذه الموارد البشرية بصورة فاعلة بالمبادئ الأساسية التالية، التي تعكس توجه الشركة تجاه الموارد البشرية الخاصة بها.

- ١- إطار العمل القيمي والأخلاقي للشركة هو الأساس لعملنا.
- ٢- يعتبر كل موظف فرد يجب التعامل معه باحترام وكرامة، وهو في حاجة للتوجيه الذاتي والنمو والشعور بالانجاز والتقدير.
- ٣- كل موظف يكون مسئولاً عن المساهمة في التشغيل والتنفيذ الفاعل لعمله وتطوير العمل بشكل عام.
- ٤- كل موظف له الحق في الحصول على الفرصة المناسبة لتطوير معرفته وتنمية مهاراته إلى أقصى مدى ممكن.
- ٥- فتح طرق تواصل من اتجاهين بصورة فاعلة لتسوية المشاكل المشتركة.
- ٦- يتم تقييم مؤهلات كل موظف أو متقدم لوظيفة دون النظر إلى العرق أو اللون أو الأصل القومي.
- ٧- يعتبر التغيير المخطط والمجدي أمر ضروري للتحسين المستمر للعمل.

- ٨- الأجور والمزايا المناسبة تعتبر ضرورية للجذب والاحتفاظ بالموظفين الجيدين.
 - ٩- يشترك الأفراد والشركة في المسؤولية عن خلق وحفظ بيئة عمل آمنة وصحية لكل العاملين.
 - ١٠- يحتاج الأشخاص للتأمين الاقتصادي في حالة العجز أو الوفاة أو التقاعد.
- بالإضافة إلى المبادئ أعلاه، تولى الشركة اهتماماً خاصاً للتقيد بكل قوانين العمل والقوانين الأخرى في البلدان التي تعمل فيها. يجب أن تحافظ سياسة الشركة لهيكل الرواتب على الأجور والمزايا في مستويات منافسة عن طريق وضع هيكل أجور تلبية العوامل التالية:
- . الأوضاع الاقتصادية القائمة في البلدان
 - . مستوى الأجور في السوق المماثلة
 - . ممارسات الأجور في السوق المحلي للبلدان
 - . استراتيجية الأجور في الشركة



التدريب والتطوير المستمر للعاملين :

تشجع مجموعة صافولا المديرين المعنيين على اكتشاف الطرق التدريبية بعيداً عن قاعات الدراسة التقليدية والذي ثبت أنها أقل فعالية في التعلم. تشجع الشركة استخدام أكثر الطرق فعالية للتطوير والتي تسمح للعاملين بممارسة المعارف المكتسبة أو المهارات التي تم تعلمها فوراً في إطار بيئة العمل.

٢- التدريب الإداري المتطور: برنامج تطويري يجب أن يحصل عليه الموظف لتولي مسؤوليات جديدة، وهو برنامج يقدم للموظف المعرفة حول أعمال واستراتيجيات الشركة وفيما يتصل بدوره الحالي والمستقبلي، يعتبر هذا التدريب متطلباً أساسياً عندما يصل الموظف إلى درجة محددة من المسؤوليات في الشركة.

٤- التدريب الوظيفي : برنامج تطويري يركز على بناء المهارات المهنية للموظفين لتنفيذ مسؤوليات وظيفية محددة ، مثال ذلك عمليات المبيعات والتسويق وتخطيط الانتاج.

٥- التدريب على تقنية المعلومات واللغة الإنجليزية (تدريب أساسي لتمكين الموظف من تنفيذ مهام ومسؤوليات وظيفته بشكل احترافي).

أنواع التدريب :

تعتقد الشركة أن واحداً أو أكثر من الأنواع الأساسية للتدريب ستمكن الموظفين من تحقيق الأهداف والخطط الاستراتيجية والعملية.

١- التدريب الأولي : الذي يعد الموظفين للقيام بالمسؤوليات المسندة لهم كجزء من عملهم ويتم ذلك عن طريق المشرف أو المدير المباشر حيث يعتبر تدريباً أساسياً للموظفين.

٢- التدريب الإداري : برنامج تطويري يركز على بناء الثقة لدى الموظفين الذين يمتلكون المهارات الأساسية للتطور وتولي أدواراً عليا، على سبيل المثال برامج شركة صافولا للأغذية للتطوير الإداري (جامعات) وبرامج التدريب والاتصال.

إدارة التدريب والميزانية وموجهات الاعتماد :

الموجهات حول إدارة التدريب بما في ذلك الميزانية والجوانب المالية والإمداد والاعتماد لكل بلد، يجب أن تكون متوافقة مع دليل نظام إدارة الأداء بالإضافة إلى السياسة المعتمدة في كل بلد.

الأهلية :

يعتبر الموظفون على رأس العمل في الشركة مؤهلين للانضمام لمختلف برامج التدريب التي تتصل بمسؤولياتهم العملية، والتطوير الوظيفي والإداري المطلوب أو للتقدم في السلم الوظيفي.

الترشيح والتسجيل :

يجب أن تكون موجهات الترشيح والتسجيل لكل بلد متوافقة مع دليل نظام إدارة الأداء



فترة التجربة :

بدون التعارض مع قوانين العمل في الدولة، فيما يلي الموجهات الخاصة بالشركة لسياسة فترة التجربة:

التدريب والتطوير :

تعتبر الشركة أن برامج التدريب الجيدة التصميم والتنفيذ، هو جزء هام من التحسين المستمر لأداء الموظفين وتطوير قدرات العاملين في تولي مسؤوليات جديدة وبالتالي تحقيق أهداف جديدة للعمل. تتاح فرص التدريب لكل العاملين في مختلف مستويات الإدارة حيث يعتبر قسم التدريب وتطوير الموظفين حجر الزاوية في عمليات مجموعة صافولا علماً بأن الشركة لاتقدم تدريباً تعليمياً أو استشارات لجهات خارجية بشكل ربحي.

أ) يجب أن تكون فترة التجربة لأقصى مدة محددة في قانون العمل والعمال من تاريخ بداية الموظف لعمله
 ب) يصبح الموظف موظفاً دائماً بعد الإكمال الناجح لهذه الفترة.
 . في حالة عدم ملائمة الموظف للوظيفة، يجب أن يعد المدير المباشر أو المشرف على الموظف تقريراً يوجه إلى مدير الموارد البشرية، قبل ثلاثة اسابيع على الأقل من انتهاء مدة التجربة وفقاً لقانون العمل ويجب أن يغطي هذا التقرير أداء الموظف وسبب عدم الملائمة.
 . في حالة أن يكون أداء الموظف غير مرضياً يحق للشركة إنهاء خدمات الموظف أو يتم إرجاعه إلى بلده (إذا كان أجنبياً) وفقاً لقانون العمل والعمال وتدفع الشركة تكاليف اعادته الى وطنه.



• أنشطة التدريب والتطوير :

يقدم الجدول أدناه فكرة عامة عن أنشطة التدريب خلال العام ٢٠١١م

٦٣٥ موظف	عدد الموظفين المدربين
١٠٧١ يوم	إجمالي عدد أيام التدريب
٢ يوم	متوسط أيام التدريب للموظف
٪٤٩	نسبة السعوديين الذين تم تدريبهم من يناير - ديسمبر ٢٠١١ (٣١٧ / ٦٣٥)
١,٧٥٠ ريال سعودي	متوسط الاستثمار في التدريب لكل موظف متدرب
١,١٠٩,٤٢٤ ريال سعودي	الاستثمار الفعلي في التدريب حتى تاريخه
١,٢٠٠,٠٠٠ ريال سعودي	ميزانية التدريب و التطوير

برنامج المتدرب الإداري

أسست مجموعة صافولا برنامج المتدربين الإداريين خلال السنوات الماضية ، وقد كان برنامجاً ناجحاً ساهم في تخريج مجموعة من قادة الأعمال حيث تم تصميمه بصورة أساسية لإعداد وتأهيل الخريجين السعوديين الجدد لتطوير مهاراتهم الإدارية ليصبحوا مؤهلين للعمل في شركات مجموعة صافولا وذلك عن طريق التدريب على مختلف الوظائف.



تم تخريج مجموعة من المدربين المعتمدين لتقديم محاضرات توعية وورش عمل باسم (مفهوم وآلية تطبيق نظام المرشد والزميل لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل) وذلك في جميع الشركات العاملة بمجموعة صافولا في شركة العزيزية بنده وصافولا للأغذية وصافولا لأنظمة التشغيل، وذلك كخطوة هامة لدعم ثقافة دمج الموظفين من ذوي الإعاقة في الشركة.

برنامج تدريب المرشد والزميل :

لتعزيز استراتيجية دعم الأشخاص ذوي الإعاقة، عن طريق التدريب والتوظيف وفقاً لمعايير علمية ومنهج واضح في مختلف القطاعات قامت مجموعة صافولا في شهر نوفمبر ٢٠١١م عن طريق مركز مكين- أحد برامج صافولا لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة- بإرسال مجموعة مختارة من إدارة الموارد البشرية ومديري الإنتاج عبر مختلف القطاعات إلى امستردام للمشاركة في برنامج التدريب المتخصص باسم (مفهوم وآلية تطبيق نظام المرشد والزميل في إدارة الموارد البشرية) تم تقديم برنامج التدريب عن طريق مدربين عالميين متخصصين في مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وتم الإشراف عليه من قبل لوي كويمان-مستشار دولي في نفس المجال. عند إكمال برنامج التدريب، يحصل المتدرب على المعرفة الأساسية لكي يصبح مدرباً معتمداً للبرنامج.

ينخرط الموظفون الذين تم توظيفهم كمتدربين إداريين في تدريب أساسي على رأس العمل لفترة ما بين ١٨-٢٤ شهراً يكون شاملاً تدريب اللغة الإنجليزية اذا دعت الحاجة ويتم خلالها تقييم الأداء. تدير مجموعة صافولا هذا البرنامج بالتعاون مع الشركات العاملة الأخرى وتستهدف الذكور والإناث في تخصصات متعددة كالهندسة وتقنية المعلومات والإدارة والتسويق والشؤون القانونية والمالية والبيعات ، يتم في نهاية التدريب تعيين المتدرب في إحدى شركات المجموعة أو الإدارة العامة.



الموجهات العامة حول نظام إدارة الأداء :

(أ) يجب أن يتضمن دليل إدارة الأداء على مختلف جوانب الأداء مثل:

- ١) خطط التطوير المهني
- ٢) مسار التقدم المهني الوظيفي
- ٣) التخطيط للتعاقد الإداري
- ٤) إدارة المهبة

(ب) إجراءات الاتصال في نظام إدارة الأداء يعتبر أهم مرحلة لانجاحه ويتضمن أداء الاتصال التالي:

- ١) توضيح توقعات الشركة
- ٢) وضع الأهداف
- ٣) تحديد الأهداف
- ٤) تقديم الإفادات
- ٥) تقييم النتائج
- ٦) الاتفاق على التطوير

(ج) يجب أن تكون برامج التدريب والتطوير متوافقة بصورة كاملة مع الأنشطة المحددة في خطة إدارة أداء الموظف وخطة التطوير بشكل عام.

(د) يعتبر كل من مديري الأقسام والموظفين مسؤولين مباشرة عن تحديد الاحتياجات التطويرية بينما تقدم إدارة التدريب والتطوير الفرص التدريبية لاحتياجات التطور والنمو وتكون مسؤولة الأفراد استغلال هذه الفرص.

(هـ) يعتبر ملكية الموظف لعملية تطوره أمراً ذا أهمية بالغة حيث أن الدعم المتواصل للشركة بدون مشاركة الموظف لن يساعد في تحقيق وإنجاح الأهداف التطويرية.



نظام تقييم الأداء لمستوى الإشراف والعاملين العموميين :
 قامت الشركة بوضع وتطبيق نظام ترتيب إجباري لتقييم الأداء وتوزيع الدرجات لكل من المشرفين والعاملين العموميين في نهاية السنة ، وذلك لضمان العدالة بين العاملين خلال عملية التقييم حيث أنهما يمثلان غالبية العاملين في الشركة. يتم تطبيق النظام على كل العاملين في مختلف المجموعات ولكن يتم تطبيقه بصورة مختلفة على حسب فئة ودرجة الموظف.

• نظام إدارة الأداء :
 نظام إدارة الأداء في الشركة هو عملية مستمرة (دورة) من التطور بين مديري الأقسام والموظفين طوال العام وذلك بهدف تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة حيث تقوم ادارة التطوير التنظيمي والتدريب في الشركة بضمان التنفيذ العالي المستوى لنظام إدارة الأداء.



نظام الكفاءات الخاص بالتنفيذيين في مجموعة صافولا : قيادة العمل :

قيادة العمل على أساس الفهم العميق للصناعة والاقتصاد والجوانب التقنية واتجاهات السوق وتقديم توجيهات واضحة وطويلة المدى.

• تنفيذ الاستراتيجيات:

يترجم الاستراتيجيات والسياسات والخطط إلى أفعال، ويظهر القدرة على تنفيذ وتحقيق الأعمال المطلوبة.

• الموجهات اللاحقة :

• بصورة متوازنة مع مديري الأقسام، تكون إدارة التدريب والتطوير في الشركة مسؤولة عن اختيار أفضل طرق التطوير المناسبة والممكنة لكي يحصل الموظف على القدرات والمهارات المطلوبة.
• أمثلة للبرامج التطويرية والتي يمكن أن يستخدمها كل من المدير والموظف لمقابلة احتياجات التطوير وهي : المشاريع - الدراسة الذاتية - التدريب بواسطة المدير المباشر - الدورات التدريبية - المؤهلات المهنية - ورش العمل - المؤتمرات والمنتديات والتدوير الوظيفي - البرامج التعليمية - والتمارين والمحاكاة ولعب الأدوار.

• التفاوض الجيد والتأثير :

يكون له مهارات تفاوض وتأثير قوي لخدمة الأهداف المشتركة وتحقيق الاتفاقيات حول إجراءات العمل التي تقدم نتائج مجدية.

• اتخاذ القرار :

يظهر القدرة على اتخاذ إجراءات حاسمة بموجب التحليل والبحث والاستماع الجيد ومن خلال بناء الثقة وتحفيز الانتاجية والتطبيق.

• القيادة المبتكرة :

القيادة للتنمية والتحسين للعمل وخلق القيمة وتجاوز المنافسين.

• التوجيه المتميز :

نموذجي وصبور وملتزم ويظهر إصراراً على تحسين الأداء وتجاوز العوائق.

• إدارة الموهبة :

يستقطب الموهوبين ويطور ويعد ويحتفظ بالموظفين ذوي المستويات العالية.

• قيادة التغيير :

يبادر ويرعى ويقود التغيير التنظيمي لتحسين الأداء ويتعامل مع أوضاع العمل المتغيرة، ويحفز ويدعم الآخرين للنجاح والتكيف لإدارة هذه التغييرات.

• المقدرة على التعامل مع الأشخاص :

المقدرة على ضبط السلوك الشخصي لصنع علاقات فاعلة مع الأشخاص من جميع الأعراق والثقافات والاتجاهات.



نظام أهداف صافولا الذكية :

نظام الأهداف الذكية يوضح المؤشرات الرئيسية للأداء بهدف قياس الأهداف المحددة لكل موظف، بالإضافة لذلك فإن تلك المؤشرات تهتم بقياس نشاط الشركة فيما يخص العائدات والتكاليف والتدفق النقدي.

محدد المدة : التحديد للفترة التي يتم خلالها الانجاز ومتى ستتم المراجعة.

نظام الكفاءات :

يحدد نظام الكفاءات المعرفة والمهارات والاتجاهات المطلوبة للأشخاص داخل الشركة ، لكل وظيفة مجموعة من المهارات المطلوبة لتنفيذها بصورة فاعلة مما يؤدي إلى :

- ١- ضمان أن الموظفين سيظهرون الخبرة المناسبة.
- ٢- تقييم الأداء بصورة أكثر فعالية.
- ٣- تحديد القصور في المهارات والقدرات لكي يكون الأداء أكثر فاعلية.
- ٤- اعداد الخطط الكافية للنجاح.
- ٥- عمل معالجات تغيير إدارية بصورة فاعلة.

اختيار المجموعة السليمة لمؤشرات الأداء واستخدام ذلك بصورة واعية سيحسن من أدائنا العملي ، لذا قام فريق الإدارة في مجموعة صافولا بوضع أهداف واضحة يتم التقيد بها بواسطة العاملين تسمى الأهداف الذكية. يطلب من كل موظف تحديد العديد من الأهداف في بداية كل عام ويقوم باعتماد ذلك من مديره المباشر. يجب أن تكون هذه الأهداف ذكية، الأمر الذي يعني أن تكون محددة : تحدد الإجراءات أو الأعمال التي يجب القيام بها لتحقيق الأهداف الذكية.

قابلة للقياس : تقدم مواصفات النجاح لكل عمل أو فعل وتحدد كيفية قياسه.

يمكن تحقيقها : التحديد ما إذا كانت الموارد متوفرة.
نو صلة : توضيح الصلة مع استراتيجية القسم أو استراتيجية الشركة.



المبالغ الشهرية المسددة. دعم هذا الصندوق كل الحالات التي توافقت مع الشروط خلال العام ٢٠١١م ، بموجب ذلك فإن أكثر من ١٨٥ حالة قد تمت مساعدتها بهذا التمويل خلال العام ٢٠١١م مقارنة مع ١٥٠ حالة خلال العام الماضي.

السياسات المرتبطة الأخرى :

سياسة الشركة أن تظل المسؤولية ملقاة على عاتق كل الموظفين في حماية:

- المعلومات السرية والحساسة الخاصة بالشركة ضد الإفصاح غير المصرح به.
- أصول الشركة ضد الحوادث أو التلف المتعمد.
- موظفي الشركة ضد أي تهديد لسلامتهم الشخصية واستغلال المعلومات السرية الشخصية.

(٢) برنامج التكافل للموظفين في حالة الوفاة أو العجز الدائم أو المؤقت :

بالتعاون مع بنك الجزيرة تم الاتفاق أنه في حالة وفاة الموظف أو العجز الدائم أو المؤقت يدفع تعويضاً مالياً للموظف قدره ٢٤ راتباً أساسياً ، جميع الحالات التي تم تسلمها في عام ٢٠١١م تمت تسويتها وفقاً لذلك.

(٣) صندوق تكافل الموظفين :

يهدف هذا البرنامج الى مساعدة الموظفين (غير المديرين) على التعامل مع الحالات المالية الطارئة التي يمكن أن يواجهها الموظف أو أفراد أسرته، الأمر الذي يجعلهم محتاجين للعون المادي. يتم تمويل هذه المبالغ عن طريق المساهمات الشهرية الطوعية من قبل العاملين في مختلف الدرجات، كما تساهم صافولاً بمبلغ يعادل



قوى العمل وبرنامج التواصل مع الموظفين :

يعتبر توظيف وتطوير المهارات المحلية جانب أساسي في استراتيجية مجموعة صافولا. يتجاوز إجمالي الموظفين المحليين والدوليين للشركة عدد ١٧,٥٠٠ موظف، من بينهم ٣,٠٠٠ موظف في العمليات الدولية. الجدير بالذكر أن عدد السعوديين قد وصل إلى ٥,٠٠٠ من إجمالي قوى العمل

بدون فوائد قدره ٥٠ راتباً أساسياً وذلك بحد أدنى ٥٠٠,٠٠٠ ريال سعودي وأقصى حد ٢,٥ مليون ريال سعودي ويتم تقديمه بواسطة المجموعة ليتم سداه خلال ١٢٠ شهر. يساعد هذا البرنامج الموظفين على امتلاك منازل لهم ليوفر لهم الاستقرار الأسري ، بلغ عدد المستفيدين من هذا البرنامج ٩٥ موظفاً حتى ٣١ ديسمبر ٢٠١١م.

مقابل إنجازاتهم خلال العام والعاملين الذين قاموا بخدمة الشركة لمدة ٢٥ و ٣٠ عام.

البرامج التي تم تطويرها لموظفي المجموعة :

انطلاقاً من مبدأ البر الذي تتبناه مجموعة صافولا ، تقوم المجموعة بتبني عدد من البرامج التكافلية التي تهدف الى تعزيز علاقتها الاجتماعية مع موظفيها، ومن أبرز هذه البرامج.

(١) مشروع قروض مساكن موظفي صافولا :

قامت صافولا بتأسيس هذا البرنامج في عام ١٩٩٢م ، وهو مصمم للاحتفاظ والتحفيز لموظفي المجموعة وشركاتها الفرعية وحثهم على الجودة في العمل وتحسين أدائهم بصفة مستمرة ، يتم منح قرض

وقد أدى ذلك إلى زيادة نسبة السعودة إلى حوالي ٣٥٪ من قوى العمل الموجودة في السعودية حيث يمثل الموظفين السعوديين المؤهلين والمدربين غالبية المناصب التنفيذية والقيادية وستستمر الجهود لتسكين المزيد من السعوديين في السنوات القادمة إن شاء الله.

مؤتمر صافولا السنوي للتنفيذيين والمدربين :

في عام ٢٠١١م ، قامت المجموعة بعقد مؤتمرها السنوي في المملكة العربية السعودية لمناقشة الأداء والدروس المستفادة في السنة الماضية ، وقد قامت المجموعة بمراجعة الأهداف الإستراتيجية والبرامج والخطط الخاصة بالمجموعة داخل المملكة وخارجها خلال العام المالي ٢٠١١م، بالإضافة لذلك تم مناقشة المتغيرات والمخاطر المحتملة والآليات الخاصة بالتطبيق. بعد ذلك تم تكريم جميع الفرق المتميزة من كل القطاعات

معدل السعودة :
يتم تقييم المؤهلات للموظفين أو الموظفين المحتملين بغض النظر عن النوع أو العرق أو اللون أو الأصول العرقية.

الشركة	السعوديين	غير السعوديين	الإجمالي
شركة صافولا للأغذية	٥٠٢	٧٠٦	١٢٠٨
الإدارة العامة	٣٤	٤٣	٧٧
إيران			١١٤٤
مصر			١٢١٥
تركيا			١٢٧
الجزائر			٢٣٤
السودان			١٤٤
المغرب			٦٦
الإجمالي			٤٢١٥

على تنفيذ المشروع ، تعتبر أماكن العمل آمنة ويمكن الوصول لها لكل الموظفين وفي الربع الأول للعام ٢٠١٣م سيتمكن الوصول لها من قبل كل الموظفين من فئة ذوي الاعاقة.

يوجد لكل موظف من ذوي الأعاقة زميل ومرشد، يعمل برنامج الإرشاد على وصل الموظف من ذوي الاعاقة مع مختلف الإدارات العاملة في الشركة، مثل الموارد البشرية والمالية، وعن طريق هذا الدور يقدم المرشد الدعم للموظف الجديد للتأكد من نجاح عملية الدمج في الشركة، يمثل الزميل الصلة الأساسية بين الموظف والإدارة التي يعمل فيها عن طريق تقديم الدعم والإفادة فيما يتعلق بمسؤوليات العمل بالإضافة إلى الدعم المعنوي بهدف ضمان أن الموظف الجديد مدمج بصورة كاملة مع ثقافة نظام العمل في الشركة.

بيانات التوظيف - الإدارة العامة لصافولا

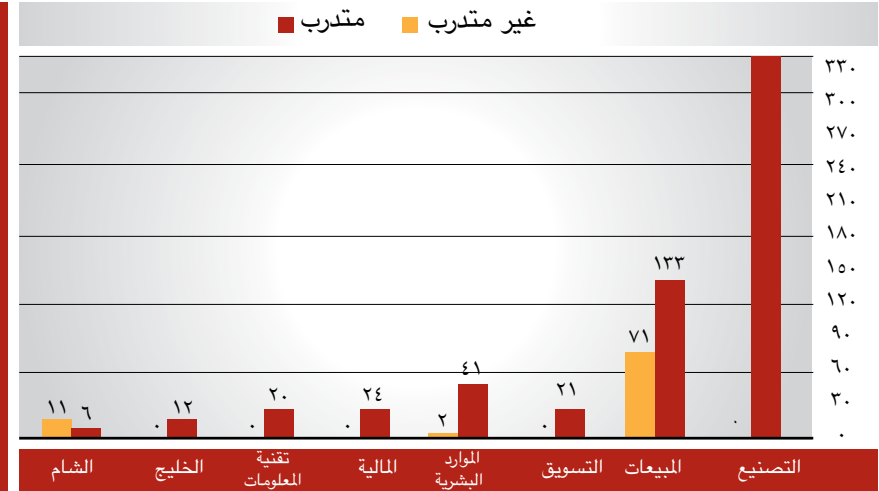
. تعادل السعودة نسبة ٤٢,٥٧٪
. يعادل العدد الإجمالي للموظفين بالإدارة العامة ٧٧، بينما يبلغ العدد الإجمالي ١٧ ألف موظفاً للمجموعة وكافة شركاتها
. معدل التسرب الوظيفي يعادل ١٣,٩٪

توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة في مجموعة صافولا :

تم توظيف ١٤٤ موظفاً من ذوي الاعاقة في عام ٢٠١١م في مختلف القطاعات. تم اعتماد تنفيذ مشروع سهولة الوصول قبل توظيف هؤلاء الأشخاص بحيث يمكن لهم الوصول الى مكان العمل بسهولة وأمان . وقعت مجموعة صافولا اتفاقية مع مكتب المدن لاستشارات الهندسة المعمارية لتسهيل الوصول والتصميم الشامل للإشراف

مزايا الموظفين :

الحصول على بيئة عمل آمنة وصحية مطلب للجميع لهذا يشترك الموظفون في مسؤولية الإعداد والمحافظة على بيئة آمنة وصحية لكل العاملين، يحتاج الأفراد للتأمين الاقتصادي في حالة العجز أو الوفاة وفق معايير التقاعد في هذا المجال.



- أن يتم وضع الأهداف مع خطط صحية وسلامة وظيفية واضحة.
- أن تكون الإدارة العليا ملتزمة بالتشريعات والنظم السارية بالإضافة إلى التحسين المستمر.
- بينما تقبل الإدارة العليا لشركة صافولا المسؤولية الأساسية لتطبيق هذه السياسة، يلعب الأفراد دوراً هاماً في التعاون مع المسؤولين عن ضمان بيئة عمل صحية وآمنة.

- يمكن تحقيق هذا الهدف عن طريق نظام صحة وسلامة وظيفية رسمي يعتمد على متطلبات OHSAS 18001 الذي يضمن التالي :
- أن يتم تحديد المسؤولية عن الصحة في كل المستويات بصورة واضحة.
- أن يتم توفير الموارد المناسبة لتحقيق الأهداف.
- أن يتم تحديد مخاطر الصحة والسلامة الوظيفية وأن يتم تقييم المخاطر وإدارتها بصورة جيدة.

أهدافنا هي الالتزام تجاه منع الإصابات ومكافحة الأمراض والمثابرة على التطوير المستمر.

نحن نعتقد أنه يمكن تجنب معظم الحوادث والإصابات بإذن الله إذا أتبعنا إجراءات السلامة ، يعتبر فريق الإدارة مسؤولاً عن سلامة التنفيذ في كل المستويات ، إن التميز في السلامة لا يعتبر جيداً للأعمال فقط بل هو العمل السليم الذي يجب القيام به حيث تتم المشاركة في مسؤولية منع الحوادث على جميع المستويات في شركتنا. إن مسؤولية كل شخص وواجبه أن يصحح الأعمال والممارسات والأوضاع غير الآمنة متى ما وجدت، تقوم المجموعة بأنشطتها العملية بصورة مسؤولة تضمن التقيد بسياسات الصحة والسلامة الوظيفية.

اعتماداً على الثقافة الأخلاقية المعمول بها، لم تسجل لدى الشركة حوادث فيما يتصل بالإجراءات القانونية للسلوك المضاد للمنافسة أو خيانة الأمانة أو الممارسات الاحتكارية أو نتائجها.



شركة صافولا لأنظمة التغليف - أفضل الممارسات

المالية

- نظم الشركة
- نظم الزكاة والدخل
- الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية
- معايير المحاسبة لدى (SOCPA)
- IAS و IFRS

العمليات

- قوانين الصحة والسلامة
- قوانين حماية البيئة
- قانون العمل
- الدفاع المدني
- قانون الجمارك

. قامت الشركة بتطوير ممارسات خاصة برضي العملاء وفي هذا السياق تعمل مجموعة صافولا بصورة شفافة في علاقتها مع العملاء، مثال لذلك شركة العزيزية بنده والتي تعتبر أكبر سلسلة هايبر ماركت في المملكة العربية السعودية تلتزم بالتقيد بمناهج وطرق كالمسوح والاتصال من اتجاهين مع العملاء بما في ذلك خطوط الإفادات والخطوط المفتوحة.

. لا توجد أي شكاوى بشأن الإخلال بخصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء.

. لا توجد حوادث تم الإبلاغ عنها بشأن عدم التقيد بالنظم والقوانين الطوعية الخاصة بالأثر الصحي للمنتجات والخدمات.

. لا توجد حوادث تم الإبلاغ عنها بشأن عدم التقيد بالنظم والقوانين الطوعية بخصوص معلومات المنتجات والخدمات والعمالة.

. لا توجد حوادث تم الإبلاغ عنها بشأن عدم التقيد بالنظم والقوانين الطوعية بخصوص اتصالات التسويق بما في ذلك الدعاية أو الإعلان أو الرعاية.

• معدل الإصابات :

تعتقد مجموعة صافولا أن لكل موظف الحق في الوصول إلى الرضي الذاتي عن عمله، وضمان منع أي حوادث أو اصابة عمل، تعتبر السلامة الأدمية أولوية قصوى، يوضح الجدول أدناه معدل الإصابات التي تم الإبلاغ عنها خلال عمليتنا في العام ٢٠١١ م :

معدل الإصابات	الإصابات المبلغ عنها	إجمالي قوى العمل	إدارة العمليات
٪٠	٠	٧٧	* الإدارة العامة
٪ ٢,٠٨	٢٥٦	١٢٣٢٨	شركة العزيزية بنده المتحدة
٪ ٠,٧٦	٩	١١٨٧	شركة صافولا للأغذية
٪ ١,٣٤	١٠	٧٤٦	شركة صافولا لأنظمة التغليف
٪١,٩٢	٢٧٥	١٤٣٣٨	الإجمالي

* الإدارة العامة لمجموعة صافولا بسبب حجمها وطبيعتها عملها، تتقيد بطريقة غير رسمية في إعداد تقارير الإصابات.

التقيد بالقوانين والنظم السارية:

. فيما يتعلق بالتشريعات البيئية، لم يتم فرض غرامات على الشركات على عدم التقيد بالقوانين والنظم البيئية وتترك شركة صافولا وفروعها مسؤولية المحافظة على البيئة والتقيد بأفضل الممارسات في ذلك الصدد.

. كشركة عامة لها معايير عالية للإفصاح والشفافية، لا تتحمل المجموعة حوادث عدم التقيد أو الفساد ويتم الفصل المباشر للموظفين واتخاذ الإجراءات القانونية في اي حالة تكتشف، بفضل السياسات القوية المعمول بها وأخلاقيات العمل وتوجيه اللجان ذات العلاقة لم تسجل أي حوادث تتعلق بالفساد.

. بسبب نظام الحوكمة القوي للشركة، لم يتم الإبلاغ عن غرامات مالية كبيرة أو عقوبات أخرى لعدم التقيد مع القوانين والنظم، لذا تتمتع مجموعة صافولا بسجل نظيف.

برنامج (دع الباقي لهم)

لنشر مبادرات المسؤولية الاجتماعية في كل فروعها، قامت شركة العزيزية بنده المتحدة بتنفيذ برنامج المسؤولية الاجتماعية تحت شعار (خدمة مجتمعنا واجب علينا)



الأنشطة الاجتماعية الأخرى منها إعتاماد الشركة التبرع بمبلغ مليون ريال لمتضرري سيول جدة و ٥٠٠ الف ريال لقافلة بنده الخيرية لدعم الاسر والجمعيات في شهر رمضان المبارك ومبلغ ٥٠٠ الف ريال كإغاثة لأشخاص متضررين في الصومال، وبدأت الشركة خلال العام ٢٠١١م بتوفير خدمات خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة في اسواقها الجديدة بالإضافة الى تحديث اسواقها الحالية لخدمة هذه الفئة الغالية على الجميع.

من خلال برنامج (دع الباقي لهم) وذلك لاستقطاب مساهمات زبائن بنده لصالح جمعية الاطفال المعوقين عبر مراكزها التجارية (هايبر ماركت وسوبر ماركت) المنتشرة في كافة أنحاء المملكة، حيث وصل حصاد تبرعاتها عن طريق عملائها هذا العام ٦,٣ مليون ريال سعودي والتي أعلنت من خلالها جمعية الأطفال المعوقين سابقا عن بناء مبنى في مكة المكرمة سيطلق عليها «مبنى عملاء بنده» بالإضافة إلى العديد من



ثانياً : مجتمعنا

(لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه) حديث النبي محمد (صلى الله عليه وسلم)
إيماننا الجازم بهذا الحديث الشريف ونيتنا الخالصة ستمنحنا التوفيق من الله سبحانه وتعالى لانجاح الاستراتيجية التي تنتهجها مجموعة صافولا لتحقيق أهداف المساهمة في تنمية المجتمع عن طريق تصميم برامج المسؤولية الاجتماعية ذات الفاعلية والاستدامة.



ب) مشروع صافولا لسهولة الوصول :

لضمان بيئة عمل سهلة للأشخاص ذوي الإعاقة تعكف المجموعة على تنفيذ مشروع سهولة الوصول الشامل الذي يهدف إلى تهيئة مباني ومنشآت المجموعة وشركاتها الفرعية لتكون سهلة الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة، وفي هذا الخصوص تم توقيع إتفاقية مع مكتب المدن لاستشارات الهندسة المعمارية لتسهيل الوصول والتصميم الشامل يتم من خلالها عملية التدقيق والإشراف لتهيئة مباني ومصانع شركات المجموعة لسهولة وصول الأشخاص ذوي الأعاقة الحركية والبصرية والسمعية، حسب المعايير العالمية حيث بدأ العمل في المشروع في شركات صافولا بالمملكة العربية السعودية بتكلفة تتجاوز ٢,٦ مليون ريال ويتوقع الانتهاء من عمليات التهيئة خلال العام ٢٠١٢م بمشيئة الله.

. مركز صافولا لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة (مكين) :

أ) تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

تم تأسيس هذا البرنامج بهدف تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومن ثم توظيفهم في مجموعة صافولا وشركاتها الفرعية التابعة ومؤسسات القطاع الخاص الأخرى.

بدأ المركز أول برنامج تجريبي خلال العام ٢٠١٠م عن طريق تدريب وتوظيف ١٠٠ مرشح من ذوي الإعاقة وقد بدأت الآن في الإعداد للمجموعة الأولى التي تتضمن التدريب والتوظيف، للمتقدمين من ذوي الإعاقة خلال العام ٢٠١١م .

عمل مركز (مكين) بصورة جادة لتحقيق أهداف العام ٢٠١١م، عن طريق تدريب وتوظيف ١٤٤ شخصاً من ذوي الإعاقة بزيادة ٤٤ شخصاً عن العام الماضي وعن ما هو مخطط له ، ٤٧ منهم من إجمالي العدد تم توظيفهم في مؤسسات القطاع الخاص الأخرى.

برامج المسؤولية الاجتماعية لمجموعة صافولا :

كجزء من الالتزام بخدمة المجتمع، تستمر مجموعة صافولا في تطبيق مجموعة من برامج المسؤولية الاجتماعية خلال العام ٢٠١١م . المشاريع الرئيسية في المسؤولية الاجتماعية هي مركز صافولا لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة (مكين) وبرنامج (دع الباقي لهم) مع جمعية الأطفال المعاقين. هناك مبادرات أخرى للمسؤولية الاجتماعية تمت إدارتها بالتعاون مع مختلف الجمعيات غير الربحية، والحكومية ومختلف المؤسسات الطبية أو التعليمية.

تتضمن مبادرات صافولا للمسؤولية الاجتماعية

التالي :



أداء جسورنا الاجتماعية :

الجسر الأساسي لمجموعة صافولا هو التدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقات، وهو يعتبر المظلة الأساسية ، الجسر الثاني هو مركز المدينة للقيادة والريادة .

تم حديثاً عمل مسح عبر كبار الصحفيين السعوديين والمختصين في الإعلام حيث تمكنت صافولا أن تأتي في المرتبة الثالثة باعتبار أن لها أكثر برامج المسؤولية الاجتماعية تطوراً بعد شركة عبد اللطيف جميل والبنك الأهلي التجاري ، كشف المسح عن التالي :

. أكثر برامج المسؤولية الاجتماعية تطوراً (صافولا رقم ٣)

. محرري الأعمال (صافولا رقم ٣)

. صحفيي الأعمال (صافولا رقم ٣)

. مديري البرامج و المنتجين (صافولا رقم ٢)

فيما يتعلق بالاتصال والحضور الإعلامي، حصلت مجموعة صافولا على المرتبة الثالثة بعد شركة أرامكو وشركة عبداللطيف جميل .

. محرري الأعمال (صافولا رقم ٣)

. صحفيي الأعمال (صافولا رقم ١)

. مديري البرامج و المنتجين (صافولا رقم ٢)



برنامج انجاز السعودية هو امتداد لمؤسسة إنجاز العالمية
(Junior Achievement worldwide) وهي مؤسسة عالمية
غير هادفة للربح

لمجلس إدارة برنامج إنجاز السعودية وذلك مع عضو المجلس السابق ووزير العمل معالي المهندس عادل فقيه ، وحاليا الدكتور عبدالرؤف مناع ، الذي يمثل مجموعة صافولا في المجلس. بالإضافة إلى كونها احد اكبر الشركاء الداعمين لهذا البرنامج حيث قامت مجموعة صافولا بدعم برنامج « مهارات النجاح» وهو أحد برامج إنجاز السعودية والمقدم لطلاب وطالبات المتوسطة وللطلاب ذوي الاعاقة البصرية ، ليقوم بتنمية وتعزيز المهارات الشخصية مما يساهم في إتقان مهارة التواصل مع الآخرين والتأثير فيهم بشكل إيجابي.

تم تأسيسها في عام ١٩١٩م وتخصص في تأهيل الطلاب لسوق العمل وإطلاق المشاريع الخاصة والمعرفة المالية من خلال البرامج التي تقوم على التجربة ونقل الخبرات العلمية من قبل متطوعي القطاع الخاص، ويبلغ المستفيدين من البرنامج حوالي ١٠ مليون طالب سنويا في ١٢٤ دولة حول العالم، ويطمح برنامج إنجاز السعودية من خلال الفعاليات التي ينظمها الي التعريف برسالته الهادفة إلى تكريس الريادة وحب العمل الحر والنهوض بالمهارات العلمية والحياتية للشباب السعودي لتقديم برامج رائدة لـ ٢٥٠,٠٠٠ من الطلاب والطالبات على مستوى المملكة مع حلول عام ٢٠١٨م بالتعاون مع مجتمع الاعمال والوزارات المعنية والمعلمين ومتطوعي القطاع الخاص. وتعد مجموعة صافولا إحدى الشركات المؤسسة



جوانب مسؤولية المنتج :

تتقيد منتجات صافولا بأعلى المعايير لخدمة ورضى العملاء بما في ذلك مركز المكالمات المجانية للعملاء. لكل شركة عاملة استراتيجية لمسؤولية المنتجات أو الخدمات، بحيث يكون الإنتاج يتماشى مع السلامة الصحية للمنتج والخدمات.
شركة صافولا لأنظمة التشغيل تتبع سياسات لقياس رضى العميل كما يلي:



القيمة	كيف نقدم	كيف نتصل
توصيل الكميات المطلوبة	ضمان التحكم الداخلي	التوصيل للشخص
التعبئة الملائمة	التوريد في حاوية معدنية أو كرتون	العرض السليم للتعبئة المنقحة
الدعم الفني في الوقت المحدد	تعيين فريق دعم فني مخصص (فريق متعدد الوظائف)	زيارة العملاء وفق الجدولة
التواصل و المتابعة المستمرة	يتم تحميل هذه المسؤولية إلى الفريق المتعدد الوظائف للتواصل والمتابعة مع العملاء	سجلات مسارات مثبتة
الجودة المضمونة	تحسين المعالجات الداخلية لتأكيد الجودة	اجتماعات شهرية لمراجعة الجودة
التحسين المستمر للمنتجات	القيام بتحليل وتقييم لتطوير مواصفات جديدة	الفاكس - إرسال التقييم مع المنتجات وترتيب اجتماعات
السعر التنافسي	توقيع عقد سنوي ومنح خصومات للمبيعات كبيرة الحجم	اجتماعات واتفاقيات
جدول توصيل مرن	تقديم جدول بصورة شهرية، عمل اتصالات تأكيد اسبوعية	استمارة تأكيد مكتوبة، اتصالات هاتفية وزيارات متكررة
التوصيل المناسب للمنتجات	اتصال هاتفي مخصص مع المستورع	الاتصال المتواصل
العرض و الدعم العرفي	المزيد من التدريب لفريق المبيعات	الزيارات المجدولة للعملاء
خدمات عملاء انتاجية وشخصية	الاستجابة السريعة لأي استفسار بواسطة فريق المبيعات المخصص لكل عميل	السجلات المثبتة والزيارات المنتظمة
التنمية المنتجة	تقديم الاستشارة، الشراكة بواسطة الفريق المتعدد الوظائف	اجتماعات مراجعة كل شهرين



بدأت المجموعة في برامج المسؤولية الاجتماعية بهدف خدمة المجتمع عبر بناء جسور المشاركة مع المؤسسات الخارجية مثل :

#	الجسر	البرامج
١	التدريب	مركز خديجة بنت خويلد (الخريجين الجدد)
٢	تدريب	تدريب وتوظيف الأيتام
٣	تدريب	تدريب القادة الشباب
٤	تدريب	تدريب الموظفين للقطاع العام
٥	تدريب	تدريب المطابع
٦	الأشخاص ذوي الإعاقة	برنامج صافولا- إبصار لتطوير مهارات الكمبيوتر
٧	الأشخاص ذوي الإعاقة	مكتب توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعاون مع الغرفة التجارية الصناعية بجدة
٨	الأشخاص ذوي الإعاقة	معهد جدة للنطق والسمع
٩	التدريب العملي للطلاب	تصميم المواقع الإلكترونية والترجمة
١٠	التدريب العملي للطلاب	عيادة الاسنان المتنقلة
١١	دعم الأسر الفقيرة	جمعية الأمير ماجد بن عبد العزيز
١٢	الوعي الاجتماعي	المبادرة الوطنية للمسؤولية الاجتماعية

شركة العزيزية بنده ورضى العملاء :

تم استقبال ٢٨٨ شكوى منتج عن طريق مركز مكالمات العملاء أو مباشرة من المحلات، جميع المواضيع التي تمت إثارتها في شكاوى العملاء تم تسويتها بنسبة ١٠٠٪ بصورة مرضية لهم



الفحص الميكروبي والكيميائي :

. يتم القيام بفحص ميكروبي عشوائي لكل منتجات الأطعمة الحساسة ولقد تم اتخاذ قرار بإنهاء عقود ١٠ مقاولين بسبب ذلك الاجراء.
. تمت مراجعة كل موردي بنده بواسطة إدارة تأكيد الجودة للتحقق من مدى التقيد بالمعايير.

. جميع موردي الخضروات والأوراق الخضراء تتم مراجعتهم، قمنا بإنهاء عقودنا مع أربع موردين بعد ثبوت الممارسات الخاطئة علماً بأن جميع مواد التغليف لمنتجاتنا معتمدة ومخصصة للأطعمة

العميل للتأكد من رضى العميل ، تم نشر رقم الهاتف في المحلات والمطبوعات.

مراجعة تأكيد الجودة وسلامة الأطعمة :

. يتم عمل المراجعة الداخلية بواسطة فريق تأكيد الجودة وسلامة الغذاء بصورة شهرية لكل محل أو سوپر ماركت توجد عليه شكوى، ومرتين في الشهر لكل محل لا توجد فيه شكوى،
. يتم مراجعتنا بواسطة أفضل المراجعين في العالم لمراجعة صحة الطعام - AIB - بهدف تحقيق معايير الأطعمة والسلامة في محلاتنا.
. لدينا مواصفات انتاج متطورة (للخضار والفواكه) يتم استخدامها لعمل معايير على الشراء و الاستلام.

. يتم عمل مراجعة التبريد مرتين كل عام لكل الثلاجات المستخدمة في محلاتنا للمحافظة على انسجام نسب البرودة.

بدأنا في طباعة (تحذير المسبب للحساسية) في منتجات بنده بالرغم من أنها لم تمارس بواسطة الشركات المحلية الرائدة .

حماية العملاء :

بهدف حماية حقوق عملائنا والتي تأتي في أعلى جدول أعمالنا، قامت بنده منذ عدة سنوات مضت بإطلاق مبادرتين

انسجام السعر :

يقو للعميل من خلالها أن يحصل على صنف مجاني في حالة وجود فرق في السعر بين سعر الرف وسعر الصارف وكان سعر الرف أقل ، يتم اشعار العميل بذلك عبر مواد وملصقات في المحل.

مركز المكالمات :

هو الموقع الذي يتصل عليه العملاء لتسجيل الشكاوى والملاحظات بحيث يتم معالجة ذلك عن طريق إجراءات محددة سلفاً لضمان سرعة الاستجابة. بعد اتخاذ الإجراء يتصل مندوب مراقبة الجودة على



سياسة شركة صافولا للأغذية لمسئولية المنتج أو الخدمة بما في ذلك رضى العملاء :

كيف نتصل	كيف نقدم	القيمة
على ملصق المنتج	معايير المنتج والتقييد بالمعايير السعودية	الجودة والنظافة لمواصفات المنتج
العملاء و الاتصال بالعملاء	جودة معايير المنتج	أداء المنتج
فريق المبيعات	التوصيل والخدمة والاستبدال في الوقت المحدد	رضى العملاء
التواصل مع العملاء	مواصفات وأداء المنتج	رضى العملاء
فريق المبيعات وعلى الرف	مرجع سعر السوق	السعر المنافس
إعلانات العملاء والاتصال على العملاء	الأبحاث والتطوير	تحسين وأبتكار المنتج

توجه التسويق في مجموعة صافولا :

وضعت كل شركة عاملة اهدف تسويق مختلفة ، تكون متميزة ومبتكرة ، فيما يلي بعض استراتيجيات التسويق التي نستخدمها عبر عملياتنا

الشركة	التسويق
شركة صافولا للأغذية	<p>الرسالة : تعزيز خيرات الطبخ والخبز لدى العملاء عن طريق تطوير حلول مقومات تناسب الذوق المحلي</p> <p>وعد للسوق :</p> <ul style="list-style-type: none"> • مساعدة العملاء على طبخ طعام جيد مذاق وإخراج سر الطبخ بحيث يستطيع كل فرد أن يطبخ وجبة سليمة • حماية العملاء • أفضل قيمة بأقل سعر
شركة صافولا	<p>توجهنا الاستراتيجي : تحقيق استدامة العمل عن طريق تنوع التصور بدلاً عن الدمج لكل القطاعات . تقسيمات جغرافية لإدارة تعقيدات تداخل الحدود والمواصفات المتميزة للتصور مثل:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التحسين المستمر عن طريق الاستماع لعملائنا • إدخال المنتجات التي تناسب الذوق المحلي لكل فرد إلى السوق • إدخال منتجات تعزز المتعة خلال عملية الطبخ • حفظ وتعزيز معايير الجودة والسلامة العالية لمصلحة كل أصحاب المصلحة
شركة صافولا لأنظمة التغليف	<p>تمتلك شركة صافولا لأنظمة التغليف استراتيجية تسويق متميزة تتضمن :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ابتكار وتطوير منتجات جديدة • أفضل استخدام للمعلومات والموارد • تعزيز السمعة • تطوير وتدريب رأس المال البشري



شركة صافولا للأغذية :

قامت شركة عافية العالمية إحدى شركات صافولا للأغذية بوضع سياسة جودة وبيئية وسلامة غذاء جيدة، وذلك لتأكيد التحسين والفعالية المستمرة لنظام إدارة الجودة، الأمر الذي يلتزم بتقديم خدمات ومنتجات عالية الجودة ترضي المتطلبات الخاصة بكل من العملاء الداخليين والخارجيين، وتضمن أنه لا يتم الإخلال بأي متطلبات قانونية أو بيئية.



تقدم إدارة شركة عافية العالمية الموارد والتدريب الضروري لتمكين العاملين في كل المستويات من المساهمة في الوفاء بمتطلبات شركة عافية العالمية بخصوص الجودة وسلامة الغذاء وتحقيق الأهداف البيئية.

أهداف جودة وفق ما يكون ملائماً للأعمال، وتجعل سياسة الجودة بصورة يرضى عنها العميل والتحسين المستمر والتطوير لفرق العمل والتخطيط الاستراتيجي وإدخال المنتجات الجديدة وحماية البيئة عن طريق الإدارة الفاعلة للمخلفات ومنع التلوث والتحكم في الخسائر .

تهتم شركة عافية العالمية بالاوضاع الغير مسبقة، وتسعى لتجنب أي أثر على العملاء والبيئة وذلك عن طريق بدائل تحكم استراتيجية يتم تضمينها عن طريق تعزيز السعات ونظم السلامة والمولدات الجاهزة للعمل. والموردين المناسبين تحت إدارة قوى عمل إدارة المخاطر والتي يقودها نائب الرئيس وأعضاء الإدارة العليا.

تتقيد منتجاتنا دائما بالمتطلبات المتصلة وبأعلى المعايير لسلامة الأغذية المصنعة تحت ظروف صحية عالية وتحكم وذلك عن طريق تطبيق الأيزو ٩٠٠١ - ٢٠٠٨ والأيزو ٢٢٠٠٠ - ٢٠٠٥ والأيزو ١٤٠٠١ - ٢٠٠٤ ونظام بي. آر. سي. تختار شركة عافية العالمية الموردين على أساس مقدرتهم على تقديم المنتجات والخدمات التي تمكن شركة عافية العالمية من مقابلة متطلبات الجودة ونطاق التطوير المستمر.

تضع شركة عافية العالمية مواصفات صارمة لمنتجاتها، وتتقيد بتعليمات هيئة المواصفات والمقاييس السعودية والمعايير الدولية الأخرى كمرجع لها. تقوم شركة عافية العالمية بالمراجعة المستمرة وتضع



لدينا مسؤولية تجاه تقليل أثرنا على البيئة وأن نهتم بكوننا للأجيال القادمة، يحتوي التغير المناخي على عدد من المخاطر على المجموعة، كما هو الحال لكل الشركات التجارية لكن هناك أيضاً بعض الفرص التي يمكن تحديدها بعد الفحص الجيد لتوقعات اصحاب المصلحة.

المجموعة، وهي تعتمد على المجالات الرئيسة التالية الخاصة بالأثر البيئي بهدف حماية البيئة:

- . المواد
- . الطاقة
- . المياه
- . التنوع الحيوي
- . الإنبعاثات
- . المنتجات والخدمات (يشار إلى أثرها البيئي)
- . التقيد بقوانين ونظم البيئة المحلية
- . النقل
- . الاستثمارات البيئية

الاستراتيجية البيئية لمجموعة صافولا :

حددت مجموعة صافولا التزاماتها تجاه حماية البيئة والتقليل من أي مخاطر مؤثرة ناجمة عن عمليات مجموعة صافولا.

تلتزم مجموعة صافولا بالقيام بالعمل الصحيح ولذا تواصل جهودها لضمان أن الممارسات العملية تساهم في التقليل من التأثير البيئي الناجم عن عملياتها. تعتمد السياسة البيئية لمجموعة صافولا على الواجب المشترك لكل نشاط في تنفيذ عملياته بطريقة تعي الجوانب البيئية والاجتماعية.

تركز مجموعة صافولا حالياً بقدر كبير على إعادة بناء وتحديث سياستها البيئية حيث تعتبر السياسة البيئية جزء من أحد الأولويات الدائمة لمجموعة صافولا. تركز هذه الإستراتيجية على تحديد وتنفيذ طرق فاعلة لقياس وتقليل تأثير مجموعة صافولا على البيئة ويسري ذلك على جميع الشركات العاملة تحت إدارة



الإنفاق على الموردين المحليين وغير المحليين (قواعد السلوك) :
 كشركة مسجلة في سوق المال، تولي الشركة اهتماماً كبيراً باختيار الموردين،
 تعمل مجموعة صافولا مع الموردين المحليين لضمان توليد النشاط الاقتصادي،
 هناك تفضيل واضح للموردين المحليين على الموردين غير المحليين

لقد تم دعم ذلك بواسطة عمل كبير من قسم الأبحاث والتطوير لتطوير مواصفات المنتج بشكل مميز يلبي توقعات العملاء المستهدفين ويتفوق على المنافسين من خلال أبحاث تسويقية خاصة بالعملاء، كذلك فإن حملة الإطلاق القوية قد تم تصميمها لتغطية ٣٦٠ خطة اتصال مع التنفيذ المتميز من خلال عملية الوصول إلى الأسر والذي كان له أثراً كبيراً في عملية الترويج.

شركة العزيزية بنده المتحدة :

. بلغ إجمالي المدفوعات التجارية للعام ٢٠١١ = ٦,٣٦٠,٩١٤,٣٧٣ ريال سعودي
 . بلغ إجمالي المدفوعات للاستيراد في العام ٢٠١١ = ٣٦٧,٩٤١,٨٣٨ ريال سعودي
 . بلغ إجمالي المدفوعات غير التجارية في ٢٠١١ = ٢,٧٨٠,٥٤٤,٨٠٧ ريال سعودي
 هذا يعني أننا قد دفعنا ٩٦,١٪ من إجمالي المدفوعات للموردين المحليين ونسبة ٣,٩٪ ذهب إلى الاستيراد.

. تمثل نسبة الموردين المحليين ما يعادل ٧٧٪ من إجمالي عدد الموردين.

. باستثناء المواد الزراعية (الزيت والسكر) يحصل الموردين المحليين على ٧٠٪ من الإنفاق

يمثل تأسيس ماركة زيت الزيتون يودوم في تركيا مثلاً لأفضل تلك الممارسات ، سوق زيت الزيتون في تركيا يعتبر كبيراً نسبياً ومنافس حيث أنه يحتوي على ثلاث منتجات منافسة رئيسة لديها وضع قوي في السوق.

لقد كان ذلك التدشين ناجحاً بقدر كبير، وقد تمكن منتجنا من أن يصبح ثاني أكبر منتج يمتلك أكثر من ١٥٪ من حصة السوق في حوالي عام واحد بعد تأسيسه، يقف خلف ذلك النجاح عمل عظيم تم من قبل فريق يعمل على فهم احتياجات العملاء بما في ذلك الفهم المفصل للمنتجات المنافسة والأهم من ذلك الفهم العميق لمنتجنا يودوم ومقدرتنا على توسعة حصة الشركة في مجال جديد تماماً مثل زيت الزيتون.

يتم تفضيل الموردين المحليين عند تلبية معايير مجموعة صافولا وذلك ينسجم مع المبدأ الذي قامت عليه المجموعة الا وهو دعم الصناعات المحلية ومساعدتها على النمو.

شركة صافولا لأنظمة التغليف :

سياسة الشركة هي أن تضمن توفير المواد الخام محلياً، وبموجب هذه السياسة فإن معظم مواد التغليف بما يعادل ٨٠٪ يأتي من شركة سابق.

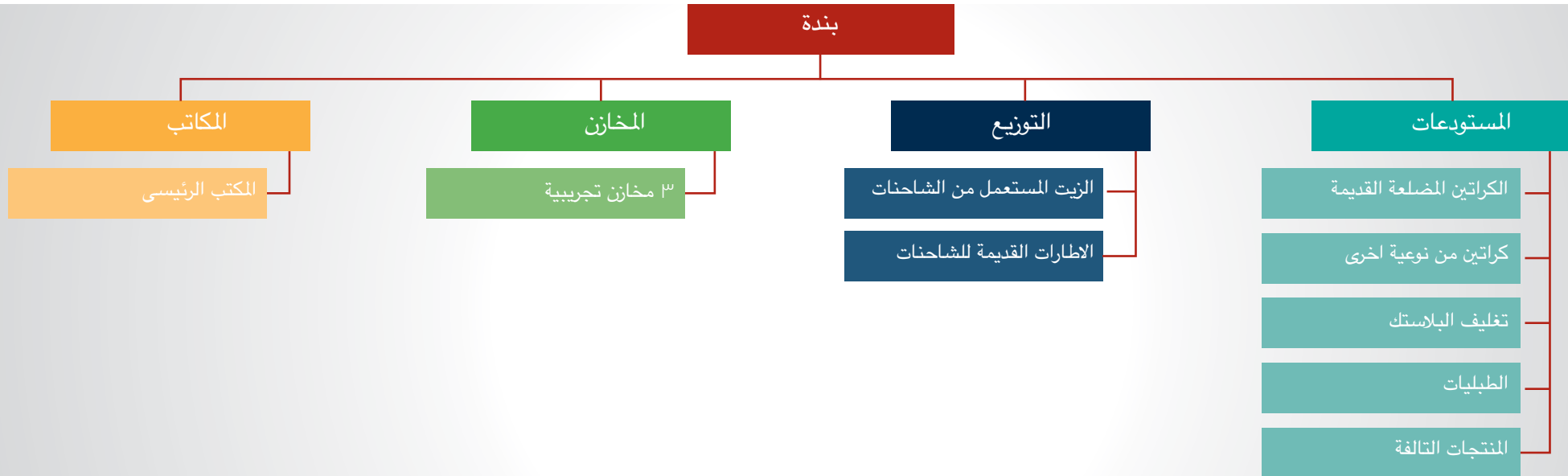
شركة صافولا للأغذية :

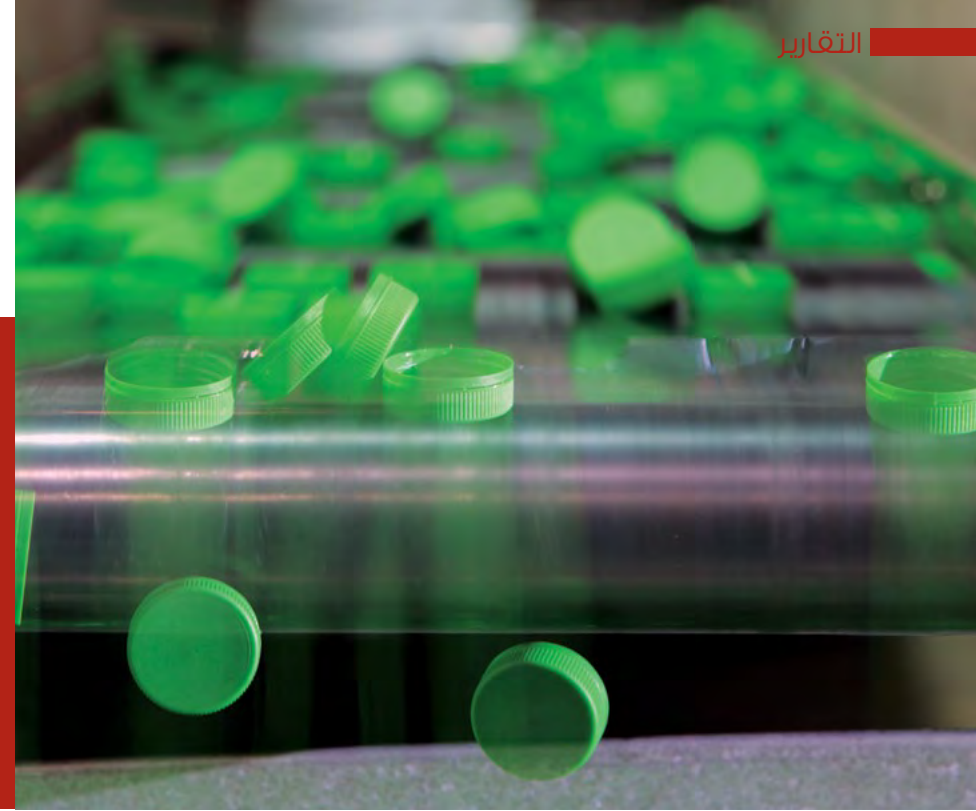
. تهدف شركة صافولا للأغذية للحصول على المصادر المحلية عندما تكون تلك المصادر قادرة على المنافسة، كما تعمل شركة صافولا للأغذية مع الموردين لمساعدتهم على التطور وتحقيق القدرة على التنافس .

. معظم موادنا منتجات زراعية غير متوفره في المنطقة، لذا فإن معظم موادنا التي نجد لها مصادر محلية هي مواد التعبئة والمواد الكيماوية والخدمات وقطع الغيار.

شركة العزيزية بنده المتحدة :

تبذل شركة العزيزية بنده جهوداً كبيرة لكي تكون شركة صديقة للبيئة، تغطي الإنجازات البيئية التالي:
أنشطة إعادة التدوير:
. بهدف السعي لحماية البيئة، تضمن بنده أن كل المخلفات الصلبة الخاصة بها يتم بيعها إلى أطراف أخرى لأغراض إعادة التدوير بحيث يتم تطبيق ذلك في مختلف إدارات الشركة وفقاً للرسم أدناه :





المبادرات البيئية - أفضل الممارسات في شركاتنا العاملة : شركة صافولا لأنظمة التغليف :

تبذل شركة صافولا لأنظمة التغليف كل الجهد لحماية البيئة، تتضمن انجازاتها المجالات التالية :
حملات التوعية لتقديم الرسالة بأن الصحة ونظافة البيئة والسلامة هي مسئولية الجميع :

- . شهادة الأيزو ١٤٠٠١ نظم إدارة البيئة
- . معتمدة من الرئاسة العامة للأرصاد وحماية البيئة
- . شهادة الأيزو ٢٢٠٠٠
- . معتمدة من شهادة السلامة والصحة المهنية ١٨٠٠١ - ٢٠٠٧
- . معتمدة من الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة
- . الهيئة البريطانية لمبيعات التجزئة

- تعمل شركة صافولا للتعبئة على جعل منتجاتنا تقلل استهلاك البلاستيك.

شركة صافولا للأغذية:

قامت بوضع سياسة جودة للبيئة وسلامة الأغذية لضمان استمرار التحسين والفعالية لنظم الإدارة الخاصة بها، تلتزم بتقديم الخدمات والمنتجات ذات الجودة العالية التي تتوافق مع متطلبات كل من العملاء الداخليين والخارجيين ولضمان عدم الإخلال بأي من المتطلبات القانونية أو البيئية ، تنقيد منتجات الأغذية بصورة دائمة بكل المتطلبات المتصلة وبأعلى معايير سلامة الأغذية، حيث يتم التصنيع في أوضاع صحية صارمة ويتم التحكم عبر تطبيق معايير الأيزو ٩٠٠١ - ٢٠٠٨ و الأيزو ٢٢٠٠٠ - ٢٠٠٥ و الأيزو ١٤٠٠١ - ٢٠٠٤ ونظام الهيئة البريطانية لمبيعات التجزئة (BRC)

- إعداد حملات التوعية لجعل الشركة نظيفة وسليمة وآمنة.
- وضع واعتماد قياسات الأداء لمراقبة مستوى متطلبات الصحة والنظافة والبيئة والسلامة لضمان تحسين التقيد بكل القوانين.
- التأكيد على أن معايير الصحة والنظافة والبيئة النظيفة تتقيد بكل أخلاقيات وقيم شركة صافولا بالإضافة إلى المعايير المحلية والدولية متى ما أمكن ذلك.
- أن يتم تطبيق معايير الصحة ونظافة البيئة والسلامة لدى شركة صافولا لأنظمة التغليف على كل الإجراءات بما في ذلك الإدارة.
- الإجراءات يتم تطبيقها على كل المشاريع أو أعمال التشييد الجديدة.
- نشر وتوسيع الوعي بجوانب الصحة ونظافة البيئة والسلامة على كل الموردين والعملاء.
- أن تستخدم شركة صافولا لأنظمة التغليف العناصر الحيوية التي تساعد البيئة على تقليل عمر البلاستيك.





. بالتعاون مع شركة رضا للكيمياويات تم تنفيذ تدريب حول الاستخدام المناسب والتطبيقات لكل الاستخدامات الكيماوية للنظافة داخل المحلات.

لا تمتلك شركة صافولا أو توجر أو تدير أو تشغل أي عمليات في المواقع المجاورة والتي تعتبر مناطق محمية ذات قيمة تنوع حيوي عالية.

تدريب العاملين على الوعي البيئي :

. القيام بتدريب كل العاملين على سلامة الاغذية في إدارة الأغذية الطازجة.

. إعداد وتنفيذ تدريب للجزائريين والعاملين في الألبان الذين يتعاملون مع منتجات عالية المخاطر ويمكن أن تمثل خطراً على صحة الأطعمة. قام المختصون في تأكيد الجودة واللحوم بوضع وتنفيذ اختبار للعاملين في الجزائر بهدف ضمان أن العاملين في الجزائر لديهم المعرفة والمهارات الأساسية للعمل الذي يتضمن مخاطر صحية عالية.

. لدى شركة بنده اتفاقية عملية مع موردين يشترون الزيوت المستخدمة من قبلنا والتي يتم إعادة تدويرها ويتم استخدامها في صناعة الصابون.

. تباع بنده المنتجات المنتهية الصلاحية / التالفة إلى موردين يستخدمونها كعلف للحيوانات.

. يتم إعداد خطة لاستخدام الكيروسين بدلاً عن الديزل في أفران المخابز.

. تباع بنده الكراتين المستخدمة ومواد التغليف التي يتم إعادة تدويرها في صناعات أخرى.

. للقيام بحماية الأعمال من الحشرات والقوارض قامت بنده بعمل عقد مع إحدى أفضل شركات مكافحة الحشرات.





استهلاك الكهرباء :

تشجع مجموعة صافولا العاملين على تقليل استهلاك الكهرباء والتقليل من الأثر البيئي للمجموعة عن طريق إطار العمل الاستراتيجي الموضوع بخصوص المحافظة على الكهرباء وتوفير الطاقة ، نقوم بدعم قفل الإضاءة والكمبيوترات في مختلف المواقع الخاصة بالشركة .

يوضح الجدول أدناه استهلاك الكهرباء في المكتب الرئيسي للشركة

تاريخ الفاتورة	استهلاك الكهرباء (كيلو وات)
أبريل - مايو ٢٠١٢	٧٥٥٠٠
مارس - أبريل ٢٠١٢	٧٦٤٨٠
فبراير - مارس ٢٠١٢	٧٣٨٠٩
يناير - فبراير ٢٠١٢	٦٣٤٦٧
ديسمبر - ٢٠١١ - يناير ٢٠١٢	٦٦٣٣٤
نوفمبر - ديسمبر ٢٠١١	٦٨٩٥٨
أكتوبر - نوفمبر ٢٠١١	٧٠٥٠٨
سبتمبر - أكتوبر ٢٠١١	٦٥١٠٦
أغسطس - سبتمبر ٢٠١١	٨٨٨٦١
أغسطس ٢٠١١	٧٢٢٧٣
يوليو ٢٠١١	٨٤١٩٨
يونيو ٢٠١١	٨٤١٩٨
يونيو - يوليو ٢٠١١	٨٠١٤٦
الأجمالي	٨٨٥٦٤٠

لأي استفسارات أو مقترحات بخصوص
هذا التقرير نرجو التواصل على
aghaffar@savola.com

جدول مبادرة التقارير العالمية (GRI)

بيان فحص مستوى تطبيق مبادرة التقارير العالمية

يعرض تقرير التنمية المستدامة مراجعة لأداء مجموعة صافولا لعام ٢٠١١م، بالتركيز على المكتب الرئيسي وبالتالي للأنشطة الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المتماشية مع استراتيجية العمل.

يحدد هذا التقرير أهمية أنشطة مجموعة صافولا التي تحكم بالسياسة والإستراتيجية والإجراءات المحددة بواسطة الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا. قامت مجموعة صافولا بتحديد أن يكون نطاق تقرير التنمية المستدامة لعام ٢٠١١ في مستوى التطبيق (B+)، قامت CSE بفحص وتأكيد أن مجموعة صافولا قامت بتطبيق إطار عمل مبادرة التقارير العالمية (GRI) بصورة مرضية وفقاً لما تم تحديده بموجب موجهاً G3، تقرير مسؤولية الاعمال للعام ٢٠١١ يتوافق مع مبادرة التقارير العالمية G3 GRI مستوى التطبيق B+ .



الملحق

جدول مبادرة التقارير العالمية (GRI)
بيان تأكيد الجودة
الشهادة



مستوى الإفصاح	الدليل	الإفصاح	
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	أسس التقارير حول الأعمال المشتركة والفروع والمرافق المؤجرة والعمليات الخارجية والجهات الأخرى التي يمكن أن تؤثر بصورة كبيرة والمقارنة بين فترة وأخرى و/أو بين الشركات	٨.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	تقنيات قياس المعلومات وأسس الحساب، بما في ذلك الافتراضات والتقنيات التي تحدد التقديرات المطبقة على المؤشرات والمعلومات الأخرى في التقرير	٩.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	توضيح أثر أي قوائم معلومات سابقة تم تقديمها في التقارير السابقة، والأسباب لإعادة القوائم	١٠.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	التغييرات الكبيرة عن فترة التقارير السابقة في النقاط، القيود وطرق القياس التي تم تطبيقها في التقرير	١١.٣
تقرير كامل	جدول GRI	جدول يحدد مواقع الكشف الرئيسية في التقرير	١٢.٣
تقرير كامل	بيان تأكيد الجودة	السياسة والممارسات الحالية الخاصة بالبحث عن التأكيد الخارجي للتقرير	١٣.٣
		التزامات ومشاركات القادة	.٤
تقرير كامل	الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا لجان مجموعة صافولا	هيكل القيادة للشركة بما في ذلك اللجان تحت الجهة القيادية العليا المسؤولة عن الأعمال المحددة، مثل وضع الإستراتيجية أو رؤية الشركة	١.٤
تقرير كامل	الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا	المؤشر حول ما إذا كان رئيس أعلى جهة قيادية هو أيضاً الرئيس التنفيذي	٢.٤
تقرير كامل	الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا	للشركات التي لديها مجلس إدارة موحد، حدد عدد أعضاء الجهة القيادية الذين يكونون مستقلين و / أو أعضاء غير تنفيذيين	٣.٤
تقرير كامل	التوجه الاستراتيجي للمجموعة: إستراتيجية مشروع التركيز مجموعات أصحاب المصلحة	آلية تقديم المساهمين والموظفين توصيات أو توجيهات للجهة القيادية العليا	٤.٤
تقرير كامل	سياسة صافولا لمكافحة الفساد لجان شركة صافولا	الصلة بين التعويضات لأعضاء جهة القيادة، وكبار المديرين والتنفيذيين وأداء الشركة	٥.٤

مستوى الإفصاح	الدليل	الإفصاح	
		الإستراتيجية والتحليل	١.
تقرير كامل	الافتتاحية	كشفت من معظم صانعي القرار في الشركة حول صلة الاستدامة مع الشركة وإستراتيجيتها.	١.١
تقرير كامل	الافتتاحية المخاطر الرئيسية التي تواجه أعمال المجموعة التوجه الاستراتيجي للمجموعة: التوجه الاستراتيجي لمجموعة صافولا (إستراتيجية مشروع التركيز)	وصف الآثار والمخاطر والفرص الرئيسية	٢.١
		التصور التنظيمي	٢.
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور - المقدمة	اسم الشركة	١.٢
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور - المقدمة	الماركة والمنتج والخدمات الرئيسية	٢.٢
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور - المقدمة شركات المجموعة وحضورها الدولي	الهيكل التنظيمي للشركة، بما في ذلك الأقسام الرئيسية، والشركات العاملة والفروع والشراكات	٣.٢
تقرير كامل	شركات المجموعة وحضورها الدولي	مواقع المكاتب الرئيسية للشركة	٤.٢
تقرير كامل	شركات المجموعة وحضورها الدولي	عدد البلدان التي تعمل فيها الشركة، واسم البلد لكل عمليات رئيسية أو تلك المتصلة بصورة محددة بمواضيع التنمية المستدامة المشمولة بالتقرير	٥.٢
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور - المقدمة	طبيعة الملكية والشكل القانوني	٦.٢
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور - المقدمة شركات المجموعة وحضورها الدولي	الأسواق المخدومة	٧.٢
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور - المقدمة شركات المجموعة وحضورها الدولي	درجة الشركة العاملة	٨.٢
تقرير كامل	المعالم الرئيسية لعام ٢٠١١م	التغييرات الرئيسية خلال فترة التقرير بخصوص الحجم أو الهيكل أو الملكية	٩.٢
تقرير كامل	جائزة صافولا للمسؤولية الاجتماعية والحوكمة في الشركة	الجوائز التي تم استلامها خلال فترة التقرير	١٠.٢
		معايير التقرير	٣.
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	مدة التقرير للمعلومات المقدمة	١.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	تاريخ آخر تقرير سابق	٢.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	دورة التقرير	٣.٣
تقرير كامل	جهات الاتصال	جهات الاتصال حول التقرير ومحتوياته	٤.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	إجراء تحديد محتويات التقرير	٥.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	حدود التقرير	٦.٣
تقرير كامل	تقرير الاستدامة في مجموعة صافولا	تحديد أي قيود على نطاق التقرير	٧.٣

مستوى الإفصاح	الدليل	الإفصاح	مؤشرات الأداء الاقتصادي
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور- المقدمة أهم المؤشرات المالية لعام ٢٠١١ المعالم الرئيسية لعام ٢٠١١ تمويل برامج المجموعة للمسؤولية الاجتماعية التزاماتنا الاجتماعية	القيم الاقتصادية المباشرة المولدة والموزعة بما في ذلك العائدات وتكاليف التشغيل وأجور العاملين والمنح والاستثمارات الاجتماعية الأخرى والعائد المكتسب والسداد لرأس المال	١ EC
تقرير جزئي	الاستراتيجية البيئية لمجموعة صافولا	التعهدات المالية والمخاطر والفرص الأخرى لأنشطة الشركة بسبب تغير المناخ	٢ EC
تقرير كامل	البرامج التي تم تطويرها لموظفي المجموعة مزايا الموظفين	تغطية خطة التزامات فوائد الخدمة للمجموعة	٣ EC
تقرير كامل	مجموعة صافولا في سطور- المقدمة	المساعدات المالية الكبيرة المستلمة من الحكومة	٤ EC
تقرير كامل	هيكل أجور الدولة	نطاق الأجور الأولية حسب النوع مقارنة مع الحد الأدنى للأجور في المواقع الكبيرة للعمل	٥ EC
تقرير كامل	الإنفاق على الموردين المحليين وغير المحليين	السياسة والممارسات للإنفاق على الموردين المحليين والمواقع الأساسية للعمل	٦ EC
تقرير كامل	قوى العمل و برنامج التواصل مع الموظفين معدل السعودية	إجراءات التوظيف المحلي والنسب لكبار المسؤولين المعيّنين من المجتمع المحلي في مواقع العمليات الأساسية	٧ EC
تقرير كامل	التزاماتنا الاجتماعية برامج المسؤولية الاجتماعية لمجموعة صافولا	التطور وأثر الاستثمار في البنية التحتية والخدمات المقدمة للمصلحة العامة عبر المشاركة التجارية والعينية	٨ EC

مستوى الإفصاح	الدليل	الإفصاح	
تقرير كامل	لجان شركة صافولا	المعالجات الموضوعية لكي تضمن الجهات القيادية تجنب تضارب المصالح	٦.٤
تقرير كامل	الهيكل التنظيمي لمجموعة صافولا مجلس الإدارة لجان مجموعة صافولا	المعالجات لتحديد المؤهلات والخبرات الخاصة بأعضاء الجهة الإدارية العليا لتوجيه إستراتيجية الشركة حول المواضيع الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	٧.٤
تقرير كامل	رؤيتنا ورسالتنا وإستراتيجية الاستدامة	القوائم المعدة داخليا للرسائل أو القيم ونظام السلوك والمبادئ المتصلة بالاقتصاد والبيئة والأداء الاجتماعي، ووضع التنفيذ	٨.٤
تقرير كامل	التوجه الاستراتيجي للمجموعة إستراتيجية مشروع التركيز لجان شركة صافولا	إجراءات الجهة الإدارية العليا لمراقبة تحديد الشركة وإدارة الأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي، بما في ذلك المخاطر والفرص المرتبطة بها، والتقيد أو الالتزام بالمعايير المعروفة دوليا ونظم العمل والمبادئ	٩.٤
تقرير كامل	إجراءات تقييم الجهات القيادية العليا	المعالجات لتقييم أداء الجهات القيادية العليا، خاصة ما يتعلق بالأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي	١٠.٤
تقرير كامل	لجنة إدارة المخاطر	توضيح كيفية أن المنهج أو المبادئ الاحتياطية يتم التعامل معها بواسطة الشركة	١١.٤
تقرير كامل	الشراكات الأساسية للمجموعة في مجال المسؤولية الاجتماعية	رسم مبادئ الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المطورة خارجيا أو المبادرات الأخرى التي تشارك فيها الشركة	١٢.٤
تقرير كامل	الشراكات الأساسية للمجموعة في مجال المسؤولية الاجتماعية	العضوية في الاتحادات (مثل الاتحادات الصناعية) و/ أو المنظمات المحلية أو الدولية التي تشارك فيها المجموعة	١٣.٤
تقرير كامل	مجموعات أصحاب المصلحة	قائمة المجموعات المشاركة في المجموعة	١٤.٤
تقرير كامل	مجموعات أصحاب المصلحة المبادرات	أسس التحديد والاختيار لأصحاب المصلحة الذين تتم المشاركة معهم	١٥.٤
تقرير كامل	مجموعات أصحاب المصلحة المبادرات	طرق مشاركة أصحاب المصلحة ، بما في ذلك معدل المشاركة حسب نوع ومجموعة أصحاب المصلحة	١٦.٤
تقرير كامل	مجموعات أصحاب المصلحة المبادرات أولا : موظفينا	الاهتمامات والمواضيع الأساسية التي تمت إثارتها عبر مشاركة أصحاب المصلحة ، وكيفية استجابة الشركة لهذه الاهتمامات والمواضيع الأساسية المضمنة في التقارير.	١٧.٤

مستوى الإفصاح	الدليل	الإفصاح	
	لا يوجد	نسبة إجمالي عدد العمالة وفق المثلة في صحة العمالة الجماعية ولجان السلامة التي تساعد على مراقبة وتقديم الاستشارة حول برامج الصحة والسلامة الوظيفية	٦ LA
تقرير جزئي	معدل الإصابات	معدل الإصابات و الأمراض الوظيفية وأيام التوقف عن العمل والغياب وإجمالي عدد المرافق الخاصة بالعمالة حسب المنطقة	٧ LA
	لا يوجد	مواضيع الصحة والسلامة المشمولة في الاتفاقات الرئيسية مع الاتحادات النقابية	٩ LA
تقرير كلي	التدريب و التطوير	البرامج لإدارة المهارات والتعلم مدى الحياة التي تدعم التوظيف المستمر للعاملين وتساعدهم على تطوير المهنة	١١ LA
تقرير كلي	نظام تقييم الأداء لمستوى الإشراف والعاملين العموميين نظام تقييم الأداء	نسب الموظفين الذين يحصلون على مراجعات تطور مهني	١٢ LA
تقرير جزئي	أعضاء مجلس الإدارة - توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة في مجموعة صافولا	مكونات الجهات القيادية وتفصيل العاملين حسب الفئة وفق النوع والعمر والأقلية والعضوية والمؤشرات الأخرى للتنوع	١٣ LA
مؤشرات حقوق الإنسان			
تقرير جزئي	العمل في إطار أخلاقي التدريب و التطوير	إجمالي عدد ساعات تدريب العاملين على السياسات والإجراءات المتعلقة بالجوانب الخاصة بحقوق الإنسان التي تتصل بالعمليات بما في ذلك نسبة العاملين المدربين	٣ HR
تقرير كامل	هياكل أجور الدولة العمل في إطار أخلاقي	إجمالي حوادث التفرفة والإجراءات التي تم اتخاذها	٤ HR
تقرير كامل	سن العمل	العمليات التي تم تحديدها باعتبار أن لديها مخاطر كبيرة في وقوع الحوادث للعمالة، والإجراءات المتخذة للمساهمة في التقليل من العمالة	٦ HR
	لا يوجد	العمليات التي تم تحديدها باعتبار أن لديها مخاطر كبيرة لحوادث العمل الإجباري والإجراءات المتخذة للتقليل من العمل الإجباري	٧ HR

الإفصاح	الدليل	مستوى الإفصاح
مؤشرات الأداء البيئي		
EN ٤	الاستهلاك غير المباشر للطاقة، وفق المصدر الرئيسي	استهلاك الكهرباء
EN ١١	أماكن وأحجام الأرض في المواقع المؤجرة أو المجاورة إلى المناطق المحمية والمناطق ذات التنوع الحيوي خارج المناطق المحمية	المبادرات البيئية : أفضل الممارسات في شركاتنا العاملة
EN ١٢	وصف أثر الأنشطة الرئيسة والمنتجات والخدمات للتنوع الحيوي والمناطق المحمية والمناطق ذات قيم التنوع الحيوي العالية خارج المناطق المحمية	الاستراتيجية البيئية لمجموعة صافولا
EN ١٤	الاستراتيجيات والإجراءات الحالية والخطط المستقبلية لإدارة الأثر على التنوع الحيوي	الاستراتيجية البيئية لمجموعة صافولا
EN ١٨	المبادرات لتقليل انبعاث الغاز والاستقطاعات التي تم تحقيقها	الاستراتيجية البيئية لمجموعة صافولا
EN ٢٦	المبادرات لتقليل الأثر البيئي للمنتجات والخدمات ومدى التقليل للأثر	المبادرات البيئية : أفضل الممارسات في شركاتنا العاملة
EN ٢٨	القيم الحالية للنتائج الأساسية، وإجمالي العقوبات لعدم التقيد بالقوانين البيئية	التقيد بالقوانين والنظم السارية
مؤشرات ممارسات العمالة		
LA ١	إجمالي قوة العمل، وفق نوع العمالة عقود ومناطق التوظيف	مجموعة صافولا في سطور- المقدمة
LA ٢	إجمالي عدد وتاريخ عمل الموظفين، حسب العمر والنوع و المنطقة	بيانات التوظيف - المقر الرئيسي لمجموعة صافولا
LA ٣	المكاسب المقدمة للموظفين الدائمين التي لا تمنح للموظفين المؤقتين والجزئيين، حسب العمليات الرئيسة	البرامج التي تم تطويرها لموظفي المجموعة
LA ٤	نسبة العاملين المشمولين باتفاقية المساواة الجماعية	لا يوجد
LA ٥	الحد الأدنى للإشعار، بخصوص التغييرات التشغيلية الكبيرة، بما في ذلك إذا ما كانت مذكورة في العقد الجماعي	لا يوجد

مستوى الإفصاح	الدليل	الإفصاح	
		مؤشرات مسئولية المنتج	
تقرير كلي	التقيد بالقوانين والنظم السارية	إجمالي عدد حوادث عدم التقيد بالقوانين والنظم الطوعية بخصوص أثر الصحة والسلامة للمنتجات و الخدمات حسب نوع النتائج	٢ PR
تقرير كلي	التقيد بالقوانين والنظم السارية	إجمالي عدد الحوادث لعدم التقيد بالنظم والقوانين الطوعية بخصوص أثر معلومات المنتجات والخدمات والملصقات، حسب نوع النتائج	٤ PR
تقرير كلي	مجموعات أصحاب المصلحة التقيد بالقوانين والنظم السارية بند ورضى العملاء	الممارسات المتعلقة برضى العملاء، بما في ذلك نتائج المسح لقياس رضى العملاء	٥ PR
تقرير جزئي	توجه التسويق في مجموعة صافولا	برامج التقيد بالقوانين والمعايير والنظم الطوعية المتعلقة باتصالات التسويق، بما في ذلك الدعاية والإعلان و الرعاية	٦ PR
تقرير كلي	التقيد بالقوانين والنظم السارية	إجمالي عدد حوادث عدم التقيد بالقوانين والنظم الطوعية بخصوص اتصالات التسويق، بما في ذلك الدعاية و الترويج و الرعاية، حسب نوع النتائج .	٧ PR
تقرير كلي	التقيد بالقوانين والنظم السارية	إجمالي عدد الشكاوى بخصوص الإخلال بخصوصية العملاء وخسارة معلومات العملاء	٨ PR
تقرير كلي	التقيد بالقوانين والنظم السارية	القيمة المالية للغرامات الكبيرة لعدم التقيد بالقوانين والنظم بخصوص أحكام وشروط استخدام المنتجات والخدمات	٩ PR

مستوى الإفصاح	الدليل	الإفصاح	
		مؤشرات الأداء الاجتماعي	
تقرير جزئي	المعالم الرئيسة لعام ٢٠١١ مجموعات أصحاب المصلحة الاتفاق على الموردين المحليين والغير محليين	ما هي طبيعة ونطاق وفعالية أي برامج أو ممارسات تقييم وتدير أثر العمليات على المجتمع بما في ذلك الدخول والخروج من العمليات ؟	١ SO
تقرير جزئي	سياسة صافولا لمكافحة الفساد سياسة الإفصاح و الشفافية لجان مجموعة صافولا	ما هي نسبة وإجمالي عدد وحدات العمل المحللة للمخاطر والمتصلة بالفساد ؟	٢ SO
تقرير جزئي	الرؤية والإستراتيجية سياسة مكافحة الفساد	ما هي نسبة العاملين المديرين على سياسة وإجراءات مكافحة الفساد ؟	٣ SO
تقرير كلي	لجان شركة صافولا سياسة مكافحة الفساد سياسة الإفصاح والشفافية التقيد بالقوانين والنظم السارية	الإجراءات المتخذة لمواجهة حالات الفساد	٤ SO
تقرير كلي	الشراكات الأساسية للمجموعة في مجال المسؤولية الاجتماعية	وضع السياسات العامة والمشاركة في تطوير السياسة العامة	٥ SO
تقرير كلي	التقيد بالقوانين والنظم السارية	إجمالي عدد الإجراءات القانونية للسلوك المضاد للمنافسة، ممارسات الخيانة والاحتكار	٧ SO
تقرير كلي	التقيد بالقوانين والنظم السارية	القيم المالية للنتائج الأساسية وإجمالي عدد العقوبات غير المالية لعدم التقيد بالقوانين والنظم	٨ SO

بيان التأكيد



بيان التأكيد:

اعتماداً على المنهجية أعلاه، قام مركز الاستدامة والتميز بتقييم مستقل حول مجموعة صافولا والهيكل والإجراءات والنتائج. نضع في اعتبارنا حقيقة أن مجموعة صافولا، تقدم مجموعة متنوعة من المنتجات والخدمات، عن طريق عدد واسع من الفروع والشركات التي تغطي نطاقاً واسعاً من المناطق الجغرافية. نحن نعتقد أن عملنا يقدم أساساً مناسباً لخلاصتنا العامة المذكورة أعلاه.

. مجموعة صافولا هي شركة مساهمة عامة، وتركز على التعامل مع المواضيع الرئيسية في نمط الاستدامة وتؤكد أن كل أصحاب المصلحة - الداخليين والخارجيين- يتم التعامل معهم بطريقة متميزة.

. تركّز مجموعة صافولا على تطوير الرؤية والإستراتيجية والسياسات المرتبطة بذلك عمليات الحوكمة، التي تظهر بغض النظر عن الانسجام ومستوى الأداء، وتمثل التزامها تجاه التنمية المستدامة. تم إظهار الممارسات الجيدة في عدد من المبادرات الداخلية والخارجية. قامت مجموعة صافولا بتحديد متطلبات اصحاب المصلحة المتصلة بالجوانب البيئية، والإلتزام بتطوير وتنفيذ للإستراتيجية البيئية والالتزام بالمبادرات في تقليل الأثر البيئي لها. أظهرت مجموعة صافولا مسؤولية عالية تجاه الأداء الاجتماعي. أظهرت مجموعة صافولا مستويات عالية في تطبيقات ممارسات حقوق العمالة والموارد البشرية. نشجع مجموعة صافولا بالاستمرار في وضع المعالجات وقياس الأداء العام لممارسات واستراتيجيات التنمية المستدامة.

. نحن نشجع مجموعة صافولا على التركيز بصورة أكبر على المواضيع البيئية، ووضع المعالجات في موضعها وتحديد الأهداف لتنفيذ الممارسات البيئية بما في ذلك الأثار الكربونية. نطاق التأكيد كان مقيد بالرأي أعلاه، والرأي أعلاه تم تكوينه على اساس يخضع إلى القيود المستقلة المحددة في بيان هذا التقييم المستقل.

جدة سبتمبر ٢٠١٢م

نيكوس أفلوناس

المؤسس والرئيس التنفيذي



CENTRE for SUSTAINABILITY
and EXCELLENCE

www.cse-net.org

بيان تأكيد الجودة

مقدمة بيان التأكيد:

تم توظيف مركز التنمية المستدامة والتميز بواسطة مجموعة صافولا بهدف توفير التأكيد الخارجي وابداء الملاحظات والتقييم عن مدى الالتزام بمستوى تطبيق الطرف الثالث مقابل متطلبات مبادرة التقارير العالمية موجهاً G3 على تقرير التنمية المستدامة لعام ٢٠١١م

يتضمن هذا العمل تقييم مستقل عن طريق النقاش والاجتماعات مع فريق المسؤولية الاجتماعية وتجميع وتنقيح عينات البيانات الكمية للعام ٢٠١١م التي تم استخدامها في التقرير. تم وضع تصورنا ورأينا النهائي على أساس الأدلة الموضوعية المؤيدة ومراجعة مستندات مجموعة صافولا. نحن نعتقد أن عملنا يقدم أساساً مناسباً للخلاصة النهائية المذكورة فيما يلي :

الهدف النهائي لهذا الإجراء هو إعادة تأكيد لأصحاب المصلحة في مجموعة صافولا، بأن المعلومات دقيقة ويمكن الاعتماد عليها وموضوعية وتغطي الجوانب المادية.

استخدم مركز الاستدامة والتميز موجهاً مبادرة التقارير العالمية، (GRI G3)، وذلك بهدف تقييم العناصر الرئيسية في تقرير الاستدامة، كما تشرك هذه المعالجة تطبيق فحص مستوى مبادرة التقارير العالمية GRI G3.

مستوى تطبيق التقرير	C	C+	B	B+	A	A+
افصاح مستوى G3 الخرجات	١.١ - ٢.١٠ ٣.١٢ - ٣.١٠, ٣.٨ - ٣.١ ٤.١٥ - ٤.١٤, ٤.٤ - ٤.١	١.٢ ٣.١٣, ٣.٩ ٤.١٧ - ٤.١٦, ٤.١٣ - ٤.٥	تقرير حول كل المعايير المحددة للمستوى C+	نفس المتطلب للمستوى B	نفس المتطلب للمستوى B	نفس المتطلب للمستوى B
افصاحات منهجية إدارة الـ G3 الخرجات	غير مطلوب	غير مطلوب	افصاحات منهجية الإدارة عن المؤشر لكل فئة	افصاحات منهجية الإدارة عن المؤشر لكل فئة	افصاحات منهجية الإدارة عن المؤشر لكل فئة	افصاحات منهجية الإدارة عن المؤشر لكل فئة
مؤشرات أداء الـ G3 ومؤشرات أداء ملحقات لقطاع الخرجات	التقرير حول ١٠ مؤشرات أداء في الحد الأدنى، بما في ذلك على الأقل واحد في كل من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية	التقرير حول ٢٠ مؤشر أداء في الحد الأدنى، على الأقل واحد في كل من الجوانب الاقتصادية والبيئية وحقوق الإنسان والعمالة والمجتمع ومسئولية المنتج	التقرير حول كل مؤشر اساسي للـ G3 وما يدعمه من المؤشرات المساندة، مع الوضع في الاعتبار مبدأ الأهمية النسبية عن طريق إما أ) أن يكون التقرير عن المؤشر أو ب) توضيح سبب التجاهل له.	التقرير حول كل مؤشر اساسي للـ G3 وما يدعمه من المؤشرات المساندة، مع الوضع في الاعتبار مبدأ الأهمية النسبية عن طريق إما أ) أن يكون التقرير عن المؤشر أو ب) توضيح سبب التجاهل له.	التقرير حول كل مؤشر اساسي للـ G3 وما يدعمه من المؤشرات المساندة، مع الوضع في الاعتبار مبدأ الأهمية النسبية عن طريق إما أ) أن يكون التقرير عن المؤشر أو ب) توضيح سبب التجاهل له.	التقرير حول كل مؤشر اساسي للـ G3 وما يدعمه من المؤشرات المساندة، مع الوضع في الاعتبار مبدأ الأهمية النسبية عن طريق إما أ) أن يكون التقرير عن المؤشر أو ب) توضيح سبب التجاهل له.



CENTRE for SUSTAINABILITY
and EXCELLENCE

GRI Application Level Check Statement

Centre for Sustainability and Excellence (CSE), an independent third party, has reviewed The Savola Group Sustainability Report for 2011. CSE has checked and confirms that The Savola Group applied the GRI Reporting Framework as specified by the G3 Guidelines on a satisfactory level. The 2011 Responsible Business Report meets the requirements of the GRI G3 Version 3.0, Application Level B+. This signifies that The Savola Group has reported on at least 20 performance indicators and provided the required management approach and organizational profile disclosures.

Additionally, The Savola Group Sustainability Report content was assured by CSE according to international Standards and methodologies including AA1000.

Nikos Avlonas

President CSE

www.cse-net.org

*CSE is a GRI Organizational Stakeholder and an official GRI Training Partner in Arab Speaking Middle East Countries



مجموعة صافولا

www.savola.com