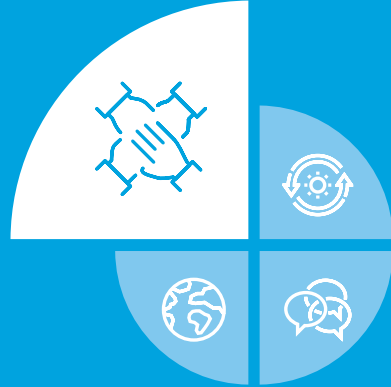


# سلامة الأعمال وتطوير الأفراد



تعد السلامة من القيم الأساس في أرامكو السعودية وأحد المكونات الأصيلة في موروّثها الثقافي. ولقد دأبت الشركة دومًا على توفير بيئة عمل آمنة يسودها الاحترام المتبادل بين جميع أفرادها، وتُطبَّق فيها سياسات وإجراءات السلامة المناسبة في مواقع العمل وخارجها، كما تحرص الشركة على دعم وتمكين قوتها العاملة.

| نظرة عامة | التغير المناخي والتحول في قطاع الطاقة | سلامة الأعمال وتطوير الأفراد | الحد من الآثار البيئية | تعزيز القيمة المجتمعية | البيانات |
|-----------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------|----------|
|-----------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------|----------|

## سبب الأهمية

إلى جانب حرص الشركة على خلق مسيرة وظيفية لموظفيها تركز على صحتهم وسلامتهم وتتسم بكونها مجزية، تعتمد قدرتها على زيادة القيمة على كواردها البشرية والجيل المقبل من العاملين من ذوي الكفاءات.

## طموح الشركة

يكن طموح الشركة في توفير بيئة آمنة ومسيرة وظيفية هادفة لكافة موظفيها من خلال توفير أفضل فرص التدريب والتعليم، بينما يتم تجهيز الكوادر البشرية بالمهارات اللازمة استعدادًا للمستقبل.

## منهجية الشركة

تركز جهود الشركة على تشجيع السلامة والتنوع والشمولية والصحة الوظيفية والنفسية في مكان العمل، والالتزام بمعايير السلامة وحقوق الإنسان ومبادئ العمل.

## خطط الشركة

هناك ثلاثة أبعاد رئيسية لإعداد القوى العاملة للمستقبل ودعم طموحات النمو في الشركة:

- التحسين المستمر لمعايير السلامة في بيئة العمل وعبر كافة أعمال الشركة من خلال الاستثمار في الحلول التقنية.
- توظيف قوى عاملة من خلفيات ثقافية مختلفة لاحتضان التنوع الثقافي في عالم تتنامى فيه معدلات العولمة.
- تعزيز المهارات الفنية والمهنية لقوتنا العاملة من خلال توفير أفضل الفرص التعليمية والتدريبية.

## مواضيع الأهمية النسبية

سلامة العمليات والموجودات



## أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ذات الصلة

### المقاييس ذات الصلة

عدد حوادث السلامة في العمليات من الفئة الأولى - صفحة رقم 50

## حماية القوى العاملة



عدد الوفيات - صفحة رقم 50  
معدل الإصابات المهددة للوقت ((عدد الإصابات المهددة للوقت x 200,000) / إجمالي ساعات عمل القوى العاملة) - صفحة رقم 50  
إجمالي معدل الحالات المسجلة ((إجمالي عدد الحالات المسجلة x 200,000) / إجمالي ساعات عمل القوى العاملة) - صفحة رقم 50

## الممارسات العمالية



نسبة الموظفين من إجمالي عدد الموظفين - صفحة رقم 57  
نسبة الموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء (%) - صفحة رقم 90  
نسبة الموظفين في المناصب القيادية (%) - صفحة رقم 57  
عدد الخريجين - صفحة رقم 58  
عدد المتدرجين - صفحة رقم 58  
عدد المتدربين - صفحة رقم 58

## أخلاقيات العمل، والرشوة، والفساد (الامتثال)



عدد الادعاءات - صفحة رقم 55

## حقوق الإنسان (موظفو الشركة)



تعد حقوق الإنسان مسألة جوهرية ترتبط ارتباطًا شاسعًا بالكثير من مؤشرات الأداء الرئيسية، وتؤثر تأثيرًا كبيرًا على أعمال الشركة وعملياتها اليومية، الأمر الذي حدا بأرامكو السعودية تطبيق منهجية معة على مراحل بشكل متعمد لضمان جودة عمليات جمع البيانات وتحديد الأهداف وسلامتها، ولذلك لا توجد مؤشرات أداء رئيسية تم إعداد تقارير علنية بشأنها لعام 2021.

لمزيد من المعلومات حول المقاييس ذات الصلة،

[يرجى الرجوع إلى صفحة رقم 88](#)

## صحة القوى العاملة وسلامتها

لا شك أن السلامة تمثل قيمة أساس للشركة، ما يدفعها إلى تحديد المخاطر والحد منها بصورة استباقية لضمان سلامة الأعمال، وتجنب تعطل العمل، والأهم من ذلك، ضمان سلامة القوى العاملة والمجتمعات.

ودائمًا ما يكون العمل في بيئات قاسية مصحوبًا بمخاطر كامنة، وهو السبب الذي يجعل من التزام الشركة بسلامة موظفيها قيمة أساس.

ومنهجية الشركة الاستباقية للسلامة مدعومة بمجموعة عالمية المستوى من المعايير الهندسية والتشغيلية الفنية، والابتكار التقني. وتحرص الشركة على أن تستقي الدروس والعبر من الماضي من خلال إجراء تحقيقات دقيقة في أي حوادث تقع، واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة على وجه السرعة. ويدعم هذه الجهود نظام إدارة السلامة وسياساتها لدى الشركة، الذي ينشر الوعي بين موظفي الشركة ومقاوليها، ويبني قدراتهم.

وخلال عام 2021، واصلت الشركة جهودها الرامية إلى الارتقاء بمستوى إجراءات الصحة والسلامة ونشر ثقافتها، وأطلقت حملة للسلامة امتدت على مدار العام وشملت كافة إدارات الشركة، ركزت خلالها على قواعد حماية الأرواح في الشركة – وهي مجموعة مكونة من ثماني قواعد للحيلولة دون المواقف أو الأحداث المسؤولة عن أكثر من 90% من الحوادث المسببة للإصابات على مدى العقد الماضي.

ويقدم مجلس الاستدامة ولجنة المخاطر وشؤون الصحة والسلامة والبيئة إطار حوكمة مسائل الصحة والسلامة في الشركة، وتصدر توجيهاتها الاستراتيجية حول مسائل الصحة والسلامة وتراقبها. ولمزيد من المعلومات حول اللجنة، يُرجى الرجوع إلى صفحة رقم 119 من التقرير السنوي لعام 2021.

## الأداء في مجال السلامة

تُقارن الشركة أدائها في مجال السلامة مقابل أداء الشركات النظيرة في القطاع باستخدام معايير الأداء المُعترف بها، وتضع أهدافها في مجال السلامة بما يتواءم مع ممارسات القطاع. ويقاس الأداء في مجال السلامة وتتم متابعتها من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية التي وضعتها لجنة الصحة والسلامة والأمن والبيئة، وتُعرض على لجنة الاستدامة وإدارة المخاطر والصحة والسلامة والبيئة المنبثقة عن المجلس. وتراقب الشركة تكرار إجمالي الحالات المسجلة، التي تتضمن الإصابات والأمراض المهنية التي تتطلب رعاية طبية، وتنسب في تقييد للعمل، وإهدار الوقت، ووقوع الوفيات.

| الأداء في مجال السلامة          | 2021  | 2020  | 2019  |
|---------------------------------|-------|-------|-------|
| حوادث السلامة من الفئة الأولى   | 11    | 9     | 4     |
| المعدل الإجمالي للحالات المسجلة | 0.054 | 0.044 | 0.059 |
| معدل الحوادث المهددة للوقت      | 0.017 | 0.011 | 0.016 |
| عدد الوفيات                     | 1     | 1     | 6     |

وضعت الشركة نصب عينها هدفًا يتمثل بعدم وقوع أي حوادث تؤدي إلى الوفاة، إلا أنه وللأسف، توفي موظف تابع لأحد المقاولين عندما سقطت عليه عارضة غير مؤمنة أثناء رفعها في أحد مواقع إنشاء الإسكان غير الصناعية. والشركة إذ تُعرب عن بالغ أسفها لهذه الحادثة، وتقدم تعازيها الحارة لعائلة الفقيد، فإنها مصممة على استقاء العبر والدروس منها. وكما جرت العادة مع كافة الحوادث الكبيرة في مجال السلامة، فتحت الشركة تحقيقًا شاملاً لتحديد الأسباب الجذرية التي أدت إلى الحادثة، ونشر الدروس والعبر المستفادة في كافة إدارات الشركة، وأعدت خطط عمل للقيام بما يمكن لتجنب تكرار مثل هذه الحوادث مستقبلاً.

## تحليل الأخطار

في عام 2021، بدأ فريق السلامة لفرض وخطوط أنابيب مصفاة موتيفا المملوكة بالكامل للشركة في الولايات المتحدة الأمريكية إجراء تحليل شامل للمخاطر في الفرض المملوكة والبالغ عددها 26 موقعًا والمصممة لتحديد وتصحيح ظروف مواقع الخطر المحتملة.

1. كجزء من التحسينات المستمرة في ضوابط بيانات القضايا البيئية والاجتماعية والحوكمة وإجراءات الدمج والتحقق لجميع بيانات الأداء لعام 2021 في هذا الجدول، فقد تم توسيع نطاق إعداد التقارير لتشمل الكيانات الخاضعة للسيطرة التشغيلية في أرامكو السعودية. ولمزيد من التفاصيل حول نطاقات إعداد التقارير يُرجى الرجوع إلى الصفحة رقم 90.
2. كان نطاق إعداد التقارير في عامي 2019 و 2020 مقصورًا على الشركة داخل المملكة فقط. ولمزيد من التفاصيل حول نطاقات إعداد التقارير يُرجى الرجوع إلى الصفحة رقم 90.
3. خضع هذا الرقم لتأكيد محدود أجرته شركة إرنست ويونغ وفقًا للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد 3000 (النسخة المنقحة). يمكن الاطلاع على التقرير عبر الإنترنت بالضغط هنا.

## نظام إدارة السلامة

يُعد نظام إدارة السلامة في الشركة القوة الدافعة لالتزامها بإدارة أعمالها إدارة سليمة، انطلاقاً من الأعمال البحرية المعقدة وصولاً إلى المرافق البحثية. ويوفر هذا النظام إطاراً لمساعدة مديري المواقع والمديرين الموظفين على الوفاء بتوقعاتهم المتعلقة بالسلامة ومنع الخسائر.

وقد وُضع هذا النظام بناءً على مقارنة مرجعية شاملة مع الشركات النشطة في القطاع، ومع أطر إدارة السلامة العالمية المعترف بها. وخضع الإطار كذلك إلى تقييم إضافي من شركة خارجية مستقلة، وتبين أنه يتمتع بالشمولية والنضج، وأنه يتكون من مجموعة واسعة من التوقعات التي تحكم إدارة السلامة. ومن خلال معالجة كل توقع من هذه التوقعات، يمكن للشركة الوفاء بالتزامها المتمثل في أن تصبح شركة رائدة في القطاع في مجال السلامة. ومن خلال اتباع هذه المنهجية، ستحدد الشركة أنشطة منع الخسائر وتوجهها، وتتوقع المصادر المطلوبة وتخصصها، وتحسن أدائها في مجال السلامة بوتيرة ثابتة.

سجلت الشركة 11 حادثة من حوادث السلامة في العمليات من الفئة الأولى خلال عام 2021 مقارنة مع 9 حوادث في عام 2020، علماً بأنه جرى توسيع نطاق إعداد التقارير ليشمل الكيانات الخاضعة للسيطرة التشغيلية في أرامكو السعودية في عام 2021 بعد أن كان مقتصرًا في عام 2020 على الموجودات التي تديرها وتملكها الشركة بالكامل داخل المملكة.

وقد سُجلت 8 حوادث منها في الموجودات التي تديرها وتملكها الشركة بالكامل داخل المملكة و 3 حوادث في كيانات خاضعة للسيطرة التشغيلية في أرامكو السعودية. ولم تسفر أي من حوادث الفئة الأولى التي وقعت في عام 2021 عن توقف الأعمال أو خسارة في الأرواح، وكانت في معظمها حوادث بسيطة نتج عنها 3 إصابات.

وضعت أرامكو السعودية نظاماً شاملاً للدروس المستفادة يعمل على توزيعها على كافة قطاعات أعمال الشركة وعملياتها. وفي عام 2021، أدخلت الشركة تحسينات على هذا النظام من خلال إضافة خطوة جديدة تمثلت في إجراء دراسة متعمقة في حوادث عمليات السلامة. وقد ضُممت هذه الخطوة، التي تحمل عنوان "التعلم من سلسلة الحوادث"، بحيث تسلط الضوء على آليات القصور في الحوادث وتوقيتها، والعوامل المسببة لها وأسبابها الجذرية، بالإضافة إلى أبرز التوصيات لتجنب تكرارها مستقبلاً.

## تحليل مخاطر تأمين الموجودات

في كل عام يتم اختيار مجموعة من مرافق أرامكو السعودية وإخضاعها لتقييم المخاطر على يد مجموعة من كبار المهندسين لدى وسيط التأمين المتعاقد مع الشركة لإعداد تقرير تسويقي لاستخدامه في سوق التأمين. وتركز هذه التقارير المسحية على الظروف المادية والممارسات التشغيلية، وتساعد شركات التأمين في فهم طبيعة المخاطر التي من الممكن أن تتعرض لها أصول الشركة بصورة عامة.

وقد أشاد تقرير 2021 بممارسات الشركة المتعلقة بتباعد المواقع وتخطيطها، ومعاينة المرافق، وبرامج الصيانة الوقائية، ومؤشرات الأداء الرئيسة الخاصة بتنفيذ نظام إدارة السلامة وأعمال المراقبة والأداء. وقد حازت المرافق التي خضعت للمسح على تصنيف "فوق المستوى"، وهو أعلى تصنيف تحققه مرافق الشركة مقارنة مع نظيراتها.

## ضمان إدارة السلامة

تؤمن الشركة أن بروتوكولات تقييم السلامة لديها قادرة على قياس كيفية قيام دوائر الأعمال فيها ومشاريعها المشتركة والشركات المنتسبة لها بإدارة ملف السلامة فيها بفاعلية. وتُجري الشركة عمليات تقييم السلامة هذه – التي يُشار إليها داخل الشركة بعبارة ”مراجعات الالتزام بقواعد منع الخسائر“ – بوتيرة محددة مسبقًا، حيث تتبع معايير قائمة على المخاطر تراعي العديد من عوامل الأمان، مثل مجموعة المخاطر والأداء في مجال السلامة. وأُجرت الشركة 52 مراجعة خلال عام 2021.

وبموجب عمليات المراجعة تلك، أرامكو السعودية تقوم بتعيين خبراء من داخل الشركة المتخصصين بهدف إجراء تقييم مستقل لنظام إدارة السلامة وبرامج الامتثال، بما في ذلك إجراء دراسات ميدانية متعمقة للتحقق من فاعلية النظام ومستوى تنفيذه.

وفي نهاية العام، تُحلل الشركة البيانات التي جمعتها من عمليات تقييم السلامة تحليلًا متعمقًا، لتخرج بمجموعة توصيات تشمل توجهات السلامة، ومجالات الاهتمام، والدروس المستفادة، وخطط العمل. وتعرض النتائج على لجنة الصحة والسلامة والأمن والبيئة التابعة للشركة بغية مراجعتها وإدخال مزيد من التحسينات على أداء الشركة في مجال السلامة ضمن مجالات عملها.

## التميز في السلامة

في عام 2021، تم تكريم مصفاة موتيفا المملوكة بالكامل للشركة في الولايات المتحدة الأمريكية من قبل الرابطة الدولية لفرض المنتجات السائلة بجائزة التميز في السلامة لعام 2021. وهي السنة السابعة على التوالي التي يحصل فيها فريق عمل موتيفا للفرض وخطوط الأنابيب على جائزة السلامة من هذه الرابطة.

## الاستعداد للطوارئ

تلتزم الشركة بمنع وقوع الحوادث، ومع ذلك، فهي تظل دائمًا على أهبة الاستعداد للتعامل مع أي حالة طارئة، ولضمان استمرارية الأعمال والاستجابة لأي أزمة عندما يتطلب الأمر ذلك. وتعالج سياسة السلامة الشاملة في الشركة الاستعداد للطوارئ ويتم تطبيقها تحت مظلة نظام إدارة السلامة. ويتم تنفيذ توقعات الاستعداد من خلال توثيق الاشتراطات داخل الشركة، وهي تشمل تحديد الأدوار والمسؤوليات، وتقييمات المخاطر، والتأكد من المعدات والمرافق، والتخطيط قبل وقوع الحوادث، ووضع خطط الاستجابة للطوارئ، وبروتوكولات إخطار الجهات المعنية (الداخلية والخارجية)، وآليات الإبلاغ عن حالات الطوارئ، وتدريب الموظفين، والتمارين والتدريبات التنظيمية، والتحسين المستمر، بما في ذلك المراجعات التي تتبع الإجراءات المتخذة والتحقيقات.

## سلامة المقاولين

وضعت الشركة نظامًا شاملاً لإدارة سلامة المقاولين، يتضمن عمليات التحقق من المقاولين، وتقييمهم واختيارهم والإشراف المستمر والفعال على المواقع، والتوعية بأمور السلامة، والتقييم الميداني لبرامج السلامة الخاصة بالمقاولين وما يطرأ عليها من تحسينات. وتوثق الشركة اشتراطات السلامة التعاقدية لدى كافة المقاولين في قسم الاشتراطات الإدارية لسلامة المقاولين ضمن دليل سلامة الأعمال الإنشائية. ويكمن الهدف الأساس للشركة في أداء المقاولين لمهامهم وفق مستوى سلامة ملائم لمستوى السلامة الخاص بأداء موظفي الشركة.

وتقوم إستراتيجية سلامة المقاولين لدى الشركة على أربعة عناصر أساس هي:

- تحسين التواصل والاتصال مع المقاولين.
- إجراء عمليات تقييم متعمقة.
- توفير معايير موثوقة للأداء في مجال السلامة.
- تقييم العمليات والإجراءات لدى المقاولين عند اختيارهم.

ففي عام 2021، بذلت الشركة الكثير من الوقت والجهد لإعداد برنامج على طراز عالمي لصحة ورفاهية القوى العاملة لدى المقاولين وسلامتهم، يعتمد على برنامج فحص الصحة البيئية في الأحياء السكنية للمقاولين الذي تنفذه الشركة. ويتكون البرنامج الجديد من أربعة عناصر أساس هي:

- خط ساخن وتقديم مشورة على مدار الساعة
- تقييم الصحة والسلامة
- منصة إلكترونية، تتضمن محتوى تعليميًا
- برنامج توعوي حول الصحة والسلامة

وقد أنشئت المنصة المذكورة بهدف توفير دعم أفضل لموظفي المقاولين، القادمين من دول مختلفة، والذين عادة ما يمارسون أعمالهم بعيدًا عن أسرهم وبدون الدعم الذي توفره عادة. ومع تركيز الجهود على الصحة النفسية، أجرت الشركة جلسات تدريبية في هذا المجال ووزعت مواد توعوية لتعزيز الصحة والسلامة بسبع لغات. وتتوقع الشركة أن تكتمل عناصر البرنامج بحلول نهاية عام 2022، وستقدم تقريرًا حول التقدم المنجز فيه في تقرير الاستدامة لعام 2022.

بدأ تشغيل برنامج فحص الصحة البيئية في الأحياء السكنية للمقاولين منذ عام 2012، حيث يركز على التحسين المستمر لظروف الصحة والرفاهية في أماكن الإقامة لمقاولي الشركة في المملكة.

يستخدم البرنامج نهجًا قائمًا على مراقبة المخاطر وفحص ظروف الأحياء السكنية كل ثلاثة أشهر. ويتم تسليط الضوء على الحالات الكبيرة ومراقبتها في نظام تتبع الشركة لحين التعامل معها.

ما الذي تقوم الشركة بعمله؟

## تطبيق الحياة الآمنة (سيف لايف سوليوشن)

يتيح التطبيق للمقاولين إدارة أعمال السلامة لديهم ولممثلي الشركة إمكانات إشرافية ومراقبة كاملة. ويتوافق هذا التطبيق توافقًا تامًا مع الأجهزة المحمولة العاملة بنظامي أو إس وأندرويد، مما يمكن المستخدم من الوصول الفوري للتطبيق من مواقع عمل الشركة والمقاولين. ونجحت الشركة في نشر هذا النظام في مواقع العمل وسيكون مركزًا لجميع عمليات السلامة ضمن تطبيق مؤسسي واحد يخدم كامل احتياجات السلامة بالشركة لكل من الموظفين والمقاولين، ويتيح إجراء مقارنة معيارية دقيقة بشركات النفط والغاز العالمية.



## مستقبل السلامة

### التحول الرقمي في مجال السلامة

بالتزامن مع بدء الشركة مسيرتها نحو التحول الرقمي، فقد تبنت عددًا من التقنيات عالية الأثر التي أثبتت فاعليتها لتوجيه أداء الشركة في مجال السلامة.

وتواصل أرامكو السعودية سعيها للوصول إلى سبل جديدة ومبتكرة للارتقاء بسلامة موظفيها، وتكريم الأفراد الذين أظهرُوا ريادة في تطبيق حلول السلامة الجديدة والمستدامة. ومن الأمثلة التي تمت تجربتها ما يلي:

- مبادرة التحكم الآلي في الآبار، وهي عبارة عن حل ذكي يستخدم في الآبار لإغلاق البئر بطريقة آمنة في حال حدوث تدفق سائل خارج عن السيطرة إلى سطح الأرض. ويكمن هدف هذه المبادرة في تفادي الأخطاء البشرية في حالات السيطرة على الآبار، وتوفير حماية إضافية للعاملين على منصة الحفر، والمجتمعات القريبة والبيئة الأوسع نطاقًا.

- برنامج سلامة أنابيب الآبار الذي يطبق مبادئ تعلم الآلة والحلول التنبؤية، التي تحول دون تعطل الأنابيب وخروج المواد الهيدروكربونية إلى سطح الأرض أو وصولها إلى طبقات المياه الجوفية. ولا يقتصر هذا البرنامج على التنبؤ بحدوث تسريبات في أنابيب تغليف البئر فحسب، بل إنه يتوقع العمر التشغيلي الآمن للآبار للحيلولة دون تعطل الأنابيب.

- عداد التدفق المحمول المتعدد المراحل الذي يحمي من التعرض للمواد السامة، وهو مبادرة تركز على الإشارة إلى السوائل، حيث يقلل من تعامل العاملين مع عملية إنتاج النفط الخام الحلو والمُر، ويقلل من تعرضهم للمواد السامة. وأتاح هذا العداد المجال أمام تيسير الخدمات اللوجستية ومتطلبات النقل، ما أدى إلى تقليل التكلفة والحد من المخاطر الكلية، وأثبت أيضًا نجاحه لدرجة تطبيقه في كافة مرافق الشركة.

## الأعمال الآمنة

يوجد في مصفاة موتيفا المملوكة بالكامل لأرامكو السعودية في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر من 900 موظف تمثلهم نقابتان عماليتان أمريكيتان، حيث يعمل هؤلاء الموظفون مع الإدارة والمقاولين لضمان تشغيل عمليات المصفاة بأمان. ومن خلال العمل مع إدارة النقابة على المستويين الوطني والمحلي، نجحت موتيفا في تنفيذ اتفاقية نقابية جديدة مدتها ثلاث سنوات لموظفي المصفاة في أوائل عام 2022.

## حقوق الإنسان ومبادئ العمل في مكان العمل

تؤمن الشركة بأن كافة الأشخاص يستحقون أن يُعاملوا بكرامة واحترام، وتدرك دورها بوصفها شركة ملتزمة بمبادئ المواطنة الصالحة في تعزيز ثقافة إيجابية تتمحور حول الاعتراف بحقوق الإنسان ودعمها في مكان العمل.

وتحترم الشركة كذلك معايير حقوق الإنسان المعترف بها دوليًا في كل مكان تزاوُل فيه أعمالها، ولا سيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقيات الأساس لمنظمة العمل الدولية، ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ومبادئ حقوق الإنسان والعمل الواردة في الميثاق العالمي للأمم المتحدة.

وتلتزم أرامكو السعودية باحترام حقوق الموظفين والدفاع عنها، وبعدم تعرض موظفيها لأي ممارسات مسيئة أو غير إنسانية. وتعارض الشركة كافة أشكال العبودية والاستغلال وعمالة الأطفال في كافة مراحل سلسلة التوريد الخاصة بها.

وتتيح الشركة للموظفين حرية إبداء مخاوفهم، وتوفير لهم ضمانات بعدم التعرض لإجراءات انتقامية. ومع استمرار حرص الشركة على تطوير أدائها، فإنها تتوقع من مورديها تعزيز جهودهم للارتقاء بمستوى حقوق الإنسان لديهم. ومن خلال بذل تلك الجهود، تتوقع الشركة من مورديها التواصل مع سلاسل التوريد الخاصة بهم وتدعم قيامهم بذلك.

كما طبقت الشركة سياسة عامة على مستوى الشركة للخصوصية وحماية البيانات من أجل حماية "البيانات الشخصية" (وهو أحد الجوانب الحساسة جدًا في حقوق الإنسان) لجميع موظفي الشركة. وتطبق العديد من الدول التي نزاوُل فيها أعمالنا قوانين وقواعد للتعامل مع البيانات الشخصية. ونحن ملتزمون بتلك القوانين والقواعد حيثما تنطبق علينا.

حيث تخضع مواضيع محددة في مجال حقوق الإنسان لإشراف لجان ترأسها الإدارة التنفيذية مثل لجنة الصحة والسلامة والأمن والبيئة، واللجنة التوجيهية للاستدامة، ولجنة الموارد البشرية والخدمات المساندة، واللجنة التنفيذية للمواطنة.

## العلاقات بالموظفين

تدير الشركة علاقات الموظفين التي تخضع لأنظمة العمل المحلية، وسياسات العمل في الشركة، وقواعد سلوكيات العمل، وقيم الشركة. ولتعزيز أخلاقيات العمل والشفافية، شكلت الشركة لجنة عمالية يديرها فريق تطوعي من الموظفين المنتخبين، وتطبق آلية للتعامل مع شكاوى الموظفين، بالإضافة إلى إجراء دراسات مسحية دورية عن مدى ارتباط الموظفين بالعمل.

وتعتبر عملية رفع طلبات التظلم قناة للموظفين للتعبير عن مخاوفهم ومناقشة قضاياهم، حيث تحرص الشركة على التوصل إلى حلول عادلة وموضوعية لجميع ما يثار من نقاط. ومن المهم الإشارة إلى أن التعبير عن المخاوف هو حق للموظف ولا يترتب عليه أي إجراء جزائي ضده ولا يؤثر سلباً على مستقبله الوظيفي.

## مشاركة الموظفين

تحدد الشركة مستوى مشاركة الموظفين من خلال استبيانات إحصائية نصف سنوية علي مستوى الشركة، وتتألف هذه الدراسة من خمسين سؤالاً معيارياً، تصنف حسب العوامل التي تؤثر على مشاركة الموظف، بالإضافة إلى تقديم سؤال واحد ذي إجابة مفتوحة.

وأجرت الشركة آخر دراسة لها حول مشاركة الموظفين في عام 2020، وفي ظل التحديات المستمرة التي فرضتها الجائحة، أجرت أرامكو السعودية دراسة استقصائية ركزت على كل من "الرفاهية والمشاركة" لفهم تأثير جائحة كوفيد-19 على الصحة النفسية للموظف. وبينت نتائج الدراسة التي أجريت في أوائل عام 2021 مساهمة قوية للموظفين بلغت 85% بنسبة مشاركة في الدراسة بلغت 95%.

ونتيجة لهذه الدراسة، نفذت الشركة "برنامج الصحة النفسية والرفاهية" على مستوى الشركة. واستعانت الشركة بمجموعة من كبار الخبراء في مجال الرفاهية إلى المواقع الصناعية النائية، بهدف خلق الوعي حول الصحة النفسية والتعريف بأساليب الإدارة الذاتية الفعالة والمرونة والموارد اللازمة لذلك.

## أخلاقيات العمل والامتثال

كانت أرامكو السعودية ولا تزال تحافظ على موقف صارم دون أي تهاون مع السلوك غير الأخلاقي، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر الرشوة أو الفساد بجميع أشكالهما؛ ونتوقع من موظفينا والأطراف الخارجية المرتبطة بنا الامتثال لجميع السياسات والإجراءات الداخلية والقوانين السارية التي تحظر الرشوة والفساد.

مدونة سلوكيات العمل في أرامكو السعودية هي أساس برنامج الامتثال لدينا والذي يتضمن مبادئ محددة تنظم مكافحة الرشوة والفساد. وقدمت أرامكو السعودية برنامجاً تدريبياً إلكترونياً عن مدونة سلوكيات العمل على مستوى الشركة وهو برنامج إلزامي لجميع الموظفين. وتستند المدونة على مجموعة من سياسات الامتثال والإجراءات التنفيذية والمبادئ التوجيهية. وتشمل مجموعة سياسات الامتثال سياسة الشركة لمكافحة الرشوة والفساد التي اعتمدها مجلس إدارة الشركة، والتي تحظر صراحة الرشوة والفساد بجميع أشكالهما. وقد وضعت عدة إجراءات داعمة لتفعيل سياسة مكافحة الرشوة والفساد ودعمها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر إجراءات العناية الواجبة للأطراف الخارجية، والهدايا، والوجبات، والترفيه، والسفر.

وكما توفر الشركة خط اتصال ساخن بخاصية إخفاء هوية المتصل يعمل على مدار الساعة (الخط الساخن للمدقق العام) وهو متاح لجميع أصحاب المصلحة في الشركة (بدءاً من الموظفين وصولاً إلى الموردين) للإبلاغ عن أي سلوك مشتببه به، بما في ذلك الادعاءات المتعلقة بالرشوة أو الفساد. وللحصول على مزيد من المعلومات حول هذا الخط الساخن، يمكن زيارة الموقع الإلكتروني للشركة المتاح للجميع، والذي يتيح عملية الإبلاغ عبر البريد الإلكتروني أو الهاتف أو الفاكس أو عبر موقع الشركة على شبكة الإنترنت. وتجدر الإشارة إلى أن أرامكو السعودية لا تتسامح مطلقاً مع أي شكل من أشكال الأعمال الانتقامية نتيجة الإبلاغ بحسن نية عن أي سلوك مشتببه به. وكجزء من التحسينات المستمرة لبرنامج الالتزام في الشركة، توجد في الشركة لجان معنية بمراجعة نتائج السلوكيات المخالفة التي يرتكبها موظفون أو أطراف خارجية، وذلك لضمان تنفيذ مجموعة مناسبة وثابتة من التدابير التصحيحية في الوقت المناسب.

في عام 2021، استلمنا 539 ادعاءً (مقابل 619 في عام 2020)، خضعت 33 حالة منها للتحقيق للتبين من انتهاك مدونة سلوك العمل في أرامكو السعودية. وقد زادت الادعاءات في عام 2020 بسبب المخاوف بشأن الصحة والسلامة وضبط أوقات العمل ومخاوف حول سلسلة التوريد التي تأثرت بكوفيد-19. ويشير الاتجاه العام إلى زيادة ثابتة (مقابل 507 في عام 2019) في الادعاءات الواردة عبر الخط الساخن. ويعزى ذلك جزئياً إلى رسالة الإدارة المتمثلة في الصرامة وعدم التهاون مطلقاً مع السلوك غير الأخلاقي والإصرار على قيام الجميع بالإبلاغ عن الوقائع، وهو ما تدعمه الحماية الفعالة للمبلغين عن المخالفات، وسياسات مكافحة الانتقام، وحملات التوعية المستمرة لمنع الاحتيال والتوعية الأخلاقية.

## التنوع والمساواة والشمولية

يعمل بالشركة آلاف الموظفين من أكثر من 85 جنسية من مختلف أنحاء العالم، وتفخر الشركة بهذا التنوع الثقافي الكبير. ويضيف هذا التنوع في القوى العاملة على الشركة منظوراً عالمياً، ويشجع على الابتكار والتعاون واحترام الآخرين. ولهذا، تلتزم الشركة بإيجاد ثقافة ترحب بالجميع وتحترم اختلافهم وتضمن اندماجهم. ويشكل استقطاب المواهب وصقلها أولوية كبرى للشركة، إضافة إلى أنها تعتبر الاختلافات الفردية فرصة للابتكار والنمو. تستند قراراتنا المتعلقة بالتوظيف إلى عوامل موضوعية (مثل الجدارة والخبرة والمهام والمهارات)، وتقدم الشركة للموظفين وظائف تناسب تلك العوامل وفرص متساوية للتطوير الوظيفي.

كان التنوع أحد الاهتمامات الرئيسة للشركة على مدى السنوات القليلة الماضية مع إيلاء اهتمام خاص لزيادة عدد الموظفين والأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة لدى الشركة. وفي سياق دعمنا لطموحات المملكة الهادفة لزيادة عدد النساء العاملات، فقد وضعنا هدفاً لزيادة عدد الموظفين في المملكة إلى أكثر من الضعف بحلول عام 2030، وأن تشغل النساء 10% من المناصب القيادية داخل المملكة.

في عام 2021، حققنا التالي:

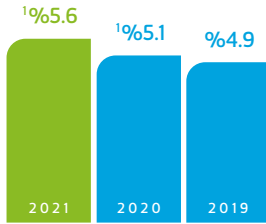
- أفضل الممارسات في قطاع النفط من خلال عقد الشراكات مع مؤسسة كاتاليسيت ومنتدى الأعمال لذوي الإعاقة، والالتزام بمبادرة فاليابول 500 المتمثل بإدراج الإعاقة على جدول أعمال القادة.
- تجاوز عدد العاملين المعيّنين من ذوي الإعاقة مجموع من تم تعيينهم خلال الأعوام الثلاثة الماضية مجتمعة.

- شراكة مع مدرسة دولية لإنشاء مركز داخل المملكة لتقديم الخدمات العلاجية والتعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة (الأطفال والكبار)، حيث تساعد هذه البرامج على تعزيز فرص هذه الفئة للحصول على العمل والعيش باستقلالية.
- تعزيز نموذجنا التشغيلي الخاص بالتنوع والمساواة والشمولية من خلال إنشاء مكتب إدارة المشاريع ولجنة عمل الموارد البشرية التي تهتم بالتنوع والمساواة والشمولية. بالإضافة إلى ذلك، أطلقت الشركة حملتها الترويجية لإستراتيجية التنوع والمساواة والشمولية لعام 2021 بهدف تسريع تنفيذها على مستوى الشركة.
- التوقيع على تعهد تحالف مجموعة العشرين، مما أتاح نشر دليل عمل خارجي للتنوع والمساواة والشمولية لعرض أفضل الممارسات لأرامكو السعودية.
- بلغت نسبة الموظفين 31% من إجمالي الموظفين بالتعيين المباشر لدينا.
- بلغت نسبة الطالبات 50% من المشاركين في برامج الإثراء الصيفي وبرنامج (ظموح)، في حين بلغت نسبة الإناث في برنامج التدريب في الكليات المهنية 44%، وبلغت نسبة الطالبات في البرنامج التحضيري للدراسة الجامعية 48%.
- واصلت الشركة دعمها لبرنامج دراسة العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات لطالبات المدارس، وبرنامج المنح الدراسية في الجامعات ودعم الشابات السعوديات لدراسة تخصصات العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات.

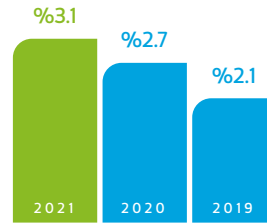
## الاستثمار في القوى العاملة في الشركة

نسبة الموظفين

نسبة الموظفين في المناصب القيادية



5.6%

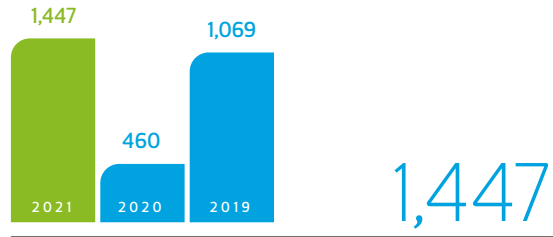


3.1%



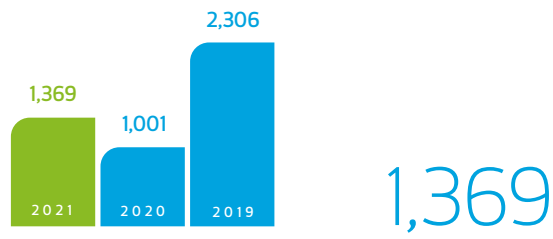
1. خضع هذا الرقم لتأكيد محدود أجرته شركة إرنست ويونغ وفقًا للمعيار الدولي لارتباطات التأكيد 3000 (النسخة المنفحة). يمكن الاطلاع على التقرير عبر الإنترنت بالضغط هنا.

عدد الخريجين



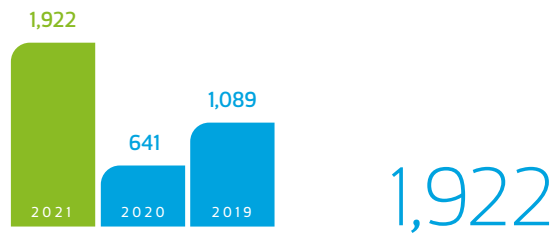
1,447

عدد المتدرجين



1,369

عدد المتدربين



1,922

التعليم والتدريب

تستثمر الشركة بشكل كبير في تنمية المواهب، حيث تشجع موظفيها في جميع المستويات على تحسين معارفهم وكفاءاتهم الخاصة بقطاع معين من خلال برامجها المهنية والصناعية والوطنية.

وفي سبيل استقطاب المواهب السعودية الشابة ورعايتها، تعقد الشركة مجموعة البرامج المتنوعة التالية:

- برنامج التدرج لغير الموظفين – والذي بدأ تقديمه في عام 1988، حيث يهدف هذا البرنامج إلى تدريب خريجي المرحلة الثانوية من السعوديين لإعدادهم للقيام بالوظائف في بداية السلم الوظيفي في الشركة. كما يوفر البرنامج للمشاركين تدريباً على المهارات الأكاديمية والوظيفية لضمان امتلاكهم المهارات اللازمة للنجاح في وظائفهم المستقبلية. ويمثل تدريب خريجي المدارس الثانوية وتطويرهم أولوية قصوى للشركة.
- برنامج الشهادة الجامعية لغير الموظفين، وهو مهمة تدريبية تتألف من أربع إلى خمس سنوات تُقدم لغير الموظفين في مؤسسات أكاديمية وتؤهلهم للحصول على درجة جامعية.
- برنامج التطوير المهني، الذي أُطلق في عام 1974، وهو أحد البرامج المخصصة لخريجي الجامعات الذي يهدف لتوفير أساس قوي للمهنيين الشباب لتعزيز كفاءاتهم وتقديم قيمة حقيقية للأعمال. ويسلط هذا البرنامج الضوء على القيم وأخلاقيات العمل الأساس للشركة، ويوسع معرفة الخريجين بإدارات الشركة عن طريق إعاراتهم وتنقلهم عبر الإدارات المختلفة، ويوضح العلاقات المتداخلة المعقدة لعمليات الشركة الواسعة.
- برنامج دبلوم سلامة البناء المعتمد من "تي يو في راينلاند" والذي يديره المعهد الوطني للتدريب الصناعي، وهو برنامج مدته سنتان مخصص للمتدربين من الجنسين ممن يبحثون عن وظائف مهنية مثل ضباط ومفتشي السلامة. ويتمشى هذا البرنامج المتخصص مع دليل أرامكو السعودية لسلامة البناء، ويغطي موضوعات متنوعة في مجال السلامة التي تزود المتدربين الشباب بالمهارات والأدوات اللازمة ليصبحوا ممارسين ناجحين في مجال السلامة.



### ما الذي تقوم الشركة بعمله؟

## فتح الآفاق أمام الكوادر الشابة

تتميز المملكة العربية السعودية على وجه الخصوص، ومنطقة الشرق الأوسط بشكل عام، بتعدادهما السكاني الأصغر سناً على مستوى العالم. ولا شك أن تلبية التوقعات المهنية لهذا العدد الكبير من الشباب تمثل تحدياً، لكن الشركة ترحب بخوض غمار التصدي لهذا التحدي وتراه فرصة مثيرة أمامها لتقديم جيل المستقبل من الكوادر المهنية. ولذلك تستثمر الشركة في أكاديميات التدريب والرعاية الأكاديمية وبرنامج التوعية متعدد المجالات.

ويشكل المجلس الاستشاري للقادة الشباب داخل الشركة حلقة وصل بين الموظفين الشباب في أرامكو السعودية وإدارتها التنفيذية.

والجدير بالذكر أن هذا المجلس يحظى بفرص إطلاق العنان أمام إمكانات كوادره الشابة والتعبير عن مخاوفهم، بالإضافة إلى تقديم حلول ناجعة للقضايا المؤسسية المعقدة، وذلك من خلال مجموعة كبيرة من إستراتيجيات المشاركة والخدمات الاستشارية.

ويمتد نطاق تفاعل هذا المجلس إلى خارج المملكة عن طريق الفعاليات التي تعقد في مكاتبنا الدولية مثل مركز بوسطن للأبحاث ومكتب شركة أرامكو فيما وراء البحار في لندن.

وبسبب الإغلاق ومتطلبات العمل الجزئي عن بعد نتيجة جائحة كورونا (كوفيد-19)، كان هناك انخفاض في عدد المتدربين والمتدرجين والخريجين خلال عام 2020. وبفضل من الله - عز وجل - ثم قدرة الشركة على التأقلم والتعامل مع مخاطر الجائحة، ومع تمكن المبادرات المذكورة أعلاه في إحداث الأثر الإيجابي، شهد عام 2021 ارتفاعاً في أعداد العاملين اليافعين، حيث استقبلت الشركة 1,447 خريجاً و1,369 متدرجاً و1,922 متدرباً.

■ ساهمت الشركة في إنشاء 16 مركزاً وطنياً للتدريب في 10 مدن، وبلغ عدد خريجي هذه المراكز أكثر من 34,500 خريج منذ عام 2008، ويأتي ذلك في سياق مبادرة تخدم الهدف المؤسسي للشركة وهو "المساهمة في تنمية اقتصاد المملكة" والذي يركز على مكانة الشركة باعتبارها عامل تمكين لنمو الاقتصاد الوطني. وشهدت مسيرة هذه المراكز تميزاً هاماً في مجال توفير القوى العاملة السعودية المختصة التي تغطي مجموعة واسعة من القطاعات بما في ذلك قطاع الخدمات البترولية، والحفر وصيانة الآبار، والإنشاءات، والطيران، وإدارة الضيافة والمرافق، والتمويل، مع تركيز واضح على الدور المستقبلي للمرأة السعودية. وتعتبر أكاديمية التميز أحدث مؤسسة في هذه المبادرة لعام 2021 (لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى الصفحة رقم 79).

## رفاهية الموظفين

تعتبر بيئة العمل الجيدة ضرورية لصحة الموظفين، ولإجراءات السلامة التشغيلية، ولمشاركة الموظفين. لذلك فإن الشركة تقدم رعاية طبية عالية الجودة في مختلف مواقع عملها، وتدير المخاطر بشكل استباقي لتقليل تعرض موظفيها لتلك المخاطر والتأكد من أن الرعاية الصحية جزء لا يتجزأ من رفاهية الموظفين.

لقد حددت الشركة الصحة المهنية ورفاهية الموظفين ضمن سياسة الشركة للوقاية الصحية، كما أنها تطبق المعايير والبرامج ذاتها في سلسلة التوريد. وتطلب الشركة من مورديها أيضاً المحافظة على معايير عالية للصحة المهنية بطرق مماثلة للنهج الذي تتبعه الشركة، وذلك في جميع مراحل سلسلة القيمة الخاصة بهم أثناء أدائهم للأعمال التي يؤدونها للشركة.

يوفر برنامج مساندة الحياة اليومية والعملية لدى الشركة خدمات شاملة لتعزيز الرفاهية النفسية لموظفيها ولعائلاتهم، ويتميز بإمكانية الاتصال على مدار الساعة بشبكة كبيرة من المستشارين الطبيين وبرامج التدريب الذهني والحياتي عبر الهاتف، بالإضافة إلى برنامج التدريب الصحي السلوكي الرقمي للدعم الذاتي. وبالإضافة إلى ما تقدمه الشركة من منافع التقاعد والادخار، فإنها توفر التوعية المالية لجميع الموظفين من خلال تقديم دورات الرفاهية المالية والتواصل المباشر مع المستشارين الماليين. ويشمل الدعم الإضافي الخاص بتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية الاهتمام برعاية الأطفال ومرافق اللياقة البدنية والترفيه والتغذية وتدريب اللياقة البدنية. ولذلك، فقد تم تصميم المرافق بحيث يسهل وصول الموظفين من ذوي الإعاقة إليها.

## الصحة النفسية

ساهم استطلاع المشاركة الوظيفي نصف السنوي الذي نُفذ بالشراكة مع مركز جونز هوبكنز أرامكو الطبي في تسريع وتيرة تنفيذ "برنامج تعزيز الصحة النفسية"، وهو برنامج يهدف لمعالجة الآثار التي أحدثتها جائحة كوفيد-19.

وأنشأت الشركة مجموعة الأدوات الخاصة بالصحة النفسية لمساعدة الأشخاص على تجاوز التجربة التي مروا بها أثناء معاناتهم من الجائحة من خلال تعليمهم الاستراتيجيات والأساليب والتدريبات العلاجية من أجل المحافظة على الرفاهية العاطفية والصحة النفسية.

وعلاوة على ذلك، فقد أعدت الشركة دورة عن بعد خاصة بتقديم الإسعافات الأولية العاطفية من قبل خبراء مركز جونز هوبكنز أرامكو الطبي بالشراكة مع متخصصين في التعلم الإلكتروني بالشركة لمساعدة الموظفين في الجوانب التالية:

- تعلم الاستراتيجيات وأساليب تعزيز القوة العاطفية.
- اكتشاف التدخلات العلاجية للمساعدة في إدارة التوتر أو مشاعر الاكتئاب.
- اكتساب مهارات الإسعافات الأولية العاطفية لمساعدة الآخرين مثل الأطفال أو كبار السن من الآباء.

## جائحة كوفيد-19

إن مرونة الشركة وقدرتها على التغلب على مجموعة من الأمراض المعدية على مر السنين منحتها ميزة هامة وهي أنها استطاعت أن تكون رؤية خاصة بها، إذ بذلت الشركة جهوداً كبيرة خلال التعامل مع متلازمة الالتهاب الرئوي اللانمطي (سارس) في عام 2003، وفيروس إتش1 إن1، وفيروس "أنفلونزا الخنازير"، في عام 2009، ومتلازمة الشرق الأوسط التنفسية (ميرس) في عام 2012.

وبعد الاستفادة من الدروس والأزمات الصحية السابقة، تكونت لدى الشركة رؤية تمكنها من العمل بشكل أفضل من التجارب السابقة للتصدي لجائحة كوفيد-19. وللأسف، فقد توفي عدد من موظفي الشركة ومقاوليها نتيجة لإصابتهم بفيروس كورونا خلال العامين الماضيين.

وسارعت الشركة إلى تقديم دعم استباقي لضمان رفاهية موظفيها وأفراد المجتمعات التي تعمل فيها الشركة خلال هذه الجائحة. وشهد عام 2021 إطلاق برنامج عاجل لتقديم اللقاح شمل الموظفين وعائلاتهم والطلاب المشاركين في برامج التدريب والتطوير التي ترعاها الشركة.

وقدمت شراكة أرامكو السعودية مع مركز جونز هوبكنز أرامكو الطبي مساهمة لا تقدر بثمن في عملية الاستجابة، وكان لها دور فاعل في تحقيق السلامة والرفاهية، وتمكين الأعمال المستدامة.

حيث وفرت الشركة جرعتين من اللقاح لجميع الموظفين الذين قرروا تلقي اللقاح، حيث بلغت نسبة من تلقوا اللقاح مع أوائل عام 2022 بين الموظفين المؤهلين 100%.



## التعايش مع جائحة كوفيد-19

- خطط الطوارئ والاستجابة التي تركز على تخفيف حدة الآثار، والاستمرارية في ستة مجالات تشمل الموظفين، والمنشآت والخدمات، والنظم، وسلسلة الإمداد والتوريد، والمشاريع، والعملاء.
- وتجري الشركة اختبارات إجهاد لمواردها المالية، وسلاسل الإمداد والتوريد، وخطط الطوارئ والاستجابة.
- وتود الشركة ألا تكون جائحة كوفيد-19 مجرد جزء من دليل عمل أرامكو السعودية لهذه الجائحة فحسب، بل تسعى لأن يكون بمثابة شهادة على موثوقية ومرونة موظفيها.

تواصل الشركة التزامها بالمحافظة على سلامة ورفاهية موظفيها وعائلاتهم والمقاولين ومجتمعاتهم كأولوية مع سعيها للحفاظ على استمرارية الأعمال.

ووضعت الشركة خططًا شاملة للتعامل مع الجائحة مستعينة بالدروس المستفادة من موجات الجائحة المتعاقبة. ويتضمن ذلك:

- تشكيل فريق عمل على مستوى الشركة بقيادة أعلى مستويات الإدارة العليا.
- خطط استمرارية العمل والمرونة للمساعدة في مواكبة تطورات الأوضاع ومستجداتها.