



STANDARD
STAPLES

CHISEL POINT
FOR EASY STAPLING

FULL STRIP | 5,000 STAPLES

STANDARD
STAPLES

CHISEL POINT
FOR EASY STAPLING

aramex

aramex.com

aramex

unlimited

المرفقات والملحقات

المرفقات والملحقات

الملحق رقم 1 – مؤشرات معايير إعداد التقارير

المجلس الدولي لإعداد التقارير المتكاملة (جزء من المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية IFRS)

المجلس الدولي لإعداد التقارير المتكاملة	الأقسام
ما طبيعة نشاط الشركة وما هي الظروف التي تحيط بعملها؟	<ul style="list-style-type: none"> • نبذة عن أرامكس • خدماتنا • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق • نموذج أعمالنا
يجب أن يوفر التقرير المتكامل تحليلات حول استراتيجية الشركة، وعلاقتها بقدرة الشركة على خلق القيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل، واستخدامها وتأثيراتها على رؤوس الأموال	<ul style="list-style-type: none"> • نبذة عن أرامكس • خدماتنا • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق • نموذج أعمالنا • الاستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أرامكس • رسالة رئيس مجلس إدارة شركة أرامكس ورسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة
إلى أي مدى نجحت الشركة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية خلال هذه الفترة وما هي النتائج من حيث التأثيرات على رؤوس الأموال؟	<ul style="list-style-type: none"> • رسالة رئيس مجلس إدارة شركة أرامكس ورسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة • نموذج خلق القيمة • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق
يجب أن يفصح التقرير المتكامل عن معلومات حول المسائل التي تؤثر بقوة على قدرة الشركة على خلق القيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل	<ul style="list-style-type: none"> • رسالة رئيس مجلس إدارة شركة أرامكس ورسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة • نموذج خلق القيمة • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق • الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي • المخاطر والامتثال
ما هو هدف الشركة وكيف تسعى لتحقيق هذا الهدف؟	<ul style="list-style-type: none"> • رسالة رئيس مجلس إدارة شركة أرامكس ورسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة
يجب أن يوفر التقرير المتكامل تحليلات حول استراتيجية الشركة، وعلاقتها بقدرة الشركة على خلق القيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل، واستخدامها وتأثيراتها على رؤوس الأموال	<ul style="list-style-type: none"> • رسالة رئيس مجلس إدارة شركة أرامكس ورسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة • نموذج خلق القيمة • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق
ما هي التحديات وحالات عدم اليقين التي يربح أن تواجهها الشركة أثناء تطبيق استراتيجيتها، والتبعات المحتملة على نموذج أعمالها وأدائها المستقبلي؟	<ul style="list-style-type: none"> • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق • المخاطر والامتثال
"يجب أن يتضمن التقرير المتكامل بياناً من المسؤولين عن الحوكمة يشمل: إقراراً بمسؤوليتهم عن ضمان نزاهة التقرير المتكامل رأيهم أو استنتاجهم حول مدى توافق التقرير المتكامل مع معايير إطار إعداد التقارير المتكاملة IR	<ul style="list-style-type: none"> • رسالة رئيس مجلس إدارة شركة أرامكس ورسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة • لمحة عن التقرير • بيان حول منهجيات الإدارة

الأقسام	المجلس الدولي لإعداد التقارير المتكاملة
<ul style="list-style-type: none"> • منهجية إعداد التقارير • لمحة عن التقرير • بيان حول منهجيات الإدارة 	كيف تحدد الشركة الجوانب التي يجب تضمينها في التقرير المتكامل، وكيفية قياس هذه الجوانب أو تقييمها؟
<ul style="list-style-type: none"> • نبذة عن أرامكس • خدماتنا • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق • نموذج أعمالنا 	ما هو نموذج الأعمال الذي تعتمده الشركة؟
<ul style="list-style-type: none"> • ضمنت عبر مختلف أجزاء التقرير 	يجب أن يفصح التقرير المتكامل عن معلومات حول المسائل التي تؤثر بقوة على قدرة الشركة على خلق القيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل
<ul style="list-style-type: none"> • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق • الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي • المخاطر والامتثال 	"ما هي المخاطر والفرص المحددة التي تؤثر على قدرة الشركة على خلق القيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل، وكيف تتعامل الشركة معها؟"
<ul style="list-style-type: none"> • السياق الاستراتيجي وبيئة السوق • الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي • المخاطر والامتثال 	"ما هي التحديات وحالات عدم اليقين التي يربح أن تواجهها الشركة أثناء تطبيق استراتيجيتها، والتبعات المحتملة على نموذج أعمالها وأدائها المستقبلي؟"
<ul style="list-style-type: none"> • مخطط أصحاب المصلحة • تقرير تفعيل مشاركة أصحاب المصلحة 	"يجب أن يوفر التقرير المتكامل تحليلات حول طبيعة وجودة علاقات الشركة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك طبيعة ومقدار فهم الشركة لاحتياجاتهم واهتماماتهم المشروعة وأخذها بعين الاعتبار والاستجابة لها"
<p>حرصنا على تضمين هذه الجوانب في مختلف أجزاء التقرير وأشرنا إلى أنواع رأس المال الستة وأضفنا رموزاً خاصة لسهولة التصفح</p>	<p>في حال عدم توافر معلومات موثوقة أو محاذير قانونية نوعية، فإن التقرير المتكامل يجب أن يتضمن:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إشارة إلى طبيعة المعلومات التي حذفت • توضيح سبب حذفها • في حال عدم توافر البيانات، تحديد الخطوات التي اتُخذت للحصول على المعلومات والإطار الزمني المتوقع لتحقيق ذلك".

فرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتصلة بالمناخ (TCFD)

الأقسام	فرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتصلة بالمناخ (TCFD)
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي بيان حول منهجيات الإدارة 	أ. وصف رؤية مجلس الإدارة للمخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي بيان حول منهجيات الإدارة 	ب. وصف دور الإدارة في تقييم وإدارة المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي المخاطر والامتثال 	أ. وصف المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ التي حددتها الشركة على المدى القصير والمتوسط والطويل.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي المخاطر والامتثال 	ب. وصف آثار المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ على أعمال الشركة واستراتيجيتها والتخطيط المالي.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي 	ت. وصف مرونة استراتيجية الشركة وأخذها للسيناريوهات المناخية المختلفة بعين الاعتبار، بما في ذلك احتمال تخفيض درجة الحرارة بمقدار درجتين مئويتين أو أكثر.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي 	أ. وصف عمليات الشركة لتحديد وتقييم المخاطر المناخية.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي المخاطر والامتثال 	ب. وصف عمليات الشركة لإدارة المخاطر المناخية.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي المخاطر والامتثال 	ت. وصف كيفية إدماج عمليات تحديد وتقييم وإدارة المخاطر المتعلقة بالمناخ ضمن الآلية الإجمالية لإدارة المخاطر.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي منهجية إعداد التقارير 	أ. الإفصاح عن المقاييس المعتمدة من الشركة لتقييم المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ بما يتماشى مع استراتيجيتها وأليتها لإدارة المخاطر.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي 	ب. الكشف عن انبعاثات الغازات من النطاقين 1 و2 وعند اللزوم من النطاق 3، والمخاطر المرتبطة بها.
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي 	ت. وصف الأهداف التي وضعتها الشركة لإدارة المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ وأدائها الواقعي قياساً بهذه الأهداف.

أهداف التنمية المستدامة



القسم	أهداف التنمية المستدامة
<ul style="list-style-type: none"> الاستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أرامكس مجتمعاتنا 	<p>الهدف الأول - القضاء على الفقر القضاء على الفقر المدفع بجميع أشكاله في كل مكان.</p>
<ul style="list-style-type: none"> مجتمعاتنا موظفونا 	<p>الهدف الرابع: التعليم الجيد ضمان التعليم الجيد الشامل والمنصف وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.</p>
<ul style="list-style-type: none"> موظفونا 	<p>الهدف الخامس: المساواة بين الجنسين تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> موظفونا مجتمعاتنا نموذج خلق القيمة 	<p>الهدف الثامن: العمل اللائق ونمو الاقتصاد تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، وتوفير فرص العمل، والعمل اللائق للجميع.</p>
<ul style="list-style-type: none"> خدماتنا التحول التكنولوجي، والابتكار، والأبحاث والتطوير السياق الاستراتيجي وبيئة السوق نموذج أعمالنا عملنا نموذج خلق القيمة 	<p>الهدف التاسع: الصناعة والابتكار والبنية التحتية إقامة بنية تحتية قادرة على الصمود، وتعزيز التصنيع المستدام، وتشجيع الابتكار.</p>
<ul style="list-style-type: none"> مجتمعاتنا نموذج خلق القيمة الاستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أرامكس 	<p>الهدف العاشر: الحد من أوجه عدم المساواة الحد من عدم المساواة داخل البلدان.</p>
<ul style="list-style-type: none"> الاستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أرامكس الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي مجتمعاتنا 	<p>الهدف الحادي عشر: مدن ومجتمعات محلية مستدامة جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وأمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> الاستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في أرامكس الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي علاقات المشرتين والموردين 	<p>الهدف الثاني عشر: الاستهلاك والإنتاج المسؤولان ضمان اتباع أنماط استهلاكية وإنتاجية مستدامة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي 	<p>الهدف الثالث عشر: العمل المناخي اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لظاهرة التغير المناخي وتأثيراتها.</p>
<ul style="list-style-type: none"> الشراكات من أجل الخير 	<p>الهدف السابع عشر: عقد الشراكات لتحقيق الأهداف تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة.</p>

المرفقات والملحقات

الملحق 2- البيانات البيئية



المادة	الوصف	كيلوجرام
الورق	الورق - مُعاد تدويره	193,575
النفايات الإلكترونية	النفايات الإلكترونية - مُعاد تدويرها	120
الورق المقوّى	الورق المقوّى - مُعاد تدويره	8,385
التغليف البلاستيكي	التغليف البلاستيكي - مُعاد تدويره	7,035
المنصات الخشبية	المنصات الخشبية - مُعاد تدويرها	64,835
المنصات البلاستيكية	بلاستيك	1,500

الشكل 46: استهلاك المواد



الشكل 45: استهلاك المياه

المرفقات والملحقات

الملحق - 3 التفاصيل الأخرى الخاصة برأس المال البشري

- نسبة أجور الموظفات من النساء إلى الموظفين من الرجال في مواقع العمل الرئيسية
- نسبة أجور الإناث للموظفين الجدد (في عام 2023) هي: 1.00
- نسبة أجور الإناث للموظفين الذين أكملوا خدمة مدتها 5 سنوات: 1.08

نسبة الإناث إلى الذكور 2023		
الدولة	الموظفون الجدد	الإدارة الوسطى
مصر	1.01	0.83
الأردن	0.70	0.59
المملكة العربية السعودية	0.88	0.99
الإمارات العربية المتحدة	1.19	1.08
الشركات القابضة	0.93	1.11

الشكل 47: نسبة أجور الموظفات من النساء إلى الموظفين من الرجال

تكشف تحليلات المساواة في الأجور في شركة أرامكس عن وجود تكافؤ في التعويضات بين الموظفات من الإناث والموظفين من الذكور الذين عَيَّنوا حديثًا على المستوى العالمي في عام 2023، فقد بلغت نسبة الأجور 1.00، مما يشير إلى المساواة في الأجور لكلا الجنسين. أما بالنسبة للموظفين الذين أكملوا خدمة مدتها خمس سنوات، فتحصل الموظفات الإناث على أجور أعلى قليلًا، إذ تبلغ نسبة أجورهن 1.08 مقارنةً بنظرأئهن من الموظفين الذكور، مما يعكس التزام الشركة بممارسات الأجور العادلة في مجموعات الموظفين المختلفة

النقابات بحسب الدولة	
الدولة	الأعضاء في الاتحاد النقابي (عدد الموظفين)
البحرين	180
مصر	3
الأردن	2
كينيا	72
المغرب	14
جنوب أفريقيا	659
تركيا	121
الإجمالي	1,051

الشكل 53: العضوية في النقابات بحسب الدولة

أوروبا والمملكة المتحدة

في دول الاتحاد الأوروبي، تُحمى حقوق الموظفين، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعضوية في الاتحادات النقابية، بموجب توجيهات مختلفة وقوانين وطنية. ويدعم الاتحاد الأوروبي بقوة حقوق العمال في إنشاء النقابات والانضمام إليها. وعموماً، لا يحق لأصحاب العمل الاستفسار عن عضوية الموظف في النقابات أو أنشطته فيها، إذ يُمكن اعد مثل هذه الاستفسارات شكلاً من أشكال التمييز أو التدخل في حقوق العمال

أمريكا الشمالية

الولايات المتحدة الأمريكية: في الولايات المتحدة، يحمي القانون الوطني لعلاقات العمل حقوق الموظفين في الانضمام إلى النقابات أو تقديم الدعم لها. ويحظر عموماً على أصحاب العمل التدخل في هذه الحقوق، بما في ذلك الاستفسار عن عضوية الموظفين في النقابات أو أنشطتها في كثير من الظروف، إذ يُعد ذلك ممارسة عمل غير عادلة

كندا: كما هو الحال في الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية، تحمي قوانين العمل الكندية حقوق العمال في الانضمام للنقابات والمشاركة في أنشطتها. وعموماً، لا يُسمح لأصحاب العمل بالاستفسار عن عضوية موظف في النقابات أو أنشطته فيها

دوران الموظفين بحسب الفئة العمرية			
المستوى	نسبة الدوران القسري	نسبة الدوران الطوعي	نسبة إجمالي دوران الموظفين
أصغر من 21	42%	48%	90%
21 - 30	13%	27%	40%
31 - 40	6%	13%	19%
41 - 50	6%	8%	14%
51 - 64	8%	6%	14%
أكبر من 64	14%	13%	28%
الدوران الوظيفي على مستوى الشركة ككل	8.3%	15.9%	24.1%

الشكل 48: بيانات دوران الموظفين

الدوران الوظيفي حسب المستوى الإداري			
المستوى	نسبة الدوران القسري	نسبة الدوران الطوعي	نسبة إجمالي دوران الموظفين
الإدارة العليا	4%	8%	12%
الإدارة الوسطى	6%	14%	21%
أخرى	8%	16%	24%
الدوران الوظيفي على مستوى الشركة ككل	8.3%	15.9%	24.1%

الشكل 49: الدوران الوظيفي بحسب المستوى الإداري

الدوران الوظيفي بحسب الجنس			
المستوى	نسبة الدوران القسري	نسبة الدوران الطوعي	نسبة إجمالي دوران الموظفين
إناث	10%	24%	34%
ذكور	8%	14%	22%
الدوران الوظيفي على مستوى الشركة ككل	8.3%	15.9%	24.1%

الشكل 51: نوع التوظيف

تمثيل الموظفين وفق نوع التوظيف	
نوع التوظيف	عدد الموظفين
موظف براتب - دوام كامل	15,377
متعاقدون	589
موظف بنظام الساعات	214
موظف بدوام جزئي	166
موظف مؤقت (موسمي)	61
أخرى	4
موظف أسبوعي	1
موظف يومي	1
الإجمالي	16,413

الشكل 52: رأس المال البشري بحسب نوع العمل

رأس المال البشري بحسب نوع العمل	
نوع العمل	عدد الموظفين
الموظفون خارج خدمات التوصيل	75%
موظفو خدمات التوصيل	22%
سائقو الشاحنات	3%
الإجمالي	100%

الشكل 50: الدوران الوظيفي بحسب الجنس

يسرنا أن نعلن عن تراجع في نسبة معدل دوران الموظفين وبيانات إستنزاف القوى العاملة مقارنةً بتلك المسجلة في عام 2022، حيث أننا شهدنا تحسُّناً في استمرارية الموظفين مع انخفاض نسبة معدل دوران الموظفين من 26.4% في عام 2022 إلى 24.1% في عام 2023، وبالمثل، انخفضت نسبة إستنزاف القوى العاملة من 17.8% في عام 2022 إلى 15.9% في عام 2023.

المرفقات والملحقات

الموظفون الجدد بحسب العمر والجنس

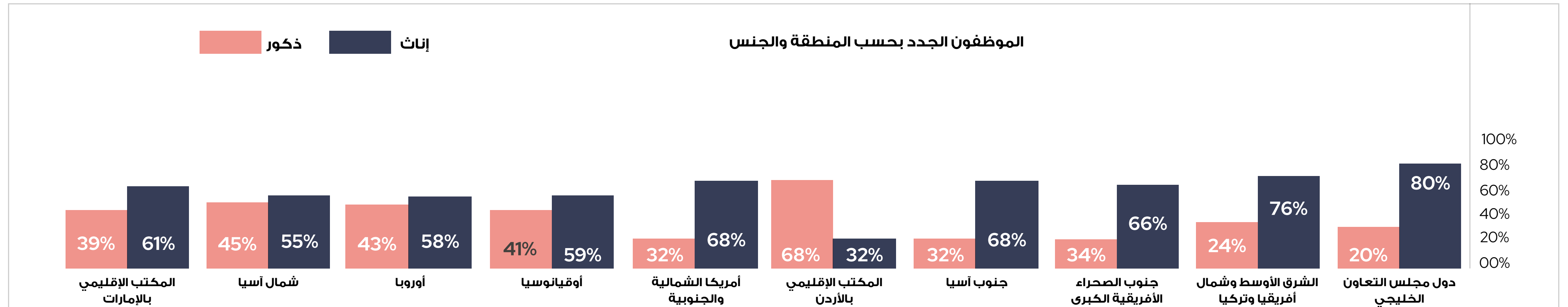
العمرية	الجنس		الإجمالي
	ذكور	إناث	
30 – 21	38%	21%	59%
40 – 31	21%	6%	27%
50 – 41	5%	2%	7%
64 – 51	2%	1%	3%
أكبر من 64	0%	0%	0%
أصغر من 21	3%	1%	4%
الإجمالي	69%	31%	100%

الشكل 55: الموظفون الجدد بحسب العمر والجنس

الموظفون الجدد بحسب المنطقة والجنس

المنطقة	الجنس	
	ذكور	إناث
دول مجلس التعاون الخليجي	80%	20%
منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا	76%	24%
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	66%	34%
جنوب آسيا	68%	32%
الشركة – AGSO	32%	68%
أمريكا الشمالية والجنوبية	68%	32%
أوقيانوسيا	59%	41%
أوروبا	58%	43%
شمال آسيا	55%	45%
الشركة – AAIL	61%	39%
الإجمالي	69%	31%

الشكل 54: الموظفون الجدد بحسب المنطقة والجنس



الترقيات والتعيينات الداخلية بحسب المنطقة والجنس

المنطقة	الجنس		النسبة المئوية الإجمالية
	ذكور	إناث	
دول مجلس التعاون الخليجي	38%	6%	44%
منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا	20%	11%	31%
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	5%	5%	10%
جنوب آسيا	5%	2%	6%
أوروبا	4%	1%	6%
أوقيانوسيا	2%	1%	3%
شمال آسيا	0%	0%	1%
أمريكا الشمالية والجنوبية	1%	0%	1%
الإجمالي	74%	26%	100%

الشكل 57: الترقيات والتعيينات الجديدة بحسب المنطقة والجنس

يشمل ذلك مقراتنا الرئيسة والخدمات المشتركة

المنطقة	عدد ساعات التدريب بحسب المنطقة
أوروبا	2,608
دول مجلس التعاون الخليجي	44,601
منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتركيا	25,510
أمريكا الشمالية والجنوبية	675
شمال آسيا	1,764
أوقيانوسيا	522
جنوب آسيا	5,529
جنوب الصحراء الأفريقية الكبرى	20,779
الإجمالي	101,988

الشكل 58: عدد ساعات التدريب بحسب المنطقة

يشمل ذلك مقراتنا الرئيسة والخدمات المشتركة

عدد ساعات التدريب والمتدربين بحسب المستوى الإداري والجنس

عدد المتدربين	الساعات	العدد	نسبة المتدربين من رأس المال البشري
إناث	3,148	30,487	3,246
الإدارة الوسطى	180	2,107	165
أخرى	2,938	27,968	3,049
الإدارة العليا	30	412	32
ذكور	11,235	71,502	13,167
الإدارة الوسطى	476	4,713	437
أخرى	10,602	65,474	12,567
الإدارة العليا	157	1,315	163
الإجمالي	14,383	101,988	16,413

الشكل 59: عدد ساعات التدريب والمتدربين بحسب المستوى الإداري والجنس

المرفقات والملحقات

الملحق 4 تقرير مبادرات تفعيل مشاركة أصحاب المصلحة

الغرض من التقرير والملخص

يقدم هذا التقرير وصفاً لعملية ونتائج مبادرات تفعيل مشاركة أصحاب المصلحة في أرامكس في دولة الإمارات العربية المتحدة لعام 2023. وتقوم أرامكس، تماشياً مع ممارساتها السنوية لإعداد تقارير الاستدامة، بإجراء جلسات تفعيل مشاركة أصحاب المصلحة السنوية، وذلك بغرض التواصل معهم، وعرض أهدافها وأدائها في مجال الاستدامة، ومناقشة احتياجاتهم وتوقعاتهم، وإنشاء مصفوفة الجوانب الجوهرية في نهاية المطاف

وضمنت جلسات تفعيل المشاركة لعام 2023 مجموعات مختلفة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الموردين وشركات الطيران والعملاء والموظفين والأوساط الأكاديمية والمؤسسات الحكومية. وانقسمت تلك الجلسات إلى جزأين، ركز الجزء الأولي منها على التقييم الشامل لأداء أرامكس في مجال الاستدامة والمواضيع الجوهرية، بينما تناول الجزء التالي مناقشات مفصلة بشأن الاحتياجات والتوقعات الفريدة لكل مجموعة من أصحاب المصلحة. وجمعت أرامكس خلال تلك العملية مدخلات قيمة من أصحاب المصلحة، مما مكناها وضع مصفوفة الجوانب الجوهرية لعام 2023، والتي سلطت الضوء على الأولويات الرئيسية لكل من أصحاب المصلحة وأرامكس مثل 'صحة الموظفين وسلامتهم'، و'الانبعاثات الكربونية'، و'حماية حقوق الإنسان'، و'سلوكيات العمل والمبادئ الأخلاقية'، و'علاقات العملاء والتفاعل معهم'، و'الأمين وحماية البيانات'

الأهداف

تلعب مشاركة أصحاب المصلحة دوراً محورياً في مسيرة أرامكس. لذلك حرصت أرامكس على مر السنين على بناء بيئة عمل تقوم على ثقافة الشفافية والتواصل الصريح وتبادل الملاحظات البناءة

وتمتد هذه الثقافة إلى منهجية أرامكس في إدارة أصحاب المصلحة، وتشكل الدافع وراء جهود الشركة المستمرة للارتقاء بعملياتها، وتمكّنها من الوفاء بالتزاماتها تجاه أصحاب المصلحة بفعالية. وفيما يتعلق بأداء الشركة في مجال الاستدامة، يلعب أصحاب المصلحة دوراً كبيراً في دعم مسيرة أرامكس في مجالي الاستدامة والمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، ويقدمون ملاحظات ومدخلات نقدية تستخدمها الشركة لإجراء عمليات تقييم الجوانب الجوهرية، وتحديد الفجوات وتقييمها، ومساعدة الشركة في تطوير سياساتها وبرامجها ومشاريعها

وللوفاء بهذا الالتزام، واصلت أرامكس عقد جلسات التفاعل المباشر مع أصحاب المصلحة في عام 2023. عُقدت الجلسة في دولة الإمارات العربية المتحدة بحضور مختلف أصحاب المصلحة الرئيسيين، نحو شركات الطيران والموردين والعملاء والمؤسسات الحكومية والأوساط الأكاديمية والموظفين والإدارة العليا. وصممت أرامكس مشاركتها بالتعاون مع شركة استشارية خارجية وركزت على تحقيق الأهداف التالية

– **تقييم أداء أرامكس في مجال الاستدامة:** إطلاع أصحاب المصلحة على أهداف أرامكس وإنجازاتها والتحديات التي تواجهها في مجال الاستدامة. وعقد جلسات حوارية وجمع الملاحظات

– **فهم أرامكس لتوقعات أصحاب المصلحة:** فهم احتياجات ومخاوف مختلف شرائح أصحاب المصلحة وتوقعاتهم من الشركة.

– **تحديد مجالات التحسن:** مناقشة الآلية التي تتبعها أرامكس لخلق مزيد من القيمة المشتركة لأصحاب المصلحة، وكيفية التعاون معهم لحل التحديات.

ولتحقيق الأهداف الواردة أعلاه، تم تقسيم آلية المشاركة إلى ثلاثة محاور رئيسية:

- الإطلاع:** قامت الشركة الاستشارية الخارجية بإطلاع أصحاب المصلحة على أهداف المشاركة، وأتاحت لهم أيضاً طرح توقعاتهم والمخرجات المرغوبة من مشاركتهم، ثم عرضت أرامكس مسارها في مجال الاستدامة من خلال استعراض استراتيجيتها في هذا المجال وإنجازاتها والتحديات التي تواجهها وخطتها المستقبلية.
- التقييم:** بعد عرض مسار الشركة في مجال الاستدامة، شارك أصحاب المصلحة في تمرين تقييم وفي جلسات حوارية، والتي بدورها أتاحت لهم الفرصة لطرح تقييماتهم المتعلقة بالعديد من جوانب أداء الاستدامة في أرامكس، وتقديم استفساراتهم والتعبير عن آرائهم. وخلال تلك المناقشات، جمعت أرامكس بيانات حول المواضيع المحورية التي يعتقد أصحاب المصلحة أن على الشركة منحها الأولوية، كما اطلعت على وجهة نظرهم بشأن أدائها في هذه المواضيع.
- المناقشات:** لإجراء المزيد من المناقشات المتعمقة، تم تقسيم أصحاب المصلحة إلى مجموعات لمناقشة الموضوعات التي تهمهم، مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة علاقتهم مع أرامكس.

مشاركة أصحاب المصلحة وتقييم الجوانب الجوهرية

في إطار عملية تفعيل مشاركة أصحاب المصلحة، تعاونت أرامكس مع شركة سستينابل سكوير للاستشارات (Sustainable Square Consultancy)، وهي طرف ثالث خارجي مستقل، للمشاركة في تصميم التقييم وإجراء عملية تفعيل مشاركة أصحاب المصلحة وتمرين تقييم الجوانب الجوهرية لعام 2023.

وقامت أرامكس خلال جلسات تفعيل مشاركة أصحاب المصلحة لهذا العام بتوسيع قائمة أصحاب المصلحة المشاركين لتشمل خبراء القطاع وممثلين من الأوساط الأكاديمية. ويأتي ذلك في إطار استراتيجيتها الرامية إلى تقييم الجوانب الجوهرية المزدوجة وتعزيز التعاون مع الخبراء بهدف تحسين أداء الشركة في مجال الاستدامة، وتعميق معرفتها وخبراتها ومشاركة أفضل الممارسات والتحليلات. ولإجراء جلسات تفعيل المشاركة وتقييم الجوانب الجوهرية، تعتمد أرامكس عملية مكونة من 5 خطوات، موضحة في الجدول

الجدول 1: عملية تقييم الجوانب الجوهرية لشركة أرامكس المكونة من خمس خطوات

الخطوة 1	↓	تحديد المواضيع المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وأصحاب المصلحة
الخطوة 2	↓	تصميم سير عملية المشاركة والتقييم
الخطوة 3	↓	جمع مدخلات أصحاب المصلحة
الخطوة 4	↓	تحديد المواضيع الجوهرية
الخطوة 5		إعداد التقرير

1.3 تحديد المواضيع المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وأصحاب المصلحة

عند مراجعة وتحديث قائمة المواضيع المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التي سيتم تضمينها في تمرين 2023، اعتمدت أرامكس ثلاث ركائز

– **مقاييس أداء أرامكس:** انسجاماً مع منهجيتها في إعداد تقارير الاستدامة، وضعت أرامكس مقاييس أداء تتضمن 12 إ فصاحاً (الجدول 3) تتماشى مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير. وتجسد هذه المقاييس أولويات الشركة في مجال المسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وتمكّنها من تقييم أدائها في هذه المواضيع، وإبراز أهمية مقاييس الأداء المحددة. تقوم أرامكس في كل دورة لإعداد التقارير بتكليف طرف ثالث خارجي ومستقل للتأكد من إعدادها التقارير اللازمة بشأن تلك المواضيع المحددة. لمزيد من التفاصيل حول تقرير الضمان، يرجى الرجوع إلى الصفحة [131]

– **المخاطر ذات الأولوية:** يهدف تمرين تقييم الجوانب الجوهرية إلى تقييم المواضيع ذات الأهمية للشركة وأصحاب المصلحة، ولضمان اختيار المواضيع المهمة، أخذت أرامكس أيضاً بعين الاعتبار المواضيع الرئيسية والفرعية المدرجة في تمرين تقييم المخاطر المناخية، حيثما كان ذلك مناسباً وتتوافق المخاطر ذات الأولوية المحددة مع المسائل والمواضيع ذات الأهمية الكبيرة لأرامكس التي جاءت نتيجة للتقييمات المختلفة لتأثير أرامكس وسلسلة القيمة الخاصة بها، بما في ذلك المخاطر المناخية. وتمثل تلك المخاطر المواضيع التي ستؤثر بالأرجح على أرامكس تأثيراً كبيراً.

– **المواضيع المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لعام 2022:** انطوت العملية على مراجعة قائمة تمرين تقييم الجوانب الجوهرية لعام 2022 وتحديثها بناءً على الملاحظات الواردة بعد التمرين. وتشمل التعديلات الرئيسية التي أجريت على المواضيع لعام 2023 مقارنةً بعام 2022، إدراج مواضيع 'كفاءة استهلاك الطاقة'، و'جودة الهواء'، و'إدارة النفايات وإعادة التدوير'

المرفقات والملحقات

الجدول 2. قائمة المواضيع المستخدمة في تقييم الجوانب الجوهرية لعام 2023

المسؤولية البيئية	المسؤولية الاجتماعية	حوكمة الشركات
التغير المناخي	صحة وسلامة الموظفين	سلوكات العمل والمبادئ الأخلاقية
إدارة النفايات وإعادة تدويرها	التنوع والشمول	حماية البيانات وأمنها
كفاءة استهلاك الطاقة	علاقات العملاء والتفاعل معهم	المنتجات والخدمات المستخدمة
الانبعاثات الكربونية	التواصل والتفاعل بشأن الاستدامة	التأثير الاقتصادي
جودة الهواء	حماية حقوق الإنسان	
سلسلة التوريد المستخدمة	السلامة العامة والسلامة على الطرق	

الجدول 3. مقاييس أداء أرامكس مصنفة وفق المواضيع الجوهرية

توجد علاقة مباشرة بين مقاييس الأداء والمواضيع الجوهرية المستخدمة في التقييم، ولذلك، تُصنف وفق المواضيع ذات الصلة في تقييم الجوانب الجوهرية.

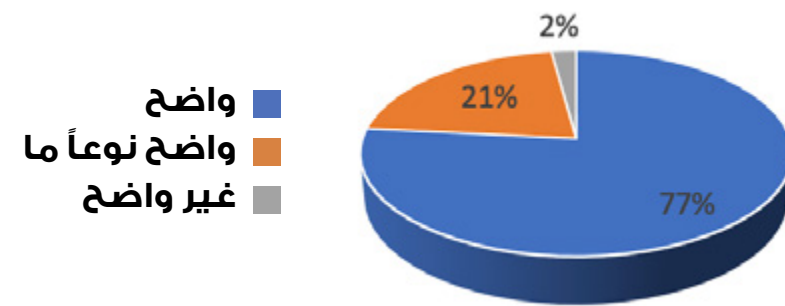
الموضوع الجوهرية	مقاييس أداء أرامكس
سلوكات العمل والمبادئ الأخلاقية	– الإفصاح 202-1: متوسط الأجر القياسي لبدء التعيين الوظيفي وفق الجنس مقارنة بالحد الأدنى للأجور محلياً
التأثير الاقتصادي	– الإفصاح 204-1: حصة الإنفاق المخصصة للموردين من المجتمع المحلي
صحة وسلامة الموظفين	– الإفصاح 403-1: نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية – الإفصاح 403-9: الإصابات المهنية
التنوع وتكافؤ الفرص	– الإفصاح 405-2: نسبة الراتب الأساسي والتعويضات الممنوحة للموظفات بالمقارنة مع الموظفين – الإفصاح 404-1: متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف
الانبعاثات الكربونية	– الإفصاح 305-1: الانبعاثات المباشرة لغازات الدفيئة – النطاق الأول – الإفصاح 305-2: الانبعاثات غير المباشرة لغازات الدفيئة الناتجة عن استهلاك الطاقة – النطاق الثاني – الإفصاح 305-3: الانبعاثات غير المباشرة الأخرى لغازات الدفيئة – النطاق الثالث – الإفصاح 305-4: كثافة انبعاثات غازات الدفيئة – الإفصاح 305-7: انبعاثات أكاسيد النيتروجين وأكاسيد الكبريت والانبعاثات المهمة الأخرى
كفاءة استهلاك الطاقة	– الإفصاح 302-3: كثافة استهلاك الطاقة

2.3. مخرجات المشاركة

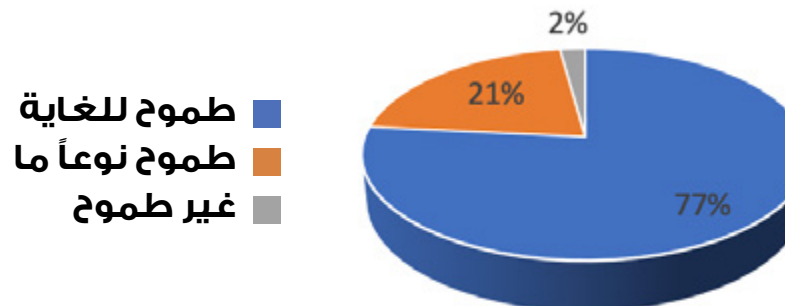
تُقام ورشة عمل فعلية لتقييم الجوانب الجوهرية وضمان المشاركة الفعالة. وجمعت هذه الورشة 47 فرداً، يمثلون مجموعات متنوعة من أصحاب المصلحة، وقد شاركوا في نقاشات مفتوحة أتاحت للجميع حرية التعبير عن ملاحظاتهم وآرائهم وتبادل الأفكار وأفضل الممارسات. كما استضافت الورشة نقاشات خاصة ضمن كل مجموعة من أصحاب المصلحة، والتي صُممت خصيصاً لتلبية الاحتياجات والاهتمامات الفريدة لكل منها

وقدمت أرامكس في بداية الورشة عرضاً تقديمياً شاملاً لإطلاع أصحاب المصلحة لديها على استراتيجيتها والتزاماتها المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، إضافة إلى مبادراتها وأدائها وطموحاتها والتحديات التي تواجهها، وطلبت بعدها من أصحاب المصلحة مشاركة تقييمهم لأرامكس بوصفها شركة مسؤولة وفق مجموعة من المعايير، وذلك من خلال المشاركة في استبانة مباشرة للتقييم، وتسلط الرسوم البيانية التالية الضوء على نتائج هذا التمرين

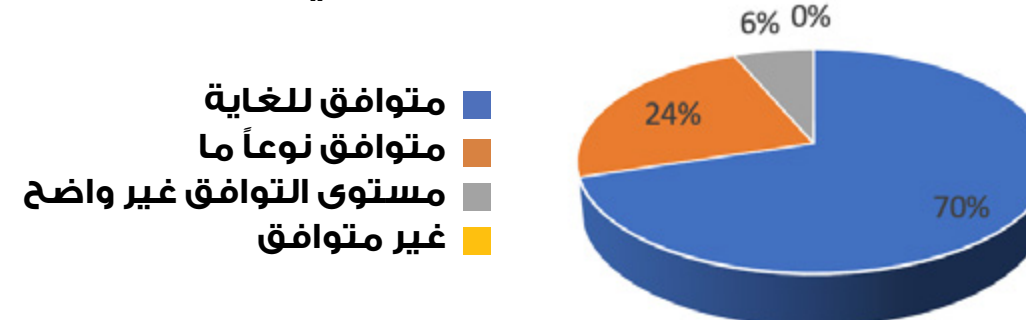
ما مدى وضوح استراتيجية الاستدامة في أرامكس بالنسبة لك؟



2. ما مدى طموح استراتيجية الاستدامة في أرامكس برأيك؟



3. ما مدى مواعمة استراتيجية الاستدامة في أرامكس مع توجهات الدولة برأيك؟



3.2.2. مصفوفة الجوانب الجوهرية

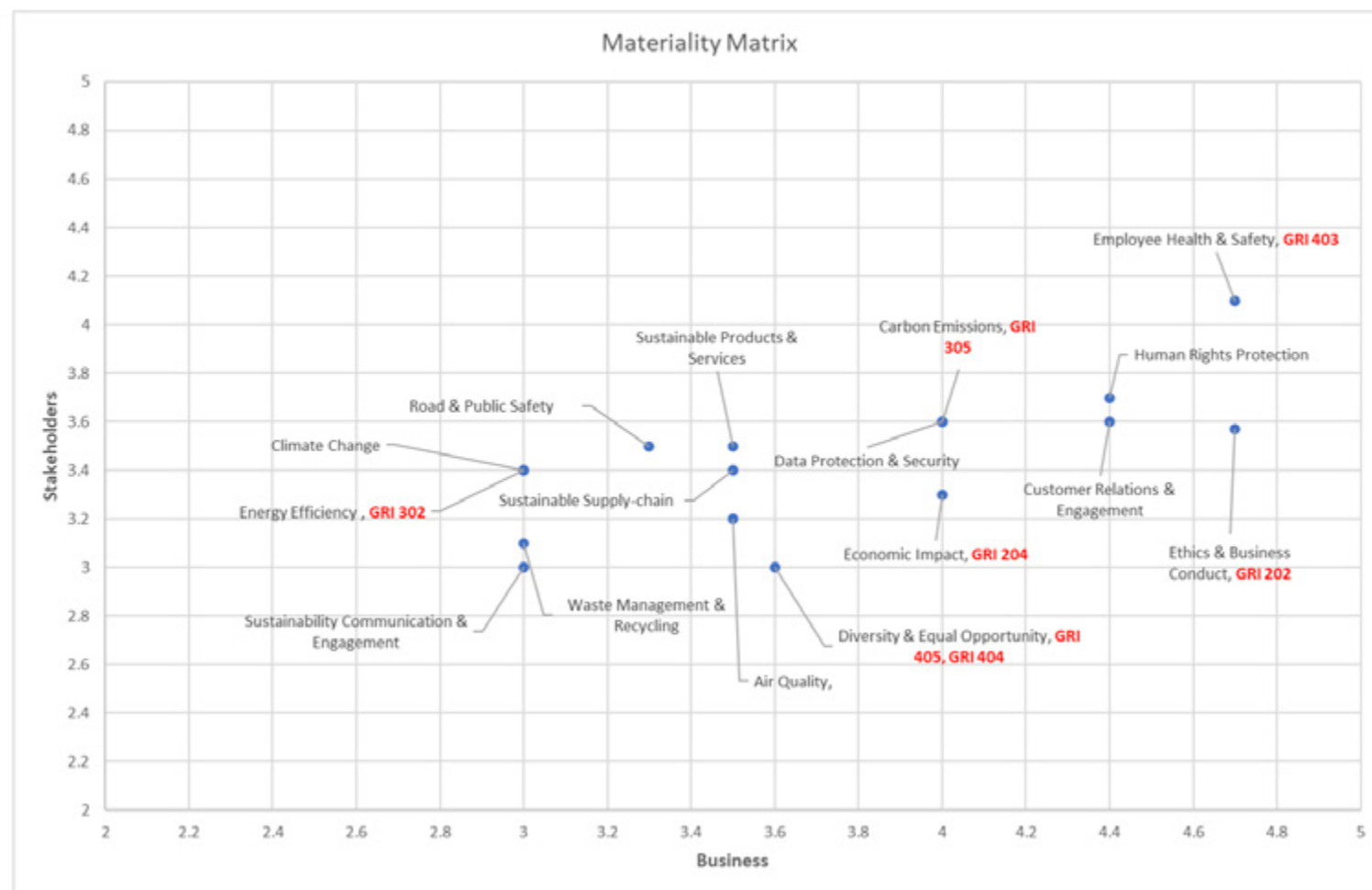
ركزت أرامكس خلال تطوير مصفوفة الجوانب الجوهرية على ضمان الشمولية من خلال التواصل مع أصحاب المصلحة في مختلف المناطق الجغرافية التي تعمل فيها. وبالتالي، أجريت استبانة عبر الإنترنت للمشاركة مع أصحاب المصلحة على نطاق عالمي. وكان الموظفون والعملاء من أبرز المساهمين في هذه الاستبانة، وقد دمجت مدخلاتهم مع المدخلات التي جمعت خلال ورشة العمل الفعلية بهدف وضع تمثيل شامل لوجهة نظر أصحاب المصلحة حول المواضيع ذات الصلة

كما ذكر سابقاً، طُورت مصفوفة الجوانب الجوهرية باستخدام مدخلات من فريق الإدارة في أرامكس وأصحاب المصلحة، وقد استخدمت المدخلات الواردة من إدارة الشركة لتحديد محاور 'X' للمصفوفة، في حين حددت مدخلات أصحاب المصلحة المحاور 'Y'

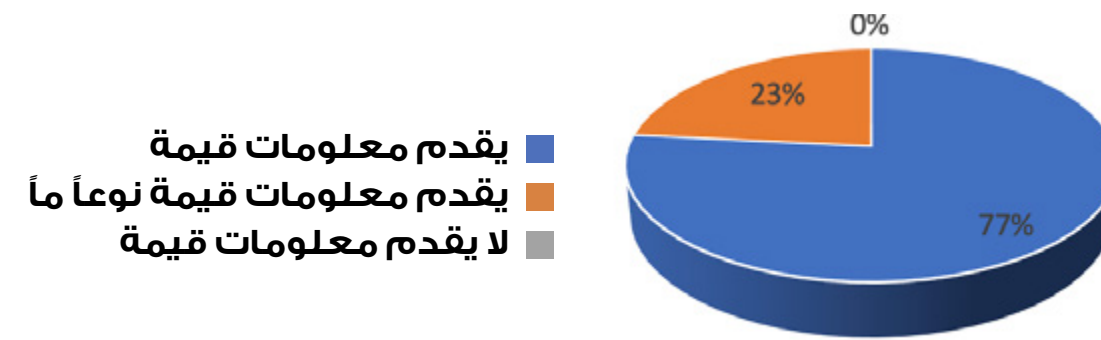
صنّف فريق الإدارة في أرامكس مواضيع 'سلوكيات العمل والمبادئ الأخلاقية' و'صحة وسلامة الموظفين' على أنها ذات أهمية قصوى، تليها 'علاقات العملاء والتفاعل معهم' و'حماية حقوق الإنسان'. أما أصحاب المصلحة فصنّفوا 'صحة وسلامة الموظفين' في المرتبة الأولى، تليها 'حماية حقوق الإنسان'

وُحدت عتبة الأهمية الجوهرية بالنسبة لأصحاب المصلحة ابتداءً من 3.5 وللإدارة العليا عند 4 من أصل 5. وبالنظر إلى العتبات المحددة، فإن المواضيع الجوهرية المحددة تشمل ما يلي

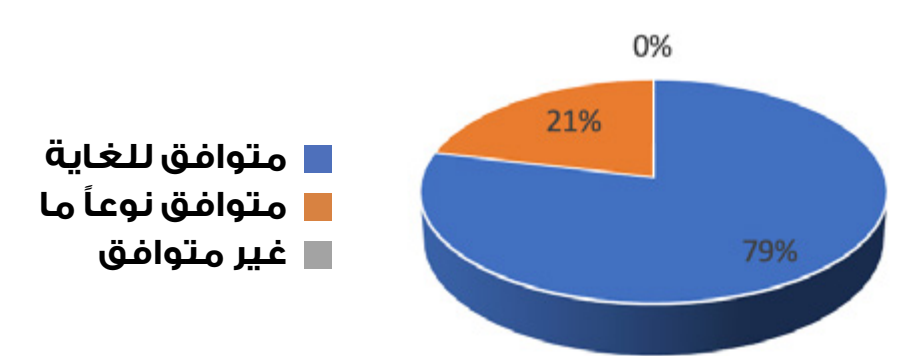
إدارة حقوق الإنسان	الانبعاثات الكربونية	صحة وسلامة الموظفين
الأمن وحماية البيانات	علاقات العملاء والتفاعل معهم	سلوكيات العمل والمبادئ الأخلاقية



5. ما مدى المعلومات التي توفرها أنشطة التواصل والمشاركة الخاصة بالاستدامة في أرامكس؟



4. ما مدى مواعمة استراتيجية الاستدامة في أرامكس مع أعمالها الأساسية برأيك؟

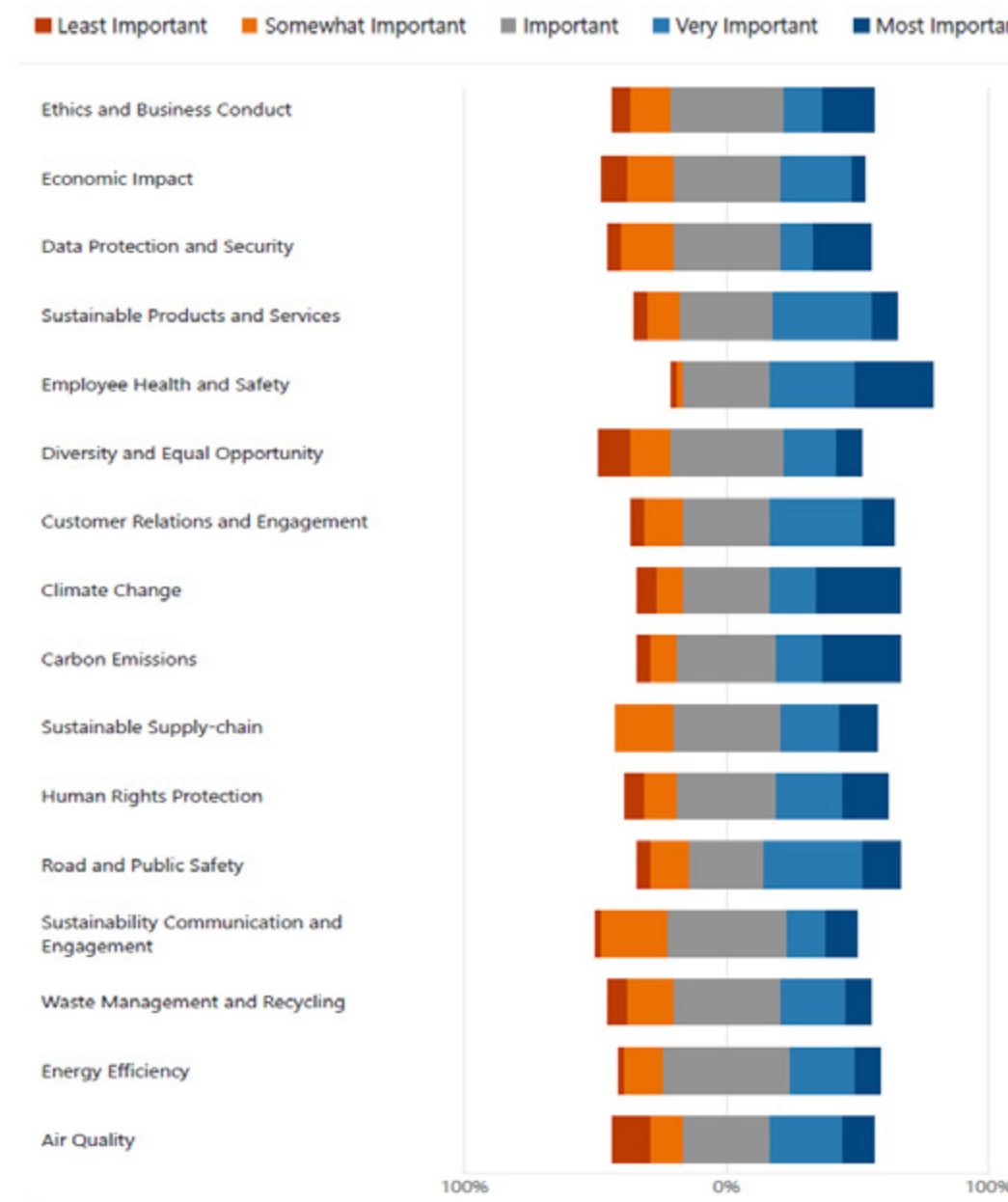


بعد تقديم آرائهم، شارك أصحاب المصلحة في نقاشات معمقة للتعبير عن وجهات نظرهم والأسباب الكامنة وراء تقييماتهم. وفي الوقت نفسه، تسعى أرامكس بجدية إلى الحصول على مزيد من التقييمات والاقتراحات التي تهدف إلى فهم مشكلات أصحاب المصلحة فهما أفضل، وتعزيز استراتيجيات الشركة وتواصلها

3.2.1. تقييم المواضيع المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

اعتمد مبدأ تقييم المواضيع المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، والمعروف بتقييم الجوانب الجوهرية، على الطلب من أصحاب المصلحة وضع قائمة من المواضيع المسؤولة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، مع الأخذ بعين الاعتبار المعلومات التي تمت مشاركتها حول أداء أرامكس في مجال الاستدامة، وتحديد مدى أهمية هذه المواضيع بالنسبة لهم كي تقوم أرامكس بمنحها الأولوية. وتعد المواضيع الأكثر أهمية مواضيع جوهرية، ومن المتوقع أن تمنحها أرامكس الأولوية

وتتمحور الجوانب الجوهرية حول تأثير الشركة على مواضيع معينة تتعلق بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من وجهة نظر أصحاب المصلحة، إضافة إلى كيفية تأثير هذه الشركة بأصحاب المصلحة وبهذه المواضيع. وتماشياً مع هذا المبدأ، شارك فريق الإدارة في أرامكس في هذه العملية لتقديم آرائهم بعددهم يمثلون منظور الشركة حول هذه المواضيع وتحديد أولوياتها. وهذا يسمح لأرامكس بامتلاك فهم أكبر لأهمية هذه المواضيع من وجهات نظر مختلفة، مع تقييم مستوى الانسجام بين الشركة وأصحاب المصلحة لديها في ما يتعلق بتصوراتهم حول الجوانب الجوهرية



3.2.3. إدارة أرامكس للمواضيع الجوهرية

يوضح الجدول التالي التزامات أرامكس المتنوعة ومنهجية إدارة الاستجابة التي تعتمدها لكل موضوع من المواضيع الجوهرية.

الموضوع الجوهرية	إدارة أرامكس للموضوع
صحة وسلامة الموظفين	تمثل الصحة والسلامة موضوعاً محورياً بالنسبة لأرامكس، وتمنحه الأولوية من خلال المبادرات التالية: <ul style="list-style-type: none"> يحظى موضوع الصحة والسلامة بأهمية كبيرة لدى أرامكس، فقد اختارت موضوع "صحة وسلامة الموظفين" ليكون أحد المواضيع المدرجة ضمن تقييمهم التدقيق الخارجي للشركة، والممثلة بإفصاحات المبادرة العالمية لإعداد التقارير رقم 403. تلتزم شركة أرامكس بتدريب الموظفين من مختلف الأقسام على إجراءات الصحة والسلامة والأمان. وخصص التدريب بناءً على طبيعة أنشطة العمل اليومية للموظف. أنشأت الشركة لجنة سلامة موظفي أرامكس، والتي تهدف إلى ضمان الحفاظ على الصحة والسلامة كجزء أساسي من إجراءات التشغيل لديها ومن ثقافتها وضمن برامجها. توفر اللجنة للموظفين منصة تواصل للتعبير عن احتياجاتهم ومخاوفهم بهدف اتخاذ الإجراءات الجماعية المناسبة لحلها. لمزيد من المعلومات حول استراتيجيات الشركة ومبادراتها حول الصحة والسلامة والأمان، يرجى الاطلاع على قسم الصحة والسلامة الموجود في الصفحة 50.
حماية حقوق الإنسان	تولي أرامكس أهمية كبيرة لإدارة حقوق الإنسان والعمال ضمن استراتيجيتها الخاصة للحوكمة والاستدامة. وتدير الشركة هذا الموضوع من خلال المبادرات التالية: <ul style="list-style-type: none"> تُجري أرامكس باستمرار تدريبات تتمحور حول حقوق العمال والإنسان، إلى جانب التدريبات المتعلقة بالامتثال وميثاق قواعد السلوك. وضعت أرامكس معايير حقوق الإنسان والعمال في عمليات تقييم مورديها، من خلال دمج هذه المعايير في سياسة العناية الواجبة تجاه الأطراف الخارجية. ويتمشى ميثاق قواعد السلوك في أرامكس مع تشريعات منظمة العمل الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة وغيرها من التوجيهات الدولية. لمزيد من المعلومات حول إدارة حقوق الإنسان في أرامكس، يرجى الاطلاع على قسم المخاطر والامتثال في (الصفحات 104–107) من التقرير.
الانبعاثات الكربونية	تتال إدارة الانبعاثات الكربونية تركيزاً كبيراً ضمن أجندة أرامكس البيئية. وتعالج الشركة هذا الموضوع من خلال المبادرات التالية: <ul style="list-style-type: none"> وضعت أرامكس أهداف خفض الانبعاثات الكربونية بما يتماشى مع مبادرة الأهداف المستندة إلى العلم (SBTi) في عام 2021. تلتزم أرامكس بخفض الانبعاثات من النطاقين 1 و2 بنسبة 42% بحلول عام 2030 ابتداءً من عام 2020، ومن النطاق 3 بنسبة 25%. تتبع استراتيجية رأس المال الطبيعي في أرامكس منهجية متعددة الجوانب في تعاملها مع البيئة والتغير المناخي. تركز المبادرات الرئيسية ضمن هذه الاستراتيجية على: 1. الطاقة المتجددة – مشاريع واستثمارات الطاقة الشمسية؛ 2. الأسطول المستدام؛ 3. الكفاءة التشغيلية وكفاءة استهلاك الطاقة. لمزيد من المعلومات حول استراتيجيات أرامكس ومبادراتها البيئية والمخصصة لخفض الانبعاثات الكربونية، يرجى الاطلاع على قسم الريادة البيئية وجهود التخفيف من آثار التغير المناخي في (الصفحات 32–39).
سلوكيات العمل والمبادئ الأخلاقية	تمثل سلوكيات العمل والمبادئ الأخلاقية موضوعاً جوهرياً بالنسبة لجميع الشركات بصرف النظر عن مجال عملها. ومن شأن سلوكيات العمل الجيدة أن تضمن الابتكار والنمو والاستدامة في الشركة. وتسعى إدارة أرامكس إلى ترسيخ مكانة الشركة بوصفها مؤسسة رائدة في مجال حوكمة الشركات من خلال تضمين واعتماد أفضل الممارسات والابتكارات ضمن المجموعة. <ul style="list-style-type: none"> لمزيد من المعلومات حول نموذج وعمليات وسياسات أرامكس المتعلقة بحوكمة الشركات، يرجى الاطلاع على فصل الحوكمة في الصفحة 72 من التقرير.
علاقات العملاء والتفاعل معهم	تعتمد أرامكس فلسفة تتمحور حول العملاء، وتضعهم ضمن أولوية استراتيجياتها لضمان التميز في هذا المجال وتوفير القيمة للعملاء. وتعالج الشركة هذا الموضوع من خلال المبادرات التالية: <ul style="list-style-type: none"> لضمان التواصل الفعال مع العملاء، توفر أرامكس لعملائها عدة قنوات للتواصل، مما يمكنهم من تقديم ملاحظاتهم وشكاويهم، بالإضافة إلى الحصول على أي معلومات يحتاجونها. استثمرت الشركة في تقنيات جديدة – مثل الذكاء الاصطناعي لفهم توجهات العملاء ورغباتهم وتفضيلاتهم، والاستجابة لهم خلال ثوان معدودة باستخدام روبوتات الدردشة المعتمدة على تقنيات الذكاء الاصطناعي. توفر أرامكس تجارب مخصصة لتلائم احتياجات الشرائح المختلفة لعملائها من خلال تطوير برامج مصممة لحل مشكلات وتحديات معينة. لمزيد من المعلومات حول تركيز أرامكس على العملاء وإدارة علاقاتهم بفعالية، يرجى الاطلاع على قسم "عملاؤنا" في الصفحة 55 من التقرير.
حماية البيانات وأمنها	تتمتع حماية البيانات وأمنها بأهمية محورية بالنسبة لأرامكس، لأنها تتعامل مع معلومات حساسة متعلقة بالعملاء والشركاء التجاريين. وتبرز أهمية هذا الموضوع من حيث تأثيره على ثقة العملاء والامتثال القانوني والسمعة التجارية للشركة. وتعالج أرامكس هذا الموضوع من خلال المبادرات التالية: <ul style="list-style-type: none"> تستثمر أرامكس في الحصول على شهادات تعكس مدى التزامها ومستوى إدارتها لهذا الموضوع، بهدف ضمان مستويات عالية من أمن البيانات وخصوصيتها. وحصلت أرامكس على الشهادات التالية: شهادة آيزو 27001 في مجال أنظمة إدارة أمن المعلومات، وشهادة معيار أمان بيانات صناعة بطاقات الدفع (PCI-DSS)، وشهادة الامتثال لمعايير الأمن السيبراني (CCC+). كما تحرص أرامكس على تأسيس ثقافة أمن معلومات راسخة في جميع الأقسام، من خلال تدريب الموظفين ورفع سوية الوعي لديهم، مما يمكنهم من الحفاظ على خصوصية العميل وأمن المعلومات وحمايتها، والالتزام بجميع اللوائح والقوانين ذات الصلة. لمزيد من المعلومات حول خصوصية البيانات وإدارة الأمن في أرامكس، يرجى الانتقال إلى الصفحة 59.

تقييم مجموعات أصحاب المصلحة

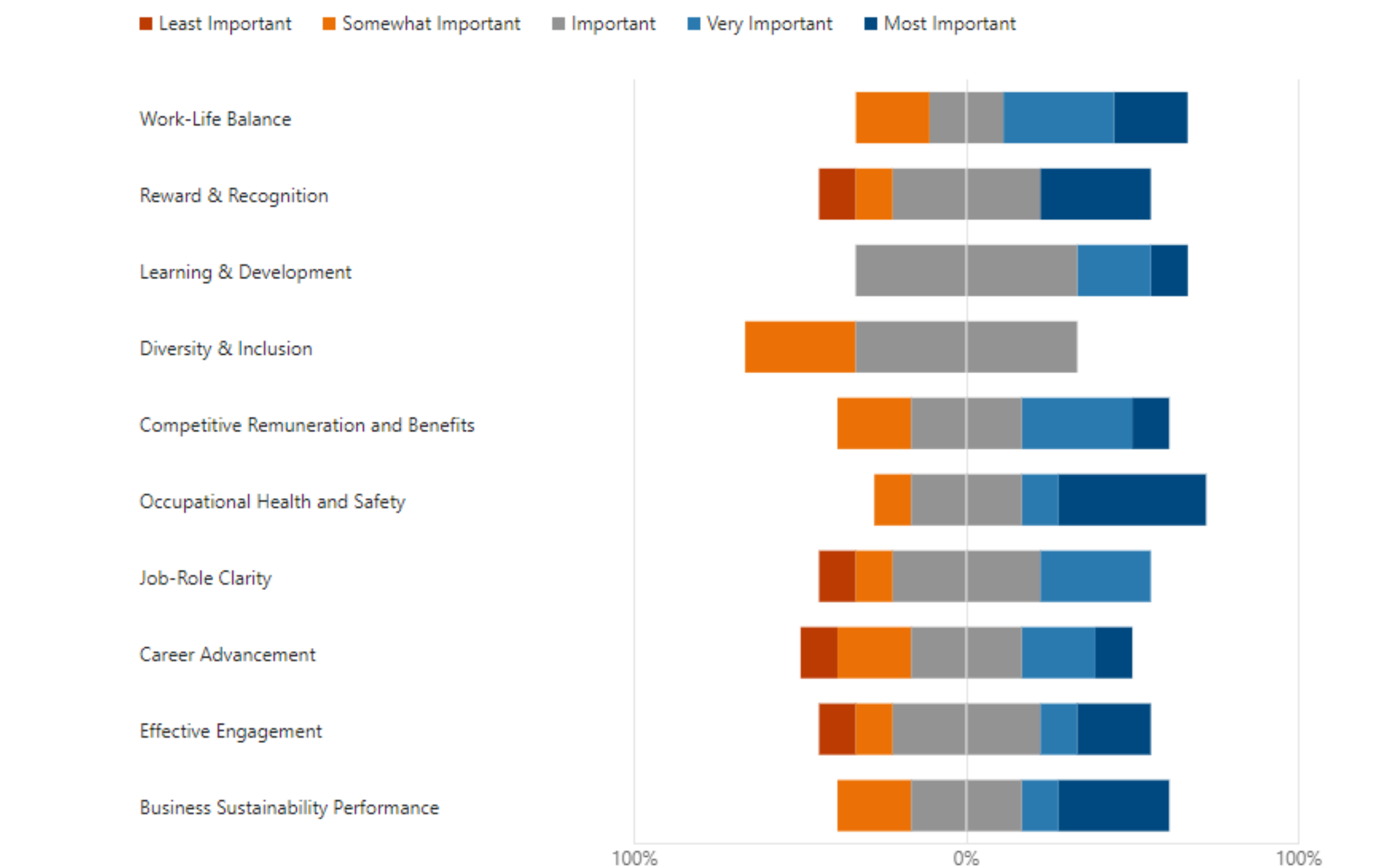
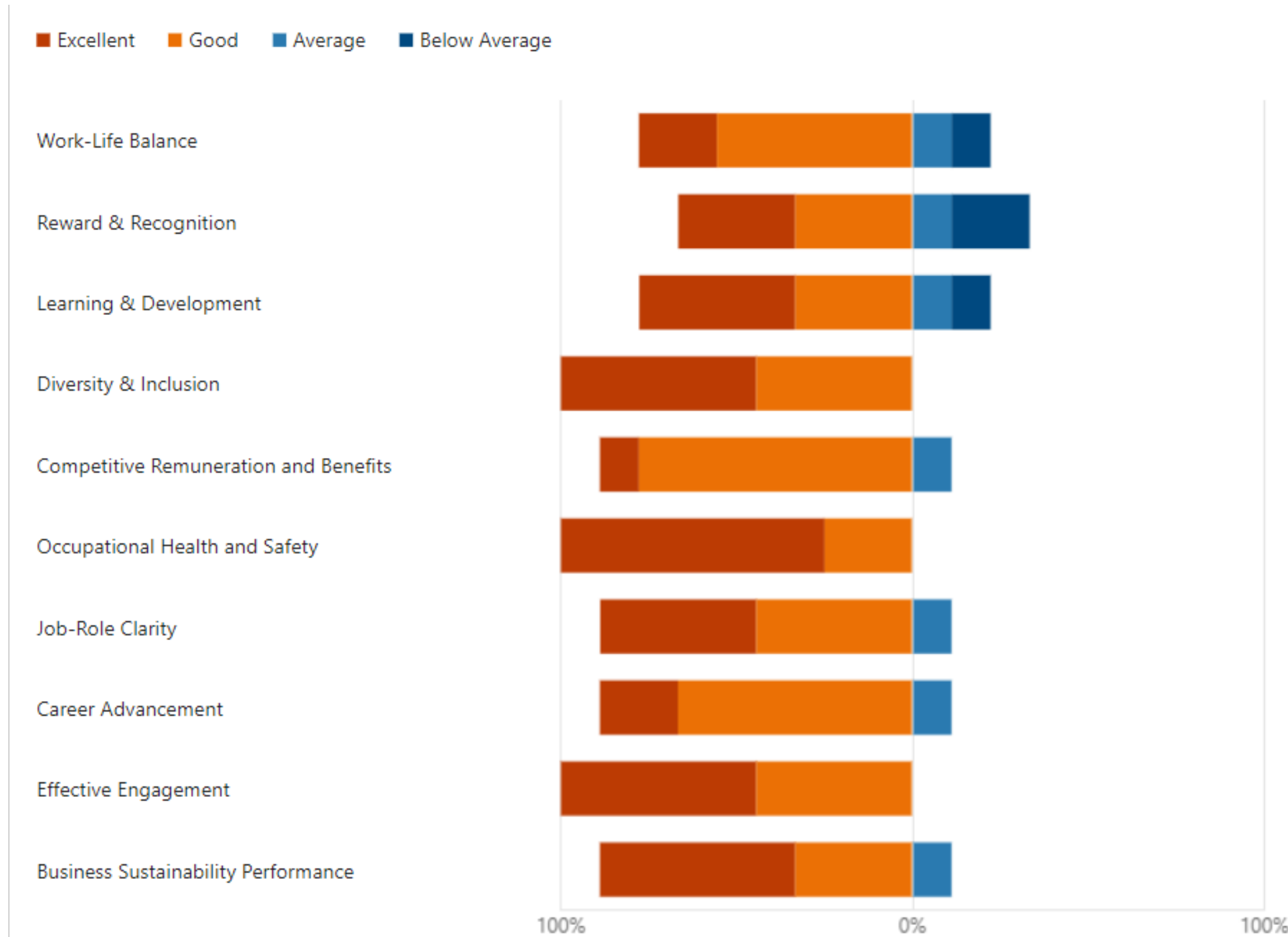
- أشار الموظفون أن أرامكس تحقق أداءً قوياً في ما يتعلق بالمواضيع الجوهرية المحددة سابقاً، إلا أن موضوع المكافآت والتكريمات برأيهم يقدره مجالاً للتحسين.
- طلب من الموظفين خلال التمرين مشاركة توصياتهم ومقترحاتهم حول السبل التي يمكن لأرامكس من خلالها تطوير خبراتها وتحسين أدائها في هذه المواضيع. ويتمثل أحد أبرز التوصيات في زيادة عدد المشاركات وجودتها في ما يتعلق بأداء الشركة في مجال الاستدامة. وأبدى الموظفون اهتماماً بتعميق معرفتهم حول ممارسات الاستدامة، ويعتقدون بأن زيادة المشاركة تمثل منهجية فعالة للقيام بذلك. ومن الجدير بالذكر أن أرامكس توفر لموظفيها تدريباً مخصصاً، كما تقدم التدريب المتعلق بالاستدامة والريادة البيئية في إطار عملية تأهيل موظفيها. وتتوافر مواد التدريب على المنصات الرقمية الخاصة بالشركة وهي متاحة لكافة الموظفين.

يجب على أرامكس فهم احتياجات مختلف شرائح أصحاب المصلحة لديها وتوقعاتهم من الشركة. وتتحدد هذه التوقعات وفقاً لنوع العلاقة بين مجموعة أصحاب المصلحة والشركة. وتدرك أرامكس أن مناقشة القضايا والمواضيع الخاصة بكل مجموعة من أصحاب المصلحة تلعب دوراً هاماً في عملية التقييم، كما تساعد على فهم التوقعات المحددة لأصحاب المصلحة، وتحديد جوانب التحسين على مستوى أكثر دقة، وتعزيز علاقات التعاون الفعال وفرص الابتكار.

وقد أجريت تقييمات المجموعات وفق الطريقة نفسها المستخدمة في تقييم الجوانب الجوهرية، إذ قامت الشركة بتحديد المواضيع المتعلقة بكل مجموعة وفقاً لطبيعة علاقتهم التجارية، وأجرت نقاشات سلساً خلالها أصحاب المصلحة الضوء على أهم المواضيع بالنسبة لهم، كما طلب من المشاركين تقييم أداء أرامكس الحالي في هذه المواضيع مستخدمين مقياس الأداء الذي يتراوح بين 1 و4، ويشير الرقم 1 إلى 'دون الوسط' والرقم 4 إلى درجة 'ممتاز'. وتتوافر نتائج هذا التقييم توافراً مفصلاً في القسم اللاحق.

مشاركة الموظفين

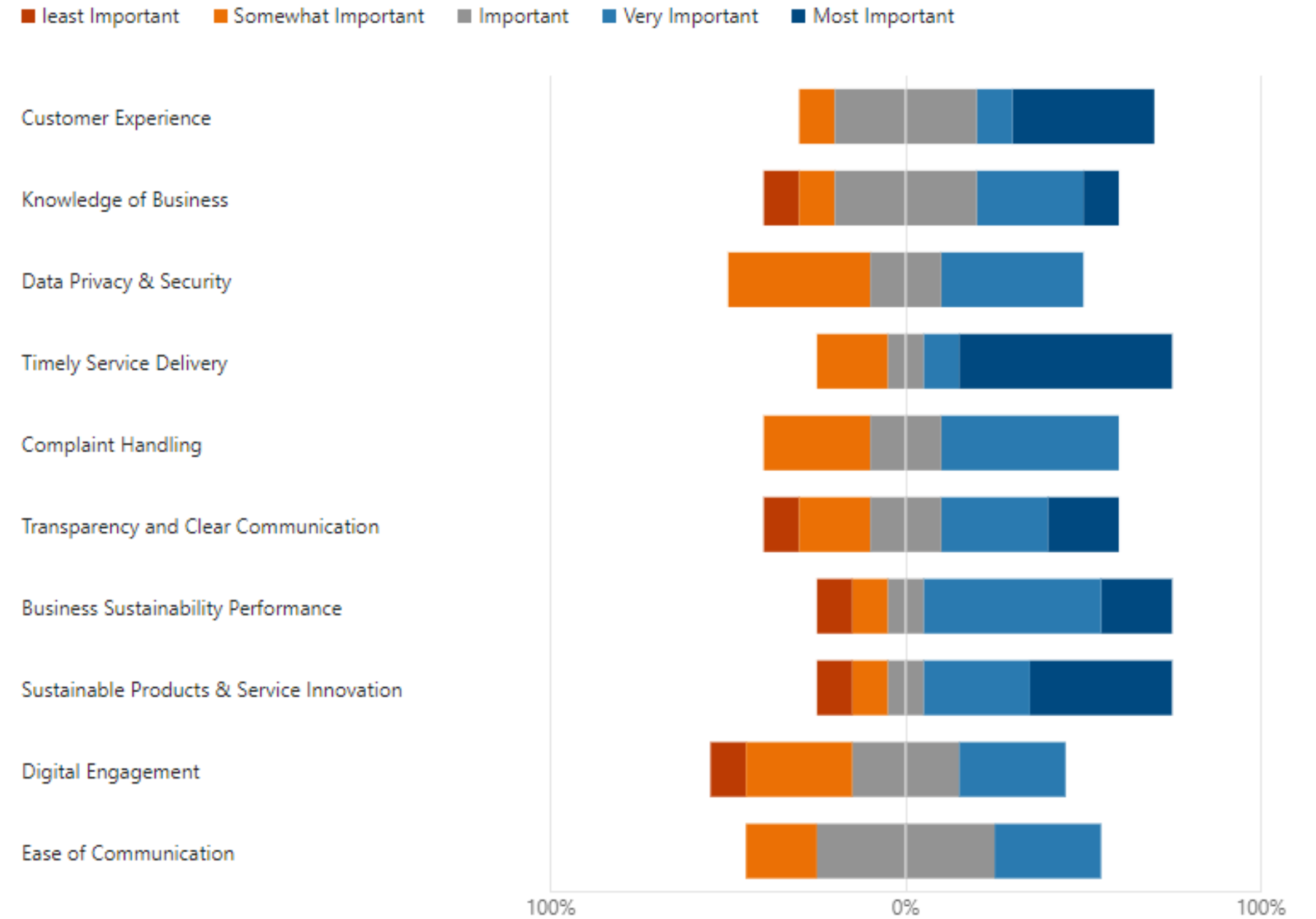
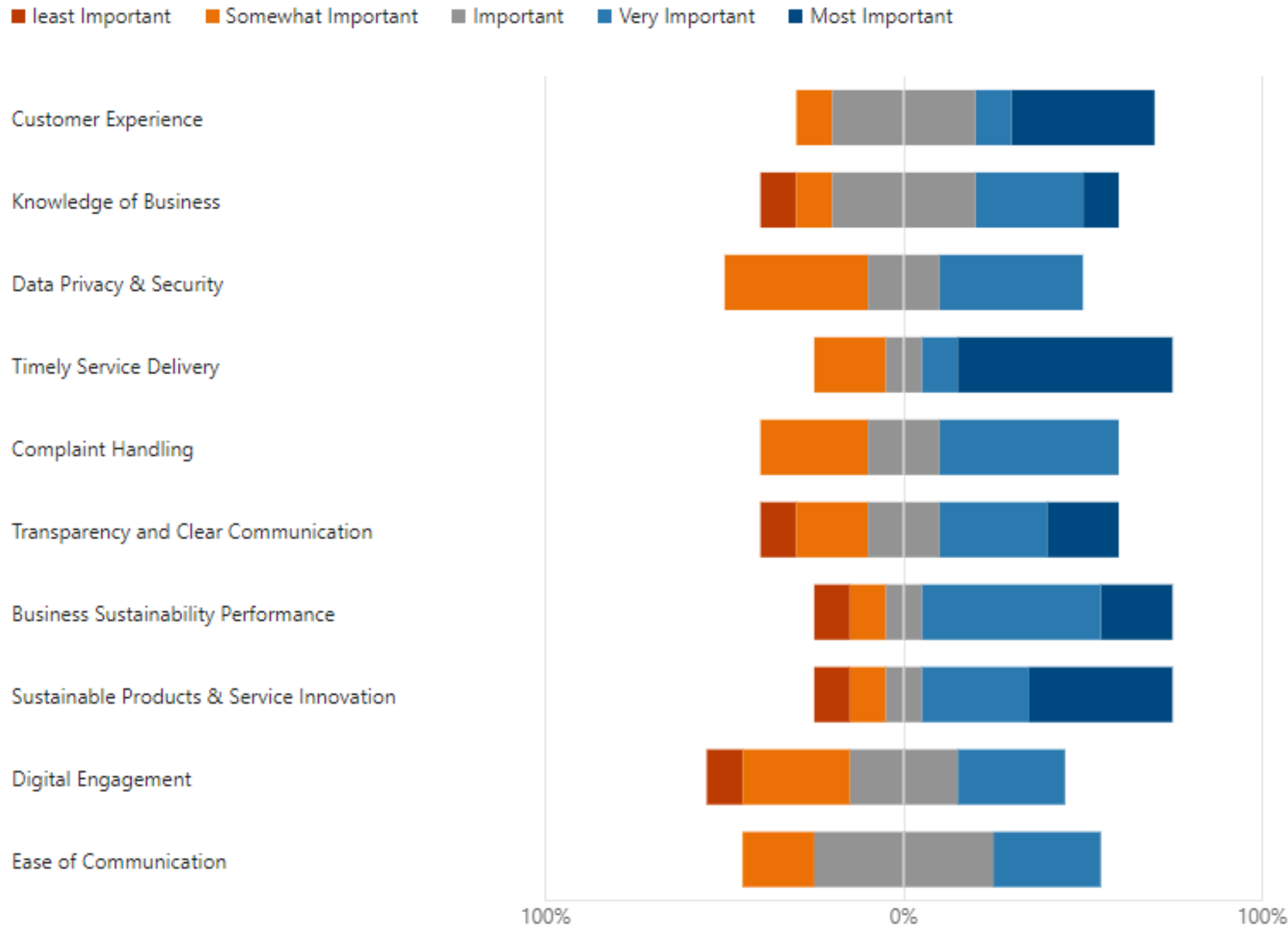
- تضمنت المجموعة موظفين من مختلف المناصب، بما فيهم المدراء وموظفي خدمات التوصيل والإدارة العليا. ومن أبرز المواضيع الجوهرية التي حددت خلال التمرين الصحة والسلامة المهنية، والمكافآت والتكريمات، وأداء استدامة الأعمال.
- كما عدّ معظم الموظفين أن التعلم والتطوير من أهم المواضيع بالنسبة لهم، بينما صنّف موضوع التنوع والشمولية بدرجة أقل أهمية بالنسبة لبقية المواضيع.



مشاركة العملاء

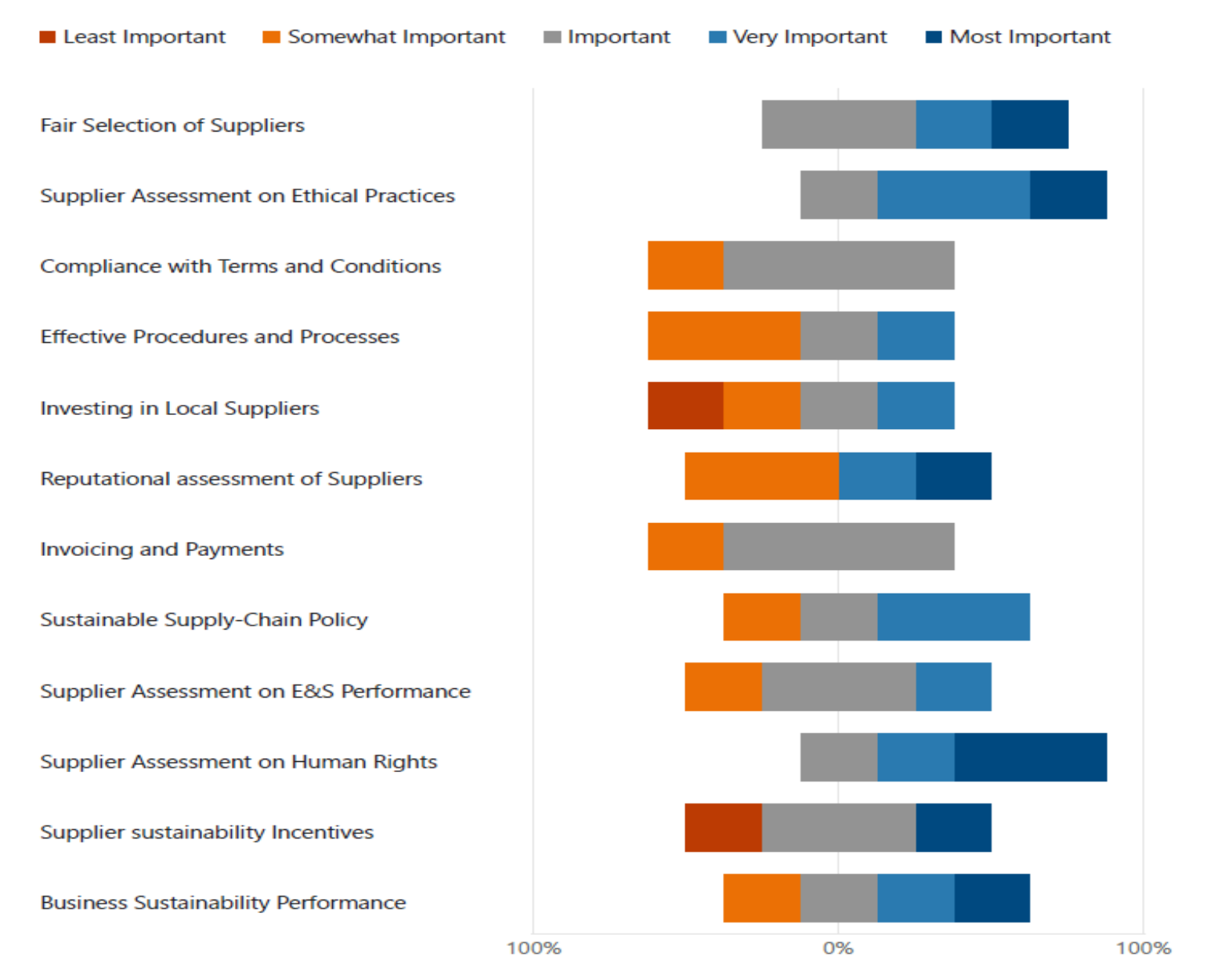
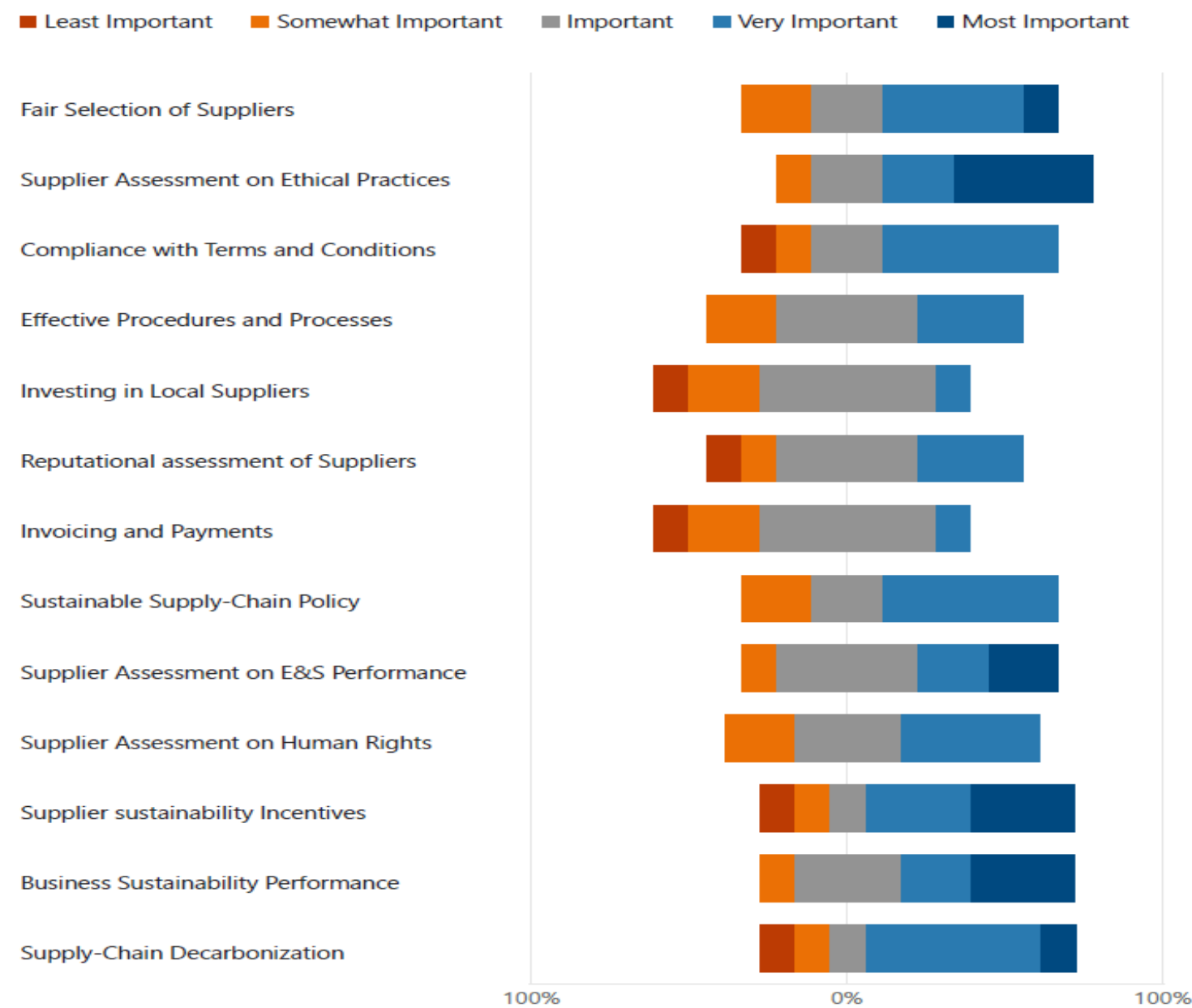
طلب من العملاء تقييم أداء أرامكس حول هذه المواضيع، فأعطى معظمهم تقييماً متوسطاً لموضوع 'التواصل بوضوح وشفافية' يليه 'المشاركة الرقمية'، وبالتالي سُلط الضوء على هذه المواضيع بوصفها نقاطاً هامة تتطلب من أرامكس مزيداً من الاهتمام والتحسين. صنف جميع العملاء كل من 'تجربة العملاء' و'الإحاطة بالأعمال' و'أمن وخصوصية البيانات' ما بين 'جيد' و'ممتاز'. وحاز كل من 'ابتكارات المنتجات والخدمات المستدامة' و'الإحاطة بالأعمال' و'الأداء في مجال الاستدامة' على تصنيف 'ممتاز' من قبل 45% من العملاء المشاركين.

- مثل المشاركون عملاء الشركات لدى أرامكس من قطاعات متنوعة، بما في ذلك الأدوية والرعاية الشخصية والتجزئة.
- ساهم موظفو أرامكس خلال المشاركة بتسهيل النقاش، مما وفر للعملاء بيئة مناسبة للمشاركة في حواراتٍ مفتوحة وشفافة، وأتاحت هذه المساحة للعملاء فرصة قيمة لتقديم ملاحظات مباشرة ومعالجة أي مخاوف قد تساورهم.
- عد العملاء أن أكثر المواضيع الجوهرية هي 'تقديم الخدمة في الوقت المناسب' و'ابتكارات المنتجات والخدمات المستدامة' و'تجربة العملاء'.



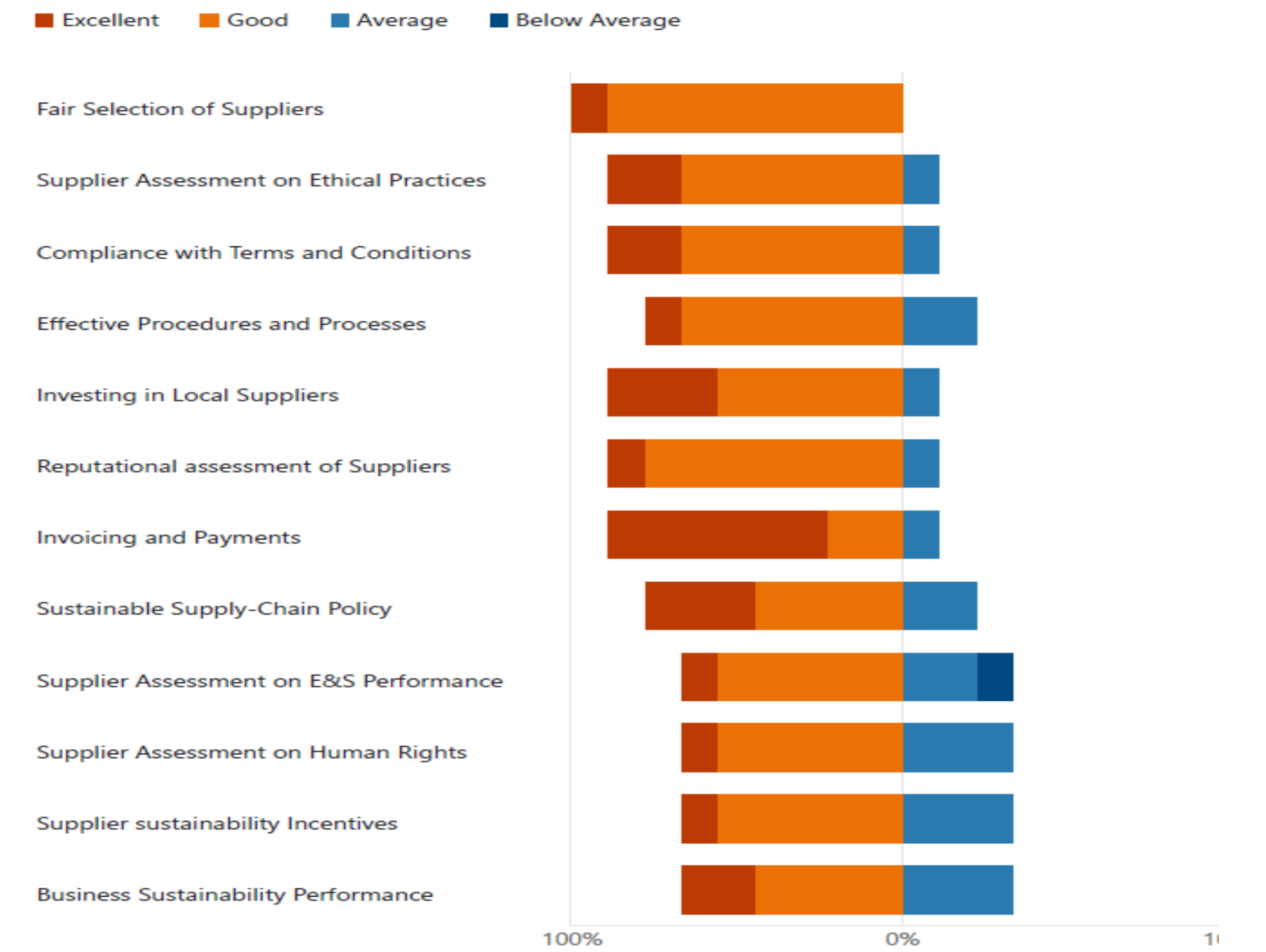
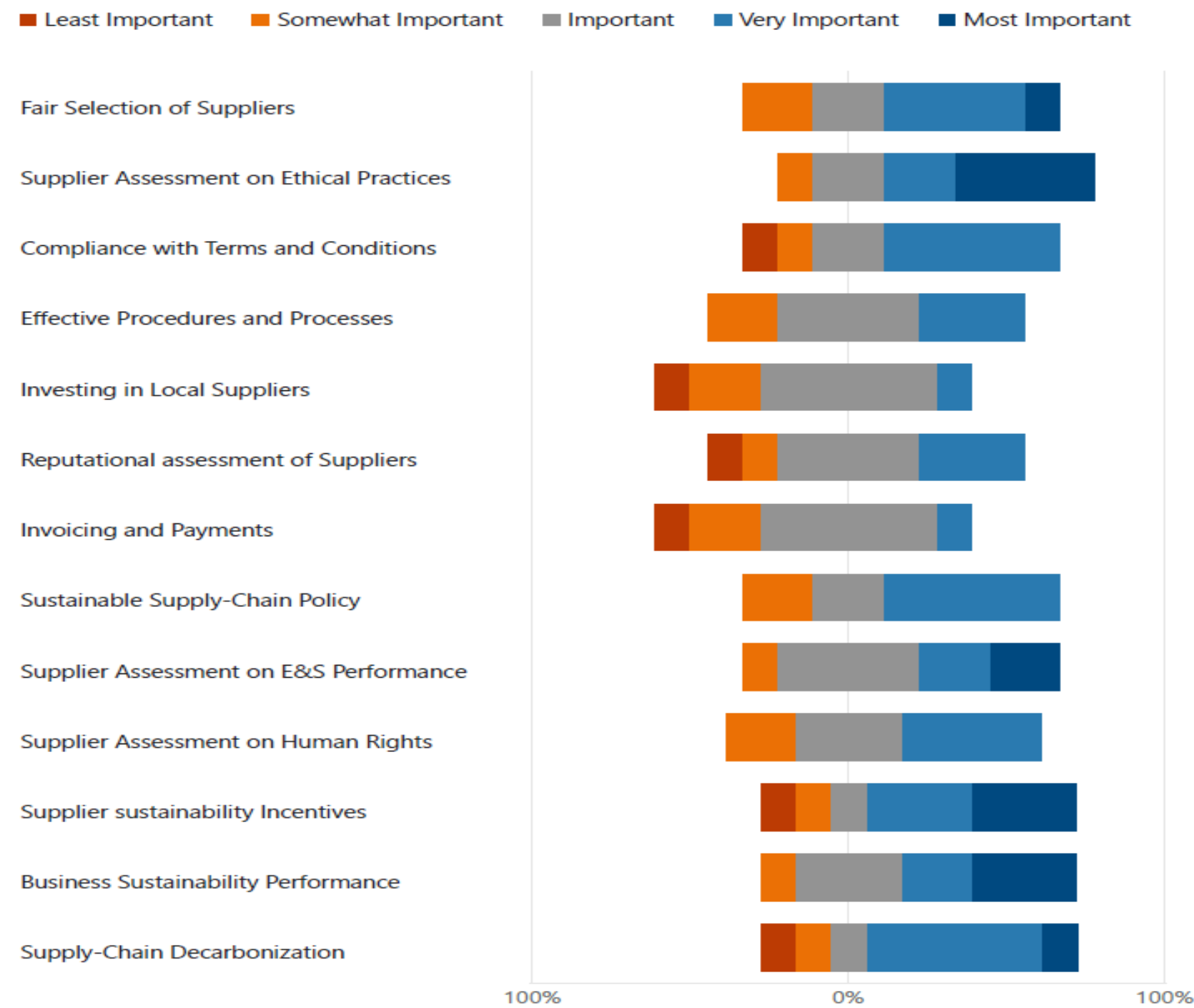
مشاركة الموردين

- يمثل الموردون أكبر الفئات المشاركة في هذا التمرين، فقد قسمت أرامكس مجموعة الموردين إلى فئتين، هما شركات الطيران والموردين المختلطين نحو مزودي الطول البرمجية، وذلك من أجل تلبية احتياجات مورديها واهتماماتهم المختلفة وتيسير المناقشات الهادفة.
- تتمثل أبرز المواضيع الجوهرية من وجهة نظر موردي أرامكس في 'تقييم الموردين في مجال حقوق الإنسان' و'تقييم التزام الموردين بالممارسات الأخلاقية'.
- أكد الموردون خلال مناقشة المواضيع الجوهرية أهمية إرساء عملية صارمة لتقييم الموردين، وناقش أصحاب المصلحة أهمية هذه العمليات في تشجيع الموردين على تحسين أدائهم ضمن معايير محددة يضعها العملاء لمثل هذه التقييمات. كما اقترح الموردون تطبيق عملية التقييم بطريقة تسمح بالتقييم المستمر على مدار العام، من خلال تسجيل درجات تقييم الأداء تقييما يتيح لأرامكس تقييم التزام مورديها بالممارسات المستدامة. والجدير بالذكر أن أرامكس تمتلك منصة افتراضية لتفعيل مشاركة الموردين من خلال تقييمات لمختلف المواضيع المتعلقة بالمسؤولية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وغيرها من التدريبات والدراسات الاستقصائية. ولمزيد من المعلومات يرجى الرجوع إلى الصفحة 70 من تقرير عام 2023 والصفحة 66 من تقرير عام 2022.
- اقترح الموردون أن تطلق أرامكس نقاشات إضافية لدعمهم في تعزيز أدائهم في مجال الاستدامة، واستكشاف أفضل السبل التي يمكنهم من دعم أرامكس في تحقيق أهداف الاستدامة الخاصة بها.
- كما طلب من الموردين تقييم أداء أرامكس بشأن المواضيع المتعلقة بهم، فأوضحوا أنه يمكن لأرامكس تعزيز مواءمتها مع المواضيع والاقتراحات ذات الأولوية التي سُلط الضوء عليها سابقاً، والتي تركز تركيزاً أساسياً على تقييمات الموردين والمبادرات المخصصة لهم.



مشاركة شركات الطيران

- تواجه شركات الطيران، بوصفها مجموعة موردين فرعية لأرامكس، تحديات مختلفة وتوفر فرصاً متنوعة بالمقارنة مع الموردين الآخرين. ولهذا السبب وضعت أرامكس شركات الطيران ضمن مجموعة منفصلة عن بقية الموردين.
- وتمثل أبرز المواضيع الجوهرية من وجهة نظر شركات الطيران الشريكة في 'تقييم التزام الموردين بالممارسات الأخلاقية' و'حواجز الاستدامة للموردين' و'أداء استدامة الأعمال'.
- شدد أصحاب المصلحة على العلاقة الوثيقة بين المواضيع ذات الأولوية وتأثيرها المتبادل المحتمل. كما أكدوا على أهمية تقييمات الموردين في ما يتعلق بحقوق الإنسان والأداء العام للموردين في مجال الاستدامة، ونوهت شركات الطيران كذلك على أهمية مشاركة الموردين في النقاشات التعاونية البناءة والنتائج المفيدة المحتملة لذلك في إيجاد حلول للتحديات المتعلقة بالاستدامة.
- ناقش المشاركون التحديات المشتركة التي تواجه شركات الطيران خلال رحلتها نحو تحقيق الاستدامة وتبادلوا أفضل الممارسات.
- طلب من شركات الطيران تقييم أداء أرامكس في ما يخص المواضيع المتعلقة بهم، فمنحوا أداء الشركة في الغالب تصنيف 'جيد' أو 'ممتاز'. ونال موضوع 'تقييم الموردين في مجال الأداء البيئي والاجتماعي' تصنيفاً دون المتوسط، ما يعكس الملاحظات التي نوقشت في التقييم السابق مع مجموعة أخرى من الموردين.



جدول الأشكال

الشكل 3: أولوياتنا الاستراتيجية ومحفزات الأعمال الرئيسية	22
الشكل 4: تعريفات أنواع رأس المال وفق إطار عمل المجلس الدولي لإعداد التقارير المتكاملة	26
الشكل 5: أبرز إحصائيات ممارسات المسؤولية البيئية والاجتماعية والحوكمة	33
الشكل 6: مخطط أصحاب المصلحة	38
الشكل 8: انبعاثات الكربون خلال 5 سنوات	44
الشكل 9: بيانات الانبعاثات والكهرباء والوقود	45
الشكل 10: انبعاثات أكاسيد النيتروجين وأكاسيد الكبريت	45
الشكل 11: المخاطر المناخية ذات الأولوية	49
الشكل 12: ركائز استراتيجية رأس المال البشري	55
الشكل 13: توزيع رأس المال البشري وفق المنطقة	56
الشكل 14: نسبة الموظفين الوافدين مقارنة بالموظفين المحليين	57
الشكل 15 – نسبة الموظفين الوافدين مقارنة بالموظفين المحليين وفق المستوى الإداري	57
الشكل 16: توزيع رأس المال البشري وفق العمر	58
الشكل 17: توزيع الموظفين وفق الجنس	61
الشكل 18: توزيع الموظفين وفق الجنس – باستثناء موظفي خدمات التوصيل	61
الشكل 19: توزيع الموظفين وفق المستوى والجنس	62
الشكل 20: توزيع الموظفين بحسب سنوات الخدمة	62
الشكل 21: ساعات التدريب والمتعلمين والدورات	66
الشكل 22: لمحة حول سياسات وإجراءات الصحة والسلامة والأمن	69
الشكل 23: مؤشرات الصحة والسلامة	74
الشكل 24: أرقام وحقائق عن الصحة والسلامة	74
الشكل 25: إحصائيات الصحة والسلامة في عام 2023	74
الشكل 26: إحصائيات الصحة والسلامة والأمن المرتبطة بالمركبات	75
الشكل 27: إحصائيات الصحة والسلامة والأمن في المراكز اللوجستية	75
الشكل 7: الخطة الاستراتيجية الخمسية للتكنولوجيا والابتكار	80
الشكل 28: إجراءات تفاعل الموردين	104
الشكل 29: العضويات والجمعيات	106
الشكل 30 عناصر منهجيتنا لإدارة المخاطر	108
الشكل 31: برامج الامتثال المؤسسي	110
الشكل 32: إحصائيات التدريبات المتعلقة بالامتثال	111
الشكل 33: ميثاق قواعد السلوك في أرامكس	111
الشكل 34: لمحة حول سياسات أرامكس	112
الشكل 35: قطاعات التدقيق الداخلي	114
الشكل 36: عملية إعداد التقارير	115
الشكل 37: عملية تقييم الجوانب الجوهرية	117
الشكل 38: مصفوفة الجوانب الجوهرية	117
الشكل 39: حدود إعداد التقرير	120
الشكل 40: المبادئ التوجيهية لإعداد التقارير	121
الشكل 42: مؤشر معايير عمل المجلس الدولي لإعداد التقارير المتكاملة	128
الشكل 43: مؤشر فرقة العمل المعنية بالإفصاحات المالية المتصلة بالمناخ (TCFD)	130
الشكل 44: مؤشر أهداف التنمية المستدامة	132
الشكل 45: استهلاك المياه	132
الشكل 46: استهلاك المواد	132
الشكل 47: نسبة أجور الموظفين من النساء إلى الموظفين من الرجال	132
الشكل 48: بيانات دوران الموظفين	133
الشكل 49: الدوران الوظيفي وفق المستوى الإداري	133
الشكل 50: الدوران الوظيفي وفق الجنس	134
الشكل 51: نوع التوظيف	134
الشكل 52: رأس المال البشري وفق نوع العمل	134
الشكل 53: العضوية في النقابات وفق الدولة	135
الشكل 54: الموظفون الجدد وفق المنطقة والجنس	137
الشكل 55: الموظفون الجدد وفق العمر والجنس	138
الشكل 56: الموظفون الجدد وفق الجنسية والجنس	138
الشكل 57: الترقيات والتعيينات الجديدة وفق المنطقة والجنس	139
الشكل 58: عدد ساعات التدريب وفق المنطقة	140
الشكل 59: عدد ساعات التدريب والمتدربين وفق المستوى الإداري والجنس	141