



جائزة الملك خالد

KING KHALID AWARD

جائزة الملك خالد للاستدامة

دليل المتقدم

المحتويات

| | |
|----|--|
| 2 | مؤسسة الملك خالد |
| 3 | جائزة الاستدامة |
| 4 | إجراءات جائزة الاستدامة ودورها السنوية |
| 5 | تقييم جائزة الاستدامة |
| 5 | هيكل استمارة الترشيح |
| 9 | القطاعات وعامل الأوزان |
| 10 | نوعية الأسئلة |
| 12 | معايير التقييم |
| 13 | ضمان الجودة |
| 14 | السرية |
| 15 | معلومات التواصل |

مؤسسة الملك خالد

مؤسسة الملك خالد هي مؤسسة غير ربحية أسستها عائلة المغفور له بإذن الله الملك خالد عام 2001 في المملكة العربية السعودية. مؤسسة الملك خالد هي مؤسسة رائدة في مجال الاستدامة والعمل الإنساني والتنموي في المملكة العربية السعودية.

تتطلع مؤسسة الملك خالد إلى مجتمع سعودي متكافئ الفرص، وتسعى إلى تحقيق الازدهار وتكافؤ الفرص من خلال حشد أصحاب المصالح وتمكينهم من خلال الاستثمار الاجتماعي وبناء القدرات. كما أنها تركز على تكافؤ الفرص الاقتصادية والاستقلال المالي الذي يمكن تحقيقه من خلال برامج تهدف إلى التوظيف، خلق فرص عمل، ريادة الأعمال الاجتماعية، مقترح سياسات، وتحسين القدرة المؤسسية، وممارسات الاستدامة ومهارات التوظيف

فروع جائزة الملك خالد هي عبارة عن أداة لتعزيز التغيير الاجتماعي وهي مصممة لتكريم وتشجيع ودعم الإنجازات الاستثنائية في مجالات المسؤولية الاجتماعية للمنشآت، والتميز في إدارة المؤسسات غير الربحية والابتكار الاجتماعي، وقد استفادت مئات المنظمات وآلاف الأشخاص في جميع أنحاء المملكة من فروع جائزة الملك خالد السنوية المخصصة للقطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية وللمواطنين بشكل عام.

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة موقع المؤسسة التالي: <http://kkf.org.sa/ar/Pages/default.aspx>

جائزة الاستدامة

تشير الاستدامة إلى القدرة على الاستمرار. إنها الإدارة المسؤولة عن التأثير الاجتماعي والبيئي والاقتصادي لتحسين أداء الأعمال على المدى الطويل. كما أنها قدرة الشركة على بناء ميزة تنافسية من خلال الالتزام بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمنشآت. تتجاوز الاستدامة مبادرات العمل الخيري وتركز على مواءمة ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمنشآت مع متطلبات الأعمال، مثل تعزيز النمو، وتحسين الربحية، وتعزيز العلامة التجارية والسمعة، وتعميق التواصل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين

في المملكة العربية السعودية، تعتبر الاستدامة محركاً أساسياً في رفع مستوى القدرة التنافسية للمملكة على مستوى العالم.

وتهدف جائزة الاستدامة التي تقودها مؤسسة الملك خالد وشريكها في المشروع شركة أكاونتا بلتي إلى:

- تثقيف المنشآت السعودية حول الفوائد الاقتصادية والابتكارية للممارسات التجارية المسؤولة
- تمكين المنشآت السعودية من دمج القضايا الاجتماعية البيئية والحوكمة في صميم قراراتها الإدارية
- رفع مستوى التنافسية الوطنية السعودية من خلال تحقيق تحسينات على مستوى المنشآت
- توفير دعم طويل الأمد لتمكين المشاريع التجارية المحلية من الازدهار، وكذلك مكافأة المنشآت التي تتميز في الممارسات التجارية المسؤولة

مزايا المشاركة في الجائزة

تستخدم جائزة الاستدامة استبياناً تفصيلياً لتقييم مدى تبني المنشآت السعودية للقضايا الاجتماعية والبيئية ومسائل الحوكمة في صميم عملياتها التجارية. ويتم تحليل إجابات الاستبيان من خلال إطار عمل معترف به دولياً ومن خلال منهجية تقييم معتمدة عالمياً، وسيحصل المتقدمون على بطاقات أداء سرية تبيّن مستوى أدائهم وتشمل توصيات إضافية حول سبل تحسين أدائهم.

تحصل المنشآت الأفضل أداءً المشاركة في المؤشر على جائزة مقدمة من مؤسسة الملك خالد عن تميزها في مجال الاستدامة وتحظى بشرف تكريم خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز خلال الحفل الختامي للجائزة.

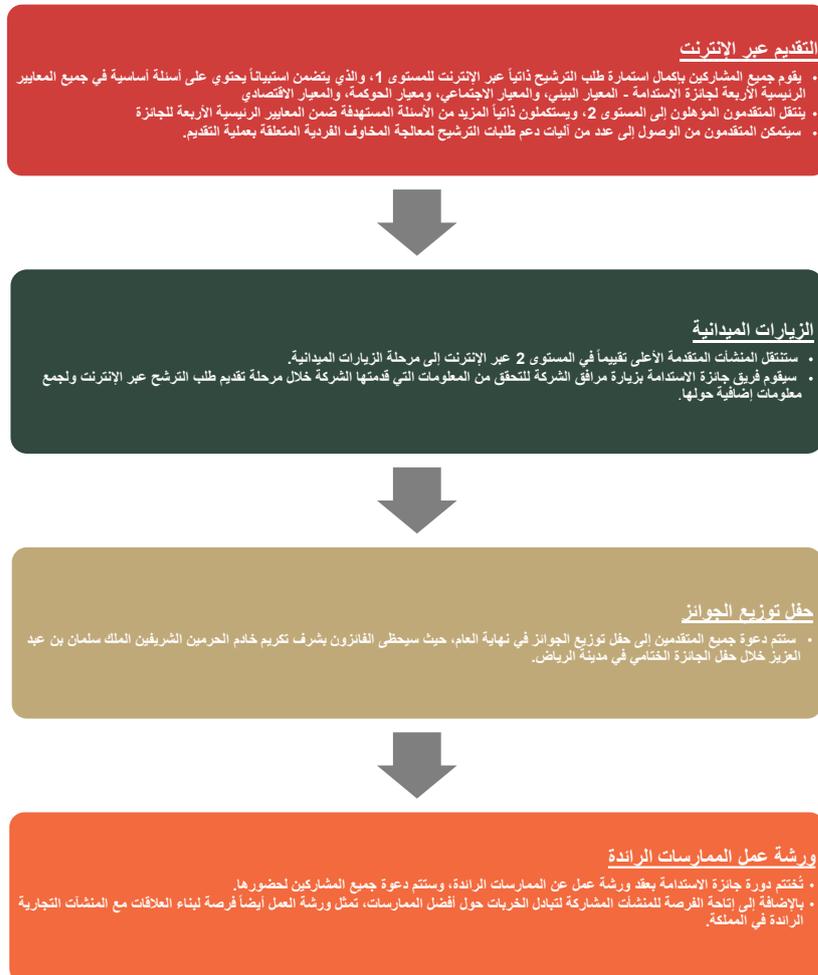
إضافة إلى مساعدة المتقدمين في تحديد مجالات التحسين على المستوى الداخلي، مثل الحد من المخاطر وفرص الابتكار في المنتجات، من شأن جائزة الاستدامة أيضاً مساعدة المنشآت في رفع مستوى اهتمام الجهات الرئيسية ذات العلاقة والمستثمرين بها، وفهم التوجه الصناعي الخاص بها، والوصول إلى شبكة واسعة من المنشآت الرائدة في المملكة العربية السعودية.

| | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| تحسين السمعة | تحسين ممارسات الإدارة |
| رفع مستوى القدرات التنظيمية | الحد من المخاطر |
| تحليل أداء مخصص | بناء العلاقات في قطاع الصناعة |

إجراءات جائزة الاستدامة والدورة السنوية

تتبع جائزة الاستدامة دورة سنوية مباشرة توفر للمتقدمين دعماً مخصصاً وملاحظات تقييمية خلال مختلف مراحل عملية التقدم للجائزة. وفي عام 2020، استثمر فريق جائزة الملك خالد استثمارات كبيرة لارتقاء بمستوى جائزة الاستدامة للمتقدمين من خلال إجراء بعض التحديثات عليها، ومنها المواءمة مع معايير الاستدامة الدولية والوطنية الرائدة، وإعداد هيكل تقديم متدرج وبسيط (المستوى 1 والمستوى 2)، وصياغة عملية التقديم وبطاقات الأداء المخصصة لقياس مدى نضج المنشآت والصناعات، وزيادة التركيز على حوكمة الاستدامة واستراتيجيتها وإعداد التقارير الخاصة بها. وعلى هذا المنوال، تم تحديث "المعايير الرئيسية" الحالية وإعادة تنظيمها لتتبع إطار العمل الرائد المعروف على مستوى العالم؛ ويشمل إطار العمل سابق الذكر أربعة معايير رئيسية هي: المعيار البيئي، والمعيار الاجتماعي، ومعيير الحوكمة، والمعيار الاقتصادي. ويتبنى هذا الإطار نهجاً شمولياً للاستدامة، ويفتح أمام الجائزة آفاقاً لتقييم ممارسات المؤسسات في السياقات البيئية والاجتماعية والحوكمة والاقتصادية.

يبدأ جميع المتقدمين بإكمال استمارة "المستوى 1"، الذي يركز على أسس ممارسات الاستدامة الجيدة. وستتم دعوة المتقدمين المؤهلين لإكمال جولة أخرى - "المستوى 2"، والتي ستطلب تفاصيل المتابعة بشأن المعلومات الواردة في "المستوى 1" وسوف تحصل كل شركة على تقرير تقييم أداء فردي ومخصص يبين درجة الأداء الكلية وكذلك درجات الأداء لمختلف أقسام الأسئلة في كل من المستوى 1 و 2. وستعرض بطاقات الأداء الفردية أيضاً أبرز الجوانب المتعلقة بالأداء الكلي لكل متقدم وأدائه بشكل محدد في المجال الرئيسي، إضافة إلى عرض معلومات حول أبرز الإنجازات والمجالات الرئيسية التي يمكن تحسينها. ويتم إرسال بطاقات الأداء إلى المشاركين قبل عقد ورشة عمل الممارسات الرائدة من أجل ضمان تحقيق أكبر قدر من الفعالية في الجلسة.



تقييم جائزة الاستدامة

تبدأ عملية تقييم جائزة الاستدامة بنموذج طلب الترشح من المستوى 1 عبر الإنترنت، الذي يشمل استبياناً يغطي الممارسات الرئيسية ضمن المعايير الرئيسية الأربعة لجائزة الاستدامة - المعيار البيئي، والمعيار الاجتماعي، ومعيار الحوكمة، والمعيار الاقتصادي. ويطلب من المتقدمين تقديم تفاصيل حول العمليات الداخلية وأمثلة عليها حيثما كان ذلك مناسباً. وستتم دعوة المتقدمين المؤهلين لإكمال طلب الترشح في المستوى 2 بعد تقديم استمارة ترشح المستوى الأول.

هيكل الاستبيان

يشتمل استبيان المستوى 1 على 37 سؤالاً، في حين يشتمل استبيان المستوى 2 على 72 سؤالاً تتناول المعايير الرئيسية الأربعة، ومعلومات عامة حول الشركة، وآراء المتابعة وأسئلة الاستبيان. فيما يلي شرح تفصيلي للمعايير الرئيسية الأربعة لجائزة الاستدامة:

المعيار الرئيسي 1: معيار الحوكمة

الحوكمة الرشيدة هي أمر جوهري لضمان نجاح الأنشطة التجارية والحد من المخاطر. وتأتي مبادئ الحوكمة الأساسية المتمثلة في الشفافية والمساءلة والشرعية والمصادقية في طبيعة الممارسات التجارية المسؤولة. يشتمل ذلك على:

- تأسيس آليات حوكمة راسخة وعمليات اتخاذ قرار عالية التنظيم
- وضع أنظمة شفافة بشأن توافر المعلومات، والإفصاح والإبلاغ عنها، بما يتوافق مع اللوائح التنظيمية والممارسات الرائدة وأطر العمل المتبعة
- وضع توجيهات وإرشادات خاصة بجودة المنتجات والخدمات
- تحديد الأدوار والمسؤوليات والسياسات بوضوح
- وضع أهداف الأداء ومتابعة التقدم
- تحديد قواعد السلوك التجاري المطبقة على جميع مستويات المؤسسة.

المعيار الرئيسي 2: المعيار البيئي

تبرز الإدارة البيئية المسؤولة كأولوية تجارية حيوية على مستوى العالم ككل، ولا سيما بسبب ارتباطها بسلسلة المخاطر والفرص المتعلقة بتحقيق التنمية المستدامة إلى جانب تنفيذ اللوائح والتوجيهات البيئية. وفي ضوء السياق البيئي للمملكة، تتبنى العديد من المنشآت نهجاً مبتكراً لإدارة القضايا البيئية، مع تركيزها على قضايا رئيسية تتعلق باستنزاف الموارد، والحد من الانبعاثات، وإدارة النفايات. يشتمل ذلك على:

- التركيز على الاستهلاك الفعال للموارد، خاصة الطاقة والمياه
- تطبيق أنظمة لإدارة النفايات وسياسات إعادة التدوير
- مراقبة انبعاثات الغازات الدفيئة والسيطرة عليها
- الاستثمار في البحث والتطوير بما يخدم الحد من المخاطر البيئية
- الالتزام بالمعايير البيئية العالمية ووضع أهداف محددة

يمكن أن تسترشد الإدارة البيئية المسؤولة للمؤسسة باستخدام نظام لإدارة البيئة. ومن شأن نظام كهذا مساعدة المؤسسة في إدارة أنشطتها البيئية وأدائها من خلال اتباع نهج شمولي ومنهجي وموثق. كما أن تطبيق نظام لإدارة البيئة من شأنه أيضاً أن يدعم بلورة وتطبيق سياسة إدارة بيئية راسخة تشتمل على الإجراءات الرئيسية الثلاثة، وهي (التقليل، وإعادة الاستخدام، وإعادة التدوير)، بالإضافة إلى تقليل انبعاثات الغازات الدفيئة، ومراقبة النقل التجاري، وتقليل استهلاك المياه.

المعيار الرئيسي 3: المعيار الاجتماعي

يتناول هذا المعيار كيفية إدارة الشركة لعلاقاتها مع موظفيها، والمجتمعات التي تخدمها، والبيئة السياسية التي تقع تحت مظلتها، وكلها عوامل اجتماعية يمكن أن تؤثر على أداء الشركة سواء على المدى القصير أو المدى الطويل. ويتوقف ترخيص الشركة للعمل أكثر من أي وقت مضى على قدرتها على معالجة القضايا الاجتماعية، وتضمين أصحاب المصلحة وإدارة شؤونهم بطريقة مستدامة. وتشير معالجة القضايا الاجتماعية إلى:

- ▶ إتاحة فرص للتدريب والتطوير المهني الشامل أمام الموظفين من شأنها التركيز على مجموعة المهارات القيادية والفنية
- ▶ توفير الفرص للمرأة والشباب للمشاركة والنمو داخل قطاع القوى العاملة السعودية
- ▶ إضفاء الطابع الرسمي على سياسات وأهداف تكافؤ الفرص (التنوع والمساواة والشمول) وجهود مكافحة التمييز
- ▶ تشجيع تبني أنماط حياة صحية من خلال توضيح الامتيازات والخطط والحوافز

المعيار الرئيسي 4: المعيار الاقتصادي

يعتبر الاستثمار في البرامج المجتمعية المحلية وكذلك الاستثمار في الابتكارات الصناعية أمراً حيوياً لتحقيق التنمية المستدامة للأنشطة التجارية وعلى مستوى المملكة بشكل عام. إن فهم وقياس التأثيرات الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة للعمليات من شأنه أن يساعد المؤسسات في وضع استراتيجيات مرنة أكثر قوة، والمساهمة في المجتمعات التي تخدمها. وتشارك المنشآت في جميع أنحاء العالم في برامج الاستثمار المجتمعية كإحدى وسائل تشجيع التنمية المستدامة المحلية وإشراك أصحاب المصلحة. كما أن تبني استراتيجية استثمار مجتمعية فعالة تعود بالنفع على كل من المؤسسة والمجتمع من شأنه أن يعود على المؤسسة بمزايا تجارية عديدة أخرى تتجاوز مجرد الامتثال التنظيمي، أو حسن النية المرتبط بالعمل الخيري للمنشآت، أو الاحتفاظ برخصة اجتماعية لممارسة الأعمال التجارية. ومن بين هذه المنافع والمزايا خلق قيمة مشتركة، وزيادة احتمالات الفرص الجديدة، والحد من مخاطر السمعة، وزيادة نسبة مشاركة الموظفين. تشمل هذه الاستراتيجيات على ما يلي:

- تصميم استثمارات مستدامة ذات آثار غير مالية، مثل حماية البيئة، أو التنمية الاجتماعية، أو متطلبات الحوكمة
- تطوير منتجات وخدمات مبتكرة تعالج قضايا التنمية المستدامة
- مواءمة الأبحاث والتطوير لتعظيم الآثار المالية وغير المالية
- تحسين النماذج التجارية بما يؤدي إلى تطوير حلول مستدامة وجعلها ذات قيمة
- عقد شراكات مع المؤسسات غير الحكومية الاستراتيجية المحلية والإقليمية
- قياس وتتبع الأثر

تشتمل البرامج المحددة على ما يلي:

- ▶ تنفيذ استثمارات استراتيجية لصالح التنمية المجتمعية
- ▶ إعادة تصميم المنتجات التجارية كأحد الحلول الهادفة إلى معالجة الفجوات السوقية وتعزيز قيمتها السوقية
- ▶ عقد شراكات بين القطاعين العام والخاص بهدف تعزيز القدرة التنافسية في المناطق الرئيسية التي ينشط فيها عمل الشركة، والمساهمة في نمو الشركة ورفع مستوى إنتاجيتها.

بالإضافة إلى هذه الأقسام الأربعة التي تغطي المعايير الرئيسية لجائزة الاستدامة، هناك ثلاثة أقسام إضافية في الاستبيان: أحدها يطلب معلومات عامة عن شركتك؛ والثاني يستقصي آراء شركتك حول مسؤولية الشركة والاستدامة، بينما يتكون القسم الثالث من استبيان قصير حول تجربتك في الترشح لجائزة الاستدامة.

الشكل 1: الهيكل التخطيطي للقسم الرئيسي من استبيان جائزة الاستدامة.

| المعيار الاقتصادي | معيار الحوكمة | المعيار الاجتماعي | المعيار البيئي |
|----------------------------|--------------------------------------|---------------------|---------------------------------|
| الاستثمار المحلي | الاستراتيجية | التنوع وتكافؤ الفرص | المواد والنفايات |
| | الأهمية النسبية وأصحاب المصلحة | | الطاقة |
| النمو والابتكار في الصناعة | إعداد التقارير والإفصاح عن المعلومات | الصحة والسلامة | المياه |
| | الأخلاقيات | التطوير والتعليم | التنوع الحيوي والاهتمام بالبيئة |
| المرونة التجارية | الإدارة المسؤولة لسلسلة التوريد | حقوق الإنسان | الانبعاثات |
| | إدارة المخاطر والمساواة والعمليات | | |

القطاعات وعامل الترجيح

قام فريق الجائزة بوضع تقييم ترحيحي على مستوى القطاعات بما يتوافق مع توجيهات مجلس معايير محاسبة الاستدامة، الذي يوفر معايير خاصة بكل قطاع تتعلق بالمسائل البيئية والاجتماعية والاقتصادية ومسائل الحوكمة على أرض الواقع. وسوف يأخذ عامل الترجيح بعين الاعتبار التحديات المتنوعة التي تواجهها القطاعات الصناعية المختلفة فيما يتعلق بقضايا الاستدامة المتنوعة.

بعد تقييم جميع أقسام الاستبيان ووضع نقاط الترجيح، سيتم إبلاغ جميع المنشآت بالدرجة النهائية على شكل نسب مئوية. وسيتم تطبيق هذا الإجراء أيضاً على قسم على حدة قبل تحديد نقاط الترجيح، وذلك لضمان قدرة المشاركين على مراجعة أدائهم في كل قسم على حدة. وهذا من شأنه أن يضمن إمكانية المقارنة للدرجة الكلية وكذلك مقارنة درجات الأقسام الفردية.

الجدول 1 تصنيفات قطاعات الصناعات وفقاً لمجلس معايير محاسبة الاستدامة

| الصناعات الاستخراجية ومعالجة المعادن | الأغذية والمشروبات | البضائع الاستهلاكية |
|--------------------------------------|--------------------|----------------------------------|
| البنية التحتية | الرعاية الصحية | الشؤون المالية |
| الخدمات | تحول الموارد | الموارد المتجددة والطاقة البديلة |
| | النقل | التقنية والاتصالات |

أنواع الأسئلة

تم إدخال تحسينات على استبيان الجائزة عبر السنين من أجل الوصول إلى هيكل أكثر دقة ووضوحاً. وتنسجم الأسئلة مع أطر العمل الدولية الرائدة في مجال الاستدامة، مثل المبادرة العالمية للتقارير، ومجلس معايير محاسبة الاستدامة، وأهداف التنمية المستدامة الموضوعة من قبل الأمم المتحدة، وقد تم تخصيصها أكثر بما ينسجم مع السياق السعودي من خلال مواضعها مع الركائز الأساسية لرؤية 2030 والمعايير الوطنية للاستدامة.

يتألف استبيان المستوى 1 من الأسئلة الرئيسية التي تهدف إلى تقييم الممارسات الأساسية عبر جميع المجالات البيئية والاجتماعية والاقتصادية والحوكمة، ومساعدة المتقدمين في وضع أساس لأداء الاستدامة لديهم. وتأتي العديد من الأسئلة في المستوى 1 على شاكلة أسئلة نعم/لا، أو أسئلة الاختيار من متعدد، وتنطوي على تقديم أدلة محدودة.

يصل إلى المستوى 2 المتقدمون المؤهلون حسب أدائهم في المستوى 1. يتشكل الهيكل التخطيطي من أسئلة متابعة مخصصة للمستوى 1 تهدف إلى التعمق في ممارسات المؤسسة، وتقييم نتائج وتأثيرات برامج المؤسسة واستراتيجياتها وغاياتها وأهدافها المستقبلية. على سبيل المثال، في الوقت الذي تطرح فيه أسئلة المستوى 1 سؤالاً عما إذا كانت المؤسسة تشارك في إجراءات لبناء قدرات ومهارات الموردين، فإن سؤال المستوى 2 قد يطلب من المؤسسة شرح هذه الإجراءات والفوائد الناتجة عنها.

نستعرض فيما يلي أنواع الأسئلة التي ستطرح على المتقدمين.

| نوع السؤال | مثال على السؤال | المعلومات المتوقعة | مثال على الرد |
|---|--|---|---|
| بيان الإجراءات التي اتخذتها منشأتك | ما الإجراءات التي تتخذها منشأتك لضمان تنوع بيئة العمل؟ | <ul style="list-style-type: none"> أسماء الإجراءات / المبادرات / البرامج المنفذة ذكر تفاصيل تلك الإجراءات، وكيف أنها تفيد المواهب السعودية في حياتهم المهنية على المدى الطويل وتحسين المهارات | <p>– "لضمان دعمنا لتوفير بيئة عمل داعمة للتنوع والاختلاف، أنشأت منشأتنا برامج تدريب داخلية للتنوع والمساواة والشمولية يشارك فيها جميع الموظفين. كما أعدنا برامج تدريب مهني تستهدف الشباب السعودي حديثي التخرج. ضمن كل برنامج، نضمن توظيف 50% من المتدربين الإناث و50% من الذكور لزيادة تنوع القوى العاملة لدينا. وتهدف التدريبات المهنية إلى تطوير الخلفية التشغيلية الأساسية للمواهب السعودية، وتزويدهم بالمهارات الأساسية اللازمة ليصبحوا مشرفين بارعين في أي تخصص يختارونه. كما توفر منشأتنا أيضاً فرصاً تدريبية دولية للموظفات للتقدم وتقلد المناصب القيادية. وتتوفر هذه الفرص على أساس سنوي، وتزود المديرين بمجموعة المهارات اللازمة لتعزيز المهارات القيادية والتنظيمية."</p> |
| توضيح الاستراتيجية ومدى مواكبة تلك الاستراتيجية | يرجى توضيح كيفية مواكبة استراتيجية الخاصة بمنشأتك مع | <ul style="list-style-type: none"> وصف الاستراتيجية بالتفصيل فيما يتعلق بخصائصها وأهدافها الرئيسية وكيفية ترسيخها داخل الشركة. | <p>– "تساعد استراتيجيتنا الرسمية لاستدامة الشركة في تحديد مجالات تركيز المؤسسة على مبادرات الاستدامة والأهداف والمقاييس ذات الصلة. وتشمل أيضاً توجيهات القيادة</p> |

| | | | |
|--|--|---|---------------------------------|
| <p>بشأن أهمية الاستدامة، واستراتيجية المنشأة فيما يتعلق بالاستدامة، وكيفية تطبيق الاستراتيجية على مختلف الإدارات في منشأتنا. هناك ثلاث ركائز أساسية لاستراتيجيتنا: النمو المستدام، وتهيئة قوى عاملة متنوعة وفعالة، ووضع برنامج قوي للصحة والسلامة."</p> <p>- "تتمتع منشأتنا بسياسة استثمار مجتمعي تتضمن دعم المبادرات التي تفيد المناطق الريفية، ولجنة توجيه الاستدامة لتحديد المبادرات التي يجب الاستثمار فيها. وبناءً على قرار اللجنة، قد تنفق المنشأة 50 ألف ريال و50 ساعة عمل على دعم المدارس في المناطق الريفية.</p> | <p>- شرح كيف تحدد منشأتك المبادرات التي يجب اتباعها أو دعمها، وعدد الموارد (من الريال، أو المنتجات، أو ساعات العمل) للإنفاق عليها.</p> | <p>استراتيجيتها العامة أو ارتباطها بها.</p> | |
| <p>- "تتمتع منشأتنا بإطار هرمي حيث يمكن للموظفين تصعيد الشكاوى إلى مديريهم، أو كبار المديرين، أو الموارد البشرية. ويجب الإبلاغ عن التظلم إلى المشرف المباشر للموظفين، دون خوف من التوبيخ. وستتم مناقشة التظلم مع المشرف، ومحاولة التوصل إلى اتفاق أو قرار عادل للموظف المعني. إذا لم يكن الموظف راضٍ عن تقديم التظلمات إلى المشرف، فإننا نسمح للموظفين بتقديم التظلمات إلى رئيس المشرف، أو إلى إدارة الموارد البشرية لكي يتم البت في التظلم في أفضل الظروف. وتستغرق هذه العملية عادةً ما يصل إلى 4 أسابيع، وتضمن رضا الموظف الذي رفع التظلم عن النتيجة التي تم التوصل إليها.</p> | <p>- اسم العملية (إن أمكن) وتوضيح الخصائص الأساسية - وصف العملية بالتفصيل من حيث الأداء والتطبيق والتأثير</p> | <p>يرجى بيان عملية الفصل في التظلمات داخل منشأتك.</p> | <p>بيان العملية</p> |
| <p>- "مستوى الإدارة العليا: 1. دورات القيادة والتطور 2. فرصة الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعات الوطنية والدولية الإدارة: 1. برنامج شهادة المدير 2. برنامج تطوير قادة المستقبل العاملون الآخرون الذين يتقاضون رواتب: 1. فصول المهارات التقنية 2. فصول تطوير مكان العمل، على سبيل المثال، مهارات إدارة الاجتماعات العاملون الذين لا يتقاضون رواتب: 1. برامج التدريب والتطوير في مهارات</p> | <p>- اسم التدريب المحدد وفرص التطوير المحددة التي تقدمها المنشأة في كل مستوى من مستويات التسلسل الهرمي</p> | <p>يرجى إكمال الجدول التالي بأمثلة عن تدريب الموظفين وفرص التطوير المهني المقدمة للقوى العاملة في كل منشأتك في كل مستوى من مستويات التسلسل الهرمي</p> | <p>إدخال البيانات في الجدول</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| <p>الاتصال والاحتراف 2. التدريب الوظيفي، والتدريب على الصحة والسلامة والأمن.</p> | | | |
| <p>Childpolicy.pdf – القسم ب (ص 34-43) Survey_questionnaire.pdf – القسم أ- ج، الصفحات 3 - 18 EmployeeSatisfaction_feedback.pdf – الصفحات 1 - 5 http://www.kkfeng.org/</p> | <p>- تقديم السياسة، يفضل أن يكون ذلك على شكل وثيقة مرفقة بطلب الترشح لجائزة الاستدامة، أو إرفاق الوثائق ذات الصلة التي تثبت بالدليل الطريقة المستخدمة، والإجراءات المتبعة في تنفيذ الاستراتيجية، وما إلى ذلك - تقديم رابط إلكتروني يحيل إلى السياسة و / أو الالتزام الذي تم التعهد به، أو المعلومات ذات الصلة، فقط في حالة عدم توفر الوثيقة. - إذا تعذر استيفاء أي من هذه الخيارات، يرجى توضيح سبب ذلك (إن أمكن)، أو الإشارة بـ "غير متوفر". - أشر إلى الصفحات ذات الصلة في الوثيقة المقدمة</p> | <p>يرجى توضيح سياسة المنشأة فيما يتعلق بعمالة الأطفال. أو إذا كانت منشأتك تقيس رضا الموظفين، يرجى تقديم المراجع الداعمة والإشارة إلى أرقام الصفحات ذات الصلة</p> | <p>إضافة السياسة والمراجع الداعمة</p> |
| <p>- "تحسين مهارات الموظفين: مهارات التدريب التي تهدف إلى مساعدة الموظفين في تعلم كيفية التعامل مع المعدات قد أدت إلى مهارات أعلى للموظف ونتائج تقييم أفضل. - تحسين رضا الموظفين: تدريب الموظفين بشكل منتظم أدى إلى تحسين مهاراتهم وأدائهم بشكل أفضل وأكثر كفاءة في عملهم، مما أدى إلى إنتاجية أعلى. وهذا يؤدي إلى ارتفاع معدل رضا الموظفين".</p> | <p>- اختر جميع المزايا التي تسري على شركتك، وشرح كيف أدى هذا الإجراء الخاص إلى هذه الميزة</p> | <p>ما الفوائد التي حققتها منشأتك نتيجة لاستثمارها في تدريب وتطوير الموظفين؟ يرجى الشرح. اختر أكبر عدد ممكن من الخيارات المنطبقة</p> | <p>شرح الفوائد والآثار</p> |

معايير التقييم

تقتضي الاستدامة من المنشآت تطبيق سياسات معينة تتيح لها تحقيق الاستدامة في عملها. والمعايير التالية هي معايير جوهرية لتحقيق التطلعات طويلة الأمد على النحو الذي يقضيه مفهوم الاستدامة وسيتم تقدير هذا في تقييم الاستدامة تبعاً لذلك:

تطبيق سياسات لمعالجة قضايا الاستدامة



يجب على المنشآت التصدي لقضايا الاستدامة، مثل القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، مع تطبيق سياسات معينة متأصلة في نموذجها التجاري وثقافتها التجارية.

أن تنسجم استراتيجيات الاستدامة التي تتبناها المنشأة مع استراتيجية العمل التجاري ويجب أن تكون سياسات الاستدامة التي تتبناها المنشآت مخصصة للمنشأة بعينها، وبالتالي تكون منسجمة مع الاستراتيجية الكلية للعمل التجاري الذي تمارسه المنشأة ومع الكفاءات الجوهرية للمنشأة.



تفاصيل المبادرات والبرامج المرتبطة بتنفيذ الاستراتيجية



يجب ذكر تفاصيل مبادرات/برامج الاستدامة بشكل واضح ودون أي لبس فيها في الوثائق ذات العلاقة.

قياس ورصد نتائج المبادرات والبرامج



تعتبر عملية مراقبة ورصد المخرجات وكذلك الآثار أمراً حيوياً لنجاح استراتيجية المنشأة فيما يتعلق بتحقيق الاستدامة. وبالتالي، يجب توفر الوثائق المتعلقة برصد وقياس المخرجات وكذلك جمع أية بيانات ذات صلة بذلك.

الشفافية في إعداد تقارير النتائج والمخرجات



يجب تعميم ونشر التزام المنشأة واستراتيجيتها وسياساتها بشكل واضح ويجب أن تكون الوثائق التي تبين ذلك متاحة للجهات الرئيسية ذات العلاقة إضافة إلى رفع تقارير دورية ومحدثة حول آثار ومخرجات تلك السياسات. ويعد هذا أمراً جوهرياً لترسيخ المصداقية والثقة والمحافضة عليهما مع الجمهور ("رخصة اجتماعية للعمل") ومع الجهات الرئيسية ذات العلاقة.

التزام طويل الأمد تجاه قياس الاستدامة والأداء



الاستدامة هي عملية تتميز بطبيعتها بالاستمرارية المتأصلة. وهكذا، فإن الالتزام طويل الأمد باستراتيجية ما للاستدامة وفتح آفاق طويلة الأمد لوضع السياسات والإجراءات التي تضمن تحقيقها هو أمر أساسي لخلق أثر مستدام وضمن تحقيق الاستدامة على المدى البعيد. وهذا يشمل الاحتفاظ بسجلات طويلة الأمد ورصد الآثار والمخرجات المتعلقة بسياسات الاستدامة، ووضع مؤشرات لقياس الأداء، وكذلك التفاني في العمل على تحقيق الأهداف والغايات ذات الصلة.

الامتثال لأفضل الممارسات في إعداد التقارير ومعايير الاستدامة

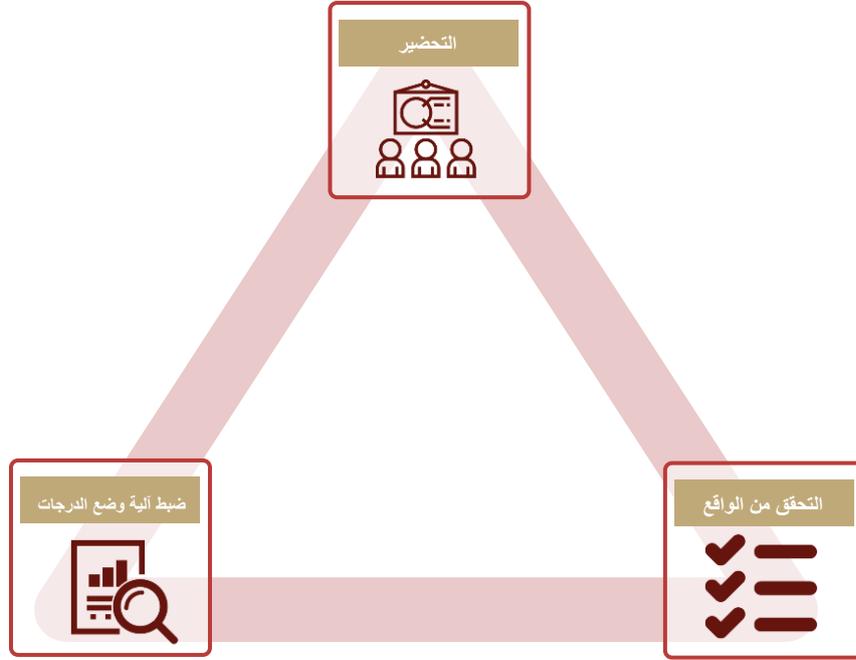


هناك عدد من أطر العمل الدولية والإقليمية التي تضمن تطبيق عملية رفع تقارير فعالة وشاملة فيما يتعلق باستراتيجية الاستدامة الخاصة بمنشأة ما. وإن التقيد بأطر العمل هذه، إن أمكن، من شأنه أن يضمن تطبيق الممارسة المثلى في كل من عملية رفع التقارير وتنفيذ السياسات.

وباتباع هذه المعايير، تتيح إستمارة الترشيح لخبراء المنهجية تقييم أداء منشأة مشاركة ما من حيث الاستدامة بشكل موضوعي. توضح الأشكال التالية كيف تقيم إستمارة الترشيح مدى التقيد بهذه المعايير بموضوعية.

ضمان الجودة

لضمان المصداقية والشفافية في جائزة الاستدامة، تطبق كل من مؤسسة الملك خالد وشركة أكاونتبليتي عملية ضبط جودة صارمة وشاملة. مخطط المعلومات البيانية والوصف أدناه يفسر العملية التي تتكون من ثلاث مراحل لضمان دقة الدرجات ككل.



1. **التحضير** - تنفيذ تدريب مكثف لمحلي الجائزة في منهجية الاستدامة، بما ذلك الإعلان عن أي تعارض في المصالح، وتوقيع اتفاقيات عدم الإفصاح، والتدريب على معايير التقييم وإجراء مراجعات للطلبات المستكملة.
2. **ضبط آلية وضع الدرجات** - إجراء تحليل تبايني للنتائج لتحديد أية فروقات في الدرجات (حسب المحلل، والقطاع، والتاريخ، والموقع).
3. **التحقق من الواقع** - يتم رفد أسئلة المجال الرئيسي في إطار العمل بأدلة مستقلة. يتم تنفيذ زيارات ميدانية إلى الربع الأعلى تقييماً من المنشآت المتقدمة، لتكون هذه الزيارات بمثابة عملية لضبط الجودة لضمان دقة البيانات المقدمة.

السرية

سيتم استخدام جميع المعلومات التي يقدمها المشاركون لأغراض تقييم الاستدامة ولن يطلع عليها سوى لأغراض التقييم الذي تنفذه مؤسسة الملك خالد ومؤسسة أكاونتا بلتي والمنشآت ذات العلاقة. ولن يتم تشارك هذه المعلومات مع أي طرف ثالث. ولضمان سرية المعلومات، فقد وفرنا اتفاقية عدم الإفصاح لجميع المشاركين في تقييم الاستدامة المعنيين. ستكون الدرجات الفردية متاحة فقط للمنشآت ذات العلاقة وكذلك لمؤسسة الملك خالد وشركة أكاونتا بلتي لأغراض هذا التقييم. وستكون درجات المنشأة الرائدة على مستوى الاستدامة متاحة للعامه حيث أنها مشمولة في بطاقات أداء المشاركين لجميع المنشآت المشاركة. لكن لن يتم الكشف عن الدرجات الفردية لجميع المشاركين الآخرين.

سيتم تجميع الدرجات والبيانات لحساب المتوسطات الكلية ومتوسطات كل قطاع، وستكون هذه البيانات متاحة للمنشآت المشاركة. ويمكن استخدام البيانات العامة التي يتم تجميعها حول استبيان وتقييم هذه السنة في المراسلات المتعلقة بالاستدامة. ويمكن للمنشآت الإفصاح بشكل ذاتي عن بيانات أدائها في أي من مراسلاتها الخاصة التي تجريها إذا ما أرادت ذلك.

معلومات التواصل

ممثل جائزة الملك خالد

kkasa@kkf.org.sa

ممثل شركة أكاونتابيليتي

kkf@accountability.org