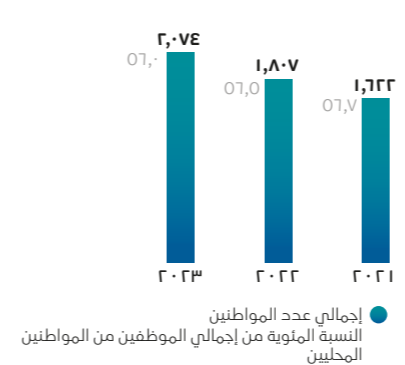


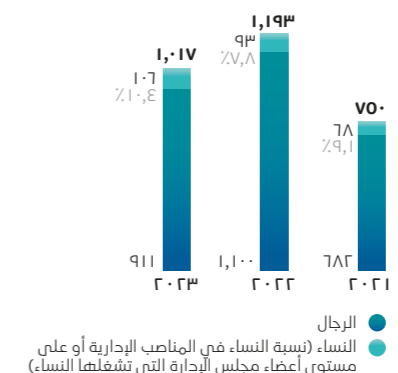
المجتمع الموظفون

رأس المال البشري

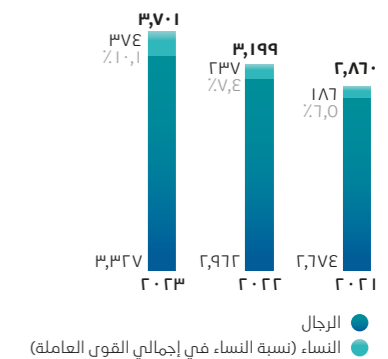
المواطنون المحليون



المدرء وأعضاء مجلس الإدارة



الموظفون بدوام كامل



استراتيجية أكوا باور الجديدة للتعامل مع رأس المال البشري

تلتزم أكوا باور بخطة نمو طموحة للغاية، ولتحقيق النجاح فإنها تعتمد على المواهب الحالية بالإضافة إلى اجتذاب مواهب جديدة لتنمية إجمالي القوى العاملة التي تزيد عن ٣,٧٠٠ وصولاً إلى أكثر من ١٠,٠٠٠ بحلول عام ٢٠٣٠. ولا يقتصر الهدف على زيادة عدد الموظفين فحسب، وإنما يتعداه ليشمل تطوير المزيج الصحيح من المهارات والخبرات المطلوبة لدعم النمو في الأوساط، حيث تعمل المنظمة على تحقيق أهدافها الطموحة لعام ٢٠٣٠. وكجزء من هذه الرحلة، ترى أكوا باور أن المدرء في المستوى المتوسط لديها يمثلون عوامل تمكين رئيسية بحكم أنهم الأقرب إلى العمليات التشغيلية. ومن خلال تمكين هؤلاء المدرء، ستمتكن القيادة من تفويض المزيد من المهام، مع تطوير جيل متمكن من قادة المستقبل.

كان عام ٢٠٢٣ عامًا آخر ناجحًا لشركة أكوا باور، وكما هو الحال دائمًا، يُعزى هذا النجاح إلى التزام الفريق بأكمله ومواهبه وطاقته. كان العام أيضًا مهمًا لأننا أجرينا إعادة تقييم شاملة من الأساس إلى القمة لكيفية إدارتنا لموظفينا عبر إجراء مراجعة شاملة لوضعنا الحالي واحتياجاتنا المستقبلية فيما يتعلق بالتوظيف والاحتفاظ بالمواهب وتحفيزهم لتعزيز الأداء.

تستلزم استراتيجية النمو الجديدة للشركة عملية تطور ملحوظة تبدأ ببرنامج "أكوا باور ٢٠٠" والتي يؤدي الموظفون فيها دور عامل التمكين الحاسم للنجاح. ولضمان امتلاكنا للمواهب المناسبة في الوقت المناسب، أدركت الإدارة العليا ومجلس الإدارة الحاجة إلى التركيز على موظفينا وأقروا استراتيجية الموظفين للفترة ٢٠٣٠-٢٠٣٣.

استراتيجيتنا لرأس المال البشري تركز وترتكز على ثلاث ركائز: القدرة، والثقافة، والمرونة، والتي تتماشى بشكل جيد مع رؤية السعودية ٢٠٣٠ لوطن طموح، واقتصاد مزدهر، ومجتمع نابض بالحياة.

تم تصميم استراتيجية رأس المال البشري ٢٠٢٣-٢٠٣٠ لجذب المواهب والاحتفاظ بها وإلهامها لتنفيذ استراتيجية أعمالنا مع زيادة تعزيز القيمة المقترحة لموظفي أكوا باور. مع اشتداد وتيرة التنافس على المواهب في قطاع الطاقة المتجددة، سيكون من الضروري لشركة أكوا باور أن تميز علامتها التجارية كجهة عمل عن منافسيها.

إن الهدف من استراتيجية رأس المال البشري هو تطوير وإيصال علمتنا التجارية كجهة عمل لرفع مستوى القوى العاملة الحالية لدينا من خلال فرص التدريب والتطوير، وجذب أفضل المواهب من خلال عرض القيمة المعزز للموظفين.



ولا تلتزم المؤسسة بتطوير القوى العاملة الداخلية لديها فحسب، بل تشارك أيضًا في بناء المواهب والارتقاء بها في المجتمعات التي تعمل فيها من خلال الشراكة مع معاهد التدريب المحلية. ويعد التدريب عنصرًا جوهريًا في خططنا، ونواصل دعم أكاديمية الطاقة والمياه، التي تقوم حاليًا بتدريب حوالي ٨٠٠ خريج.

نحن ملتزمون بزيادة التنوع وإشراك النساء في برامج التطوير لدينا، مع مراعاة إتاحة الفرصة للمرشحين من ذوي الخلفيات المتنوعة أثناء التوظيف وترقية الزملاء على أساس الجدارة لتأسيس قوة عاملة قوامها التنوع. كما تعمل الشركة أيضًا على تكثيف توظيف الوظائف لدينا في الإثنى عشر بلدًا التي نتواجد فيها. وفي إطار جهودنا في هذا المجال، فقد حققنا بالفعل معدل توظيف مرتفعًا في جميع البلدان، باستثناء البحرين والإمارات العربية المتحدة، حيث نلتزم بتحسين من خلال تنفيذ استراتيجيتها الخاصة برأس المال البشري.

مع نمو المؤسسة ودخولها أسواقًا جديدة، سيكون من المهم تحديد الثقافة التي تطمح أكوا باور إلى تعزيزها، ومن الضروري أن تتميز تلك الجهود بعلامة تجارية قوية وقيم مقبولة بشكل عام. وللشروع في هذه العملية، اتخذنا الخطوة الأولى لتحديث مكانتنا الرئيسية إلى بيئة ذات مخطط مفتوح، وقد ساعد ذلك في تعزيز التعاون والشعور بثقافة الانسجام بين جميع مكونات أكوا باور.

يضم كل موضوع من الموضوعات الثلاثة التي تغطيها استراتيجية رأس المال البشري برامج ومشاريع محددة تمثل جزءًا منها لتمكين جهودنا لإحداث التحول إلى جهة عمل عالمية معترف بها كشركة رائدة في تشجيع الابتكار ودعم ريادة الأعمال، ومكان تلقى فيه المواهب، والرعاية، والتطوير، والمكافأة.

ريادة التحول الطموح للطاقة
تستهدف أكوا باور زيادة عدد
رأسمالها البشري ليصل إلى أكثر
من ١٠ آلاف موظف وموظفة
بحلول عام ٢٠٣٠.



سيؤدي تنفيذ مبادرات استراتيجية الأفراد إلى تحويل أكوأ باور إلى جهة دافعة للابتكار والنمو



إطار أسباير (ASPIRE) لإدارة الأداء

في عام ٢٠٢٣، الكفاءات السلوكية في عملية إدارة الأداء لدفع نظام مكافآت ثابت يركز على الأداء في الشركة. تم دمج إدارة الأداء الكاملة، بدءاً من تحديد الأهداف وحتى المراجعات، في منصة واحدة موحدة متاحة لجميع الموظفين.

طورنا من عملية إدارة تقييم الأداء الجديدة لدينا المعروفة باسم أسباير (ASPIRE)، والمصممة خصيصاً لشركة أكوأ باور لتشمل العاملين لدينا في "نوماك" في عام ٢٠٢٣. و أدى ذلك إلى عملية متكاملة في إدارة الأداء المؤسسي للشركة، مما يسمح لنا بتقييم المواهب ومكافأتها بطريقة متنسقة. ولزيادة تعزيز العملية؛ دمجتنا

تمكين رأس مالنا البشري لتحقيق النجاح

تحقيقاً لأهدافنا الخاصة بالتحول في مجال الطاقة، نعتمد على مجموعة من المواهب التي تعكس الطبيعة المتنوعة لتليات عملنا ومكانه. كي تتمكن من تقديم خدمة أفضل للمجتمعات التي نعمل فيها، يتمثل هدفنا في خلق ثقافة شاملة يتمتع الموظفين فيها بمشاعر الانتماء والتقدير.

تدرك أكوأ باور أن التنوع له أبعاد عدة، تشمل على سبيل المثال لا الحصر، التصل العرقي والانتماء العرقي والجنس والعمر والدين واللغة، والتعليم، والخلفية الاجتماعية والاقتصادية.

في عام ٢٠٢٣، بلغ إجمالي رأس المال البشري العامل لدينا ٣,٧٠١ موظف (٣,١٩٩ موظفًا في عام ٢٠٢٢)، منتشرين في ١٢ دولة.

تشمل معايير محاسبة الموظفين لدينا الموظفين الدائمين بدوام كامل (في أكوأ باور ونوماك)، باستثناء الموظفين العاملين في شركات المشاريع أو الموظفين/المتعاقدين لفترات قصيرة. سابقاً، واستناداً إلى طريقة المحاسبة القديمة، رفعنا تقاريرنا بما يفيد بوجود إجمالي موظفين بدوام كامل لعامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢١ بـ

٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١
٣,٧٠١	٣,١٩٩	٢,٨٦٠
٣,٣٢٧	٢,٩٦٢	٢,٦٧٤
٣٧٤	٢٣٧	١٨٦
٪١٠,١	٪٧,٤	٪٦,٠
١,٠١٧	١,١٩٣	٧٥٠
٩١١	١,١٠٠	٦٨٢
١٠٦	٩٣	٦٨
٪١٠,٤	٪٧,٨	٪٩,١
٢,٠٧٤	١,٨٠٧	١,٦٢٢
٪٥٦,٠	٪٥٦,٠	٪٥٦,٧

الموظفون حسب الفئة العمرية

٢٠٢٣	٢٠٢٢
٪٢١,٨٦	٪١٩,٥١
٪٦٧,٣٩	٪٧٠,٢١
٪١٠,٧٥	٪١٠,٢٨

دوران الموظفين

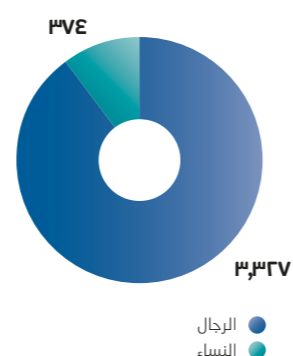
٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١
٪٨,٥	٪٩,٦	٪١٤,٣
٪٨,٤	٪٩,٥	٪١٤,٦
٪٩,٦	٪١١,٤	٪٩,٧
٪١٠,٠	٪٩,٠	٪٩,٠
٪٨,٢	٪٩,٩	٪١٤,٧
٪٧,٥	٪٩,١	٪٢٤,٣

الدولة	عدد الموظفين	السكان المحليين	المغتربين	نسبة التوطين
أذربيجان	-	-	-	-
مملكة البحرين	٨١	٤٣	٣٨	٪٥٣,١
الصين	٤٦	٤٦	٠	٪١٠٠,٠
جمهورية مصر العربية	٣١	٢٩	٢	٪٩٣,٥
أثيوبيا	-	-	-	-
المملكة الأردنية الهاشمية	١٦	١٤	٢	٪٨٧,٥
المملكة المغربية	١٩٨	١٩٤	٤	٪٩٨,٠
عُمان	٢٣٧	١٩٢	٤٥	٪٨١,٠
المملكة العربية السعودية	١٨٦٣	١٢٩١	٥٧٢	٪٦٩,٣
جنوب أفريقيا	٩٦	٩١	٥	٪٩٤,٨
تركيا	٦٦	٦٦	٠	٪١٠٠,٠
الإمارات العربية المتحدة ^١	١٠٠٠	٤٩	٩٥١	٪٤,٩
جمهورية أوزبكستان	٥٩	٥٢	٧	٪٨٨,١
فيتنام	-	-	-	-
إندونيسيا	٨	٧	١	٪٨٧,٥

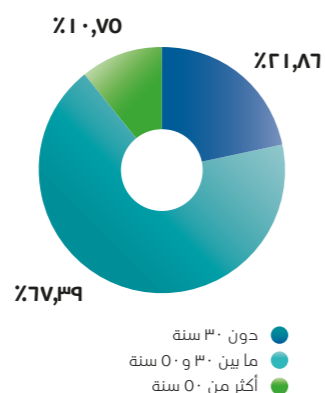
يوضح الجدول التالي التزام أكوأ باور بتطوير واستخدام المواهب المحلية، ونتيجة لذلك تتمتع الشركة بمستوى عالٍ من التوظيف المحلي في المجتمعات التي نعمل فيها.

الاستثناء الوحيد لذلك هو مملكة البحرين حيث عملنا على استكشاف مجموعات إضافية من المواهب لدمجها في استراتيجية استقطاب المواهب لدينا، فضلاً عن الإمارات العربية المتحدة التي تستضيف المقر الدولي لشركة أكوأ باور.

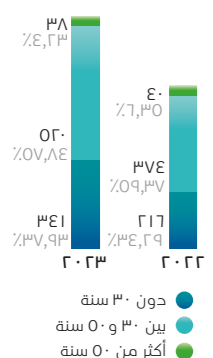
الموظفون حسب الجنس



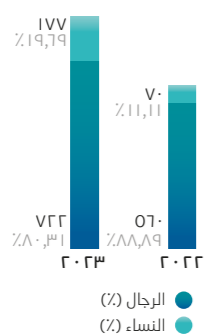
الموظفون حسب العمر



نسبة التوظيف حسب العمر



نسبة التوظيف حسب الجنس



^١ ٪٨٨ من سكان الإمارات غير إماراتيين.

مشاركة الموظفين – استقطاب العاملين لدينا والاحتفاظ بهم وتطوير قدراتهم

تماشيًا مع استراتيجيتنا الجديدة لإدارة رأس المال البشري، فإننا نركز أيضًا على توفير تجربة مرضية ومجزية للموظفين، مع تحقيق الهدف النهائي المتمثل في تكوين مجموعة موحدة من المواهب. لدينا الآن نظام عالمي واحد لمعلومات الموارد البشرية،

مع إمكانات الخدمة الذاتية للموظفين والمديرين، مدعومًا بقاعدة بيانات معرفية تتيح للموظفين الوصول بسهولة إلى المعلومات المطلوبة وتزويدهم بالقدرة على خدمة معظم احتياجاتهم بشكل مستقل، دون أي إجراءات للمتابعة.

تدريب الموظفين وتطوير قدراتهم

بينما تشرع المؤسسة في مرحلة رائعة من النمو والتوسع الطموح، فمن المهم إدراك الدور المحوري الذي يلعبه تطوير قادة المستقبل لدينا في نجاحنا. لذلك من المهم رعاية قادتنا وتحويلهم، على الصعيدين الشخصي والمهني. في عالم الأعمال اليوم، تعد القيادة الفعالة أكثر من مجرد مهارة، بل هي ضرورة استراتيجية.

لتحقيق النمو المخطط له والتأكد من أننا نستعين بالكفاءات المتواجدة معنا، أطلقنا العديد من برامج القيادة لتطوير وتمكين قادة الغد لدينا.

٣٢,٥٤٩
إجمالي ساعات التدريب
قُدمت في عام ٢٠٢٣

برنامج تسريع القيادة

حرقًا على تنمية المواهب الداخلية لدينا، تم تصميم هذا البرنامج لتسريع القيادة وبناء قدرات قوية.

ويمثل برنامج تسريع القيادة مبادرة تطوير متخصصة ومكثفة، تم تصميمها لتحديد ورعاية وتسريع الأفراد ذوي الإمكانيات العالية داخل أكوا باور.

وهو يستهدف الموظفين ذوي الإمكانيات العالية في مستوى الإدارة المتوسطة الذين تم تحديدهم على أنهم يتمتعون بالقدرة على تولي أدوار قيادية أو إحداث تأثير كبير في نموهم.

ويهدف البرنامج إلى إعداد المشاركين لزيادة المسؤولية والمناصب القيادية في إطار زمني أقصر مما قد يسمح به التقدم الوظيفي التقليدي. ويركز البرنامج على مناصب قيادية في أكوا باور، وهما مسؤول الإدارة التنفيذية ومدير عام المحطة. من خلال هذا البرنامج، يستطيع المشاركون التعاون على نطاق واسع والاستفادة من الخبراء والموجهين والمديرين، وفرص التفاعل والتواصل بشكل وثيق مع كبار المسؤولين القياديين والمديرين التنفيذيين. وهو برنامج مدته ١٢ شهرًا، ويتم تقديمه بالشراكة مع هالت أي اف (Hult EF).

برنامج تحويل القيادة التنفيذية (البرنامج الرئيسي)

يمثل هذا البرنامج فرصة فريدة مصممة لتمكين القادة من التنقل في المستقبل. ومع شروع القادة في هذه الرحلة التحويلية، يتم تمكينهم من تشكيل تعلمهم وتشجيعهم على اغتنام الفرص المتاحة لهم لزيادة صقل مهاراتهم القيادية وتعزيز النمو الداخلي.

كجزء من البرنامج، سوف يسجل المشاركون في أربع وحدات تجريبية تعقد في بلدان مختلفة (سويسرا والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة) على مدى ثمانية أو تسعة أشهر. تغطي كل وحدة تجريبية مواضيع محددة تم تصميمها بشكل مشترك من قبل أعضاء هيئة التدريس في كلية أي ام دي (IMD) للأعمال وقادة أكوا باور. بين كل وحدة تجريبية هناك جلسات يقودها الرئيس التنفيذي (CEO Coffee Chats) وجلسات تقودها لجنة الإدارة (MC Roundtable) وجلسات يقودها متحدثون ضيوف خارجيون. بالإضافة إلى ذلك، هناك تدريب تنفيذي فردي ومشاركات تدريب جماعي وندوات عبر الإنترنت مع أعضاء هيئة التدريس في كلية أي ام دي (IMD) للأعمال.

بعد الدورة، سيكون لدى المشاركين موجه قيادي لمدة عام واحد لدعم تعلمهم المستمر ونموهم الوظيفي داخل المؤسسة. يتطلب البرنامج التفاني والالتزام من جانب المشاركين، ويحظى بكامل الدعم من طرف الإدارة العليا وأعضاء الفريق المختص بالأفراد والثقافة، كما يعددهم لحوارنا رفيعة المستوى كجيل قادم من القادة.

برنامج تطوير الخريجين الجديد

تم تجديد برنامج تطوير الخريجين الحالي ليتوافق مع الاحتياجات المستقبلية لبناء جيل من أصحاب المواهب للمستقبل. وسيكون برنامجًا مدته عام يستهدف الخريجين الجدد ويهدف إلى تعزيز نموهم المهني وتزويدهم بالمهارات اللازمة للتفوق في مجالات تخصصهم. ويجمع البرنامج بين المهام أثناء العمل، والتناوب بين الوظائف، والتعلم الشخصي الرسمي، والتعلم الاجتماعي غير الرسمي بما في ذلك التدريب والتوجيه من خبراء أكوا باور، وفعاليات الاحتكاك بالسوق العملي، بالإضافة إلى مشروع التخرج لحل تحديات الصناعة الحرجة التي تواجهها أكوا باور. ومن خلال الشراكة مع شركة بي تي اس (BTS)، قامت الشركة بتطوير برنامج مخصص يستهدف خمس قدرات رئيسية:

- قيادة الذات
- قيادة نجاح المشاريع
- التعاون عبر المؤسسة
- الإسهام في ثقافة الابتكار
- خلق قيمة لشركة أكوا باور من خلال فهم نموذج أعمالها

سيتم أيضًا تحديد أهداف عمل للخريجين مع تقييم أدائهم على أساس ربع سنوي. كما سيتم إجراء تقييم نهائي في نهاية البرنامج لتقييم مدى استعدادهم العام لتولي دور دائم ضمن وظائفهم.

شراكة أكوا باور الناجحة مع لينكد إن (LinkedIn)

يعد التعلم المستمر أمرًا بالغ الأهمية لضمان بقاء مواهبنا مندمجة ومواكبة التطورات الأخيرة. توفر لنا شراكتنا مع لينكد إن (LinkedIn) أكثر من ١٥,٠٠٠ مصدر تعليمي رقمي حول العديد من المواضيع، بما في ذلك مهارات الأعمال والقيادة وإدارة العمليات والتدريب على الامتثال للإدارة المالية والأدوات.

في عام ٢٠٢٢، زاد استخدام برنامج التعلم القائم على لينكد إن (LinkedIn) بنسبة ١٣٪. وقد استكمل أكثر من ٩٠ موظفًا ٣٩ دورة خارجية أو وحدات تعليمية عبر الإنترنت، محققين إجمالي ٢٢,٥٠٧ ساعة تعليمية.

- بيانات شراكة لينكد إن (LinkedIn) لعام ٢٠٢٣:
- تم تفعيل ٧٤٣ رخصة من إجمالي ١٠٠٠ رخصة للموظفين.
- قام موظفو الطاقة والتشغيل والصيانة بتسجيل الدخول ٢,٢٩٨ مرة، بمتوسط أربع عمليات تسجيل دخول لكل مستخدم.
- الموظفون المسجلون في ١,٢٧٦ دورة.
- أكمل ٣١٣ موظفًا ٦٧٦ دورة.
- قضى الموظفون ٩٦٤ ساعة تعلم.
- استخدم الموظفون أكثر من ٤٠ دورة تدريبية على لينكد إن (LinkedIn) لإنشاء "رحلات تعليمية".

ريادة التحول
الطموح للطاقة
تطمح "أكوا باور" كي تكون أفضل جهة
عمل في المنطقة

مزايا الموظفين

بالإضافة إلى المزايا القانونية، فإن جميع موظفينا مؤهلون للحصول على مكافأة كل عام، اعتمادًا على أداء الفرد والشركة.

ونظرًا لأننا نطمح إلى أن نكون أفضل جهة عمل في المنطقة، وحرصًا منا على دعم الاحتياجات المختلفة لطبيعة حياة موظفينا، فقد وضعنا اللمسات النهائية على حزمة من المزايا المرنة في عام ٢٠٢٣ ليتم طرحها في عام ٢٠٢٤. يمكن تصميم المزايا لتناسب كل فرد لتلبية احتياجاته وتعظيم قيمته بالكامل، وتشمل ما يلي:

- التأمين الطبي للوالدين
- الدعم التعليمي للدرجات والشهادات
- برامج الرفاه

- دعم خدمات الرعاية النهارية
- دعم الاتصال
- النقل والنفقات المتعلقة بالمركبات

كما نقدم أيضًا العديد من البدلات الأخرى للسكن والنقل ورسوم المرور والسفر والهواتف الجوالة لجميع موظفينا.

قامت الشركة أيضًا بمواءمة العديد من المنافع عبر خطوط الأعمال المختلفة في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي، ما حقق أثرًا يمس أكثر من ٢٥٠٠ موظف، ومكّن المؤسسة من نشر المواهب وتخصيصها بسهولة، مع ضمان العدالة الداخلية.

الصحة والسلامة

قطعت أكوا باور في عام ٢٠٢٣ م، خطوات جادة في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة، مسترشدة بالتزامها الشامل بتجسيد المساءلة في صميم عملياتها التشغيلية، وتمكنت بتضافر الجهود التي تقودها اللجنة التنفيذية للصحة والسلامة وفريق عمل السلامة الشاملة من وضع مؤشرات مرجعية جديدة في مجال السلامة والرفاهية، على مستوى الشركة ومشاريعها.

في عام ٢٠٢٣، جعّنا

٧٢

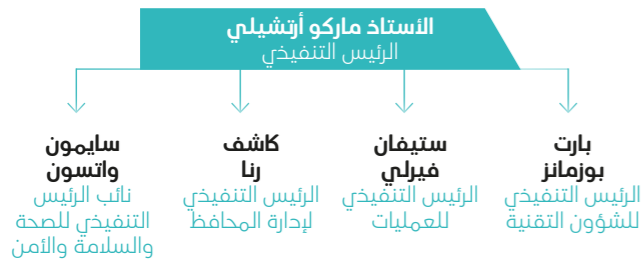
مليون ساعة عمل

ومعدل حوادث مهذرة للوقت يبلغ ٠,٠١ في أكثر من ٨١ موقعاً تابعاً لنا (مواقع البناء والتشغيل) في ١٢ دولة.

التطلع إلى عام ٢٠٢٤

مع اقتراب العام ٢٠٢٤، تستعد أكوا باور لتطوير النجاحات التي حققتها خلال ٢٠٢٣. وسنركز على مواصلة تعزيز أدوات الصحة والسلامة والأمن والبيئة الرقمية، وتوسيع نطاق نشر تقنية الذكاء الاصطناعي من شركة العين الثالثة (ThirdEye AI)، ومواصلة

اللجنة التنفيذية للصحة والسلامة والأمن والبيئة



تلتزم شركة أكوا باور بهدف القضاء على إصابات مكان العمل. تقود هذا الالتزام اللجنة التنفيذية للصحة والسلامة، المؤلفة من كبار المديرين التنفيذيين الذين يتقدمون الصفوف في مجال تعزيز ثقافة السلامة في جميع أنحاء المؤسسة. وتضم هذه اللجنة، التي تجتمع كل أسبوعين، الرئيس التنفيذي، والرئيس التنفيذي للعمليات، والرئيس التنفيذي لإدارة المحافظ، والرئيس العالمي للصحة والسلامة والبيئة. ويتمثل دورهم في تقييم أداء الصحة والسلامة والأمن والبيئة بشكل منتظم وقيادة مبادرات السلامة على مستوى الشركة، وتوفير التوجيه الاستراتيجي.

وقد أطلقت اللجنة عدة مبادرات رئيسية، مثل اختبار برنامج السلامة القائم على السلوك، وضمان فعالية إجراءات فريق عمل السلامة، والقيام بالتفتيش الصارم على المتعهدين. كما تركز المبادرات أيضًا على تحسين خطط الصحة والسلامة والأمن والبيئة في مجال الهندسة والمشتريات والبناء وزيادة المشاركة فيها، وفرض سياسة عدم التسامح التامة، وتعزيز ثقافة السلامة

النهج النشط لفريق السلامة:

في عام ٢٠٢٢، تم تأسيس فريق عمل عالمي للصحة والسلامة لتعزيز ثقافة السلامة في شركتنا. وقد حدد فريق العمل تسعة عناصر رئيسية، تم بموجبها تحديد ٤٢ إجراءً للتنفيذ على مستوى الشركة والمشروعات في عام ٢٠٢٣. وتتألف هذه الإجراءات من تسعة عناصر رئيسية، تتضمن إجراءات ومبادرات رئيسية، هي:

- تحديث إجراءات الصحة والسلامة والأمن والبيئة: قمنا بمراجعة وتحديث إجراءات الصحة والسلامة والأمن والبيئة بما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية. تم تحويل المحتويات الأساسية من هذه المستندات إلى ملخصات قصيرة ومقاطع فيديو ثنائية اللغة لتوفير إمكانية الوصول والفهم على نطاق أوسع عبر المؤسسة.
- نظام تصريح العمل: خضع نظام تصريح العمل في مجالات البناء والتشغيل للمراجعة والتحديث. عُين منسق لتصاريح العمل، وتلقت الوظائف المختصة بتصاريح العمل في المواقع تدريب وإعادة تفويض لتعزيز إدارة العمل الآمن.
- إدارة الهندسة والمشتريات والبناء: قامت شركة أكوا باور بتفصيل الحد الأدنى من المتطلبات لمقاولي الهندسة والمشتريات والبناء في وثيقة جديدة لمواصفات سلامة المالك. تُدَوّن هذه المعايير في عقود الهندسة والمشتريات والبناء الجديدة، حيث يتم تثقيف مقاولي الهندسة والتوريد والبناء

حول توقعات شركة أكوا باور فيما يتعلق بالصحة والسلامة والأمن والبيئة من خلال ورش عمل على مستويات الشركة والإقليمية وإدارة المشاريع.

- مشاركة القيادة: قام المسؤولون القياديون في الشركة ووحدة الأعمال وقادة المشاريع في أكوا باور بتوثيق المشاركة في إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة، والتي تتضمن إجراء جولات سلامة، وزيارات للمواقع، وعمليات التوقف بعد وقوع حوادث، ودمج لحظات السلامة في الاجتماعات.
- التدريب والكفاءة: تم اعتماد نهج شامل لتعزيز كفاءة الصحة والسلامة، والأمن، والبيئة. وشمل ذلك إرساء الحد الأدنى من مسارات الكفاءة في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة، وتدريب القادة على قيادة السلامة، والمشرفين التنفيذيين في تحديد المخاطر وسلطة إيقاف العمل. بالإضافة إلى ذلك، تم تطوير حزم تعريفية رقمية قياسية للصحة والسلامة والأمن والبيئة لفئات الموظفين المختلفة.
- التواصل المنظم: تم تعزيز اتصالات السلامة على مستوى الشركة. يتضمن ذلك تحديد ١٢ قاعدة لإنقاذ الحياة، وصياغة ميثاق الصحة والسلامة والأمن والبيئة للإدارة، ونشر نظام رقمي مجهول لإعداد التقارير المتعلقة بتلك الجوانب لتشجيع الأداء الآمن وإعداد التقارير السلوكية.

- **مبادرات السلامة القيادية:** مبادرات السلامة القيادية: لعبت لجنة السلامة التنفيذية، التي تضم كبار المديرين التنفيذيين، دورًا محوريًا في تعزيز ثقافة السلامة والمساءلة في أكوا باور. وقد أسهمت اجتماعاتهم الإستراتيجية نصف الدورية وتنفيذ المبادرات الرئيسية مثل برامج السلامة القائمة على السلوك في تعزيز معايير السلامة في أماكن العمل لدينا بشكل كبير.
- **النهج النشط لفريق السلامة:** أدى تحديد الفريق لتسعة عناصر رئيسية لتعزيز السلامة إلى تنفيذ ٤٢ إجراء. وتراوحت هذه الإجراءات بين تحديث إجراءات الصحة والسلامة والأمن والبيئة وتحديد نظام تصريح العمل وتكثيف مشاركة القيادة في إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة، والتي تسهم جميعها في غرس ثقافة سلامة قوية.
- **التحول الاستراتيجي نحو المساءلة في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة:** شهد عام ٢٠٢٣ تحولاً نموذجيًا في إستراتيجية الصحة والسلامة والأمن والبيئة لدينا، حيث انتقلنا من مقاييس الإصاية التقليدية إلى نهج قائم على المساءلة. وكانت عملية إعادة التنظيم الاستراتيجية، التي تركز على السلامة القائمة على الأفراد والإدارة الاستباقية، أساسية في ترسيخ ثقافة السلامة والمسؤولية.

مراجعة الاستخدام المجتمعم

- التوظيف والتكامل: تم التأكيد على مشاركة الصحة والسلامة والأمن والبيئة في الأدوار الرئيسية للتوظيف في مشاريع البناء. وتتم معالجة الاحتياجات التدريبية المحددة في برامج التطوير الفردية بناءً على مسارات الكفاءة التي تم تطويرها في مجال الصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة.
- تدابير المساءلة: تم وضع الوثائق والتدابير الخاصة بمكافأة الموظفين ومساءلتهم عن أداء الصحة والسلامة والأمن والبيئة، بما يتماشى مع السلوكيات المتوقعة ومؤشرات الأداء الرئيسية الفردية.

التطوير الاستراتيجي للصحة والسلامة والامن والبيئة

في عام ٢٠٢٣، قادت اللجنة التنفيذية للسلامة في أكوا باور تحولاً استراتيجيًا في قياس أداء الصحة والسلامة والأمن والبيئة من التركيز التقليدي على عدم وجود إصابات إلى نهج أكثر حيوية وذوي طبيعة وقائية يؤكد على وجود ضوابط. يعد هذا التحول محورًا في تعزيز الأداء والمواءمة مع تركيز الشركة على التحكم في العواقب العالية. وقد لعبت الشركة السعودية للكهرباء، بما في ذلك الرئيس التنفيذي وأعضاء فريق الإدارة، دورًا حاسمًا في تعزيز هذه الثقافة المتعلقة بالسلامة في جميع أنحاء الشركة. كانت جهودهم بالغة الأهمية في مجال تنفيذ برامج السلامة القائمة على السلوك، وبناء فريق مخصص للسلامة القائمة على الأشخاص، وقد أسهم في هذا التحول النموذجي، التحسن الكبير في الاهتمام بكوادر المتعهدين.

طوّر فريق عمل السلامة إطارًا شاملًا لتعزيز ثقافة السلامة في أكوا باور في عام ٢٠٢٣. طُوّرت مبادرات شملت تحسين إجراءات الصحة والسلامة والأمن والبيئة وتعزيز مشاركة القيادة. علاوةً على ذلك، وضعت توصيات فريق العمل الاستراتيجي الأساس لاستراتيجيات العام المقبل، مع التركيز على إنشاء نظام موحد للصحة والسلامة والأمن والبيئة وتفعيل القوى العاملة في الخطوط الأمامية من خلال مبادرات ثقافة السلامة.

بالنسبة لعام ٢٠٢٤، تخطط هيئة الأوراق المالية والبورصة لمواصلة تعزيز الأطر الرقمية، بما في ذلك التكامل الكامل لأدوات مثل العين الثالثة (ThirdEye) وسينيرجي لايف (Synergy Life) وساب (SAP) واوراكل (Oracle)، لتعزيز الرؤى المستندة إلى الذكاء الاصطناعي لاتخاذ قرارات الخاصة بالصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة. وتؤكد هذه التطورات التحرك نحو إدارة المخاطر التنبؤية وتدابير السلامة الاستباقية.

التطور الرقمي في إدارة الصحة والسلامة والأمن والبيئة

- الرقمنة: وتشمل المبادرات مراقبة ظروف السلامة في الوقت الحقيقي بدعم من الذكاء الاصطناعي بتقنية (ThirdEye)، وإدخال منصة عالمية في الوقت الحقيقي (Power BI) لمراقبة أداء الصحة والسلامة والأمن والبيئة، واسترجاع البيانات لتحليل الاتجاهات وتحسينها.

وتعكس هذه الإجراءات التزام أكوا باور بتعزيز ثقافة السلامة وأداء الصحة والسلامة والأمن والبيئة من خلال المبادرات الإستراتيجية والحلول المبتكرة.

الرقمنة: تعزيز ثقافة السلامة والأمن والبيئة

يمثل النظام الجديد والمبتكر لاحتساب نقاط الصحة والسلامة والأمن والبيئة للموقع الذي قدمه الفريق الأساسي المعني بهذه الجوانب في عام ٢٠٢٣ مثالًا على التركيز الجديد على الأداء. ويشتمل على مؤشرات استباقية وتفاعلية لإنشاء خريطة حرارية لأداء السلامة وتنبية الفرق إلى الانحرافات، مما يسمح بالتدخل السريع. ويجسد هذا النظام توجه الشركة نحو التركيز على وجود الضوابط، مما يمثل بداية رحلة نحو فهم أعمق للتمييز في السلامة بما يتجاوز مجرد غياب الإصابات.

عام ٢٠٢٤، ستعمل لجنة السلامة التنفيذية على تعزيز التحكم بعواقب المخاطر قبل وقوعها، وتخفيفها بشكلٍ استباقي. إن الالتزام تجاه التحكم في العواقب عالية الخطورةيعتمد على وجود ضوابط قوية تعمل بفعالية، بدلاً من مجرد تسجيل نسب خفض الحوادث، وهو ما يمثل موقعًا يقوم على رد الفعل. وسيستمر نظام تصنيف سلامة الموقع في التطور، مما يوفر متابعة مباشرة ومستمرة لتعزيز رؤية أداء الموقع لموظفي الإدارة التنفيذية ومدراء العموم للمحطات، مما يسهل الإجراءات الفورية بشأن العناصر المهمة والتحسين المستمر.

تعكس إعادة التنظيم الاستراتيجي لشركة أكوا باور في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة التزامها بالتميز التشغيلي والنمو المستدام. ومن خلال التركيز على التركيز على التحكم في العواقب العالي ووجود ضوابط قوية، تضع أكوا باور نفسها كشركة رائدة في أداء السلامة، وعلى استعداد لمواجهة تحديات اليوم وفرص الغد.

الاستدامة مراجعة

الرؤى التحليلية حول الصحة والسلامة والبيئة من خلال الذكاء الاصطناعي:

- التنمية في ٢٠٢٣**: أطلقت أكوا باور برنامجًا لإثبات المفهوم مع جهة خارجية للاستفادة من الذكاء الاصطناعي في تحليل كميات هائلة من بيانات الصحة والسلامة والأمن والبيئة المهيكلة وغير المهيكلة. وشمل ذلك استخدام معالجة اللغات الطبيعية لتحليل أوصاف الحوادث، وتحديد الأنماط والاتجاهات والأسباب الجذرية التي قد يغفلها التحليل البشري.
- خططنا لعام ٢٠٢٤**: بعد نجاح إثبات المفهوم، تخطط أكوا باور لتوسيع نطاق هذا المشروع. وسيتضمن ذلك أنشطة أكثر تعميًا في علم البيانات ونمذجة البيانات، مع التركيز على نطاق أوسع من مصادر البيانات. ويتمثل الهدف من تطوير تحليلات الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالحوادث ومنعها بشكل استباقي.

تنفيذ الذكاء الاصطناعي بتقنية العين الثالثة (Third-Eye AI): عام من النجاحات التقنية

تطبيق Third-Eye AI في موقع مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

طبقت أكوا باور في عام ٢٠٢٣ الذكاء الاصطناعي بتقنية العين الثالثة (Third-Eye AI)، وهي تقنية متطورة لمراقبة السلامة تستخدم الذكاء الاصطناعي وأنظمة الكاميرا لتعزيز إدارة السلامة في بيئات البناء والتشغيل. وقد أثبتت هذه التقنية التي بدأت شركة أكوا باور تجربتها في البداية في موقع مشروع حصران إمكانات كبيرة في تحسين السلامة في مكان العمل. وهي تقدم منهجية شاملة لمراقبة جوانب السلامة المختلفة، مثل استخدام معدات الحماية الشخصية، وتدابير مراقبة المنطقة، وعمليات المركبات، وممارسات السلامة السلوكية، والكشف عن حالات الطوارئ، وتتبع الزوار.

يسمح مكون الذكاء الاصطناعي بإجراء تحليل متعمق للبيانات المتعلقة بالسلامة، مما يتيح تحديد المخاطر المحتملة في الوقت الفعلي وتسهيل التدخل الفوري. ويعكس نشرها في مواقع إضافية التزام أكوا باور بالاستفادة من التقنيات المتقدمة لضمان بيئة عمل أكثر أمانًا، ليس فقط من خلال اكتشاف مخاطر السلامة، بل التنبؤ بها أيضًا، مما يتيح بالتالي تعزيز ثقافة السلامة الاستباقية.

تقنية مراقبة السلامة المدعومة بكاميرات الذكاء الاصطناعي في مواقع مختارة للمشروع، بعد تجربتها الناجحة في مشروع حصران. ومن المقرر أن يؤدي التوسع لعام ٢٠٢٤ إلى زيادة تسخير قدرات هذه التقنية.

ما تحقق في عام ٢٠٢٣:

- مواقع التركيب**: بدأنا تركيب تقنية العين الثالثة (Third-Eye AI) في خمسة مواقع رئيسية في المملكة العربية السعودية وجمهورية أوزبكستان، بما في ذلك ثلاثة مواقع قيد البناء، وموقعين قيد التشغيل. اختيرت هذه المواقع نظرًا للأعداد العالية للعمال فيها، ومرحلة أعمال البناء.
- القدرات المحسنة**: بناءً على الاستخدام الأولي في حصران، والذي ركز على اكتشاف استخدام معدات الحماية الشخصية، تم توسيع قدرات الذكاء الاصطناعي بتقنية العين الثالثة

ريادة التحول الطموح للطاقة

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

مؤشرات الأداء الرئيسية في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة ورقمنة بيانات التحريب:

- التنمية في ٢٣ - ٢٠**: أطلقت أكوا باور لوحة تحكم رقمية لمراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالصحة والسلامة والأمن والبيئة في مختلف المناطق. وتوفر هذه اللوحة بيانات الوقت الحقيقي، مما يساعد في تتبع أداء الموقع في ضوء أهداف مؤشرات الأداء الرئيسية. كما أطلقت منصة رقمية مركزية للإبلاغ عن بيانات التحريب في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة ومراقبتها، مما يعزز فعالية برامج التحريب.
- خططنا عام ٢٤ - ٢٠**: من المقرر أن ينصب التركيز على تحسين هذه الأدوات الرقمية لتوفير رؤى تحليلية وتسهيل اتخاذ القرارات المستندة على البيانات. وقد تشمل التحسينات تحليلات متقدمة، ووحدات تحريب أكثر شمولًا، والتكامل مع الأدوات الرقمية الأخرى المعنية بالصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة.

تنفيذ الذكاء الاصطناعي بتقنية العين الثالثة (Third-Eye AI): عام من النجاحات التقنية

تطبيق Third-Eye AI في موقع مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

طبقت أكوا باور في عام ٢٠٢٣ الذكاء الاصطناعي بتقنية العين الثالثة (Third-Eye AI). وباتت التقنية تتضمن الآن نطاقًا أوسع من حالات الاستخدام مثل ضوابط التحكم في المنطقة، ومراقبة المركبات، والسلامة السلوكية، والكشف عن حالات الطوارئ، وتتبع الزائرين.

- التعاون والتكامل**: عملت أقسام أكوا باور للصحة والسلامة والبيئة والأمن الرقمي وإدارة مراقبة تنفيذ المشاريع جنبًا إلى جنب مع موردي التقنيات وشركات المشاريع وفرق نوماك بشكل ميداني. وقد كفل هذا التعاون التنفيذ الفعال للحل ومكّننا من تسجيل انتهاكات السلامة وتحليلها.
- اتفاقية البائع**: تم إبرام اتفاقية إطارية عالمية مع الجهة البائعة للتقنية لتأمين الأسعار التفضيلية والشروط القياسية لتنصيب الذكاء الاصطناعي بتقنية العين الثالثة (Third-Eye AI).

خططنا عام ٢٤ - ٢٠:

- توسيع الانتشار**: تخطط أكوا باور لزيادة نشر الذكاء الاصطناعي بتقنية العين الثالثة (Third-Eye AI) بشكل كبير في عام ٢٤ - ٢٠. والهدف هو إضافة ١٠ مواقع أخرى تتوزع في المقام الأول في مجال البناء، إلى عملية جانب النشر الحالية.
- مراقبة السلامة في الوقت الحقيقي**: سيعمل النشر الموسع على مساعدة فرق الموقع في مراقبة ومعالجة مشكلات السلامة في الوقت الفعلي، مما يعزز سلامة الموقع وكفاءته بشكل عام.

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

يُظهر هذا التنفيذ الاستراتيجي والتوسع المخطط لتقنية العين الثالثة (Third-Eye AI) التزام أكوا باور بالاستفادة من الحلول الرقمية المبتكرة لتعزيز السلامة عبر مشاريعها. يمثل التركيز على المراقبة في الوقت الحقيقي والقدرة على معالجة مجموعة واسعة من السيناريوهات المتعلقة بالسلامة خطوة مهمة إلى الأمام في ممارسات الشركة في مجال الصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة.

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

فريق عمل مشروع حصر المياه في منطقة القصيم

تعزيز مشاركة الموظفين في شؤون الصحة، والسلامة، والأمن، والبيئة.

في أكوأ باور، تعد مشاركة الموظفين والتشاور والتواصل في مجال الصحة والسلامة المهنية مكونات أساسية لثقافتنا واستراتيجيتنا التنظيمية. نركز أهمية إشراك القوى العاملة لدينا بشكل فعال في مبادرات السلامة ونقدر رؤيتهم في تشكيل ممارسات السلامة لدينا. تبنى منهجية متعددة الأوجه تتضمن منصات وأنشطة مختلفة لإشراك الموظفين وأصحاب المصلحة على جميع المستويات.

الاستراتيجيات والمبادرات الرئيسية:

- ندوات عبر الإنترنت واختبارات حول الصحة والسلامة والأمن والبيئة:** نقوم منذ عام ٢٠٢١ بإجراء ندوات شهرية عبر الإنترنت حول موضوعات السلامة، والتي تضم متحدثين من الخبراء وتتضمن جلسات للأسئلة والنوعية. ويتم استكمال هذه الندوات عبر الإنترنت باختبارات تُقدّم من خلالها الجوائز، مما يشجع على المشاركة النشطة والتعلم.
- حملات الصحة والسلامة والأمن والبيئة التي تُجرى كل شهرين:** يتم إجراء برنامج حملات منتظمة للصحة والسلامة والبيئة كل شهرين للحفاظ على السلامة في مقدمة عملياتنا.
- نقاط السلامة ومشاركة الحروس:** قمنا بتوحيد مشاركة لحظات السلامة والحروس المستفادة، سواء من المصادر الداخلية أو الحوادث على مستوى الصناعة، وتضمن هذه المبادرة تهيئة بيئة مستمرة للتعليم.
- برامج السلامة القائمة على السلوك:** تم تطوير هذه البرامج ونشرها لتعزيز عقلية السلامة أولاً بين موظفينا.
- مسارات الكفاءة في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة:** مصممة خصيصًا لفئات أماكن العمل الثلاث لدينا (المكاتب، والتشغيل والصيانة، والمشاريع)، وقد تم إنشاء هذه المسارات بالتشاور مع الموظفين وأصحاب المصلحة. وهي تتضمن تعليقات المتدربين وعملية التقييم المتوافقة مع نموذج كيركباتريك، والتي تم تعديلها لتناسب احتياجاتنا المحددة.

التفاني تجاه الصحة المهنية والسلامة

أسست أكوأ باور منهجية شاملة للصحة المهنية من خلال تطوير دليل الصحة المهنية. ويعد هذا الدليل بمثابة دليل إرشادي لمختلف البروتوكولات والبرامج التي تهدف إلى تعزيز والحفاظ على صحة ورفاهية الموظفين، خاصة فيما يتعلق بالمخاطر والأمراض المهنية.

المكونات الرئيسية لخدمات وبرامج الصحة المهنية:

- الفحوصات الطبية:** تعتبر الفحوصات الطبية المنتظمة حجر الزاوية في خدمات الصحة المهنية التي تقدمها أكوأ باور. هذه الفحوصات شاملة وتتضمن معايير صحية مختلفة لضمان الكشف المبكر والوقاية من المشكلات الصحية المتعلقة بالعمل.

- برامج أكاديمية الطاقة والمياه:** تتضمن برامج أكاديمية الطاقة والمياه آليات التغذية الراجعة والتقييمات وتقييمات الأداء. من بين المبادرات البارزة في عام ٢٠٢٣، تم تطوير قدرات ٣٠ موظفة في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة، بما في ذلك عمليات التدريب والتقييم الشاملة.
- الشراكة مع كلية شيرين للطاقة:** الشراكة مع كلية شيرين للطاقة: يهدف هذا التعاون إلى توفير فرص التدريب والتعليم للطلاب، وتعزيز فرص العمل المستقبلية. وتضمن جلسات المعلومات المنتظمة مع إدارة الكلية والطلاب التوافق مع المسارات التعليمية والتدريبية.
- عقيدة مركز NMES للتدريب:** تتضمن هذه العقيدة حلولاً فورية وطويلة الأجل للتدريب، مع التركيز على إنشاء مرافق مخصصة وآلية لعقد الاتفاقات.
- تعزيز الاتصالات المتعلقة بالصحة والسلامة والأمن والبيئة:** نركز على تحسين توصيل المعلومات المتعلقة بالصحة والسلامة والأمن والبيئة من خلال قنوات مختلفة مثل الندوات عبر الإنترنت ومركز الصحة والسلامة والأمن والبيئة على شبكة الإنترنت والفعاليات.
- حلقات عمل مع المتعهدين/شركاء الهندسة والمشتريات والبناء:** تعمل حلقات العمل هذه على تسهيل التواصل المفتوح وبناء الثقة بين أكوأ باور والأطراف المتعاقدة معها، مما يضمن مشاركة الملاحظات والأفكار والتصرف بناءً عليها بكفاءة.

من خلال هذه الأساليب المتنوعة والشاملة، فإننا نحرص على ألا يقتصر دور موظفينا على مجرد المشاركة، بل يتعداه ليكونوا مساهمين نشطين في تشكيل بيئة عمل آمنة وصحية. يعكس هذا الالتزام بمشاركة الموظفين في مجال الصحة والسلامة ليس فقط التزامنا بالوفاء بمعايير الصناعة في مجال الصحة والسلامة، والأمن، والبيئة، وتجاوزها.

- تقييم المخاطر الصحية:** تجري الشركة تقييمات شاملة لتحديد المخاطر الصحية المحتملة والمرتبطة بالأدوار الوظيفية وبيئات العمل المختلفة. ويساعد هذا النهج الاستباقي في تخفيف المخاطر وتنفيذ التدخلات الصحية المستهدفة.
- إدارة الإرهاق:** إدراكًا لتأثير الإجهاد على صحة الموظفين وسلامتهم، تلتزم أكوأ باور ببروتوكولات قائمة لديها لإدارة الإرهاق. وتتضمن تلك البروتوكولات تدابير لمنع المخاطر المرتبطة بالإرهاق واستراتيجيات لإدارة الإرهاق بشكل فعال بين الموظفين، وخاصة من يشغلون أدوارًا حيوية من الناحية التشغيلية.
- تقييم المخاطر المحددة المتعلقة بالتقنيات:** يتضمن الدليل مبادئ توجيهية لتقييم المخاطر الخاصة بالتقنية. يضمن هذا الجانب تحديد المخاطر الصحية المرتبطة بتقنيات وعمليات محددة، وإدارتها بشكل مناسب.

- التدابير والبرامج الوقائية:** يحدد الدليل التدابير والبرامج الوقائية المختلفة المصممة للحد من الإصابة بالأمراض المهنية. وقد يشمل ذلك برامج التطعيم والتدخلات المريحة وحملات التوعية حول مخاطر الصحة المهنية.
- التدابير العلاجية:** في حالة الأمراض المهنية، توفر الشركة تدابير علاجية قد تشمل بروتوكولات العلاج، والوصول إلى المتخصصين الطبيين، وخدمات إعادة التأهيل لدعم تعافي الموظفين.
- المراقبة والتحسين المستمر:** يتضمن نهج أكوأ باور المراقبة المستمرة لفعالية خدمات وبرامج الصحة المهنية، مع إجراء التعديلات والتحسينات حسب الحاجة.

الحوادث المهذرة للوقت

تحقق ذلك من خلال اعتماد أفضل ممارسات المجال، وأدوات المراقبة المتقدمة، ولا سيما برنامج(Synergi Life)، وبرنامج ضمان الامتثال (مثل الصحة المهنية والسلامة والبيئة، وعمليات تحقيق سلامة العمليات)، وتبادل الحروس المستفادة والجهد المستمر للتدريب والتطوير في مجال الصحة والسلامة والأمن والبيئة.

الصحة والسلامة

	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
إجمالي طاقة أكوأ باور (التشغيل + الإنشاء)					
ساعات العمل (مليون ساعة)	٥٢	٦٢	١٠٤	٨٠	٧٢
الحوادث المهذرة للوقت	١٢	١٠	٢	٤	٤
الحوادث القابلة للتسجيل ^١	٥٣	٣٦	٢٦	٢٧	٢٠
معدل الحوادث ^١	٠,٢٠	٠,١٢	٠,٠٥	٠,٠٧	٠,٠٦
الوفيات ^١	٢	٠	٢	٣	٠

	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
الحوادث المهذرة للوقت					
الحوادث المهذرة للوقت - الموظفون ^١	١	١	٠	١	٢
الحوادث المهذرة للوقت - المقاولون ^١	١	١	٢	٣	٢
المعدل المهذرة للوقت ^١	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠١	٠,٠٢	٠,٠١

	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
المشروعات قيد التشغيل					
ساعات العمل (مليون ساعة)	١٤	١٣	١٣	١٣	١٥
الحوادث المهذرة للوقت	٢	٢	٠	١	٤
الحوادث القابلة للتسجيل	١٣	١٠	١٢	١٤	١١
معدل الحوادث	٠,١٨	٠,١٥	٠,١٨	٠,٢١	٠,١٤
الوفيات	٠	٠	٠	٢	٠

	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
الحوادث المهذرة للوقت					
الحوادث المهذرة للوقت - الموظفون	١	١	٠	١	٢
الحوادث المهذرة للوقت - المقاولون	١	١	٠	٠	٢
معدل الحوادث المهذرة للوقت	٠,٠٣	٠,٠٣	٠	٠,٠٤	٠,٠٥

	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
مشروعات بناء					
ساعات العمل (مليون ساعة)	٣٨	٤٩	٩١	٦٦	٥٧
الحوادث المهذرة للوقت	١٠	٨	٢	٣	٠
الحوادث المهذرة للوقت	٤٠	٢٦	٤	١٠	٩
معدل الحوادث المهذرة للوقت	٠,٢١	٠,١١	٠,٠٣	٠,٠٣	٠,٠٣
الوفيات	٢	٠	٢	١	٠

	٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣
الحوادث المهذرة للوقت					
الحوادث المهذرة للوقت - الموظفون	٠	٠	٠	٠	٠
الحوادث المهذرة للوقت - المقاولون	١٠	٨	٢	٣	٠
معدل الحوادث المهذرة للوقت	٠,٠٦	٠,٠٣	٠,٠١	٠,٠١	٠
هدف معدل الحوادث المهذرة للوقت - المشروعات قيد التشغيل	-	٠,١٣	٠,١	٠,١	٠,١
هدف معدل الحوادث المهذرة للوقت - مشروعات قيد الإنشاء	-	٠,١٣	٠,١٣	٠,١٣	٠,١٣
هدف معدل الحوادث القابل للتسجيل - مواقع العمليات	-	٠,٣٥	٠,٢	٠,٢	٠,٢
هدف معدل الإصابة القابل للتسجيل - مشروعات قيد الإنشاء	-	٠,٣٥	٠,٣٥	٠,٣٥	٠,٣

المجتمعات المحلية

المساهمة في مجتمعاتنا

تسهم أكوا باور في المجتمعات التي تعمل فيها من خلال تشجيع وتطوير مقدمي الخدمات المحليين والموردين والقوى العاملة المحلية لتحفيز المواهب الوطنية والمساعدة في تطوير مبادرات تحول الطاقة.

تحفيز الإبداع في المملكة

نحن مستمرون في دعم الإمكانيات الكبيرة للشباب السعودي لابتكار أفكار نيرة ومستدامة. لتسليط الضوء على جهود الجيل القادم من المبتكرين، فإن مبادرة "طاقتك بطاقتك" تتضمن برنامج حاضن مصمّم للمساعدة في تطوير الأفكار المميزة، وذلك باستخدام عملية تدريب وتوجيه مخصصة للمبتكرين.

ويعمل البرنامج على تمكين الشباب في المملكة من الإبداع والتفكير والابتكار في قطاعي الطاقة والمياه. ويمثل ذلك جزءًا من سعي أكوا باور لتحقيق أهداف الطاقة المتجددة المنصوص عليها في رؤية ٢٠٣٠، وينبني على سجلنا الناجح في استخدام التقنية المتطورة لتحويل العمليات.

مبادراتنا المجتمعية

لطالما اعتبرت أكوا باور نفسها عضوًا أساسيًا في المجتمعات التي تعمل فيها. فنحن نعطي الأولوية لمشاركة المجتمع ونعالج القضايا الأكثر إلحاحًا التي تواجهها مجتمعاتنا من خلال برامج المسؤولية الاجتماعية للشركات ذات الصلة. كما أننا ملتزمون تمامًا بتنمية المجتمع والمسؤولية الاجتماعية ودعم سبل العيش المستدامة.

المساهمة الاجتماعية

لقد زادت المساهمة الاجتماعية لأكوا باور مع نمو الشركة، وهذا اعتراف بحقيقة مشاركة المجتمعات المحلية في نجاح الشركة.

المشروع الرئيسي لشركة أكوا باور هو أكاديمية الطاقة والمياه، التي كانت تسمى سابقًا المعهد العالي لتقنيات المياه والطاقة؛ وواصلت الشركة الاستثمار في المؤسسة باعتبارها مركزًا قويًا يوفر التدريب الفني في مجال الطاقة المتجددة وتحلية المياه للشباب في المملكة العربية السعودية. (انظر الصفحة ١٣٦، ١٣٥ للاطلاع على المزيد حول هذا الموضوع).

مصروفات المسؤولية الاجتماعية للشركة

تخصص أكوا باور نسبة عالية من ميزانيتها للمسؤولية الاجتماعية في كل من المملكة العربية السعودية، وجمهورية أوزبكستان، والمملكة المغربية، وجمهورية جنوب أفريقيا.

وتعطي الشركة الأولوية للتعليم والتوظيف في المملكة العربية السعودية، وجمهورية أوزبكستان من خلال "أكاديمية الطاقة والمياه"، وكلية شيرين، وتركز على تنمية المجتمع في المملكة المغربية، وجمهورية جنوب أفريقيا.

٢٦,٥

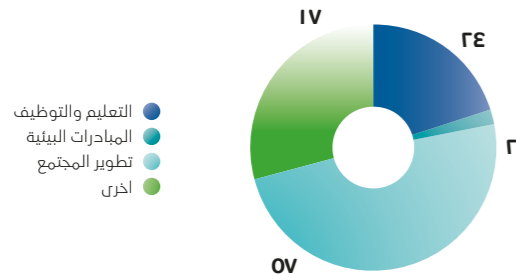
إجمالي الإنفاق على المسؤولية الاجتماعية للشركة في عام ٢٠٢٣

الإنفاق على المسؤولية الاجتماعية للشركة (مليون ريال سعودي) ٢٠٢١-٢٠٢٣

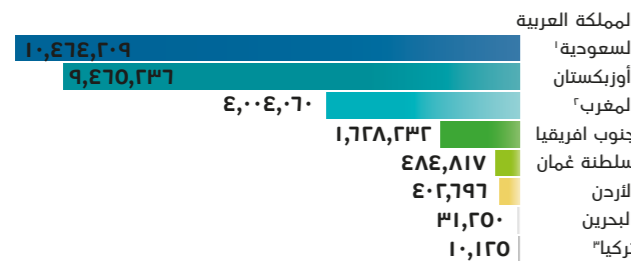


أهم المبادرات في عام ٢٠٢٣

الإنفاق على المسؤولية الاجتماعية للشركات حسب مجال التركيز (نسبة مئوية %)



الإنفاق على المسؤولية الاجتماعية للشركة لكل دولة في عام ٢٠٢٣ (ريال سعودي)



البلدان	المبادرات الرئيسية	الإنفاق بالريال السعودي
المملكة العربية السعودية	١. دعم مبادرات أكاديمية الطاقة والمياه المختلفة مثل: <ul style="list-style-type: none"> - برنامج تنمية القوى العاملة (WFDP). - برنامج التدريب الصيفي. ٢. الاستجابة للزلازل تركيا (الإغاثة المباشرة) <ul style="list-style-type: none"> ٣. الاستجابة للزلازل المغرب (مشاريع مختلفة مقترحة من قبل مكتب المغرب) 	١٠,٤٦٤,٢٠٩
سلطنة عُمان	١. رعاية المشاريع الصحية، والرياضية، والبيئية، والتعليمية. <ul style="list-style-type: none"> ٢. برامج التدريب وبرنامج التدريب الداخلي. ٣. تأهيل ذوي الهمم في مرباط 	٤٨٤,٨١٧
مملكة البحرين	١. دعم المواهب / التدريب البحريني المحلي	٣١,٢٥٠
جمهورية أوزبكستان	١. كلية شيرين <ul style="list-style-type: none"> ٢. تركيب الخلايا الشمسية الكهروضوئية للمجتمع ٣. مبادرات المشاركة المجتمعية 	٩,٤٦٥,٢٣٦
المملكة المغربية	١. التعليم: <ul style="list-style-type: none"> - دورات محو الأمية للنساء - دعم رسوم المدارس ٢. زراعة: <ul style="list-style-type: none"> - توزيع أعلاف الماشية ٣. البنية التحتية <ul style="list-style-type: none"> - كهربة المنازل - بناء غرفة متعددة الأغراض - بناء خزان لتجميع المياه ٤. الإغاثة من الزلازل 	٤,٠٠٤,٠٦٠
المملكة الأردنية الهاشمية	١. برنامج التدريب على المهارات <ul style="list-style-type: none"> ٢. تأهيل المدارس والأماكن العامة (ملاعب كرة القدم) 	٤٠٢,٦٩٦
جمهورية جنوب افريقيا	١. دعم المدارس المحلية <ul style="list-style-type: none"> ٢. حملة تنظيف ٣. برنامج نومك للتجسير 	١,٦٢٨,٢٣٢
تركيا	١. تيمنا (المؤسسة التركية لتأكل التربة وإعادة التشجير وحماية الموائل الطبيعية) <ul style="list-style-type: none"> ٢. الطرود الغذائية 	١٠,١٢٥

^١ تتكون ميزانية المسؤولية الاجتماعية للشركات في المملكة العربية السعودية من ٤ مكونات: ميزانية المسؤولية الاجتماعية للشركة، وميزانية المسؤولية الاجتماعية لشركة نومك، وميزانية المسؤولية الاجتماعية لشركة البحر الأحمر، وميزانية المسؤولية الاجتماعية للشركات في الخليج.

^٢ أسهمت ميزانية المسؤولية الاجتماعية للشركة بجزء من أعمال الإغاثة من الزلازل الذي وقع في المملكة المغربية.

^٣ تمت المساهمة في عمليات الإغاثة من الزلازل في تركيا من خلال ميزانية المسؤولية الاجتماعية للشركات.

زراعة الأشجار في عام ٢٠٢٣



ماركو أرتشيلي
الرئيس التنفيذي



كيف تزرع ١٠ مليارات شجرة في #السعودية؟
شجرة في كل غريسة.
سعيد جدًا بزراعة شجرة واحدة في مشتل (SWEC) وأن أكون جزءًا من المبادرة السعودية الخضراء!

Like Comment Repost Send

الدولة	أصول	عدد النشجار المزروعة	الفترة	وصف	التكلفة
المملكة العربية السعودية	الشعبية	٢٠٠,٠٠٠ (٢٠٢٣)	المشروع عبارة عن التزام مدته خمس سنوات في عام ٢٠٢٢.	هذه مبادرة استراتيجية لأكوا باور لمدة خمس سنوات، تماشياً مع مبادرة السعودية الخضراء لزراعة ١٠ مليار شجرة في جميع أنحاء المملكة. وستقوم المبادرة بإنشاء مشتل لإنتاج مليون شتلة وتوزيعها على مختلف الجهات المستفيدة من القطاعين الحكومي والخاص. من أنواع الأشجار المزروعة البلسان، والبشام، والسدر، والقيار النفضي، والاراك، وشجر السرح سميك الأوراق، وشجر اللؤلؤ عديم الأوراق، والجميز.	وتبلغ الميزانية الإجمالية للاستثمار في زراعة الأشجار ١,٦ مليون ريال سعودي على مدى خمس سنوات.
المملكة الأردنية الهاشمية	المفروق APM والريشة APR	٢٨٠+ شجرة (سنويًا)	مدة المشروع عامان ٢٠٢٢-٢٠٢٣.	كانت الأشجار المزروعة عبارة عن مزيج من أشجار الزيتون وأشجار الميليا كاندوللي وأشجار الفاكهة.	لا يوجد أي تكاليف - تم جلب جميع مشاتل الأشجار من حوائر الزراعة في حيوان محافظة المفروق.
المملكة المغربية	محطة للطاقة الشمسية المركزية	١٠٠٠ شجرة (مزرعة في ٢٠٢٢) ٦,٠٠٠ (تراكمي)	يستمر المشروع لمدة ست سنوات، بين ٢٠١٧-٢٠٢٢.	برنامج زراعة النباتات المختبرية هو شراكة بين أكوا باور (نور) ومكتب التنمية الزراعية في ورزازات (أورمافو). ويتكون نوع النباتات المختبرية من مزرعتين محليتين للنباتين هما نجدة وبوفجوس.	تم التبرع بالأشجار من طرف مكتب التنمية الفلاحية ورزازات. التكلفة الإجمالية للبرنامج ٦٦٧,٥٠٠ ريال سعودي.
الإمارات العربية المتحدة	مشروع محطة حصيان	٢٠٠٠ (تم زرعها في عام ٢٠٢٣)	٢٠٢٣	وتأتي جهود زراعة الأشجار في حصيان ضمن الشراكة الاستراتيجية مع هيئة البيئة للقيام بأنشطة بيئية مختلفة للحفاظ على البيئة في مواقع المشروع.	لا تكلفة تذكر. تم توفير الأشجار من قبل السلطات المحلية، وزرعت من قبل متطوعين.

مشروعات المسؤولية الاجتماعية للشركة

أكاديمية الطاقة والمياه (إيوا) في رابغ، برعاية شركة أكوا باور

دربت الأكاديمية أكثر من ١٥ ألف متدرب من خلال دورات الدبلوم والدورات التطويرية منذ تأسيسها على يد أكوا باور في عام ٢٠٠٩. حصلت الأكاديمية، المعروفة سابقًا باسم المعهد العالي لتقنيات المياه والطاقة، على الاعتماد الكامل من هيئة تقييم التعليم والتدريب "مسار" وحصلت على جائزة أفضل بيئة عمل من مؤسسة "أفضل مكان للعمل".

الأكاديمية معتمدة من مدينة الملك عبد الله للطاقة المتجددة والخزيرة لتقديم الدورات التدريبية في مجال الطاقة الشمسية والكهروضوئية، وتعاقدت مع ثماني شركات منذ بداية عام ٢٠٢٣، بإجمالي ٤٧٥ متدربًا ومتدربة.

حصلنا على عدد مذهل من ردود الأفعال، بعدد طلبات إجمالي ١٣٥,٠٠٠ طلب وفي بداية العام الدراسي الجديد في أغسطس ٢٠٢٣، استقبلت أكاديمية الطاقة والمياه ٨٠٠ متدرب في مجالي الطاقة وتحلية المياه وغيرها من المواضيع الصناعية المتخصصة.

علوة على ذلك، تعمل الأكاديمية على تمكين المرأة السعودية في قطاعات الطاقة المتجددة والمياه والصحة والسلامة المهنية، من خلال برنامج تدريبي محدد يبدأ بتوظيف ٧٥ شابة. تستثمر أكوا باور ٩٠٪ من تكلفة هذا التدريب وترعى ١٥ متدربة في عام ٢٠٢٣.

تتألف الأكاديمية من الخدمات العامة بالحرم الجامعي، وقاعة لل اجتماعات والمعارض، وأماكن لتناول الطعام والترفيه ومواقف للسيارات؛ مختبر حاسوب وحلقات عمل؛ قاعة المؤتمرات؛ مرافق السكن للمتدربين وأعضاء هيئة التدريس والموظفين؛ ومركز أعمال لزوار الحرم الجامعي.



ماركو أرتشيلي
الرئيس التنفيذي



اليوم هو الأفضل لي منذ انضمامي لشركة أكوا باور. زرت أكاديمية الطاقة والمياه في #رابغ لتخريج ١٧٨ طالبًا سينضمون الآن إلى نومك والسويدي إلكتروني وشركات أخرى في قطاع الطاقة والمياه. وهم الأشخاص الذين سيضمنون إنارة مصابيحنا وتحقق المياه إلى منازلنا لدعم نمو هذا البلد الجميل في ظل رؤية السعودية ٢٠٣٠. بالنظر إلى الشغف الذي أراه في عيونهم، وكفاءة مدرّبيهم، أستطيع أن أقول لكم أننا في أيدي أمينة. أنا فخور حقًا بدعم هذه المؤسسة.

نوفمبر عام ٢٠٢٣

Like Comment Repost Send



مشروع زراعة الأشجار على نطاق واسع له تأثير كبير على تقليل مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

أكاديمية الطاقة والمياه في رابع تضم مجمعًا للطاقة الشمسية الكهروضوئية:

يعد هذا المجمع مشروعًا مهمًا للمتدربين في أكاديمية الطاقة والمياه، حيث يوفر مصدرًا مستدامًا للطاقة في مقر الأكاديمية تبلغ سعته حوالي ٣٠٠ كيلوواط، وهو ما يكفي لتقليل استهلاك الطاقة في الأكاديمية بنسبة ٢٥٪. يحتوي المجمع على ٥١٦ لوغًا شمسيًا تم تركيبها على سطحه..

قدمت أكوا باور دعمًا قويًا للمشروع وكانت الراعي الرئيسي، مدركة أنه يشجع استخدام الطاقة النظيفة، ويوفر بيئة تعليمية للمتدربين والمختبرات في مجال الطاقة المتجددة في الأكاديمية.



أكاديمية الطاقة والمياه في رابع: مشروع المبنى الأكاديمي "سي"

قامت أكوا باور برعاية مبنى أكاديمي جديد في حرم أكاديمية الطاقة والمياه بالقرب من ورشة العمل الميكانيكية. يتميز المبنى بتصميم داخلي أنيق ومزود بجميع المكونات اللازمة للفصول الدراسية الذكية.

وتستخدم المختبرات المبنى الذي يتسع لحوالي ١٥٠ شخصًا. ويضم خمس غرف للفصول الدراسية، وقاعة لجهزة الحاسب التلي تسع ٢٠ مقعدًا، ومقصفًا مجهزًا بقاعة فسيحة لتناول القهوة تناسب أوقات الاستراحة، ومكتبًا للموظفين. ويأتي هذا المبنى كأول إضافة أكاديمية للحرم الجامعي منذ عام ١٢ عامًا، ويعد منشأة قيمة بالنسبة للعديد المتزايد من المتدربين في إيوا.



أكاديمية الطاقة والمياه في رابع: مركز الأعمال

أكوا باور هي الراعي الرئيسي لمركز الأعمال الذي تم إنشاؤه مؤخرًا في حرم أكاديمية الطاقة والمياه. يوفر المبنى الحديث بيئة تعليمية وفرصًا جديدة لتجمعات الأعمال والفعاليات. يحتوي المبنى المصمم جيدًا على منطقتين رئيسيتين:

- قاعة لاستضافة كبار الشخصيات وضيوف وزوار أكاديمية الطاقة والمياه، بالإضافة إلى الأنشطة الداخلية داخل المجمع، واستضافة الفعاليات الخارجية مثل حلقات العمل والمؤتمرات. بمساحة إجمالية تبلغ ٢١٦ م^٢، يمكن أن تستوعب ما يصل إلى ٢٠٠ ضيف للمناسبات الرسمية و٣٣ ضيفًا، وبها مناطق خدمة إضافية.
- غرفة اجتماعات بمساحة ١٩ مترًا مربعًا مزودة بوسائل الراحة الحديثة اللازمة لتجمعات الأعمال، وتتسع لـ ٢٥ شخصًا.

إن دعم التعليم والتدريب في مجال التقنية في أكاديمية الطاقة والمياه يمنح الشباب فرصًا وظيفية ويوفر المزيد من الخبرة في مجال تحول الطاقة.



مشروع المغرب الإجماعي

جهد مسؤوليتنا المؤسسية الاجتماعية في المغرب تركز على تنمية المجتمعات وقمنا بتبني أكثر من ٤٠ مبادرة اجتماعية في مختلف المناطق، على سبيل المثال، في مجال التعليم تبينا المبادرات التالية:

- محو الأمية: دورات محو الأمية للنساء في منطقة غسات.
- صفوف دعم أكاديمي للمرحلة المدرسية المتوسطة للأطفال في غسات.
- ورشات عمل ثقافية للمرحلة المدرسية المتوسطة للأطفال في غسات.
- تنظيم أيام ترشيد أكاديمي وتوجيهي.
- المساهمة في مصاريف دار الطالب ودار الطالبة.
- المبادرة الوطنية للتنمية البشرية + اتفاقية مع حكومة الإقليم لإدارة خدمات الحافلات المدرسية في المناطق الريفية.
- شراء الكتب المدرسية.
- "الاستراحة والغداء" لأطفال مدرسة بن ناجي المتوسطة القادمين من القرى البعيدة.



كلية شيرين في أوزبكستان

مبادرة مسؤوليتنا المؤسسية الاجتماعية الرئيسية لتعزيز وتحويل كلية شيرين تمثل الجهود الرئيسية منذ عام ٢٠٢١. في عام ٢٠٢٣ قمنا بتبني عدة مبادرات لتحسين الكلية، منها:

- برنامج أكوا باور المقوى للمراحل الثلاث
- المشاريع الابتكارية
- برنامج تنمية الكوادر
- الشراكة مع إيوا (EWA) لتحويل المدرسة من ناحية إعداد البرنامج التعليمي، والوسائل التعليمية والمعدات.
- عدد الطلاب:
- ٧٦٢ طالب (ضمن ثلاث مراحل ومجموعات تدريبية خاصة)
- ٨٥ عدد الخريجين (من المجموعات الخاصة)
- اول دفعة من المرحلة الثالثة ستخرج في سبتمبر ٢٠٢٤
- عدد المتقدمين:
- أكثر من ٣٥٠ متقدم (سنويًا)

