

المعالم الرئيسية

تم إطلاق مبادرة ZYxGreenSkills لتعزيز تنمية المهارات الخضراء بين الشباب، وهي ضرورية لتعزيز الممارسات المستدامة ومواجهة التحديات البيئية، بعد ذلك، تم تقديم العديد من الندوات وورش العمل التوعوية عبر عمليات زين الثمانية في العام 2024 لشرح التحديات التي يفرضها تغير المناخ وتشجيع الحلول المبتكرة.

التحق 1,750 من موظفي زين بجامعة الاشتمال والتنوع والإنصاف (IDEU)، وهي جامعة تسمح بالتحصيل العلمي عبر الإنترنت، تأسست في العام 2023 بالتعاون مع جامعة IE في إسبانيا. حصل ما مجموعه 7,650 على شهادات حتى الآن، كان مجموع عدد ساعات التدريب أكثر من 118,600 للمسجلين في برنامج جامعة الاشتمال والتنوع والإنصاف IDEU.

قدمت الشركة سياسة الابتكار الخاصة بها، التي تهدف إلى تنمية ثقافة تعزز الإبداع والحل الابتكاري للمشكلات. وتتماشى هذه المبادرة بشكل وثيق مع رؤية زين في أن تصبح المزود الرائد للابتكار، وتمكين عملائنا من تبني نمط حياة رقمي.

لتعزيز الغاية في ثقافة عمل الشركة، قررت زين دمج الغاية مع مهام الرئيس التنفيذي للموارد البشرية ليصبح رسمياً الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والغاية المؤسسية، حيث تستهدف زين توجيه وإلهام ودفع التركيز البشري والابتكار في جميع أنحاء العمل.

أطلقت زين برنامجاً للتحويل الثقافي على مستوى الشركة يسمى UNITY، الذي يدمج الهدف والتركيز على العملاء في الحمض النووي للشركة، من خلال إعطاء الأولوية لنهج يركز على الإنسان وتعزيز التعاون، ويعمل البرنامج كأداة مصممة لتشمل استراتيجية تجربة العملاء المعتمدة على الغرض من زين.

في العام 2023، شهدت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا معدل بطالة بين الشباب بلغ 24.4%، أي ما يقرب من ضعف المتوسط العالمي، مما يسلط الضوء على التحديات الكبيرة التي يواجهها الشباب في الحصول على وظائف لائقة، بالإضافة إلى ذلك، سجلت المنطقة أدنى نسبة توظيف للشباب إلى السكان في العالم بنسبة 18.5%، مما يشير إلى أن أقل من واحد من كل خمسة شباب في سن العمل لديه عمل، مما يؤكد الحاجة الملحة لمسارات التوظيف المستدامة وتنمية المهارات، لا سيما مع استمرار التحول الرقمي في إعادة تشكيل الاقتصادات الإقليمية، ولمواجهة التحدي السياقي وتوفير قيمة مستدامة، يعد التزام زين بتمكين الشباب ومعالجة عدم تطابق المهارات في القوى العاملة المتطورة أمراً أساسياً لاستراتيجية المواهب الخاصة بها، ومن خلال تقديم برامج تدريبية وموارد للتطوير الوظيفي مصممة خصيصاً لسياق منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تعمل زين على بناء قوة عاملة مجهزة للتنقل في النظام البيئي الرقمي سريع التطور في المنطقة.

للحفاظ على قدرتها التنافسية في صناعة الاتصالات التي تتأثر بشكل متزايد بالابتكار الرقمي، تعمل زين على تحسين نهجها في إدارة القوى العاملة، يشمل ذلك زيادة التركيز على إعادة إكساب المهارات وصقل المهارات لسد أي فجوات بين متطلبات التحول الرقمي ومجموعات المهارات الحالية للموظفين، على الصعيد العالمي، ستطلب 75% من الوظائف مهارات رقمية متقدمة بحلول العام 2030، وتلتزم زين بإعداد فرقها وفقاً لذلك، من خلال المشاركة الاستباقية ومبادرات بناء المهارات، تهدف زين إلى ضمان استمرار موظفيها في التوافق مع تطور الصناعة والتقنيات الناشئة مع الاحتفاظ بأفضل المواهب في سوق شديد التنافسية.

تعد استمرارية التعليم أمراً ضرورياً وبشكل متزايد للقوى العاملة التنافسية والمتحمسة في الصناعات سريعة التطور في عالم اليوم، تدمج زين تطوير المواهب في استراتيجياتها، وتعطي الأولوية لرفاهية الموظفين والتعلم للحفاظ على مرونة القوى العاملة، ويتم تسليط الضوء على هذا الالتزام في زيادة الالتحاق بجامعة زين للاشتمال والتنوع والإنصاف (IDEU) في العام 2024، مما يمكن الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة للنمو المستمر، ومن خلال التدريب المركز والممارسات الشاملة والتعلم المستمر، تعزز زين مكان عمل يمكن للجميع فيه الازدهار والمساهمة في نجاح الشركة بشكل عام.



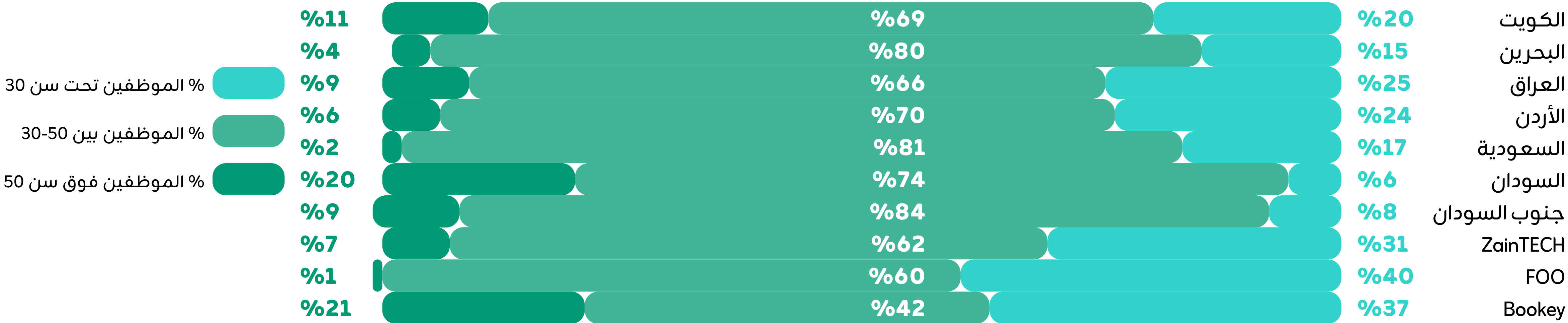
في العام 2024، بينما ظلت القوى العاملة الإجمالية في زين مستقرة، أثار الصراع المستمر في السودان بشكل كبير على الموظفين بدواً جزئي والمؤقتين، ولا تزال الشركات ملتزمة بدعم المتضررين من هجمات الأزمات، وإعطاء الأولوية لسلامتهم ورفاهيتهم من خلال تقديم خدمات الصحة النفسية المجانية والمراقبة الفعالة للوضع في المنطقة.

لأغراض الشفافية والدقة في هذا التقرير، تم تضمين عمليات شركات: ZOI و Bookey و ZainTECH و FOO ككيانات منفصلة..

- يشمل الموظفين بدوام كامل فقط.
- نسبة الموظفين الجدد - الإناث تم الاحتساب بتقسيم عدد الموظفين الجدد الإناث على عدد الموظفين بدوام كامل
- نسبة تبديل الموظفين - الذكور تحسب بقسمة تبديل الموظفين - الذكور على إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل.
- الموظفون ذوو الإعاقة هم الأشخاص الذين لديهم إعاقات جسدية، أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأمد، والتي قد تعيق، عند التفاعل مع مختلف الحواجز، مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.
- نسبة تبديل الموظفين - الإناث تحسب بقسمة دوران الموظفين على إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل.
- معدل العودة إلى العمل يُعرّف بأنه الموظفون العائدون إلى العمل بعد إجازة الأمومة أو الأبوة الخاصة بهم.

المجموع	بوكي	فو (FOO)	Zain TECH	جنوب السودان	السودان	السعودية	الكويت	الأردن	العراق	البحرين	
7,970	19	183	646	160	768	1,744	1,602	1,329	1,289	230	عدد الموظفين بدوام كامل
2,283	4	4	15	0	0	0	5	462	1,582	211	عدد الموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي
10,253	23	187	661	160	768	1,744	1,607	1,791	2,871	441	عدد الموظفين المتعاقدين (كل انواع التقاعد)
5,918	10	147	493	126	407	1,403	1,325	933	919	155	عدد الذكور (بدوام كامل)
2,052	9	36	153	34	361	341	277	396	370	75	عدد الإناث (بدوام كامل)
%74	%53	%80	%76	%79	%53	%80	%83	%70	%71	%67	نسبة الذكور بدوام كامل
%26	%47	%20	%24	%21	%47	%20	%17	%30	%29	%33	نسبة الإناث بدوام كامل
641	4	10	121	11	4	100	183	47	147	14	عدد الموظفين الجدد - الذكور
%9	%21	%5	%19	%7	%1	%6	%11	%4	%11	%6	نسبة الموظفين الجدد - الذكور
263	1	1	49	8	8	60	44	20	55	17	عدد الموظفين الجدد - الإناث
%4	%5	%1	%8	%5	%1	%3	%3	%2	%4	%7	نسبة الموظفين الجدد - الإناث
904	5	11	170	19	12	160	227	67	202	31	مجموع الموظفين الجدد
%13	%26	%6	%26	%12	%2	%9	%14	%5	%16	%13	نسبة مجموع الموظفين الجدد
%0.6	%0.0	%0.0	%0.6	%1.0	%1.0	%2.0	%0.3	%0.5	%0.2	%0.0	نسبة الموظفين ذوو الإعاقة
934	2	17	164	5	33	121	365	83	135	9	تبادل الموظفين - ذكور
%10	%11	%9	%25	%3	%4	%7	%23	%6	%10	%3	نسبة تبادل الموظفين - ذكور
300	0	1	47	0	18	56	73	45	57	3	تبادل الموظفين - إناث
%3	%0	%1	%7	%0	%2	%3	%5	%3	%4	%1	نسبة تبادل الموظفين - إناث
1,234	2	18	211	5	51	177	438	128	192	12	مجموع تبادل الموظفين
%93	%100	%100	%83	%100	%75	%71	%100	%100	%100	%100	معدل الإستبقاء بعد إجازة أمومة
%96	غير متاح	%100	%100	%100	%63	%99	%100	%100	%100	%100	معدل الإستبقاء بعد إجازة الأبوة
%96	غير متاح	%100	%67	%100	%100	%100	% 94	%100	%100	%100	معدل الإستبقاء بعد العمل في زين بعد عام واحد من العودة من إجازة الأبوة
% 100	غير متاح	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	% 100	معدل الإستبقاء بعد العمل في زين بعد عام واحد من العودة من إجازة الإمومة

جدول هيكّل أعمار الموظفين



تحقيق النتائج من خلال المشاركة

لتعزيز الغاية في ثقافة عمل المؤسسة، قررت زين دمج الغاية في مهام عمل الرئيس التنفيذي للموارد البشرية ليصبح رسمياً الرئيس التنفيذي للموارد البشرية والغاية المؤسسية (CPHRO)، ويتمثل دوره في دمج غاية الشركة وهدف الموظف للتوجيه والإلهام ودفع التركيز البشري والابتكار في ثقافة العمل، وبصفتها مؤسسة تتطلع إلى مستقبل يركز على خلق قيمة وتأثير ذي مغزى للجميع، تعمل زين بشكل استباقي على ترسيخ أعمالها واستدامتها وأجندة المؤسسة الدولية للتنمية المتكاملة، مما يثري إحساس الشركة بتحقيق غايتها المؤسسية.

بعد استطلاع زين لمشاركة الموظفين على مستوى المجموعة للعام 2022، تم تحليل النتائج ونقلها عبر إدارة الموارد البشرية في العام 2023، واستناداً إلى تعليقات الموظفين، قامت الشركة بتطوير إطار عمل للمكافآت والتقدير على مستوى المجموعة في العام 2024، وهو مصمم ليعكس قيم الموظفين، وتعزيز المشاركة، وترسيخ ثقافة التقدير في جميع أنحاء المؤسسة..

الابتكار الداخلي

تكرس منصة الابتكار الداخلي ZANIAC، وهي منصة داخلية تم إطلاقها في العام 2017، لإطلاق العنان لإمكانات موظفي زين من خلال تعزيز الابتكار ودعم احتضان وتطوير أفكار الأعمال، وتواصل المنصة لعب دور رئيسي في دفع الابتكار الداخلي من خلال مجموعة من البرامج المنظمة وجلسات المتحدثين والمسابقات المصممة لتعزيز المفاهيم المبتكرة والنهوض بها.

على مدار العام، نظمت منصة ZANIAC العديد من الأنشطة التي تهدف إلى تشجيع الموظفين على تقديم الأفكار التي تعالج التحديات التنظيمية وتساهم في الابتكار الداخلي.

استمرت منصة ZANIAC عبر الإنترنت في العمل كمساحة ديناميكية حيث يقدم الموظفون الأفكار ويتعاونون مع أقرانهم ويشاركون في سياقات وفعاليات، كل ذلك يهدف إلى تعزيز وتبسيط عمليات الابتكار الداخلي في زين.

- تم تأسيس فريق للمطورين في منصة ZAINIAC من قبل إدارة الاشتغال والتنوع والإنصاف لتشكيل مجموعة نشطة ومبتكرة من الموظفين من خلفيات متنوعة لتقييم وتوجيه وتطوير تنفيذ الأفكار المقدمة على منصة ZAINIAC، تضم المنصة 52 عضواً نشطاً حيث يكون لكل عملية من عمليات زين لجنتها الخاصة لتقييم الأفكار المقدمة وفقاً للمعايير المتعلقة بالابتكار والتفكير والعمليات والحفاظ على الطبيعة.
- حملة Nature & Me:** كجزء من حملتها المستمرة اعتباراً من العام 2023، أطلق فريق ZAINIAC العديد من المبادرات في إطار حملة Nature & Me، التي تتناول تغير المناخ وترسيخ عقلية مستدامة.

مسابقة إعادة التدوير: كجزء من التزام زين البحرين المستمر بمعالجة تغير المناخ، أطلقت الشركة مسابقة لإعادة التدوير لزيادة الوعي وتقليل استخدام البلاستيك الذي يستخدم لمرة واحدة في مكاتبها. تم وضع صناديق إعادة التدوير بشكل استراتيجي في كل طابق،

الربع 1	الربع 2	الربع 3	الربع 4
المستخدمون النشطون على منصة ZAINIAC	الهدف: 600 مستخدماً الفعلي: 1,310 مستخدماً	الهدف: 1000 مستخدماً الفعلي: 936 مستخدماً	الهدف: 500 مستخدماً الفعلي: 532 مستخدماً
الأفكار المقدمة	الهدف: 80 فكرة الفعلي: 113 فكرة	الهدف: 100 فكرة الفعلي: 136 فكرة	الهدف: 100 فكرة الفعلي: 112 فكرة
أفكار قيد التنفيذ	الهدف: 5 فكرة الفعلي: 16 فكرة	الهدف: 5 فكرة الفعلي: 13 فكرة	الهدف: 5 فكرة الفعلي: 26 فكرة

وتم إقامة مسابقة لمدة أسبوعين مصممة لتشجيع مشاركة الموظفين، حققت هذه المبادرة نجاحاً ملحوظاً، حيث تم جمع 308 كيلوغرامات من البلاستيك بالشراكة مع The Global Community Shapers - Budaiya Hub.

مبادرة No Plastic, Fantastic: أطلقت زين الأردن مبادرة "No Plastic, Fantastic" لدعم استراتيجية الاستدامة لشركة زين للحد من استهلاك البلاستيك، تخلصت الشركة من أدوات المائدة البلاستيكية في كافيترياتها والأكواب في المقاهي، متخذة خطوة مهمة نحو تقليل النفايات البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد.

مكافآت زين الخضراء: في سبتمبر 2024، أطلقت زين خدمة استبدال لتحفيز الممارسات الصديقة للبيئة، إذ يمكن للعملاء استبدال الأجهزة القديمة بالمكافآت، مثل الخصومات والدقائق المجانية على الخطط الجديدة، استعداداً لإطلاق البرنامج، تم تدريب موظفي الفروع للتأكد من أن لديهم الجهوزية لتوجيه العملاء خلال عملية الاستبدال وشرح مزايا البرنامج. واعتباراً من الآن، تم تداول 17 جهاز كجزء من المبادرة.

FINDING INNOVATION from within

Zain generates ideas from the minds of its employees with its ZAINIAC program.

Here are three recent examples:

Zain Empower

Post the successful launch of the MAX Internet plans, Zain Kuwait introduces the "MAX" activation assistance feature, offering personalized help in activating entertainment platforms, thereby enhancing customer service and streamlining the activation process.

Hybrid E-Shop

Zain Jordan implemented interactive screens in stores to promote Zain's E-Shop, boosting sales and enhancing customer engagement by allowing direct orders with convenient home delivery. This initiative, led by Luai AlZiq, aims to boost sales and customer satisfaction.

No Plastic, Fantastic!

Zain Jordan transitioned from plastic to biodegradable wooden cutlery, aligning with its environmental goals and potentially reducing costs while enhancing brand reputation and employee engagement. This initiative was led by Luma AlRuwaidean and will be scaled across other operations.

ZAINIAC



التدريب والتطوير

لا تزال زين ملتزمة بتعزيز مهارات الموظفين من خلال مبادرات شاملة لتطوير وإعادة المهارات، بما يتماشى تماماً مع استراتيجية الشركة، إذ يضع هذا الالتزام الأساس لتركيز زين على تطوير مهارات الموظفين، مع الاعتراف بأن القوى العاملة القادرة أمر حيوي لتعزيز الابتكار وتبني ممارسات مستدامة في جميع أنحاء الشركة.

على سبيل المثال... خلال الأوقات الصعبة لجائحة كوفيد-19 في العام 2020، أطلقت زين الكويت مبادرة Coursera لدعم التعلم والتطوير المستمر للموظفين، وفرت هذه المبادرة - وهي منصة عالمية رائدة للتعلم عبر الإنترنت - الوصول إلى أكثر من 5,000 دورة تدريبية في مجالات متنوعة، بما في ذلك المجالات التقنية والتجارية والموارد البشرية والتسويق، هذه المنصة المصممة لاستيعاب الموظفين تم توفيرها على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع، مما أتاح للمستخدمين حفظ إنجازاتهم التعليمية واستكشاف مواضيع جديدة.

ولتعزيز تجربة التعلم... أدخلت زين الكويت أكاديميات تجمع بين التدريب الداخلي وبرامج التعلم الإلكتروني، وقد حققت هذه المبادرة بالفعل مشاركة ملحوظة، حيث أكمل 105 من الموظفين 193 دورة تدريبية بحلول نهاية العام 2024، مما عكس التزام الشركة بتعزيز النمو والقدرة على التكيف بين القوى العاملة لديها.

ولتعزيز رسالتها وأهدافها ومواصلة التزامها بتعزيز القدرات الداخلية للنهوض بالنمو الشخصي والوظيفي... أنشأت زين جامعة الاشتمال والتنوع والإنصاف IDEU بالتعاون مع جامعة IE في إسبانيا، تتيح هذه الشراكة الفرصة لتشمل 2,000 موظفاً من الموهوبين للمشاركة في برنامج التحول الرقمي الشامل عبر الإنترنت الذي يوفر أيضاً فرصة الحصول على درجة الماجستير.

خلال العام الأخير، بدأ 1,750 من المشاركين رحلة التحول الرقمي بمعدلات نجاح عالية، مما عزز تأثير المبادرة ونجاحها، حتى الآن، بلغ متوسط معدل النجاح في هذه المبادرة 92% وهناك أكثر من 800

تم تقديم الطلبات عبر منصة ZAINIAC، مما أدى إلى تقديم 85 اقتراحاً، تم اختيار خمسة منها للإرشاد والصقل، وتلقى المرشحين إرشادات شخصية لتعزيز عروضهم التقديمية، التي تم تقييمها من قبل لجنة الاستثمار في منصة ZAINIAC، تحصل الفكرة الفائزة على تمويل، إلى جانب إجازة إضافية مدفوعة الأجر للتركيز على إطلاق الشركة الناشئة، وهو إجراء يؤكد التزام مجموعة زين برعاية المواهب الريادية وتوسيع محفظتها من خلال المبادرات المبتكرة.

كن رئيساً تنفيذياً

الربع 1	الربع 2	الربع 3	الربع 4
الهدف: 30 فكرة الفعلي: 31 فكرة	الهدف: 30 أفكار الفعلي: 56 أفكار	تم التوقف عن جمع الأفكار في الربع الثاني من العام.	تم التوقف عن جمع الأفكار في الربع الثاني من العام.
القائمة المختصرة	تم إجراء التقييم في الربع الثاني من العام. الفعلي: 5 أفكار	الهدف: 1 أفكار الفعلي: 2 أفكار	الهدف: 1 أفكار الفعلي: 1 أفكار



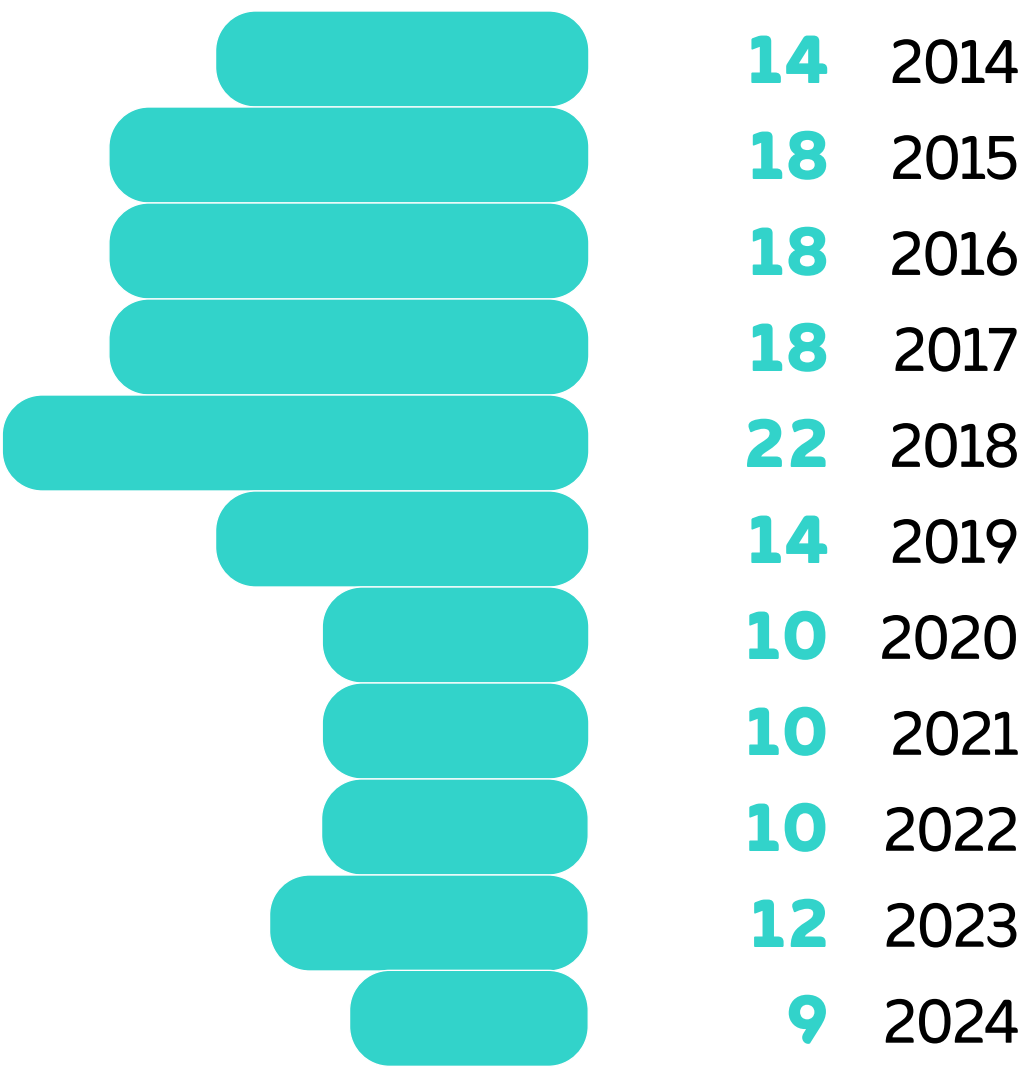
الإستراتيجية.. حقبة جديدة

بالتعاون مع إدارة الشؤون الاستراتيجية في المجموعة، أطلقت ZAINIAC حملة "Strategy" للعام 2024، وقدمت الحملة برنامج مكافآت معزز، وإطار عمل قوي لتقييم وتقدير الأفكار المقدمة بشكل فعال، وأبرزت سياسة الابتكار على مستوى المجموعة، وهي مصممة لتعزيز ثقافة الابتكار وتبسيط عملية التفكير والتنفيذ.

تركز المرحلة الأولى من الحملة على إطلاق العنان لإمكانات زين الاستراتيجية من خلال الذكاء الاصطناعي الهادف، واستراتيجيات B2B / B2C المتطورة... واجه المبتكرون تحدياً للاستفادة من الذكاء الاصطناعي كأداة لتعزيز تمكين المستخدم والكفاءة التشغيلية، إلى جانب تطوير استراتيجيات B2B و B2C قابلة للتكيف تتوقع التطورات التكنولوجية واحتياجات المستهلكين المتطورة، مع تطور تفضيلات المستهلكين مع التحول الرقمي السريع... هناك طلب متزايد على التفاعلات السلسة وخصوصية البيانات المحسنة وممارسات الأعمال المستدامة، خلال هذه المرحلة، تم تقديم 165 فكرة، منها 20 قيد التطوير النشط حالياً.

من بين إنجازات هذه الحملات أداة الذكاء الاصطناعي اللغوية الشاملة، وهي حل داخلي طوره فريق تحليلات البيانات الذكاء الاصطناعي في زين الأردن... تعزز هذه الأداة التواصل الشامل من خلال تحديد ومعالجة اللغة المتحيزة أو الإقصائية في الاتصالات والسياسات والوثائق على مستوى الشركة، مما يعزز التزام زين بالاشتغال والتنوع.

ركزت المرحلة الثانية من حملات المجموعة على تعزيز ريادة الأعمال الداخلية من خلال إطلاق مبادرة "كن رئيساً تنفيذياً"، التي تمكن الموظفين من تحويل أفكارهم الرائدة إلى مشاريع ناجحة. تهدف الحملة إلى تشجيع الابتكار وزيادة الأعمال ضمن القوى العاملة، ودعت الموظفين إلى تقديم أفكار تجارية مع إمكانية أن تصبح تلك الأفكار المشروع المتميز التالي لشركة زين.



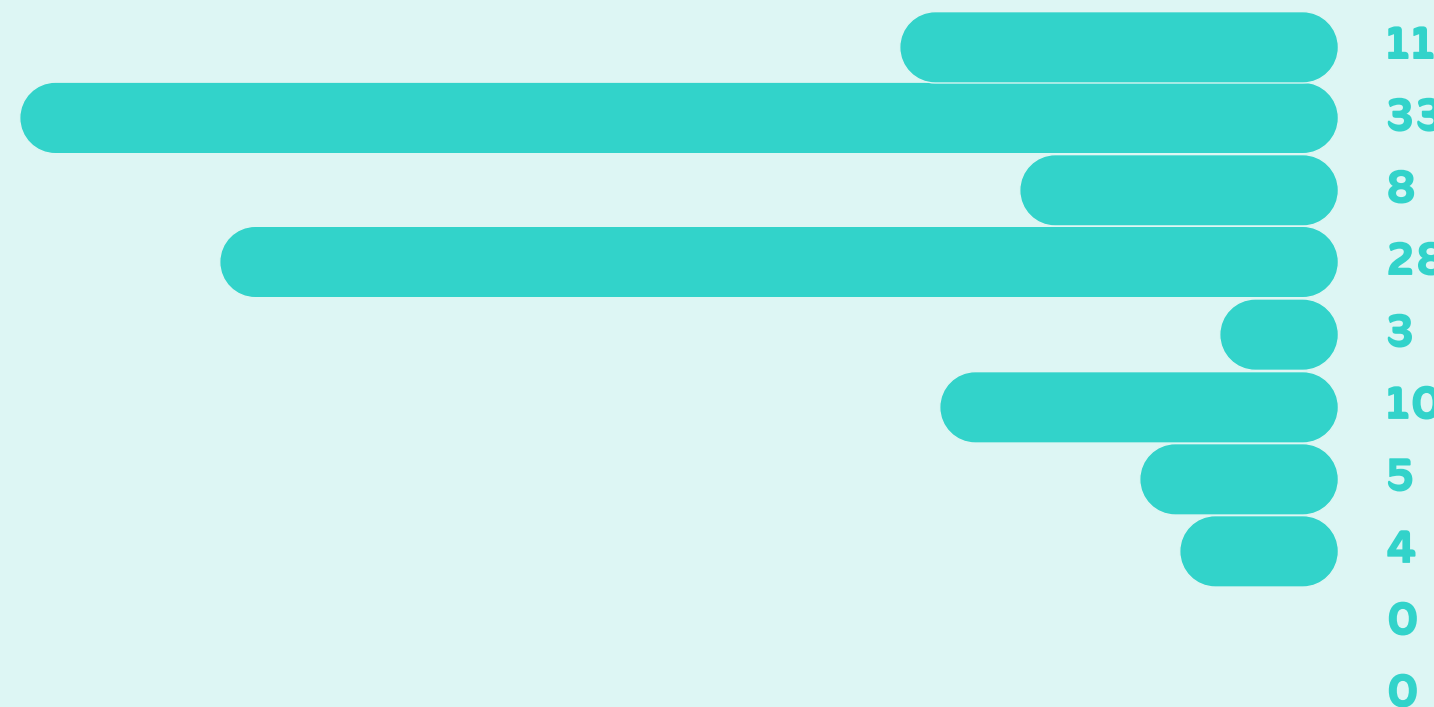


فريق ZY Counsel

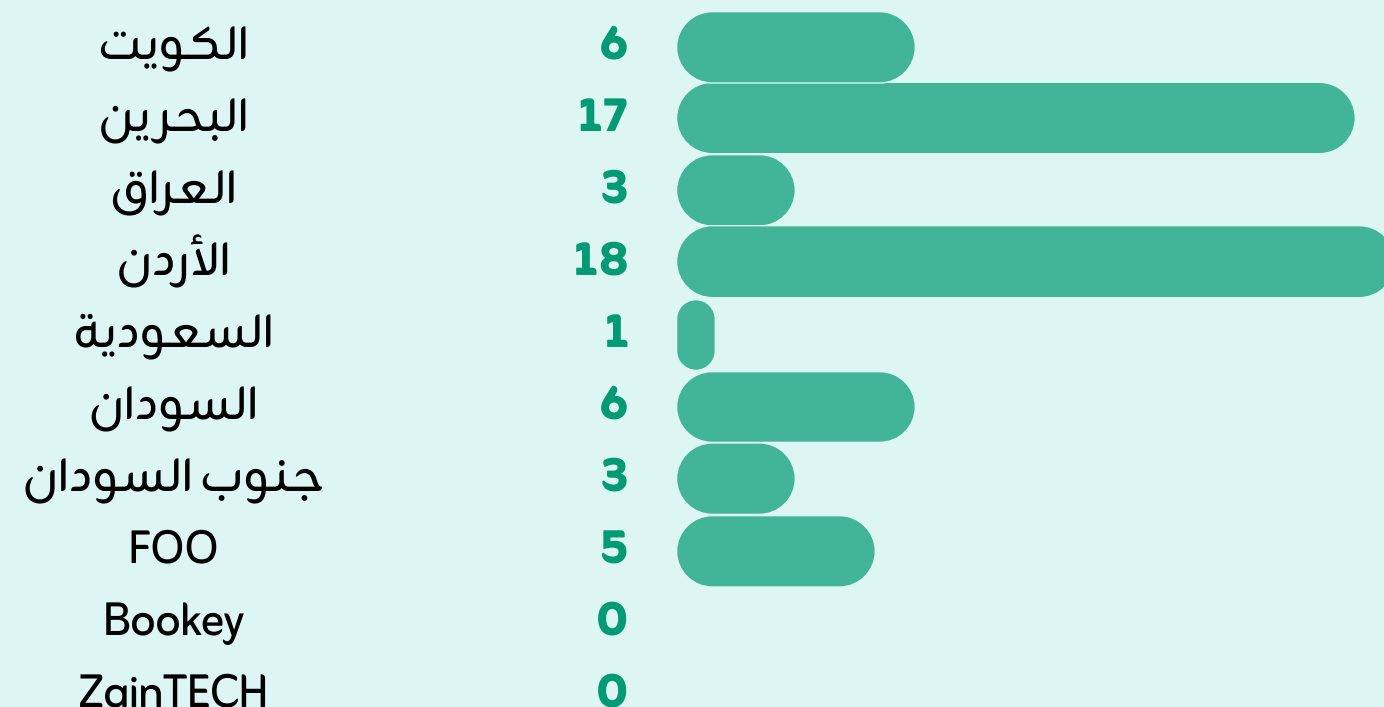
ZY Counsel هي مبادرة رئيسية تابعة لبرنامج الشباب ZY، تتألف من موظفين شباب واعدین من زين، حيث تهدف إلى تطوير تفكيرهم الاستراتيجي ومهاراتهم المبتكرة في حل المشكلات، يعمل فريق ZY Counsel كمجموعة استشارية، ويقدم رؤى لمواجهة التحديات التشغيلية التي أثّرت للشركات التشغيلية المعنية.

هذا العام، خضع مجلس الشباب لتدريبات في التفكير التصميمي، والقيادة التطبيقية، وإدارة المشاريع بأسلوب أجايل، مما زوّد أعضائه بالمهارات اللازمة للمساهمة بشكل أكثر فاعلية في تحقيق الأهداف الإستراتيجية لشركة زين. وفي عام 2024، تم إطلاق برنامج التدريب الخاص بمجلس شباب زين، وشارك فيه 35 شابًا وشابة من مختلف عمليات زين، باستثناء جنوب السودان.

متوسط ساعات التدريب لكل موظف - إناث



متوسط ساعات التدريب لكل موظف - ذكور



- زار المشاركون في البرنامج شركة إريكسون في السويد (Imagine Studio) على مدار يومين، حيث استكشفوا الجيل التالي من تقنية الجيل الخامس واكتسبوا رؤى حول الدور المحوري الذي سيلعبه الذكاء الاصطناعي في تحويل الشبكات، كما سلّطت الزيارة الضوء على أهداف إريكسون للاستدامة ورؤيتها الاستراتيجية لمستقبل متصل ومستدام.

- ZY Learn: برنامج تدريبي ديناميكي وتفاعلي صممه الشباب للشباب، مع التركيز على المهارات الشخصية والتقنية، وتعالج هذه المبادرة فجوات المهارات وتعمل على إعداد الموظفين الشباب ليصبحوا قادة المستقبل.

برنامج جيل Z

يصادف العام 2024 النسخة التاسعة من برنامج جيل Z، حيث تم اختيار ستة من خريجي الجامعات للمشاركة في برنامج تطوير مكثف لمدة عام مصمم لتعزيز مهاراتهم القيادية وريادة الأعمال الداخلية والابتكار، تم تقسيم البرنامج إلى أربع محاور رئيسية: مهارات التحدث، الابتكار الاستراتيجي، المهارات الخضراء، والعالم الرقمي.

تشمل النقاط الرئيسية لبرنامج هذا العام ما يلي:

- تناوب الخريجين الستة عبر إدارات مختلفة بناء على تفضيلاتهم، بما في ذلك استدامة الشركة واستراتيجية المجموعة والتمويل والتكنولوجيا.
- تحدي قطع مسافة 125 كم على مدى أربعة أيام في التضاريس الجبلية في المملكة المتحدة كجزء من تحدي الصلابة العقلية، مع جمع الأموال لأهل غزة.
- أكمل المشاركون ثلاث دورات في جامعة IE: التركيز على العملاء والتسويق والابتكار وريادة الأعمال.
- كما أمضوا أسبوعين مع مختبرات الابتكار في شركة عمانتل، لاستكشاف ثقافة الابتكار في الشركة من خلال أنشطة مثل تصفية الأفكار وإعداد تحديات الهاكاثون، وطرح ست أفكار مبتكرة لتبسيط عمليات شركة عمانتل.

مبادرة (ZY).. للشباب

تهدف مبادرة الشباب ZY إلى رعاية الموظفين الشباب في زين، مع التركيز على تطويرهم المهني من خلال تعزيز مهاراتهم وتوفير الموارد اللازمة لمساعدتهم على الوصول إلى إمكاناتهم الكاملة في مكان العمل، حيث قدمت هذه المبادرة العديد من البرامج على مر السنين، بما في ذلك:

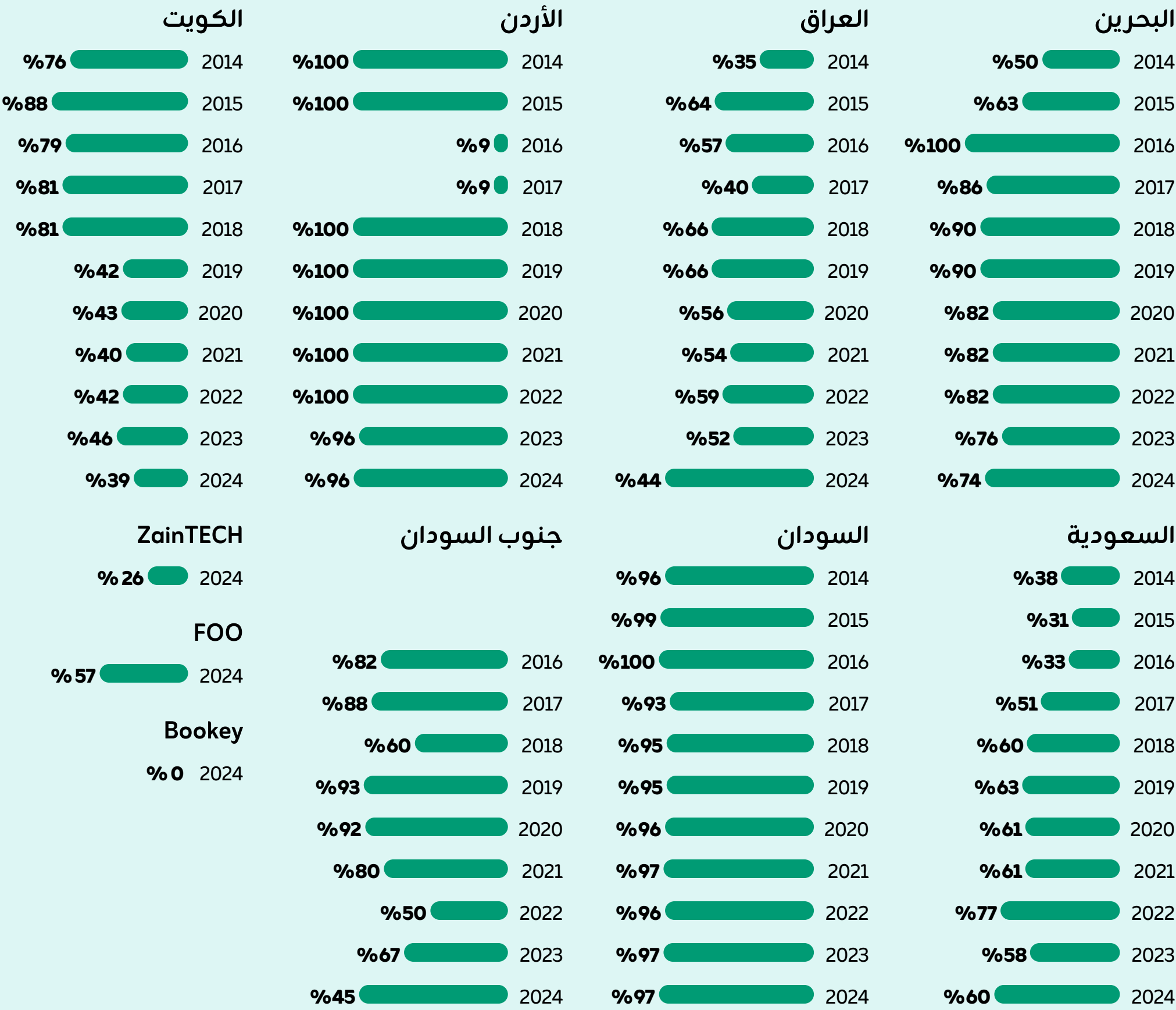
- برنامج (جيل Z): تقوم هذه المبادرة بإعداد الخريجين الجدد سنوياً، حيث يتلقى الخريجون التدريب والتطوير من خلال برامج التناوب، ويعملون في مشاريع استراتيجية، ويحظى المتميزون برعاية ماجستير إدارة الأعمال في جامعة LBS في المملكة المتحدة، وقد تم اختيار أحد خريجي هذه المبادرة في قائمة فوربس 30 تحت ال 30 عاماً، وهو يوسف المسيليم، الذي يشغل الآن منصب الرئيس التنفيذي لمنصة تمام، إحدى شركات (زين للتكنولوجيا المالية) في السعودية.
- ZY Counsel: هي مبادرة تمثل مجموعة مختارة من المواهب الشابة الواعدة المعروفة بتفكيرها الاستراتيجي وقدراتها المبتكرة على حل المشكلات، ويعملون كفريق استشاري لإدارة التغيير، ويعالج هذا الفريق التحديات التشغيلية الكبيرة.
- ZY Mavericks: مبادرة تمثل الأفراد الشباب ذوي المهارات العالية الذين يحصلون على شهادات حصرية لتدريب أقرانهم من خلال برنامج ZY Learn، وهم يقدمون الدعم عبر مشاريع مختلفة داخل الشركة.



دعم المواهب المحلية

في عام 2024، بلغ متوسط نسبة المواطنين في المناصب الإدارية العليا 54% عبر جميع الأسواق. توضح الجداول أدناه النسب المئوية السنوية للمواطنين ضمن الإدارة العليا (المُعَرَّفة بأعلى مستويين إداريين) في كل عملية تشغيل.

دعم رأس المال البشري المحلي: نسبة الموظفين المحليين في الإدارة العليا



يمثل الجدول أدناه النسبة المئوية لإجمالي الموظفين المحليين في أسواقنا التشغيلية:

العمليات	نسبة الموظفين المحليين
البحرين	87%
العراق	96%
الأردن	99.4%
الكويت	35%
السعودية	81%
السودان	99.9%
جنوب السودان	96%
ZainTECH	57%
FOO	67%
Bookey	0%

خلق ثقافة متنوعة وشاملة

مبادرة WE ABLE

كجزء من التزام زين المستمر بالإدماج، تعمل مبادرة WE ABLE على تمكين الموظفين ذوي الإعاقة (PWDs) من خلال خلق بيئة تدعم نموهم وظهورهم وإمكاناتهم القيادية.. في العام 2024، أطلقت زين استراتيجية محدثة وشاملة لإدماج الإعاقة في إطار مبادرة WE ABLE، تهدف إلى تعزيز بيئة أكثر شمولاً وسهولة وإنصافاً للموظفين ذوي الإعاقة، وتعتبر مجموعة "The Masters"، وهي مجموعة موارد للموظفين تتألف من موظفين ذوي إعاقة، الذين يتمتعون بالقدرة على حشد الدفاع عن احتياجاتهم وتشكيل تجاربهم وتولي أدوار قيادية في زين.

يركز فريق The Masters على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من قيادة المحادثات حول الإدماج مع التأثير على القرارات الرئيسية في الشركة، ومن خلال أنشطة هذا الفريق، تعمل الشركة على تعزيز إمكانية الوصول، والتعلم والقيادة والرؤية.

استراتيجية WE ABLE الجديدة مدفوعة بأربعة مجالات تأثير رئيسية:

1. استراتيجية إدماج الإعاقة التي تم إطلاقها ونشرها بشكل مشترك... والتي تعكس مدخلات مجتمع الأشخاص ذوي الإعاقة في زين.
2. ضمان تضمين إمكانية الوصول في عمليات صنع القرار في زين بحيث تكون المنتجات والخدمات والتجارب شاملة حسب التصميم.
3. بناء مجتمع داعم حيث يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة تبادل الخبرات وتطوير المهارات وتولي الأدوار القيادية.
4. بذل الجهد لإيصال صوت ذوي الإعاقة، وزيادة ظهورهم داخل الشركة، والاحتفاء بمساهماتهم.

الأنشطة والأهداف الرئيسية:

- إجراء استطلاعات منتظمة لقياس رضا الموظفين وإعلام مجالات التحسين.
- تقديم التدريب على أفضل ممارسات إمكانية الوصول لجميع الموظفين.
- التدقيق المنتظم للمنتجات والخدمات لتلبية معايير إمكانية الوصول وتتبع الحوادث ذات الصلة.
- إطلاق برامج إرشادية وورش عمل تركز على القيادة والتطوير الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- إنشاء قنوات اتصال للسماح للأشخاص ذوي الإعاقة بالتعبير عن مخاوفهم والمساهمة بأفكارهم، مع مبادرات للاعتراف علناً بمساهماتهم.

رؤية زين طويلة المدى هي إنشاء بيئة شاملة ومتاحة بالكامل للأشخاص ذوي الإعاقة (PwDs) بحلول عام 2030. ويستند هذا الهدف إلى ستة أهداف رئيسية:

1. تحقيق زيادة بنسبة 2% في عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتم توظيفهم ضمن القوى العاملة في زين.
2. تحقيق الامتثال بنسبة 90% على مستوى المجموعة لمعايير اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (CRPD) في جميع المرافق القائمة، وذلك بالاستناد إلى معايير منظمة العمل الدولية (ILO) وال CRPD لإمكانية الوصول المادي.
3. تحقيق الامتثال الكامل للنفاذ الرقمي وفقاً للمعايير العالمية لإمكانية الوصول.
4. زيادة معدل ترقية الموظفين ذوي الإعاقة بنسبة لا تقل عن 50% بحلول عام 2030، بما يضمن لهم فرصاً حقيقية للنمو والتطور المهني في جميع عمليات زين.
5. ضمان التزام جميع العمليات بالحصص الوطنية المحددة أو تجاوزها، وفقاً لكل بلد تعمل فيه زين.
6. تطوير قاعدة بيانات شاملة قائمة على أسس علمية لدعم الإدماج الفعال للأشخاص ذوي الإعاقة، واستخدام هذه البيانات لتوجيه الخطط والاستراتيجيات المستقبلية.



من خلال هذه الاستراتيجية الجديدة، تسعى مبادرة WE ABLE إلى بناء بيئة شاملة يتم فيها تمكين كل فرد من تحقيق إمكاناته، ويتم فيها الاعتراف بمساهمات الأشخاص ذوي الإعاقة والاحتفاء بها بشكل كامل.

الشراكات بالتعاون مع WE ABLE:

BeMyEyes

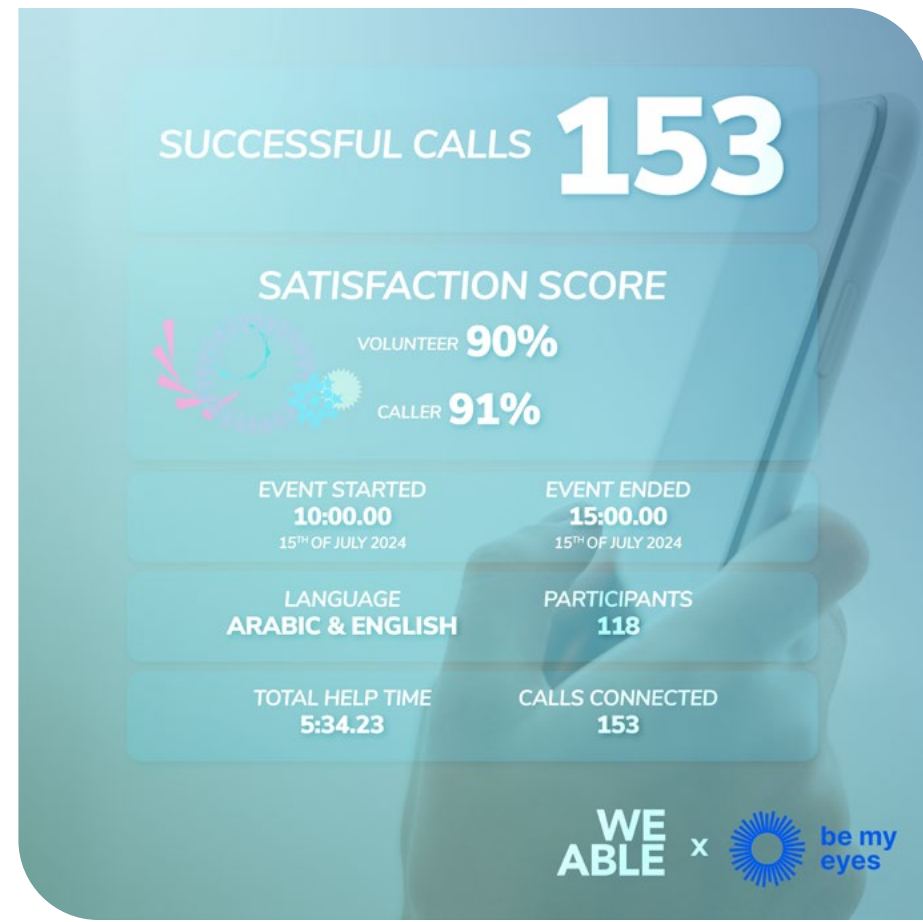
في العام 2024... دخلت زين في شراكة مع تطبيق BeMyEyes، وهو تطبيق عالمي يربط المكفوفين أو ضعاف البصر بالمتطوعين المبصرين من خلال مكالمات الفيديو الحية، ويساعد المتطوعين المستخدمين في المهام اليومية، حيث يقدم المشاركون دعماً مرئياً مثل قراءة الملصقات، التنقل في البيئات، والمزيد، مما يعزز قدراً أكبر من الاستقلالية لمن يعانون من إعاقات بصرية، ومن خلال هذه الشراكة، تعد زين أول شريك تطوعي طويل الأمد في الشرق الأوسط، إذ يدعم هذا التعاون التزام زين بإمكانية الوصول والاشتمال، مما يوفر للموظفين فرصاً لإحداث تأثيرات مباشرة.

ستستضيف زين ما يصل إلى 16 فعالية تطوعية تنظمها BeMyEyes مما يسمح لما يصل إلى 100 موظف بالمشاركة في كل حدث، حيث الهدف مساعدة الأفراد الذين يعانون من العمى أو ضعف البصر من خلال منصة BeMyEyes. بالإضافة إلى ذلك... ستقوم مدونة ترويجية بتعريف موظف زين المصاب بالعمى، وستسلط حملة اتصالات الضوء على مشاركة زين عبر قنوات BeMyEyes الإعلامية.

PurpleSpace

في العام 2024... دخلت مبادرة WE ABLE في شراكة مع PurpleSpace، مركز التطوير المهني الوحيد في العالم لقادة الشبكات ومجموعات الموارد والحلفاء في جميع القطاعات والمهن، تم تصميم الشراكة بين WE ABLE و PurpleSpace لإثراء تجربة مجموعة موارد الموظفين في زين، والمعروفة باسم "The Masters"، من خلال تقديم جلسات تدريب شهرية ومناقشات مائدة مستديرة.

توفر هذه الجلسات فرصاً لا تقدر بثمن للتواصل مع النظراء الدوليين، ومشاركة الأفكار، وتعلم أفضل الممارسات، من خلال هذا التعاون، تهدف WE ABLE إلى تعزيز رحلة مبادرة "The Masters" ومجموعة موارد الموظفين، وتعزيز النمو والاشتمال والتعلم المشترك عبر مجتمع زين.



BE WELL

بعد تجديد إطلاقها في العام 2023، ركزت مبادرة BE WELL على تعزيز الصحة النفسية والرفاهية من خلال ركائزها:

- الصحة النفسية
- الحركة
- اليقظة الذهنية

توفر مبادرة BE WELL لموظفي زين طرقاً مختلفة لتعزيز بيئة عمل واعية ومنتجة مثل جلسات الاستشارة والعلاج المجانية، واستضافة ورش عمل الرفاهية، وتوفير الوصول إلى برامج الصحة النفسية.

في العام 2024، وسعت زين البرنامج من خلال تقديم ما يلي لموظفيها:

- توسيع تغطية التأمين الصحي للموظفين في ست من عملياتها لتشمل مجموعة شاملة من خدمات علم النفس والطب النفسي، ومن خلال توفير الوصول إلى خدمات الصحة النفسية، تهدف زين إلى تزويد الموظفين بالموارد الأساسية لإدارة التوتر والقلق وتحديات الصحة العقلية الأخرى، وتعزيز بيئة عمل داعمة للصحة النفسية.

- حافظت الشركة على تعاونها مع مركز الكويت للاستشارات، حيث قدمت جلسات علاجية غير محدودة، مع 740 جلسة تم عقدها في العام 2024، لتصل إلى 304 مشاركاً، يشمل ذلك الجلسات التي يتم عقدها لأبناء موظفي زين السودان، وبصفتها منشأة نفسية رائدة في المنطقة لأكثر من 10 سنوات، يقدم مجلس الكويت للاستشارات مجموعة واسعة من الخدمات، بما في ذلك التشخيص النفسي والتقييمات الشاملة والعلاج والتدريب المتخصص، واستحوذ موظفو زين السودان وأطفالهم على أكبر عدد من الجلسات، مما يسلط الضوء على تفاني زين في دعم موظفيها وعائلات موظفي زين السودان خلال الحرب المستمرة.

- في إطار برنامج BE WELL، توفر زين إمكانية الوصول إلى تطبيق TUHOON، أول تطبيق عربي

للمساعدة الذاتية في المنطقة، حيث اشترك 701 موظفاً في زين في العام 2024، بالإضافة إلى ذلك، قدم البرنامج ندوات ربع سنوية عبر الإنترنت حول مواضيع مختلفة بما في ذلك: "ذكاء القلب: تنمية السعادة والسلام الجماعي"، التي اجتذبت 80 مشاركاً، وبرامج أخرى تعالج الإرهاق، حيث كان هناك 246 مشاركاً في هذه البرامج؛ وبرامج أخرى لتعزيز بناء المرونة التي جذبت 163 مشاركاً عبر عمليات زين.

- شارك 291 موظفاً في اليوم العالمي للصحة النفسية 2024، الذي ركز على إعادة الاتصال بالطبيعة.

- احتفلت زين باليوم العالمي للصحة النفسية من خلال منح جميع الموظفين يوم عطلة في 10 أكتوبر تقديراً لأهمية الصحة النفسية.

- استضافت الشركات العاملة في زين العديد من الفعاليات المتعلقة بالصحة للموظفين مع التركيز على أهمية الصحة البدنية لتعزيز نهج شامل للرفاهية بما في ذلك: المشي الذي استقطب 234 مشاركاً على مستوى المجموعة، وتحدي خطوات رمضان الذي ضم 895 مشاركاً على مستوى المجموعة، وجلسات التأمل، للتعامل مع الصعوبات في مكان العمل، وأخيراً ورش عمل حول آثار الصحة البدنية والصحة العقلية.

- يمكن أن تنشأ تحديات الصحة النفسية، بما في ذلك التوتر والقلق والإرهاق والاكتئاب، دون سابق إنذار وتؤثر بشكل كبير على رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم، وتعد معالجة هذه المخاوف أمراً بالغ الأهمية حيث تهدف زين إلى الحفاظ على قوة عاملة صحية ومشاركة، مما يساهم بشكل مباشر في وجود مؤسسة قوية، ولمعالجة هذه المخاوف وتقديم الدعم في الوقت المناسب، نفذت زين برنامج شهادة الإسعافات الأولية للصحة العقلية (MHFA) بالشراكة مع عيادة Lighthouse Training Clinic في دبي، وفي العام 2024، تم اعتماد 23 موظفاً على أنهم مسعفين، مما يضمن توفر موظفين مدربين داخل الفرق لتقديم المساعدة والتوجيه الفوري للزملاء المحتاجين، تعكس هذه المبادرة التزام زين المستمر وطويل الأمد بتعزيز بيئة عمل داعمة وصحية عقلياً.





WHAT IS NOVA?

NOVA IS A 2-YEAR PROGRAM CRAFTED TO HELP WOMEN IN TECH UNLOCK THEIR POTENTIAL AND ADVANCE THEIR CAREERS. INSPIRED BY THE BRILLIANCE OF A STAR SHINING BRIGHTEST, NOVA IS YOUR OPPORTUNITY TO SHINE!

WHAT NOVA OFFERS

- COACHING RETREAT SET YOUR CAREER GOALS WITH EXPERT GUIDANCE.
- UPSKILLING MODULES 10 SELF-PACED COURSES TO GROW YOUR SKILLS.
- PERSONALIZED COACHING TAILORED SESSIONS FOR TOP PARTICIPANTS.
- POWERFUL NETWORK CONNECT WITH 200 WOMEN FROM 8 OPCOS.

WHY JOIN?

GAIN ESSENTIAL SKILLS, CONNECT WITH A SUPPORTIVE COMMUNITY, AND DRIVE CHANGE IN TECH!

CALL TO ACTION

READY TO SHINE? LEARN MORE AND APPLY THROUGH THE LINK IN OUR BIO. LET'S LIGHT UP THE FUTURE TOGETHER!

من النساء في زين لديهن أدوار مرتبطة بالصناعة التقنية، ستحدد نتائج هذه المبادرة استراتيجية تمتد لنحو عامين، وهي مصممة لمعالجة الإدماج وتغيير العقلية وتطوير القيادة.

فيما يلي التقدم الحالي لوضع زين في هدفها "لخمس سنوات" المتمثل في تولي المرأة للمناصب القيادية:

أهداف تمكين المرأة 2030

الهدف 2030	الوضع الحالي	
40:60	30:70	على مستوى المجموعة
30:70	18:82	الإدارة الوسطى
30:70	14:86	مستوى القيادة

- إنجازات مبادرة WE: أفضل مكان عمل للنساء - 2024: تصدرت مجموعة زين قائمة أفضل بيئات العمل للنساء في الشرق الأوسط عن العام 2024، التي أصدرتها مؤسسة Fast Company، يعتبر هذا التكريم أكثر من مجرد جائزة لأنه يؤكد التزام زين الثابت تجاه مجالات الاشتغال والتنوع والاشتمال في جميع جوانب الأعمال، وقد كرمت النسخة الافتتاحية الشركة، إذ تصنف زين أنها من المؤسسات التي تقود مجالات التنوع والإنصاف والاشتمال في أسواق المنطقة التي تعمل على تمكين المرأة من خلال خلق بيئة شاملة.

WE.. تمكين المرأة

تأسست مبادرة زين لتمكين المرأة WE في العام 2017 بهدف رئيسي واحد يتعين تحقيقه بحلول نهاية العام 2030: زيادة القيادات النسائية إلى 30% تمثل النساء حالياً 18% في الإدارة العامة و 14% في الإدارة العليا، وعلى مر السنوات الأخيرة.. حققت الشركة إنجازات بارزة بزيادة تمثيل الإناث على المستوى الإداري C بنسبة 100%، وأيضاً القيام بمراجعة سياسات الأمومة والأبوة.

تنقسم المبادرة إلى مجالات مختلفة تشمل:

- WE STEM: مجموعة داخلية من الخبراء الذين يعملون على دعم المسابقات والإرشاد وبرامج التطوير المتعلقة بالتكنولوجيا.
- احتفالاً باليوم العالمي للمرأة، أقيم هاكاثون تمكين المرأة WE Hackathon في مكاتب زين الأردن في مارس 2024، حيث تم تمثيل 24 من الموظفين الموهوبات في عمليات زين وعمانتل بهدف الاستفادة من الذكاء الاصطناعي وتطوير حلول مبتكرة تعزز استراتيجية IDE ضمن المستقبل المتطور لمكان العمل، وركزت الأفكار المقدمة على تقليل التحيز في ترتيب المناصب وتبسيط عمليات التوظيف لتمكين القوى العاملة.
- WE Disrupt: تحويل العقلية من خلال التدريب على الاشتغال والتنوع والإنصاف الذي يتعامل مع القيادة الشاملة والكفاءات الشاملة والعدوانيات الدقيقة والتحيزات.
- تلقى 23% من موظفي زين تدريباً، تهدف زين إلى الوصول إلى 50% من الموظفين لتلقي التدريب بحلول نهاية عام 2025.
- NOVA: تضع هذه المبادرة خطة استراتيجية مكرسة لسد الفجوات بين الجنسين والمهارات لدى النساء في مجال التكنولوجيا، أولاً، تم إجراء مسح مفصل ومجموعات تركيز تستهدف النساء في مجال التكنولوجيا لتصميم خطة شاملة لمعالجة مجالات التركيز، وأظهرت النتائج أن 19% فقط



Scan the QR code to learn more and apply.

YOU'VE UNLOCKED

NOVA!

Elevate your career.

WE

فجوة الأجور بين الجنسين

تواصل زين قياس نسب مكافآتها عبر أسواقها لضمان تتبع وإدارة أي فجوات عبر المستويات المختلفة في عملياتها التشغيلية.

متوسط نسبة الأجور بين الإناث والذكور حسب فئة الموظف

البحرين	العراق	الأردن	الكويت	السعودية	السودان	جنوب السودان	زين تك	فو	بوكي
مستوى الموظف 1 (الإدارة التنفيذية)	79%	120%	181%	79%	67%	791%	89%	غير متاح	غير متاح
مستوى الموظف 2 (الإدارة العليا)	86%	78%	72%	98%	73%	230%	108%	92%	194%
مستوى الموظف 3 (الإدارة المتوسطة)	85%	89%	94%	108%	87%	185%	90%	92%	غير متاح
مستوى الموظف 4 (قادة الفريق)	غير متاح	111%	105%	غير متاح	87%	72%	غير متاح	غير متاح	غير متاح
مستوى الموظف 5 (المهنيين)	100%	95%	93%	116%	89%	73%	58%	89%	101%
مستوى الموظف 6 (أعضاء الفريق)	غير متاح	87%	100%	غير متاح	91%	غير متاح	91%	غير متاح	38%