



SOHAR سحر
ALUMINIUM ألمنيوم

SUSTAINABILITY REPORT

2010



SOHAR سحر ALUMINIUM ألمنيوم

This report reviews Sohar Aluminium's economic, environmental and social performance as contributors to sustainable development during 2010. In developing this report, cognisance has been taken of the relevance to the G3 guidelines of the Global Reporting Initiative (GRI).

This report can be downloaded as a PDF file from the Sohar Aluminium website:
www.sohar-aluminium.com

Feedback

We appreciate your comments and feedback on this report. Please send your input to the postal address, fax number or email address below:

Communications Department
Sohar Aluminium
PO Box 80, PC 327, Sohar Industrial Estate,
Sultanate of Oman
Fax: +968 2686 3001
Email: info@sohar-aluminium.com

Contents



Company Profile	3	Environmental Management and Climate Change	22
Message from CEO	4	Promoting Health and Safety	29
About this Report	5	Employee Enrichment	32
Governance	9	Community Engagement	36
Our Sustainability Story	13	Awards and Recognitions	39
Economical Value Generation	17	Performance Data Summary	40
Responsible Supply Chain	20	GRI Index	41

Company Profile

Corporate Identity

Vision

"Passion for Excellence, Be the Best"

By putting Passion for Excellence into everything we do, we are certain our business objectives will be met and we will Be the Best smelter.

Mission

Sohar Aluminium views bringing wealth, prosperity and growth to the Al Batinah region through excellence and ownership as the very core of its mission.

Sohar Aluminium Corporate Values:

- Honesty and Integrity.
- Respect and Trust.
- Teamwork.
- Empowerment.

Sohar Aluminium Corporate Identity Chart:

In working on the new corporate identity and direction for Sohar Aluminium, a core identity was defined. Every action taken will be based on our "Charter":

- Safety first. If you do not work safely – you do not work here!
- If it doesn't add value, don't do it.
- Efficiency and effectiveness in everything we do.
- Bring solutions, not problems.
- Responsibility can be shared, accountability cannot.
- Follow the chain of command.
- Making a mistake is not a problem, failing to learn from it is.
- Live the Sohar Aluminium values.
- Only together, we will be the best.

Sohar Aluminium was formed in September 2004 to undertake a landmark Greenfield aluminium smelter project in the Sultanate of Oman. Jointly owned by Oman Oil Company, Abu Dhabi National Energy Company PJSC - TAQA (a subsidiary of Abu Dhabi Water and Electricity Authority) and Rio Tinto Alcan. Sohar Aluminium has already won global acclaim for its superior, environmentally-friendly and energy-efficient technology. By implementing decades of industry insight in its design, specification and construction, Sohar Aluminium was created to ensure efficiency, environmental protection and the utmost safety of its workforce.

Positioned in the world's foremost energy producing region, the smelter is located in Sohar, an area experiencing heavy investment and growth. Sohar Aluminium has the world's highest known capacity ingot casters and innovative elevated walkways traversing the entire site to keep man and machine separate except when absolutely necessary. Sohar Aluminium produces three products of Aluminium, namely ingots, sows and hot metal, the former two are branded under Sohar Aluminium.



In February 2009 Sohar Aluminium reached full capacity employing 1,000 Direct Full Time Employees ("FTE") and creating opportunities for 2,500 indirect employees including contractors, suppliers etc.

In addition, Sohar Aluminium has since inception achieved 70% Omanisation of its entire workforce, invested 53% of its total spend in the local market and contribution to Oman's national GDP is at 0.6%.

In many ways, Sohar Aluminium's development mirrors the Sultanate of Oman's own emergence onto the world stage - driving forward at a formidable pace, but all the while mindful and respectful of its cultural heritage and values. Sohar Aluminium through its vision of Passion for excellence, intends to become a benchmark smelter while contributing to the sustainable development of Oman.

Company's Assets

Sohar Aluminium operates the most environmentally-friendly and energy-efficient smelter available commercially. We are currently capable of producing 370,000 MT of aluminium annually with plans to expand in the future. In addition to the smelter, a carbon facility to produce anodes is available on site, this ensures availability of materials for the smelter. Our Casthouse, is another source of pride for Sohar Aluminium; it received ISO 9001 certification in 2009 and retained its certification in 2010.

To ensure enough energy for our aluminium production is obtained, Sohar Aluminium built its own Power Plant ("SAPP") with a total generating capacity of 1,000 MW, it achieves close to 50% efficiency in converting gas energy into electricity and meets the stringent environment requirements set out by the Oman's environmental agency (MECA).

To add to Sohar Aluminium's impressive infrastructure, we have a dedicated port facility that supports vessels with a capacity of up to 75,000 mt for receiving raw materials and for exporting primary aluminium.

Message from CEO



Henk Pauw,
CEO of Sohar Aluminium

achievements in meeting our sustainable development strategic objectives. While we report on our achievements for 2010, it is important to note that the formation of Sohar Aluminium came out of Oman's 2020 Vision in 2005. We commenced operations in June 2008 as the first Greenfield smelter in the Gulf for the last 25 years and the first aluminium smelter in the Sultanate of Oman and have out performed all expectations.

Environment, Health and Safety (EHS) Performance

The safety of our people remains paramount. At Sohar Aluminium we are committed to improving our safety performance and during 2010 we made safety one of our core values in our company's Charter. We also continued to focus on delivering our safety performance through our leadership and behaviour. A Safety Management baseline was established by DNV in January 2011 with our target being an improvement on the baseline by 20%. I am happy to report that we exceeded our target by 8% and have set the same target for 2011.

The health and wellness of our people is vital and we continuously work to eliminate potential risks to our employees. During 2011 we continued with monitoring our employees in the workplace and special attention is given to employees who work in areas exposed to high temperatures.

The backbone of our EHS approach is our Environment, Health and Safety policies which recognise that Sohar Aluminium operates.

Operational Performance

2010 was an outstanding year for the company with a number of milestones achieved. March 2010 was the start of the increase in amperage project with the first larger anode produced. In June 2010, Sohar Aluminium successfully increased our amperage from 360kA to 370kA and again in December 2010 to when we successfully increased our amperage to 375kA. The growth in our smelting production was achieved due to improvements in our technological processes making Sohar Aluminium the third smelter worldwide to cross the 375kA mark compared to smelters with similar technology.

We are a responsible company and we must be economically, environmentally and socially sustainable and in addition, we must be ready, willing and able to transparently and factually report our performance.

At Sohar Aluminium, we embrace this responsibility and with our employees, business partners and members of the community, we are working towards making a meaningful contribution to the long-term sustainability within the community we operate while contributing to Oman's economy.

This sustainability report is our second edition and has become an annual commitment to all of our stakeholders. The report is prepared for you, one of our stakeholders, outlines our

Our People

The people who work for Sohar Aluminium are our greatest asset. We are very proud of our achievement to have 70% of our workforce being Omanis. This has not been easy to achieve since most of the local employees had no prior industrial experience let alone exposure in the highly technical aluminium sector. We invested and still are investing heavily in training and personal development throughout the year.

During 2010, we undertook a major review of our Vision, Mission, and Core Values with the aim of increasing awareness, accountability and effectiveness across the organisation.

As a result, we created a Company Charter that applies to every member of our workforce and is based on our values and we expect all employees to live by them.

Looking forward

Sohar Aluminium will continue the process of enhancing our behaviours and systems that drive our contribution to sustainable development and look at the next 20 to 30 years in our planning.

We believe that being fully transparent and accountable for what we do, we will be on the way to addressing our priority issues and making a lasting contribution to sustainable development.

It is fair to say that the next few years will be the most demanding and exciting period in Sohar Aluminium's history and that sustainable development will constitute as one of our biggest challenges. We are confident that we will meet these opportunities head on.

As an important driver for long term and sustainable value, we would like to ensure that 20 years from now the smelter is still the best investment and has the potential for our employees to grow and their children's children by creating jobs and income. This is possible through the creation a teaching environment on values, businesses and value addition.

We place a huge emphasis on education and training by creating environment of learning both within in the organisation and in the community. Through the Sohar Aluminium Academy we will be able to develop people so that they may reach their full potential.

Sohar Aluminium actively supports the community via downstream creation, assisting Small Medium Enterprises (SMEs), community and social development, education and training opportunities while contributing to the Oman economy.

We want to be able to attract talented people to work for our organisation who will make a lasting contribution to sustainable development while we compete in the international arena and not just in Oman.

I would like to thank our employees, shareholders and business partners for their ongoing efforts in the area of sustainability and for their contribution to Sohar Aluminium's achievements during 2010.



About this Report

Report Parameters

Report History:

In May 2010, Sohar Aluminium issued its first Sustainability Report to provide a candid account of sustainable development performance for all Sohar Aluminium business operations for the calendar year 2009. For the second report, we opted to issue an independent GRI based Sustainability Report covering the scope for the calendar year 2010 without relying on any statements previously made. Accordingly, the approach and scope of this report is substantially different in terms of style, content, and scope in order for it to be aligned with GRI reporting requirements.

This report seeks to shed light on a higher level of detail on Sohar Aluminium's sustainability performance that is of particular interest to a broader set of stakeholders. Sohar Aluminium is committed to the sustainability of its business and region and accordingly intends to issue a sustainability report annually.

GRI Content Index:

This report was prepared with reference to the GRI G3 Sustainability reporting guidelines and indicators. The GRI has a common framework for sustainability reporting, in order to help stakeholders review and compare the sustainability performance and practices of different companies. Please refer to index at the end of the report for further information.

This report meets the Global Reporting Initiative (GRI) application level C on a scale of A to C. To achieve Level C a report is required to cover a list of core indicators. The GRI Framework sets out the principles and performance indicators used to measure and report economic, environmental and social performance. It is the most widely used standardised sustainability framework in the world. However, we have gone a little further and included some indicators related to the Mining and Metals Sector. There is, most certainly, room for improvement to increase the number of core performance indicators reported on, and we will be working on that in future reports.

Boundary of the Report:

This report covers the operations of Sohar Aluminium as a whole independent entity operating only in the Sultanate of Oman through its headquarters located in Sohar. Sohar Aluminium does not have control or significant influence with regard to financial and operating policies of any other entity and does not own any subsidiaries nor is part of any joint ventures; therefore there are no limitations on the scope or boundary of this report.

Our Materiality Test

The scope of this report was defined using the four GRI principles; materiality, stakeholder inclusiveness, sustainability context, and completeness. It aims to ascertain the definition of materiality for Sohar Aluminium and what this report shall cover.

Materiality:

In implementing the materiality principle, the following factors were considered:

- Purpose of issuing the report.
- Relevance of provisioned content to Sohar Aluminium key stakeholders.
- Mining and manufacturing global issues that applies to Sohar Aluminium.
- Organizational value of Sohar Aluminium and future vision.
- Potential future risks.

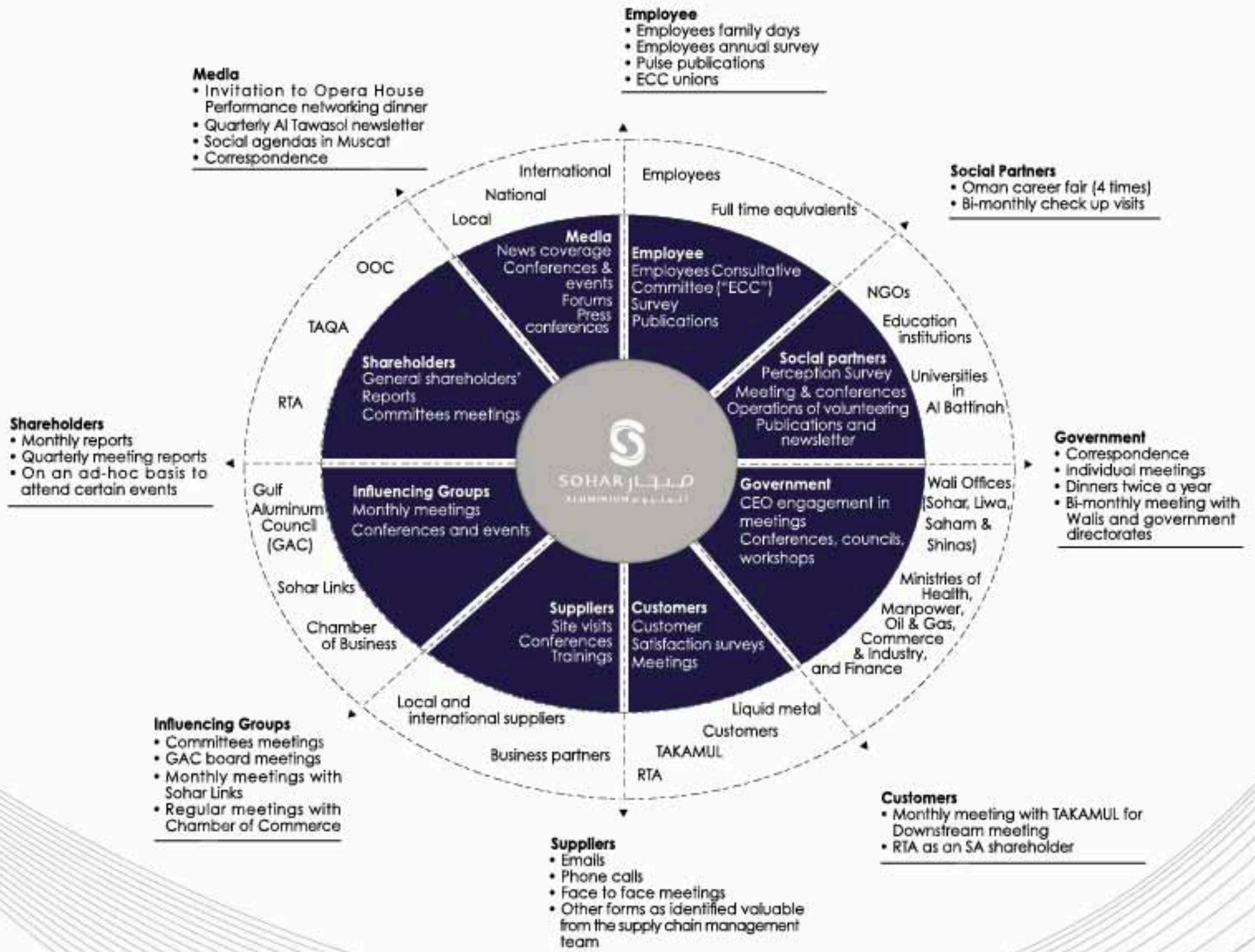
Stakeholder Inclusiveness:

At Sohar Aluminium we value the opinions of our stakeholders and believe that a systematic dialogue can assist us in better identifying opportunities for further development or conflict issues that may arise. Our operations affect many different stakeholders, ranging from our employees, social partners, investors and suppliers to governments and influencing groups as well as our neighbourhood communities from Al Batinah area.

In 2010 we adopted new approaches to engage with our stakeholders. A yearly plan to define engagement with stakeholders and collect their feedback on main issues of interest through communication channels for each stakeholder group was put into action, that data was incorporated into our business activities.



Sohar Aluminum Stakeholders Model



Sustainability Context:

Since Sohar Aluminium is investing in a sustainable presence; considering what to report on in the context of sustainability was part and parcel of the process. We took into consideration all sustainable development issues and goals relevant to the sector and to our local market of operation.

Completeness:

In identifying the scope of the report, we took into consideration issues that are relevant both upstream and downstream to Sohar Aluminium. Our aim was to cover all significant actions and events within the reporting period and place forward all information that can be of importance to our stakeholders.

Methodology:

To fulfil and comply with the four principles, we identified the issues most relevant to each stakeholder group. All input was prioritized based on the potential future impact they may have on, or be subjected to by Sohar Aluminium.

It is also key to consider issues prominent in our sector and on which our peers have reported on to ensure in essence that the business and sector remain sustainable.

In addition to taking into consideration stakeholder concerns and sector concerns; internal factors such as our policies, strategies, goals and targets, significant risks to our business, critical factors that enable our success needed to be considered.

However, although all the above issues are real and tangible, it is important to consider issues which Sohar Aluminium is able to address in this report.

Definition of Materiality

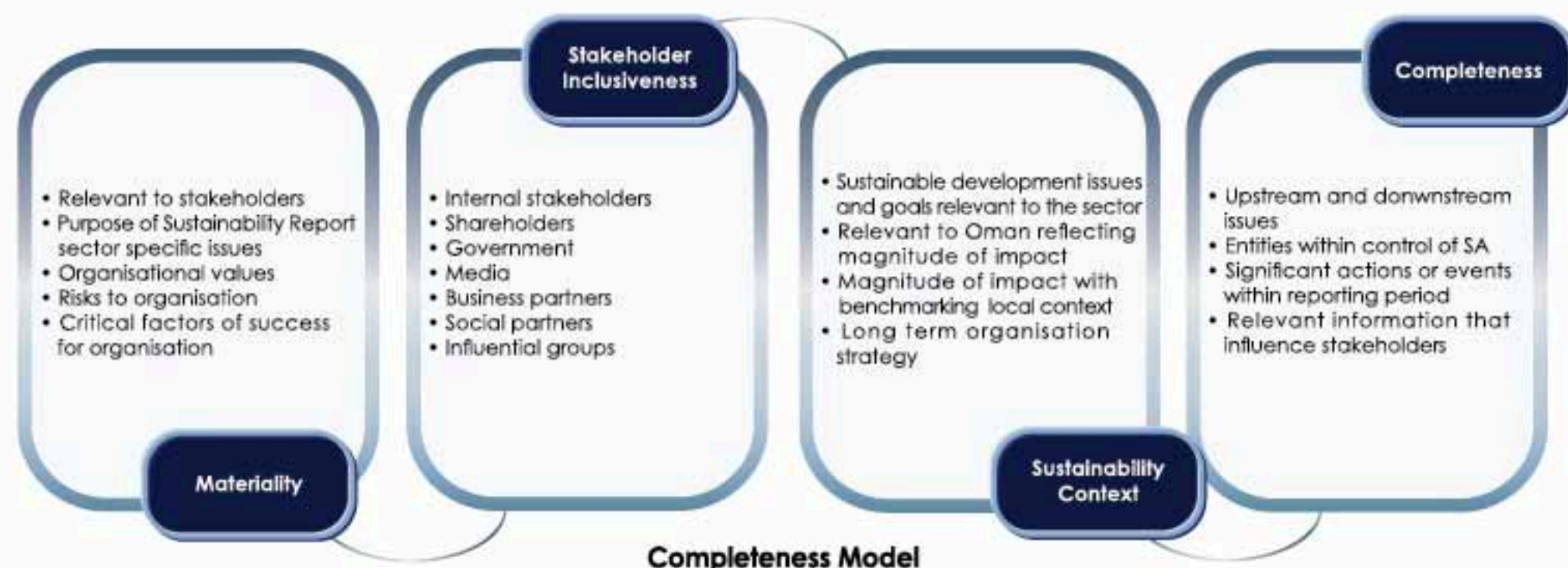
Sohar Aluminium has derived a definition of "Materiality" as follows:

"All issues that affect the sustainable development of Sohar Aluminium's business, operations and people that are of significant concern to stakeholders and which Sohar Aluminium can have an impact on or has a responsibility to act towards"

Material Issues

Accordingly, the material issues covered in this report are:

<p>Economical Contribution</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direct economic impact on the Sultanate of Oman • Productivity through innovation • Cost effectiveness • Responsible supply chain 	<p>Environmental Management</p> <ul style="list-style-type: none"> • Energy consumption and water management • Climate change and biodiversity • Waste and effluents management • Landscaping
<p>Employees</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omanization programmes • Training and development • Performance appraisal • Employee engagement 	<p>Corporate Citizenship</p> <ul style="list-style-type: none"> • License to operate • Fosters a network of downstream partners • Generating direct and indirect jobs • Sustainable development programmes in Al Batinah region • Supporting people's life wealth
<p>Health and Safety</p> <ul style="list-style-type: none"> • Occupational health • Occupational safety 	<p>Governance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparency and accountability



Governance

Ownership Structure

In 2010, Abu Dhabi National Energy Company PJSC - TAQA (a subsidiary of Abu Dhabi Water and Electricity Authority) acquired all shares previously owned by Abu Dhabi Water and Electricity Authority (ADWEA). This transfer was caused by changes in ADWEA and not related to Sohar Aluminium.

Since the foundation of Sohar Aluminium, and stemming from our belief in the importance of corporate governance, we have conformed to the corporate governance guidelines designed to address the day-to-day operations as well as future outlook and plans.

Sohar Aluminium's shareholders

Shareholder	% Of Shareholding
Oman Oil Company (OOC)	40%
Abu Dhabi National Energy Company PJSC, TAQA (a subsidiary of Abu Dhabi Water and Electricity Authority)	40%
Rio Tinto Alcan (RTA)	20%

Sohar Aluminium is highly governed by the following regular activities:

- Environmental Audits held bi-annually that benchmark the company's performance against international standards.
- External Insurance Audits undertaken on behalf of the lenders and re-insurers.
- Regular Internal Audits with findings and recommendations reported directly to the Finance Committee (acting as an Audit Committee).
- External Audits in line with the international accounting standards and Omani law.
- Annual operational audits performed by an external expert on behalf of the lenders.
- Ad hoc Technical Audits with the support of external or Rio Tinto Alcan experts.

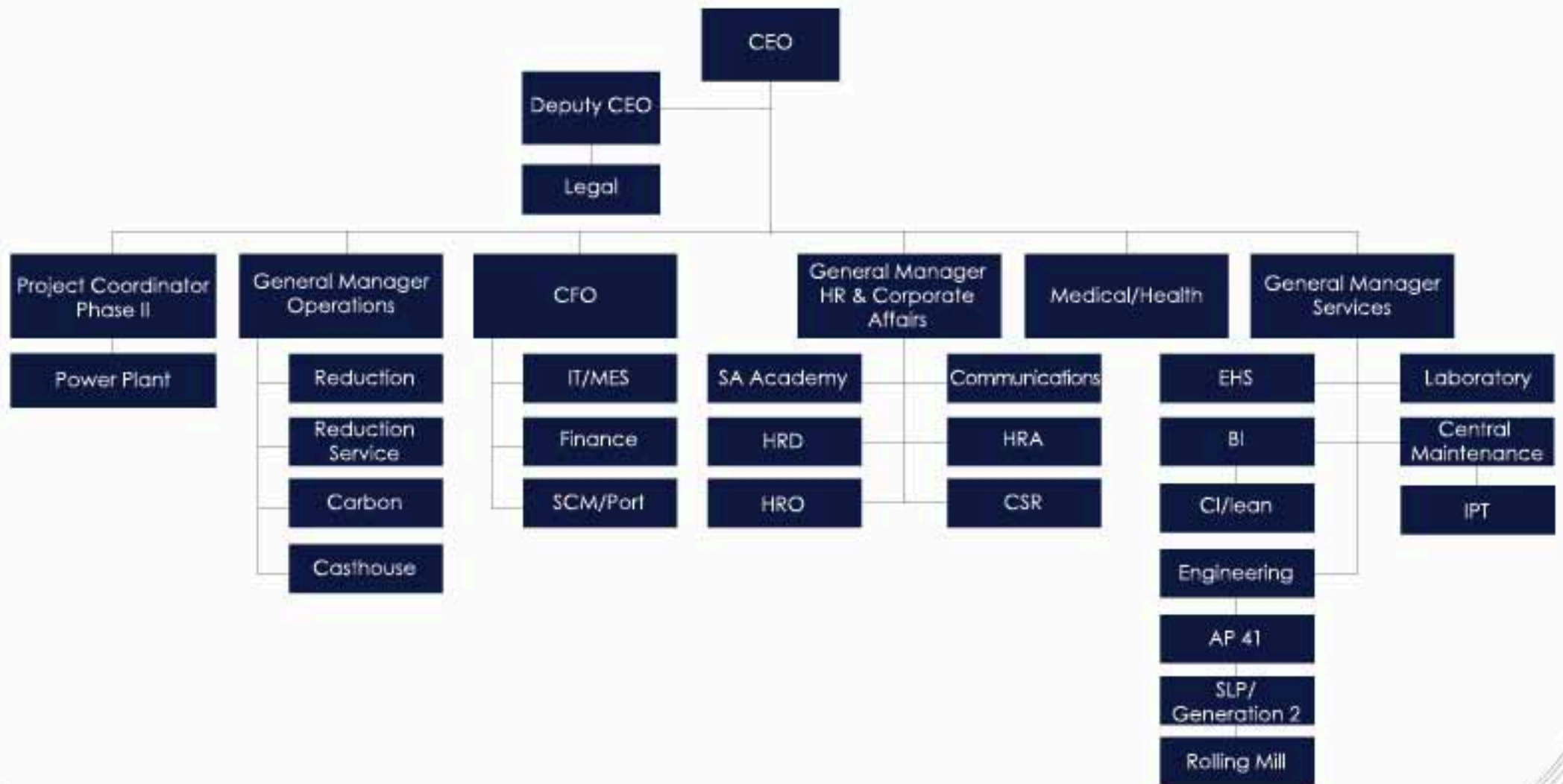


شركة النفط العمانية ش.م.ع.م.
Oman Oil Company S.A.O.C.



RioTintoAlcan

Sohar Aluminium Organisational Chart





Board of Directors and Management Structure

Sohar Aluminium is operated under the direction of the company's Board of Directors; the Board contains five directors representing the shareholder companies. Sohar Aluminium's Chief Executive Officer and Chief Financial Officer attend quarterly board meetings. Oman Oil Company's Chief Executive Officer serves as the current Chairman of the Board.

The Board of Directors at Sohar Aluminium actively provides directions based on their know-how of the local market, and their vested interest in the success of Sohar Aluminium; not just for their respective businesses but also for the local economy and Al Batinah region.

The Finance Committee represented by a member from each shareholder and the Chief Financial Officer; consider/review all finance and audit related matters which are to be presented to the Board for approval. With regards to audit related matters, it acts as the Audit Committee of the company. The Finance Committee meets quarterly, and reports directly to the Board of Directors.

There is a clear system in place that outlines the authority and responsibility of each executive at Sohar Aluminium, making each one accountable for their performance. Such accountability and transparency enables the executive team to focus on achieving the best results within a clear framework ensuring operational efficiency and performance excellence.

Through the various employee committees, matters may be escalated to executives within Sohar Aluminium to address them. If such matters require board attention, then executives will incorporate it into the next board meeting agenda.

Risk Management

Sohar Aluminium's Board of Directors bear ultimate responsibility for the company's risk management. Responsible for the total process, the board sets the risk strategy, which is based on the need to identify, assess, manage and monitor all known forms of risk, in liaison with the CEO, general management and the treasurer.

The management of risk and sustainability is inherently an operational function, with Sohar Aluminium's management team being accountable to the board for designing systems, implementing and monitoring the process of risk management and integrating this process into the day-to-day activities.

Included in these systems is a regular programme of internal and external audits of various aspects of the business, such as legal compliance, projects, review of effectiveness of mitigating controls, human resources, environment, health and safety, emergency planning, business continuity, disaster recovery planning and information management.

Sohar Aluminium's Corrective and Preventative Actions (CAPA) system focuses on the systematic investigation of discrepancies in an attempt to prevent their recurrence and/or identify any potential risks. To ensure that these actions are effective, the systematic investigation is pivotal in identifying the corrective and preventive actions to be undertaken.

A Risk Management framework was established in 2009 that facilitates an early-stage understanding of the exposure to various risks and uncertainties, leading to timely response and effective mitigation. The register comprises the risk management structures, procedures and policies at department levels and includes a comprehensive checklist for each risk type and a management system to help mitigate risks.

In addition to other compliance and enforcement activities, Sohar Aluminium recognises the need for a confidential reporting process to cover fraud and other risks. Sohar Aluminium has a policy of zero tolerance on bribery and corruption. All employees and suppliers have been advised of our position concerning fraud and unfair business practice at Sohar Aluminium and any instance of which can be confidentially reported via our secure tip off line "Sohar Aluminium's Hotline". Sohar Aluminium's staff subscribe to our Code of Conduct and are required to update the conflict of interest register should they have any potential conflict areas.

During 2010, 95% of Sohar Aluminium workforce received advanced training on our Code of Conduct to ensure ethical business practices and a healthy work place and 100% of our business units were reviewed in consideration of such code of conduct. In 2010, there were no incidents of employee breach of the code of conduct; however, two suppliers were found in violation of the code of conduct and swift action was taken by not renewing their contracts and blacklisting the parent company and disqualifying the local agent.

Implementation of the whistle blowing policy began June 2010. The "Sohar Aluminium Hotline" was introduced to offer a confidential communication tool for all stakeholders including employees to report any unlawful civil or criminal offences, bad behaviour, fraud or corruption, bribery, risk or potential risk to employees' health or safety, unethical behaviour and attempts to conceal or suppress information relating to Sohar Aluminium.

In view of the sensitivity of Sohar Aluminium's business, there is a crisis management team to regularly visit the risks that it is subject to and identify means to eliminate them or mitigate them through emergency response plans. Emergency response plans are in place and are regularly simulated to ensure a high response and effective crisis management.

Created based on a risk that has been identified either by the employees themselves, or as a result of changes in the business environment; employee based committees are formed to address such issues and provide potential solutions to avoid, mitigate or minimise recognised risks.

Our Sustainability Story

Our Sustainability History

Taking into consideration the magnitude of starting an investment like Sohar Aluminium, it was imperative to recruit people of the right calibre who have the qualities necessary to see the project through from start to the point where a finalised internal management system was put into place.

Like many other Omani businesses, Sohar Aluminium employs a number of expatriates in various positions. Stemming from our desire to maintain the healthiest environment we treated our expatriates to regular sessions on cultural awareness to ensure the best possible integration with the Sohar community. Furthermore, we take pride in the fact that we have included over 700 young Omani men and women in our professional workforce.

One of the most noteworthy aspects of the Sohar Aluminium project was the dedicated focus on Safety. In 2006, we celebrated 500,000 man-hours without any Lost Time Incident (LTI). We had one LTI per 47 million man-hours with a peak workforce of 2,500.

Sohar Aluminium reached 50% efficiency on converting gas energy into electricity, meeting the requirements set out by Oman's Environmental Agency (MECA). Furthermore, Sohar Aluminium implemented one of the most advanced emission control systems in the world, with monitoring equipment installed for continuous real time monitoring of its emission. An advanced effluent treatment system was installed in order to minimise the reuse of desalinated water and maximize the recycling of treated waste water during operations.

On the topic of health, and to further protect our workers we have erected health awareness campaigns all through 2010 and will continue to do so in 2011 and onwards.

While Sohar Aluminium has always been committed to the sustainable development of Sohar and to the values of sustainability, we only started to structure our corporate social responsibility activities strategically during 2010.

A key driver towards a high investment in Corporate Social Responsibility (CSR) was the regular support from the board and a commitment to set an independent budget for CSR activities. This budget was set at 1.5% of the shareholders' profit. During 2010 a total of US\$ 1 million was committed to be spent in Al Batinah region to improve the livelihood and show a commitment to support the necessary development in the local market.

Based on the above, we started our CSR approach from a reactive perspective. Today, Sohar Aluminium has a much more structured proactive approach towards investments and CSR initiatives; objectives are set with respect to community development and the sustainability of community investments.

Our Sustainability Model

The Six Business Pillars of Performance

At Sohar Aluminium, we recognise our responsibilities not only to our direct employees but also, contractors, suppliers, and customers, in addition to the wider community in Al Batinah region. Our corporate vision and mission reflect this direction. Building on that, we have identified six pillars, each of which details strategies and targets to improve the business in a sustainable way.

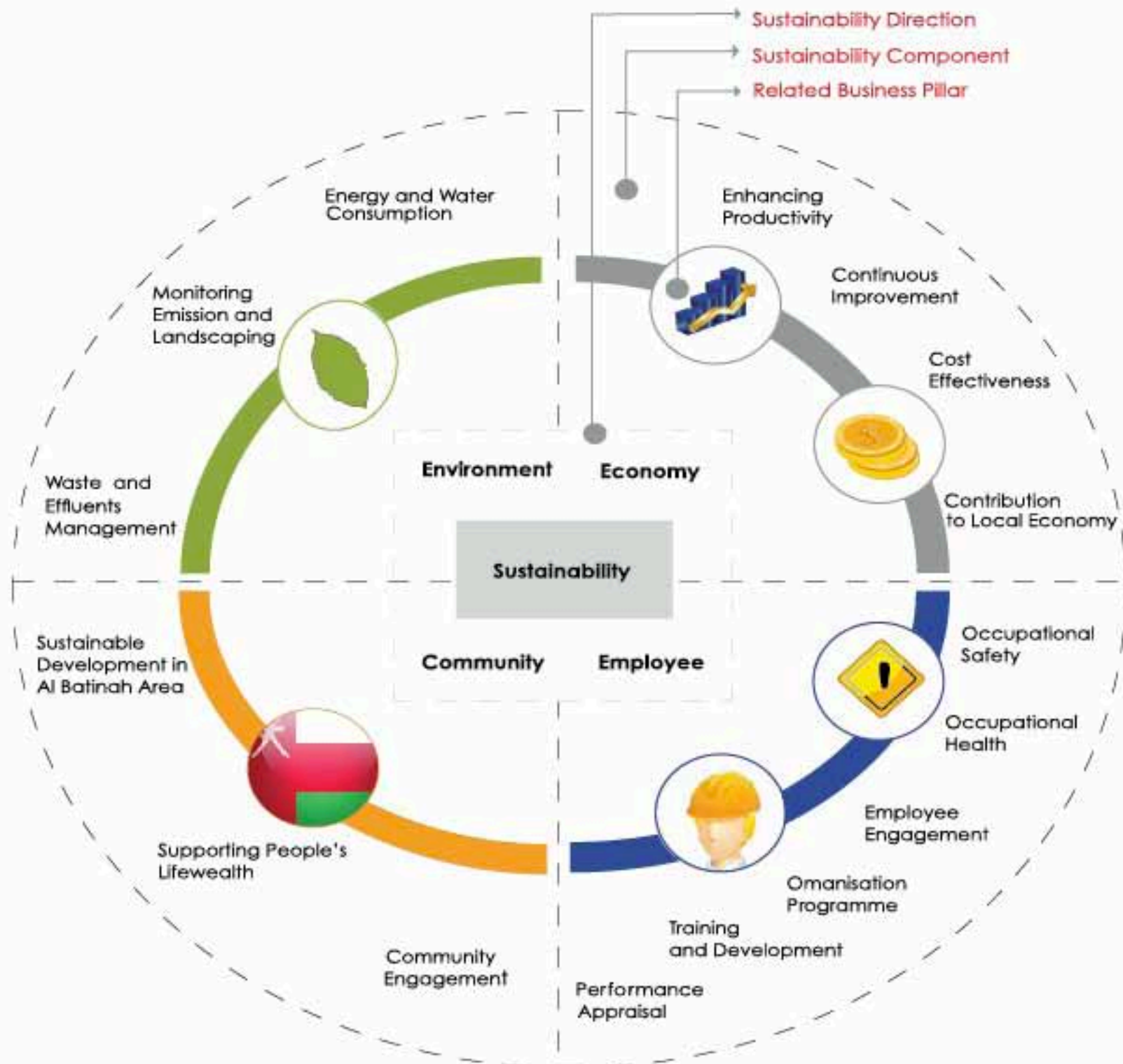
Pillars	Description
Cost	Achieve budget controllable costs target
Productivity	Achieve budget tonnes target
Safety	Improve 20% on safety management system
	No major non-conformance on the following systems: Hazardous Energy Control, Mobile Equipment, Contractor Management, People Based Safety, Event Management
Environment	Internal dross recycling
	Replace anticipated daily usage of potable water in SA sewage treatment plant
People	Increase Employee Satisfaction (based on the Employee Satisfaction Index ("ESI"))
	Establishment of the Employee Consultative Committee (ECC)
Corporate Citizenship	Distribution to local communities focusing on initiatives that help communities build their capabilities

Sustainability in our Business

During 2010, further progress was made in the development of our sustainability strategy by tying it together with our business priorities and objectives. By embedding key Sustainability aspects in our business management system, the six business pillars, we have made significant progress in the implementation of sustainability initiatives within all our units and on all our strategic and operational levels. Thus adding positive value for our society, our environment and our business.

Our sustainability model stems from four components, Economy, Environment, Community and Employees. Each of these components have tangible directions and focus areas that relate to the business pillars aligning and integrating sustainability into the business of Sohar Aluminium.

This diagram shows how sustainability is integrated with the six business pillars:





- **At our production level**, we continue to focus on the ongoing improvement of our operational efficiency and productivity through the integration of highly advanced management tools and innovative technologies. Along with the usage of more efficient equipment and streamlined processes in order to maximize the output of the deployment of our assets and have a positive impact on our earnings therefore sustaining our business in the future.
- **Regarding our cost management**, we aim to maintain a top 10 position in the world Aluminium cash cost curve by continuous business improvement and innovation. We have put in place rigorous cost management as part of our overall endeavour to create awareness and focus on controllable costs and value creation for the sustainability of our business.
- **As an environmentally conscious company**, we continue to invest strategically in the mitigation process of our negative environmental impact and the protection of biodiversity and climate change issues. We managed to have high result on reducing our direct and indirect carbon emissions, we were also able to prevent and minimise waste and hazardous materials as well as improve resources consumptions. We see improving our operational productivity and reducing environmental burdens as the way to achieve a sustainable low-carbon and green industry.
- **With regards to our safety focus**, we continue to stress on the fact that health and safety are essential issues and a backbone of our industry. We continue investing in our occupational health and safety and we provide no tolerance to any misguidance of its related policies. Cultivating a "Zero Harm" mindset is trickled down within our organisational hierarchy and is an integral part of our people's everyday lives to sustain our workforce and operations. Ensuring a safe environment to work in clearly adds to our sustainability through the better performance of our employees.
- **As an employer of choice**, we continue to focus on the increase of our Omanisation rate and equip our employees with the necessary competencies and technical skills. We will make sure that our employees' satisfaction remains undiminished or is further improved through effective engagement. As a result, our employees will be able to take up the challenges of enhancing our productivity and safety at the workplace aiming for continuous business growth that is sustainable within the local environment.
- **As an active member of the society**, we continue to take an active approach on creating a significant added value to our surrounding community in Al Batinah region. We regularly encourage employees to volunteer locally to remain in touch with local needs and activities. Our efforts in the areas of job creations, education, Environment, Health and Safety (EHS) are based on clear strategic parameters and are a milestone for the future sustainability of our operation. As a result of our operations and industry, we invest in ensuring the best environmental practices as they relate and affect the community mainly through marine life protection and landscaping.

Our sustainability is measured based on the performance of the six business pillars. This linkage between sustainability and our business pillars was first included as a formal corporate objective at the beginning of 2009. Detailed targets are then derived for each of the divisions within the company and across all the departments to address the business and sustainability component.

It is clear that we cannot address all the initiatives managed by Sohar Aluminium in 2010 in this report and therefore, for the purpose of this report and built around our definition of materiality we selected only a handful number of initiatives to reflect and represent Sohar Aluminium commitment to sustainability.

Strategic Sustainability Objectives 2010: Challenges, Growth and Achievements

Sustainability Aspect	Indicator	Unit	Challenges	Achievement 2010	Performance comparing to 2009	Target 2011
Economy	Total Local Suppliers Spent.	%	Identifying the local suppliers to replace foreign suppliers.	53	-3%	35
Environment	Total CO ₂ Emissions.	T CO ₂ /MWhr	Anode affect.	0.5	20%	4.07 applications
	Waste Generation Performance.	Kg non recycled waste/t AL	Recycling opportunities.	16.3	47.23	14.3
	Energy Generation Efficiency.	%	Reliability of equipment.	50	15.6%	50
	Total Water Consumption.	M ³	Water demand and cooling project.	273,420	(-) 2.86%	251,787
	Total Landscaping.	M ²	Water availability.	17,000	70.68%	70,000
Employee	Omanisation Rate.	-	Recruiting Omanis with the right skills or internally selecting an Omani and create a detailed training programme for development.	70%	2.85%	73%
	Recordable Injury/ Illness Frequency Rate.	200,000 man-hours	<ul style="list-style-type: none"> Preventing reoccurrences for the same type of injuries by implementing lessons learnt through a standardised investigation methodology. Establishing what behaviour has contributed to the accident, and how it can be countered. 	1.25	(-) 0.8%	1.05
	Lost Time Injury/ Illness Frequency Rate (Includes days away from work and restricted work day cases).	-	<ul style="list-style-type: none"> Evaluating gaps in the current EHS system and implement lessons learnt across the organisation. Understanding what the root cause were of the injury and address that as a priority. 	0.24	9%	0.14
Community	Total Community Investment.	In US\$ M	Identification of the right programme to invest in ensuring a Sustainable Development direction in the community.	1	0.232	1.725

Sustainability Commitments for 2011

In order to continuously grow, develop and advance with a competitive edge in the industry, Sohar Aluminium has set some clear sustainability commitments for 2011:

Economy:

- Increase focus and spending on local suppliers to reach for suppliers of Material US\$ 15,580,650 and for suppliers of Services US\$ 42,338,464 a total of US\$ 57,919,114.

Environment:

- Reduce the auxiliary power consumption by 2.5% from the prior year.

Employee:

- Create a virtual academy to provide Sohar Aluminium employees with opportunities to develop skills.
- Focus on safety behaviour to move from dependency to interdependency on the Bradley Curve.

Community:

- 2011 CSR budget planned at US\$ 1.725 million.
- Mobilising the CSR Committee to assess CSR requests to be implemented in the community.

Economical Value Generation

Supporting Oman Economic Development

Sohar Aluminium is considered one of the leading projects to play a major role in Oman's economic diversification strategy. It differs from most other heavy industries already established in the Sohar Industrial Estate in that it is not petro-chemical based, but relies on natural gas to generate power.

With increased local hiring and an intensive focus on increased local suppliers, Sohar Aluminium's operations has a large impact on the economic development of the surrounding region increasing income and in turn improving lifestyles. Sohar Aluminium does not only impact Sohar's economic development but also it affects the national GDP.

Since its inception, Sohar Aluminium was not subjected to any monetary fines of any value for breach of any laws, regulations or international conventions or any non-monetary sanctions for non compliance of any applicable law, regulation or international convention.

Relationship with Local Economy

Sohar Aluminium invests substantially in improving the local economy represented by its contribution to the national GDP. Sohar Aluminium as a private sector entity receives no tax relief, governmental awards or grants to operate however, one of its raw materials, gas, is subsidized by the government. This subsidy was granted to enable Sohar Aluminium to reach its operational target with excellence and provide a sustainable investment into the community.



Cost and Productivity Effectiveness Mindset

We operate in a dynamic market where new challenges constantly arise. In order to maintain competitive advantage in our industry we recognized the need to further enhance and improve our processes in order to improve our EHS results and our position on the cost curve.

Sohar Aluminium has implemented the Six Sigma approach which seeks to improve our processes by reducing waste and improving quality using powerful methodology and tools. The business improvement team consists of Lean Six Sigma Black Belts and Green Belts who have led teams of employees to successful delivery of high value projects aligned to the corporate pillars.

Additionally, the Black Belts have developed their own skills and now carry out all internal training and coaching of Green Belts. In 2010 the Business improvement team delivered two waves of training courses and planned for further training programmes in 2011, to further develop Six Sigma skills within Sohar Aluminium's operation.

The Business Improvement team has supported the organisation to build a strong foundation of 5S (concept to keep the whole working environment neat and tidy) and reduce waste in all areas of the business, from operational through support services therefore reducing cost, increase revenues and improving our EHS results and the workplace condition for our employees.

Example of a successful contribution includes in EHS a reduction in number of bags of carbon dust bags (waste 130 tonnes) stored. Reduced the monthly generation of these bags from 40 per month to 7 per month.

The Business Improvement strategy was reviewed at the end of 2010, suggestions were made to help us meet our corporate vision for 2011 and beyond. Our focus will be on implementing Lean Manufacturing and a Best Practice Asset Management programme.

New Quality Policy

Sohar Aluminium's Quality Policy was revised to align with our new Vision, Mission and Charter statements.

By implementing our Quality Policy, we ensure all employees are committed to delivering products that meet our customers' needs and specifications in the most efficient and timely manner possible. We aim to develop a solution oriented, accountable and disciplined work place through effective talent management and active learning to achieve continuous improvement in our processes.

At Sohar Aluminium, we continuously foster and invest in a culture of teamwork, ownership and continued value addition to lead us to a position of excellence. Not forgetting that safety is a priority in performing all our operations, we believe that this does not take away from our efficiency but reinforces our operations.

Above principles have been embedded in the quality management system to ensure the uniform application of the Quality Policy.





Responsible Supply Chain

Value of Investment in Local Supply Chain

At Sohar Aluminium, we are committed to fostering socio-economical sustainability in our region, by creating opportunities for local business to grow. Through encouraging and investing in local employment and a local supply chain, we enable an increase in the overall value generated to the community. This is proven by our unwavering commitment to using local suppliers for materials and services wherever possible and feasible.

During 2010, Sohar Aluminium worked with a total of 433 suppliers, 55% of which were local. With respect to services provided, 72% of the related budget was invested in local service providers versus foreign service providers.

Materials:

Suppliers	As a %	No. of Suppliers Committed
Local Suppliers	55%	240
Foreign Suppliers	45%	193
TOTAL Committed	100%	433

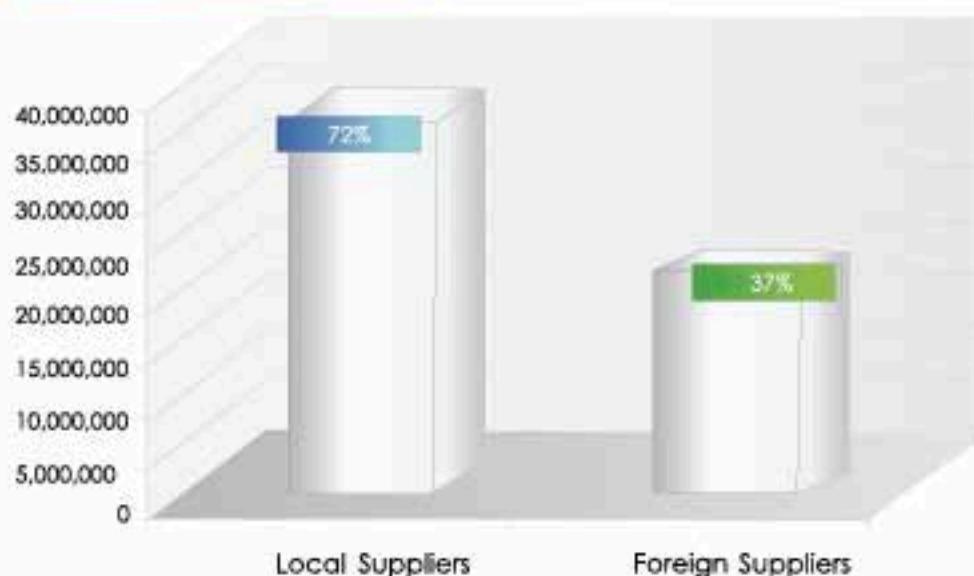
Services:

Suppliers	As a %	No. of Suppliers Committed
Local Suppliers	72%	317
Foreign Suppliers	28%	122
TOTAL Committed	100%	439

Value committed in 2010-in US\$



Value committed in 2010-in US\$



At Sohar Aluminium we are clearly committed towards not only having a preferential treatment for local material suppliers and service providers, but also to investment in the sustainability and continuity of such business ties.

Supply Chain Policies

Due to Sohar Aluminium's industrial value, a substantial number of service and material suppliers desire to be part of our supply chain. In 2008, we started integrating policies and procedures to manage suppliers and identify the suppliers that are most suited to Sohar Aluminium's needs.

Since 2008, Sohar Aluminium's suppliers (services and materials) increased from 260 to 557 in 2010 and our spending on developing a sustainable supply chain increased respectively. This goes to show a more integrated and value added investment instead of a wide reaching shallow investment.

Policies are put in place to ensure that suppliers providing materials and services for Sohar Aluminium comply with governmental regulations, our EHS requirements and the capability to supply materials and services up to our standards.

As a minimum and in general terms, to be an "Approved Supplier", suppliers must demonstrate they:

- Are competent to undertake the task at hand.
- Have the ability to effectively adopt and implement EHS procedures and practices.

Suppliers' Assessment and Development

Sohar Aluminium's commitment to economic development and empowerment does not stop at integrating various policies but extends to working hand in hand with suppliers to build their capacity, provide them with increased competence and skill set and together aim to address various Sustainability issues throughout the supply chain.

That is done through regular engagement with suppliers through an assessment survey filled by our assessment team during their site visits to local suppliers. For future and repeated business, priority is always granted to suppliers with high assessment rating.

Pro-active Commitment and Engagement with Supply Chain

In August 2010, a communication session with our key suppliers took place. The objective was to convey our "Zero Harm" policy to individual suppliers and their respective employees, and ensure they have a better understanding of our EHS requirements.

Our Supply Chain Department along with our EHS Department plan on holding similar sessions every six months to ensure that there is an open and efficient communication line between Sohar Aluminium and the suppliers – existing and new.



Environmental Management and Climate Change



Environmental Management

At Sahar Aluminium we believe that environmental protection is one of the key factors for the success of our operations. We conduct our activities in a manner that meets national and international standards with regards to environmental performance through full adherence to regulatory requirements. In line with that, an environmental improvement plan was prepared in cooperation with the environmental authorities.

As part of our environmental impact assessment process, we identified the following as our key environmental aspects:

- Gaseous emissions through stacks and potline roof.
- Greenhouse emissions.
- Waste generation.
- Wastewater generation.
- Use of natural resources.
- Use of hazardous chemical substances.
- Noise.

Controls have been put in place to eliminate wherever possible or reduce the negative impact of our business onto the environment.

Environmental Protection Expenditures and Investments by Type

Environment	2010	Includes
Waste Management	16%	Cost of waste segregation and disposal at the hazardous waste storage facility.
Monitoring	18%	Purchase of source and ambient air monitoring equipment plus the cost for noise, surface and groundwater monitoring.
Auditing	1%	Audits conducted by third parties at Sohar Aluminium.
Water Management	18%	Cost of stone pitching in all drains plus cost for the analysis of water effluents.
Landscaping	27%	All expenditure for landscaping and its maintenance.
Chemical Handling	17%	The cost for the establishment of chemical storages.
Environmental Protection	3%	Cost involves the update of the environmental impact assessment for the smelter, preparation of greenhouse gases and ozone depleting substances inventories and management study and making feasibility study to improve environmental monitoring.
TOTAL	100%	

Energy, Materials and Water Resources

Energy and Gas

Description	Unit	2009	2010
Natural Gas Consumption	mmbtu	42,016,104	37,599,270
Fuel Oil / Diesel Usage	Litres	281,792	1,184,128
Total Power Generated	MW hr	5,192,220	5,519,012
Power Used by Smelter and Port Operations	MW hr	5,099,204	5,349,189
Metal Production	Tonnes	350,932	368,547
Energy Consumed	GJ	44,339,539	39,711,627
Energy Generated	GJ	18,691,992	19,868,443
Generation Efficiency	%	42.2	50.0
Conversion Efficiency	MwHr/t Al	14.53	14.51





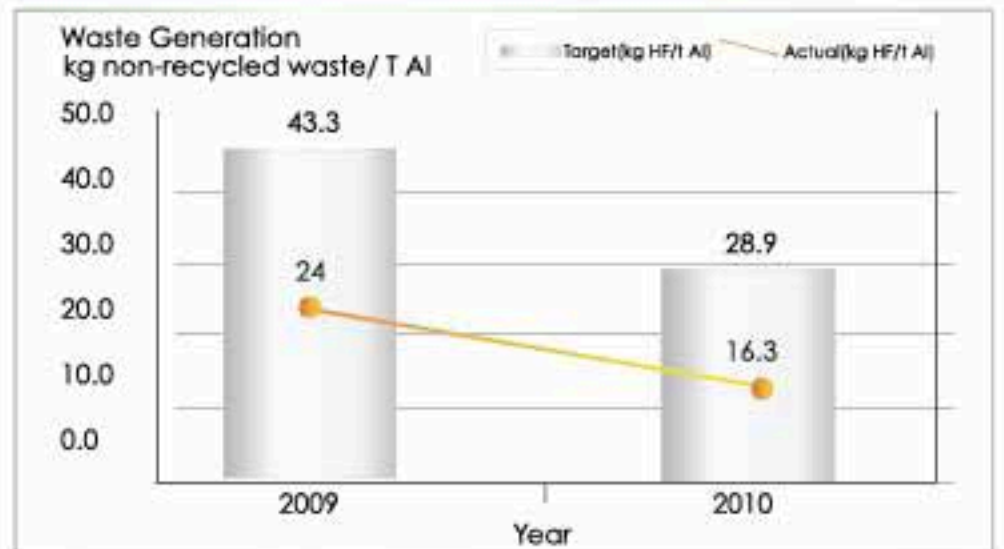
Materials and Recycling

Waste management remains one of Sohar Aluminium's most important environmental challenges. The implementation of a comprehensive waste management strategy aims to reduce the amount of waste being consigned to local dumpsites. A greater awareness for recycling practices has been identified as a need in Oman.

Absence of hazardous waste management facility in Oman forced us to step up and ensure that hazardous waste generated at Sohar Aluminium is properly managed. For that, we built a hazardous waste storage area that meets the legislative requirements.

Total Weight of Waste by Type and Disposal Method

Waste Category	Waste Type	Waste Quantity [Tonnes]		Final Disposition
		2009	2010	
Non-Hazardous	General Industrial	3,822	3,552	Municipality Landfill
	Food Waste	966	432	Municipality Landfill
	Recyclable Steel	828	672	Steel Recycler
	Recyclable Wood	2,001	882	Wood Recycler
	Paper and Cardboard	444	912	Paper Recycler
	Recycled Plastic	20	150	Plastic Recycler
	Hazardous Non-Recyclable	3,618	2,037	Stored On-site
Hazardous	Hazardous Reused	0	1,165	Reused in the Reduction Cells (Dross)
	Hazardous Recyclable	813	160	Sent for Recycling
Total Non-Recycled (Tonnes)		8,406	6,021	
Total Recycled (Tonnes)		4,106	3,941	
Grand Total (Tonnes)		12,652	9,962	
Metal Production (Tonnes)		350,932	368,547	
Waste Generation Performance (kg nonrecycled waste/TS Al)		24.0	16.3	



Many initiatives were done in order to achieve the reduction in waste generation:

	Description	Achievement
Dross Reduction	Controlling the dross and recycling the entire material back to reduction as bath cover via the Carbon plant.	There has been no dross disposal off site through the year 2010. Very few other smelters attempt this initiative and until today it is not possible when making alloy products.
Recycle Project of the Cast Iron Slag	Recycling of the Cast Iron Slag removed during the melting process in order to obtain fluid and good quality products and guarantee an efficient sealing between the stem and the baked anodes. Approximately 270 tonnes of Cast Iron Slag are generated every year.	0% waste under this category is disposed in the hazardous waste area.
Recycle Project of the Rotary Breakers Bath Purge Materials	Approximately a 100 tonnes of purge product is recovered every year. This is a mix of bath, carbon, cast iron and aluminium.	A system has been put in place to sort those different by-products and re-introduce them in appropriate processes like Carbon and Casthouse departments.
Carbon Fines Recycling	A Black Belt project has been implemented to improve the recycling of fines generated during breakdown of our collecting system (ALESA).	Equipment improvements have been done to minimize the generation. Fines are now re-introduced directly in the Paste plant.
Waste Segregation in the Hazardous Waste Storage Area	Segregating the hazardous waste with the aim to reduce waste quantities.	<ul style="list-style-type: none"> • 48 tonnes of Carbon blocks, returned and used by Carbon Department. • 160 tonnes of furnace slag, sold to scrap company. • 10 tonnes of steel scrap, sold to scrap company. • 2 tonnes of aluminium scrap, returned and used by Casthouse.
Plastic Waste Recycling	We have initiated a plastic recycling project to recycle all plastic bags and plastic containers. On average, 20 Tonnes of plastic waste are generated every month.	Complete system to bail and send bags to local recycling company. Plastic recycling will continue in the future.
Printer Optimization by the IT Department	We launched an initiative to optimize printing with the objective of reducing the environmental impact and costs.	A reduction in printers required across the plant and lower ink cost. The cost of printers' maintenance was reduced by 20% with recyclable consumables returned to the supplier for reuse.

Water Management

Aluminium smelting is a dry process in general. The majority of water usage at Sohar Aluminium is for cooling purpose in the power plant and Casthouse. Water is mainly sourced from the seawater intake and the shallow wells in the power plant with brackish groundwater. These wells are used normally during emergencies (e.g. during red tide phenomenon). The table below shows the total water intake for Sohar Aluminium versus the water usage.

Total Water Withdrawal by Source

Type	Quantity (m ³)
Sea Water Intake – Power Plant	351,282,174
Well Water extraction – Power Plant	290,268
Total water intake	351,572,442
Cooling Water – Power Plant	349,829,666
Sea water Consumption in the Reverse Osmosis Plant – Power Plant	1,742,776
Total Demineralized Water Produced	482,820
Reject Wastewater (Brine) Discharged to the Sea	1,259,956
Demineralized Used for Heat Capturing in the Heat Recovery Steam Generators (HRSG) –Power Plant	115,694
Process Water Used in the Power plant	30,471
Potable Water – Power Plant	3,761
Water Export to Majis Industrial Services Company (MISC)	59,676
Demineralized Water Sent to Smelter	273,420
Process Water – Smelter	221,682
Potable Water – Smelter	42,843
Sewage Water –Smelter	30,917
Sewage Water Imported from Contractors Camp for Irrigation Purpose	123,718
Treated Sewage Water Used for Irrigation -Smelter	154,609
Treated Sewage Discharged to Environment	0
Percentage of Treated Sewage Water Re-used for Irrigation (%)	100 %



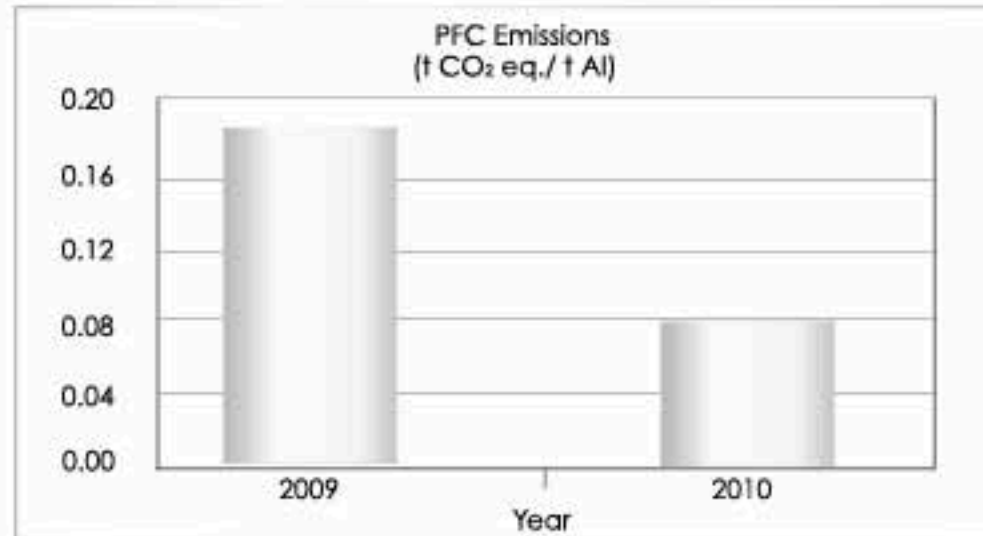
Mitigating of Global Warming and Controlling Emission

The main sources of greenhouse gases in the smelter are the power plant and the reduction cells. Energy consumption is the main contributor of CO₂ emissions. The CO₂ emissions generated from the power plant is:

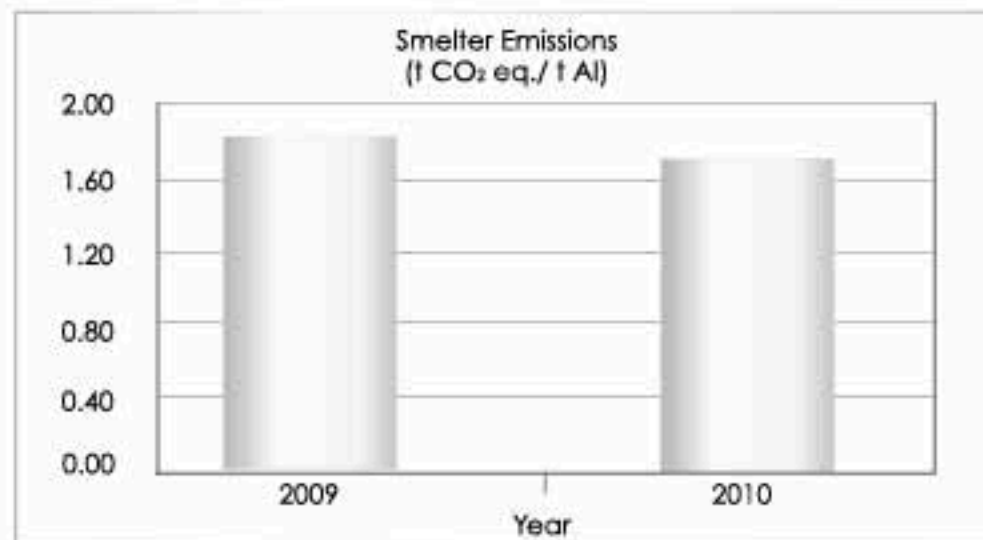
- 2009: 0.60 tonnes CO₂/MWhr
- 2010: 0.50 tonnes CO₂/MWhr

Two perfluorocarbon (PFC) compounds are generated in the smelter named tetra-fluoro-methane (CF₄) and hexa-fluoro-ethane (C₂F₆) with a global warming global potential 6,500 and 9,200 times that of CO₂. Although their emission rates are small but due to their high global warming potential they are considered as a major source of greenhouse gases in the smelter.

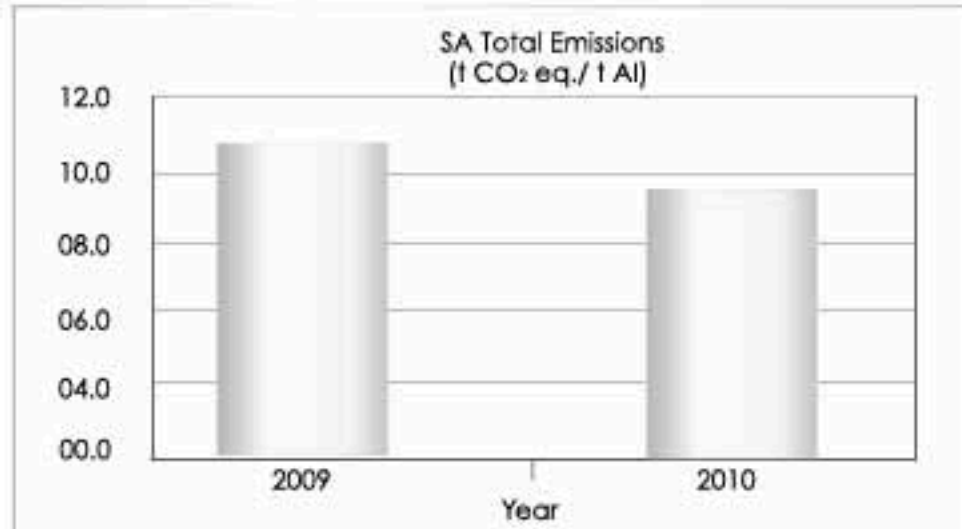
The PFC emissions are:



The total CO₂ emissions from the smelter activities are shown in the figure below:



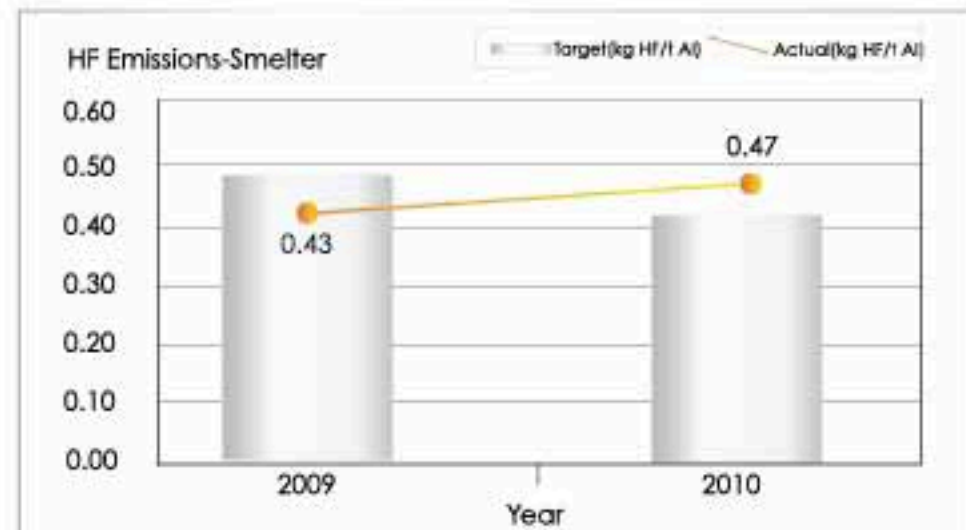
The total CO₂ emission from Sohar Aluminium facilities per tonne of aluminium produced is shown in the below figure:



Sohar Aluminium has a very comprehensive monitoring programme. The monitoring includes stack, roof and ambient air, surface and groundwater, noise and meteorology.

The ambient air monitoring station has the best industrial equipment available. The location of the station was selected based on five years of meteorological data.

The stack monitoring is done following the U.S. Environmental Protection Agency reference methods. The HF is also being monitored on continuous basis in the gas treatment centres and the roof. The results are used to make sure that efficient controls are put in place to control the HF emissions.



The HF emissions in the year 2010 were due to some technical problems in the gas treatment centres and the high temperature during the summer months. Sohar Aluminium has put a plan in place to be started implemented in the year 2011 by having a cooling project. This will help in improving the scrubbing efficiency, increasing the filter durability and reduce the fluoride emissions.

Sulphur Strategy

By the beginning of the start-up phase in mid 2008, we tested many types of petroleum coke aiming to reach the right blend. As of mid 2009, we had selected Source-A coke with an average sulphur [S] content of 2.85%. This coke was believed to meet the density required in the potline at that time.

By January 2010, the strategy on carbon raw material has changed driven by the necessity of improving density. Source-B was introduced in the coke blend at the usage of 30%. The blend (Source-A and Source-B) has dropped the Sulphur [S] content from 2.85 % to 2.6%.

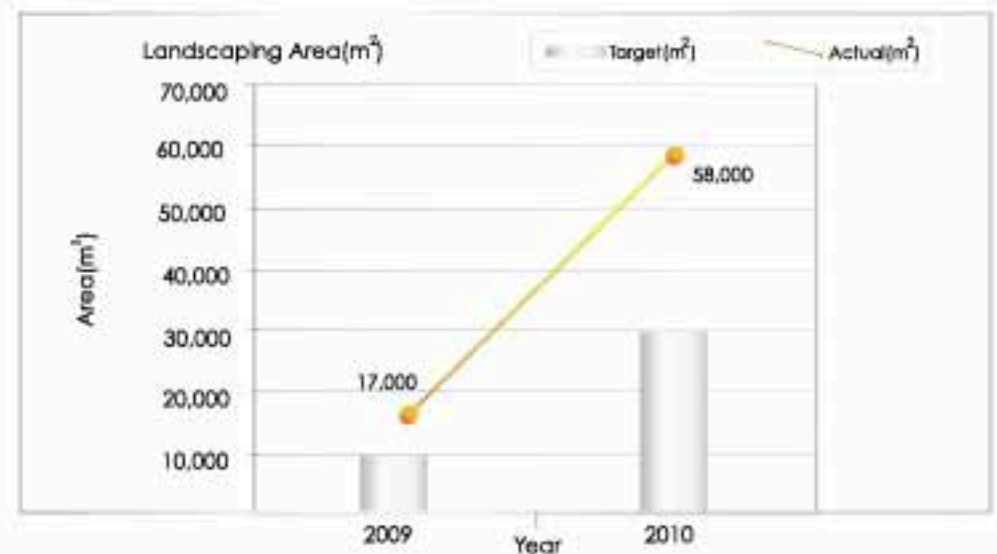
In order to improve the density the carbon department decided to increase the percentage of Source-A coke to 40% instead of 30%. The blended Sulphur [S] content was therefore decreased to 2.5%.

Biodiversity and Landscaping

At Sohar Aluminium, we are fully aware of the impact of our industry on the environment surrounding us, which has led us to put significant efforts into landscaping. A promising landscaping project was started in 2009; more than 60,000 m² is covered by trees by the year 2010.

These trees need as high as 400 m³/day of water for irrigation, while our domestic activities generate only 100 m³/day. The remaining water needed is taken from treated sewage water from contractors after seeking approval from the environmental authorities.

The landscaping project has taken into account the local climate; more than 175 palm trees were planted in addition to fruit trees such as orange, lime, mango, guava and Indian almond.



Promoting Health and Safety

“Zero Harm” Vision

Sohar Aluminium's main safety goal is to create a mindset of “Zero Harm”. Protecting the health and safety of our employees and contractors, and improving towards eliminating incidents is what we continuously work towards. During 2010, we engaged our leaders to supervise and coach workers. Our strategy for 2011 will be to move from dependency to interdependency level by applying a high level of leadership and a sustained systematic approach.

Occupational Health

Health Initiatives

Sohar Aluminium Health Centre

Sohar Aluminium's Health Centre became operational in November 2008. Although it started with exclusive focus on delivery of occupational healthcare to employees, it was later expanded to provide services for urgent (acute) primary and emergency care.

The Health Centre operates round the clock 24/7, with at least one nurse available at all times while doctors are available. Sohar Aluminium provides employees with generous health insurance coverage and employees are expected to seek routine primary, secondary and tertiary medical check-ups.

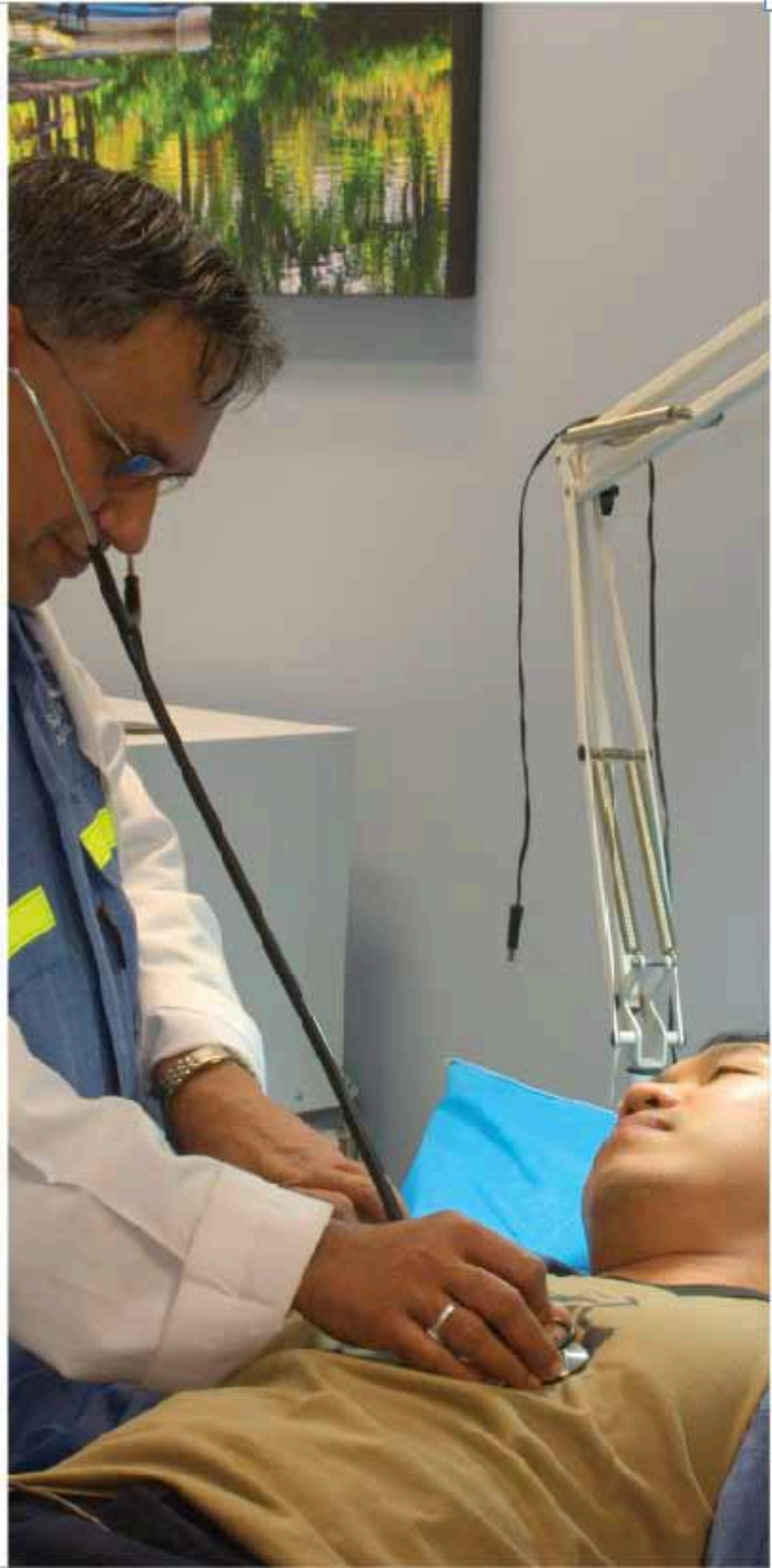
During the course of 2011, a plan to install an X-ray system is in the works. This way we will be able to provide comprehensive healthcare under one roof.

Employees' Pre-Placement Medical Examination/Evaluation

Pre-placement medical evaluations are conducted within the global Aluminium industry in order to ensure that a candidate is medically fit to do the work and will not be a hazard to himself/herself or others. These evaluations also take place in the case of internal promotion/transfer.

Periodic Medical Examinations/Evaluations

Scientific studies have shown that tangible results can be achieved with periodic medical examinations in improving the quality of the health of individuals. Some of the diseases/illnesses that can be silent for long periods of time can be detected by periodic medical examinations. Periodic medical are done once a year for operational employees and once every two years for non-operational employees (admin and other services etc.)



Health Promotion Campaigns

- **Hand and Finger Safety Campaign**

Hands and fingers are the most frequently injured body parts, representing 43% of all injuries suffered in 2010. Senior Managers pledged to enforce this campaign within their departments; individually they showed their visible commitment to "Zero Injury to Hands and Fingers" by marking painted hand prints on canvases in various buildings.

- **First Aid Training for Employees**

During 2010, Sohar Aluminium provided internationally accredited first aid training to over 100 employees. In 2011, these first aiders will be re-certified.

- **Medical Fitness Evaluation to Operate Mobile Equipment**

A number of employees were medically evaluated with special emphasis on their vision and hearing, in order to license them to drive mobile equipment on company ground.

- **Medical Monitoring of Employees**

Employees who work in areas exposed to high temperatures are monitored to detect signs of impending heat stress.

Health Policies in Place

Sohar Aluminium has no separate health policy currently however; the "EHS Policy" covers all health issues for the time being.

Occupational Hygiene (OH)

Our EHS Department launched a "Fit Testing" campaign for all respirator users at Sohar Aluminium.

Major goals are lined up for 2011 and 2012 to help provide further protection for our staff, such as:

- Complete 50% of baseline for occupational hygiene/health hazards and their risk assessment.
- Strengthening the occupational hygiene lab by procuring new, state of the art hazard monitoring equipment.
- Conduct awareness programmes on various occupational hygiene and safety topics for all concerned workers.

Occupational Safety

Safety Performance:

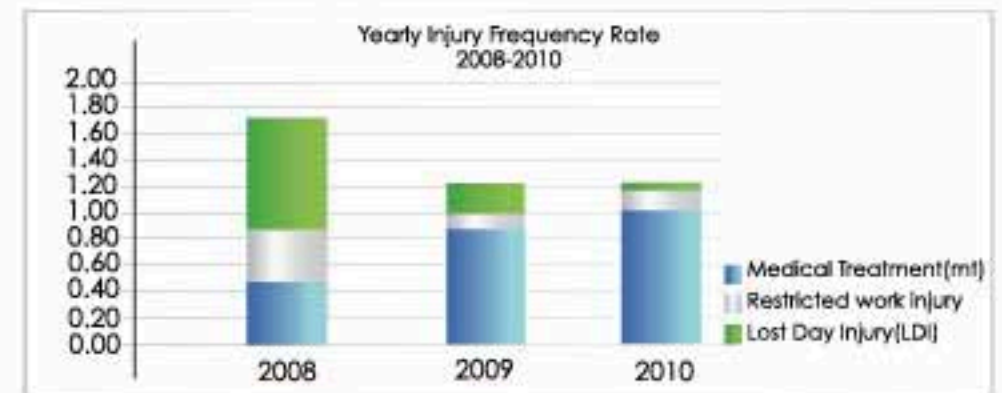
Injury/Illness Rates (Including contractors)*

	2009	Target 2010	Results 2010	Target 2011
Recordable Injury (per 200,000 man hours)	1.24	0.59	1.25	1.00
Lost Time (includes day away from work and restricted work day access)	0.33	0.31	0.24	0.14
Fatalities	0	-	0	-

* This includes first-aid level injuries.

Sohar Aluminium's injury-frequency rates fluctuate seasonally; peaking in summer periods, and improving as weather cools down. These peaks are attributed to heat stress and worker fatigue. Aggressive control strategies are continuously examined to better address both factors in 2011.

Year-on-year Trend in Sohar Aluminium Injuries



Safety Initiatives:

- **Pre-Start Task Analysis ("PSTA")**

The single most important tool in ensuring "Zero Harm" is the systematic examination of each task to identify potential loss exposures before they occur. PSTA is analysing the work from the perspective of safety, quality and efficiency. In 2010, more than 50% of workers at Sohar Aluminium used a single way to analyse any given task: Stop, Think, Identify, Plan and Proceed.

- **Safe Team Work**

Demonstration of commitment to safety by leaders is essential to help ensure staff work safely, both as individuals and as part of a team. Real time feedback on observations and safety related issues is the method adopted by Sohar Aluminium.

- **Enhancing Communication**

Communication plays an important role in any organisation. At Sohar Aluminium, different means of communication are used on daily basis to deliver messages and ensure our staff is constantly in the know. Daily and weekly safety statistics and alerts are issued to ensure full disclosure and fast mobilization of leaders if/when needed.

During the first three quarters of 2010, Sohar Aluminium faced various alerts and crises due to gaps in the safety management system; these crises were gradually dealt with and contained. A significant downward trend in severity of incidents was noticed in October 2010. This was due to better root cause analysis, employee engagement and trend analysis.

- **Fatigue and Heat Stress Management**

Sohar Aluminium launched its comprehensive, benchmark-setting campaigns on heat stress (HS) prevention for the year 2010 under the slogan "Heat Stress is Preventable, Drink Water Frequently". The campaign's aim is to raise awareness amongst all staff about the dangers of heat stress and best practices during the summer period.

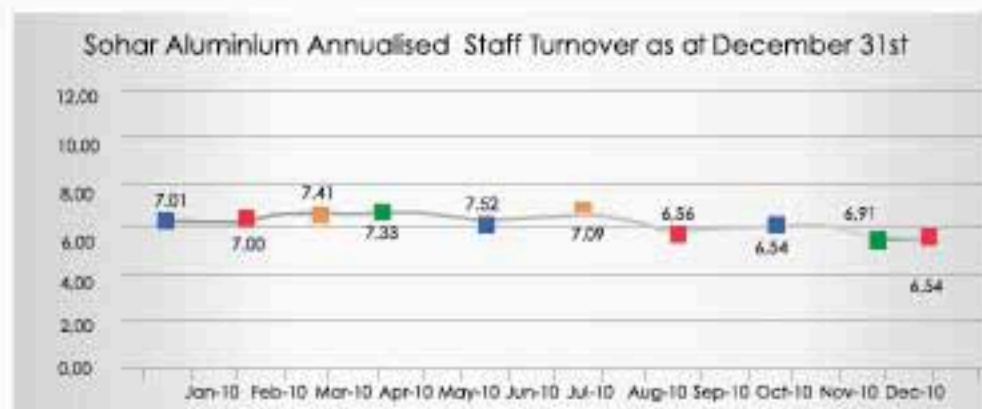


Employees Enrichment

Workforce Management

Total workforce broken down by employees/levels	December 2010	
	Expat	Omani
CEO	1	0
Top Management/Executives	4	2
Management	15	4
Supervisors / Superintendents	53	66
Professionals (Graduate, Engineers, Accountants, IT etc.)	79	46
Skilled Labour (Technicians, Specialist, Operators)	132	98
Semi-Skilled Labour (Operators)	0	386
Office / Support Staff	19	91
TOTAL	303	693
	995	

We realise that a local workforce will not be made readily available nor equipped overnight; therefore we are developing a pipeline of such local capacity.



Recruitment

Currently, Sohar Aluminium recruitment policy is based on a systematic selection processes put in place to ensure the best possible match between the competencies required for effective specific job performance and the skills and experience of the individual. Salary scales are based on employee category and performance not gender; therefore, the ratio of salary scales for men and women of the same employee category and performance are 1:1.

To regularly ensure that the right person is put in the right post, assessments and reviews take place on a regular basis. However, turnover is inevitable like any organization in the size of Sohar Aluminium.

It is worthy to note that 41% from those employees that have left Sohar Aluminium during 2010 left for reasons out of their control such as retirement (4%), health (7%), and conclusion of their contract (63%) or have been terminated (26%).

In alignment with sustainability and the integration of sustainability practices, diversity in the workplace is key. In view of cultural limitations and environment, the female workforce at Sohar Aluminium is very low. Unfortunately, from such nominal number of women, there is a high turnover. Five (5) women from our female workforce left during 2010.

Commitment to Omanisation

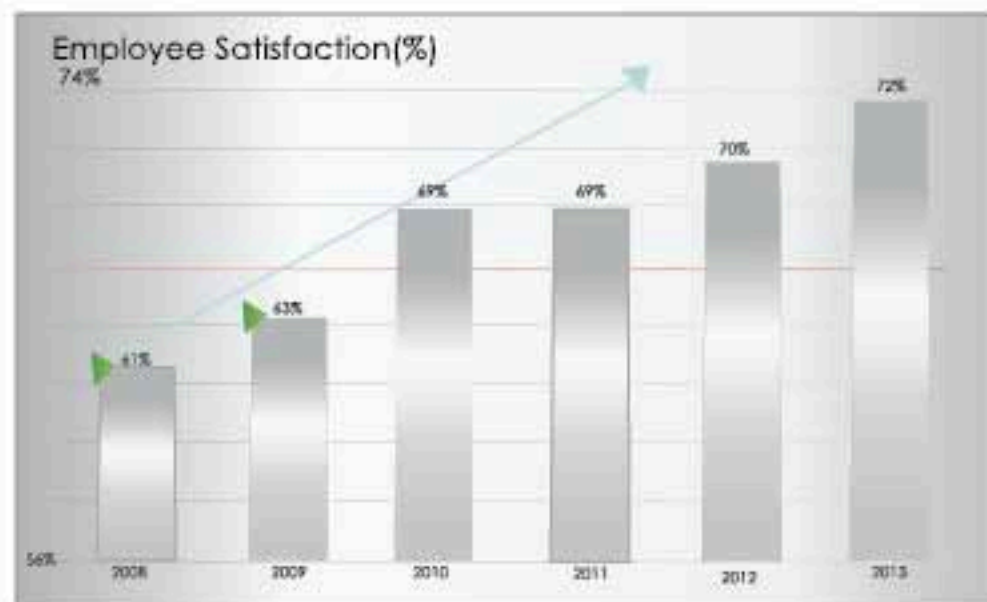
A continuous and dedicated commitment to creating a local workforce is necessary to ensure a healthy pipeline of local employees developing the necessary skills to undertake the workload from A to Z.

Accordingly, Sohar Aluminium grants priority to recruiting from within before recruiting externally. We regard an internal recruitment of an Omani as our highest priority. In undertaking the above, we were successful in achieving our Omanisation of the workforce objectives.

During 2010, we were able to meet and exceed our "Omanisation" goal, so far in 2011 we have already achieved our target for this year (Omanisation percentage is 70% as of April 2011). We aim to achieve an ambitious 85% by end of 2014.

Employee Engagement

In 2010, Sohar Aluminium undertook the third Employee Survey; the survey was run online with the participation of 922 employees. Sohar Aluminium scored 69% in the 2010 Survey, 1% higher than the industry benchmark. This achievement and the improvement year-on-year is a result of the company's ongoing efforts to engage employees and respond effectively to issues raised.



The main outputs of the survey included the six most positive and negative issues that took place in 2010 and what needs to be repaired as a result.

From the six most positive issues, there was a substantial increase in satisfaction with the concept of "Safe Start" meetings. Secondly, the concept of team work and how everyone is willing to go the extra mile to ensure that the job at hand is performed exceptionally well.

At Sohar Aluminium, we welcome negative feedback as a mechanism for improvement. In 2009, we used the key negative issues in our strategy to improve our people engagement. Some of the issues identified in 2010 that required action are listed below.

Issue	Potential Cause	Action
Employees stated that they are not paid fairly and they do not receive fair treatment in regards to decisions about Contract/Benefits/Promotion	<ul style="list-style-type: none"> - Misunderstanding of HR policies. - High expectations. - No salary increase for last 3 years. 	<ul style="list-style-type: none"> - In 2010, re-induction on HR Policies was successfully completed. - The salary study will be shared with all employees
Employees have the perception that executives do not really understand the problems they face, and do not put the time to interact with most employees	High expectations.	To be discussed with Employee Consultative Committee members to get a better understanding of what causes this feeling, and what can be done to solve it.
Employees feel there is a lack of training on new technologies	Young and ambitious population.	<ul style="list-style-type: none"> - Sohar Aluminium Academy. - Continue competencies development and assessments.

Employees identified in 2009 and again in 2010 what they believe needs improvement. Three of the six initial identified areas for improvement in 2009 needed less improvement in 2010 showing a remarkable change and response to employees needs.

As a result of the high degree of engagement, Sohar Aluminium was not subjected to any labour strikes since its inception.

Performance Appraisal and Assessment

Performance Management

Performance Management is an essential backbone in HR and business management today. Management activity of this type makes it easier to evaluate the productivity of employees as well as entire departments and to ensure that goals are consistently being met in an effective and efficient manner. At Sohar Aluminium we developed a Performance Management System in 2009 and have been using it since.

We believe that one of the most important benefits of our Performance Management System has to do with developing responsible ways to measure productivity levels and compare them with our corporate goals.

Competency Assessments

At Sohar Aluminium, we run competency assessments for our employees in order to enhance teamwork spirit and cooperation between individual team members. In the year 2010, 67.8% of our employees completed a competency assessment.

Job Evaluation

During 2010, we reviewed all Job Descriptions at Sohar Aluminium using an independent methodology called HAY. All Jobs were evaluated by a committee consisting of employees from each department.

As a result:

- 93% of the positions at Sohar Aluminium do not change;
- 5% of the positions move up;
- 2% of the positions were downgraded.

As we consider people our most important asset, Sohar Aluminium will only effect the positions to be downgraded when the person in that position moves to another role or leaves the company. People in these roles will continue to enjoy the same employment conditions and benefits.

Going forward, the Job Evaluation will allow us to objectively benchmark compensation and benefits.

Employee Training and Development

At Sohar Aluminium, we attach great importance to both basic and advanced training of our workforce. All our employees are appropriately trained to carry out their duties and kept informed of any changes in regulations or processes that affect their daily work.

During 2010, further training activities were focused on selected target groups and specific priority topics. Sohar Aluminium invested US\$ 1,915,000 (2009: US\$ 1,345,000) in vocational training and advanced professional development. Each employee received an average of 7.705 hours of training throughout the year 2010.



The table below provides statistics about the average number of hours of training per year per employee by employee category for the year 2010.

	Average number of hours of training per year per employee by employee category
CEO, Top Management, Executives	4 hours
Management	12.25 hours
Supervisors and Superintendents	8.47 hours
Professionals (Graduate, Engineers, Accountants, IT etc.)	7.34 hours
Skilled Labour (Technicians, Specialists and Operators)	6.98 hours
Semi-Skilled Labour (Operators)	7.19 hours
Office / Support Staff	7.705 hours

Furthermore, almost 94% of employees receive training on modules related to human rights as they apply to the operations of Sohar Aluminium and throughout their supply chain.

In addition to general professional training at various levels, emphasis is also placed on individually targeted programmes for promoting employee advancement.

Initiatives

Train the Trainer

Train the Trainer programme added great value to Sohar Aluminium by providing competent trainers whom will be creating a kind of self-sufficiency on the training field. The course provided theoretical and intensive practical training.

CIPD Course for HR Department

Sohar Aluminium worked with CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development); Europe's largest HR and development professional body based in the UK, to deliver a four-week (8 hours/day) training for a total number of 21 employees from our HR Division in order to improve practices related to Organisational Management, Employee Training and Development and Employees' Performance Evaluation.

Training Academy

During 2011, we are planning on creating a virtual training academy to provide Sohar Aluminium employees with better chances to improve and excel.

Our virtual training academy will provide:

- Multi-Functional Technical Development Programme: Aimed at optimising competence levels by developing a technical Omani workforce that will eventually replace expatriates.
- Supervisory Development Programme: Targeting line management personnel.
- Industrial Experience: More than 50 students are taken on each summer for industrial experience, opportunities and training.
- Accredited Apprenticeship Programme: aimed at developing a safe, skilled technical workforce of Omani maintenance technicians in line with our established Omanisation objectives. Successful completion of this apprenticeship programme will provide an inflow of local skills in the electrical, mechanical and instrumentation disciplines.

Human Resources Future Consideration 2011

During 2011, we intend to run the second phase of our Supervisory Development programme to enhance supervisory skill set of employees. Additionally we intend to roll out the "Leading for Improvement" initiative which focuses on developing leadership skills linked to Lean methodology and Safety Improvement. Moreover, our technical development programme will commence with the first year of our technical apprenticeship to enhance the maintenance skills of our own employees as well as people from the local community.

During 2010, Sohar Aluminium undertook to re-induct all our employees in the top 10 policies. 98.6% of all our employees successfully completed this mammoth task. The top 10 policies are:

- Organisation Structure
- Recruitment and Selection
- Compensation and Benefits
- Performance Management
- Training and Development
- Competency
- Code of Conduct
- Leave Benefits
- Disciplinary
- Grievance

Community Engagement

Sustainable Development in Al Batinah Region

Sohar Aluminium takes into consideration its impact on the local community while operating within such a community. It engages with key stakeholders on a regular basis in a variety of ways to identify social issues that it can support in addressing and mitigating.

Based on engagement exercises and feedback from the community the key social issues identified in Al Batinah region and supported are compartmentalized into four areas as follows:

- Environment, Health and Safety,
- Job Creation,
- Education,
- Arts and Sports.

Sohar Aluminium's involvement is not limited to financial investment. It also entails building bridges with Al Batinah region through employee volunteering programmes, in kind contributions and regular capacity building exercises. The focus is sustainable development and not a mere social tax; therefore, Sohar Aluminium's programmes to mitigate its negative impact on the community and increase its positive impact have been effective.

The 2010 US\$ 1 million budget set aside to be spent in Al Batinah region was dispersed as follows:

Project 2010	Budget Allocation %
Job Creation and Entrepreneurship	53%
Education	22%
Charity and Donations	15%
Environment, Health and Safety	10%



Support People's Life Wealth

In providing solid support to the life wealth of our community at large, we have focused our efforts on four main objectives; education, job creation and entrepreneurship, environmental health and safety, and charity and donations to the community.

Education

• Partnership with Sohar University

In February 2010, Sohar Aluminium and Sohar University signed a Memorandum of Understanding to initiate Sohar Aluminium's new full scholarship programme for high-achieving students in Al Batinah region. Sixteen scholarships in the course of four years will be awarded to students from the faculties of Engineering, Computing and IT.

• Internships for Sohar University Students

The Sohar Aluminium Internship programme requires students to spend two summers and a full year of employment – usually third year at university - at the smelter before completing their fourth academic year. So far 60 students have had the opportunity to get training at the smelter, power plant, and port during the summer of 2010.

In addition, Sohar Aluminium participates actively in programmes for local schools to grow the knowledge students have about Sohar Aluminium in general.

• Al Batinah International School (ABIS)

The first private school in Sohar, the Al Batinah International School (ABIS), sponsored by Sohar Aluminium, was established in September 2007 to provide world-class international education for the children of expatriate workers in the Sohar region. The school opened with 175 students which has increased to in excess of 800 students in the academic year 2009/2010.

Small Medium Enterprises

• Jobs Creation:

The creation of indirect jobs is part of Sohar Aluminium's sustainability plan. We have established a network of downstream companies involved in latter production processes, and we continuously encourage the development of micro-businesses for self-employment of the citizenry.

For example: Sohar Aluminium signed a six year contract with Mazoon Laundry Company, a woman-owned business, to take over half of the existing laundry camp facility. Mazoon will create 22 jobs of which 70% will be Omanis from low income families.

• Supporting Women Project:

Sohar Aluminium supports women projects in the community of Al Batinah. These initiatives ranged from sewing projects to literacy developing and theatre staging. We also support Oman Women's Association.

• Enhancing Entrepreneurship:

Objective is to develop promising entrepreneurs within Al Batinah region and support local people by providing access to resources (technical, skills and financial) which could lead to the establishment of a sustainable enterprise or create employment for Omanis.

For example: Sohar Aluminium took part in the First Start-up Weekend in the Middle-East. A 54 hour event geared towards young entrepreneurs on how to move from brainstorming ideas to establishing private business, taking into account administrative, marketing and operation skills needed. The initiative was organized in collaboration with the Ministry of Higher Education, OMIFCO and Knowledge Oasis Muscat.

Environment Health and Safety (EHS)

At Sohar Aluminium, we have always been conscious of the environmental impact aluminium industries can generate, thus we pursued objectives to promote excellence in EHS within our community through several projects some of which are:

• International Beach Clean-up:

In January 2010, Sohar Aluminium collaborated with the Wali of Liwa's office on the "Harmul Beach Clean-up Campaign".

• Sohar Environmental Unit (SEU):

In May 2008 an agreement was signed between DCMR (the Government Environmental Agency in Rotterdam, Netherlands) and the Ministry of Environment and Climate Affairs to cooperate in setting up the Sohar Environmental Unit (SEU). The goal of the SEU is to control and monitor the environmental situation in the Sohar area by issuing environmental permits, execute inspections and monitor the air, water, soil quality in the port area and surrounding residential areas.

SEU uses the same frame work as the Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC) Directive, a common set of rules for permitting and controlling industrial installations throughout the EU. The IPPC Directive is based on the following principles:

- An integrated approach
- Best Available Techniques (BAT)
- Flexibility
- Public participation

The IPPC regulations, as they are applicable in the EU, are not part of the Omani regulatory framework. However, the Oman government wants to improve the environmental performance of the country's industrial installations and bring it in line with the EU.

In November 2009, the SEU conducted a BAT gap analysis at Sohar Aluminium which concluded that the smelter is partly compliant with IPPC regulations. As a result, SA was requested to prepare an Environmental Improvement Plan (EIP) for its smelter plant to address the issues identified by SEU. The power plant was found to be BAT compliant and no additional EIP was requested.

Sohar Aluminium is the first smelter to be aligned to BAT in the Gulf.

- **Training Programme for Healthcare Professionals and Nurses:**
During March 2010, Sohar Aluminium sponsored a three-day TOT programme for over 290 healthcare professionals and nurses.
- **Health Sector Development in Al Batinah Region:**
During August 2010, Sohar Aluminium donated US\$ 57,000 to Sohar Hospital to purchase new equipment and train 10 new instructors on how to teach life support practices to healthcare providers in Al Batinah region. The Sohar Hospital Training Centre is the only centre certified in Oman by the American Heart Association.
- **Engaging Doctors from the Sohar Region:**
Sohar Aluminium is involved in training programmes that enrich the knowledge of the medical community in and around Sohar region as well as Muscat. Projects were arranged with Oman Medical College, and the Training Centre at Sohar Hospital.

Donations

Even with a focus of sustainable investments, it is important for Sohar Aluminium to invest in a certain degree of charitable work and donations. Some of these in the year 2010 were:

- **Furniture Donation:**
Sohar Aluminium donated furniture to a total of 35 underprivileged families with the help of the Wali of Liwa's Office and the Social Development Government Department. This furniture belonged to repatriated expatriates of Sohar Aluminium.
- **Ramadan Campaign:**
During the holy month of Ramadan, Sohar Aluminium raised a total of OMR 10,000, the money was used to buy food packages for 250 families in need in Al Batinah region. Employees were encouraged to donate money which was then doubled by Sohar Aluminium.

Supporting Associations:

The CSR Committee at Sohar Aluminium has chosen to provide support to some of the Omani Associations in order to help their sustainability, and or to open new branches in Sohar:

- **Al Noor Association for The Blind:** Sohar Aluminium supported the establishment of a new centre in Sohar, and will also contribute to the development of a new building.
- **Oman Association for the Disabled:** This association provides support, education and recreational activities for people with disabilities. Sohar Aluminium will support the development of a new building.
- **Oman Hereditary Blood Disorder Association (OHBDA):** The mission of OHBDA is to raise the level of awareness on hereditary blood disorders in Oman, as well as assist patients and their families advocate for better medical care. Sohar Aluminium will support the operational costs for one year.

Donation Campaign of Laptops:

Used laptops, servers and printers were donated to local schools and businesses.

Social Contributions

Several social contributions were made during 2010:

- **Royal Opera House Muscat:** Supported the Opera House in the form of 500 tickets purchased.
- **Women's Day:** donated to promote the role played by Omani women in all sectors and to recognize and celebrate their spectacular, beautiful and vital contribution.
- **Sohar Open Beach Tournament:** A six day event organized in collaboration with the Ministry of Sports Affairs, Division of Sports Affairs for Al Batinah region.
- **Al-Wafaa Volunteering Social Centre:** provided financial assistance for training purposes.
- **Donations to several local schools to cover various needs.**



Awards and Recognitions

In 2010, Sohar Aluminium received several awards and recognition for its work, its investment in Al Bafinah region and its concern for the sustainability and growth of Al Bafinah region. Some of these awards and recognitions are:

- Silver Award in Engineering/Manufacturing Category, Oman Web Awards, January 16th, 2010.
- Silver Award in Industrial Category, 6th Pan Arab Web Awards, 19 June 2010.
- International Gold Star for Quality in recognition of Sohar Aluminium's outstanding commitment to Quality & Excellence, Paris, October 25th, 2010.
- Oman's Ministry of Manpower honoured Sohar Aluminium for its "Omanisation" which exceeds 70% of total work force, December 5th, 2010.
- His Majesty's Cup for the Top Five Factories in Oman, December 12th, 2010. His majesty's Cup is regarded as the most prestigious award presented to companies in Oman. The award assumes special significance for it bears His Majesty's the Sultan's name. It aims at encouraging the industrial sector to excel.



Key Figures of Business Year 2010

Business Aspect	Figures	Unit	2009	2010	
Economy	Cost Saved	US\$/Tonnes	-	339	
	Local Spent	US\$ Million	56,000,000	47,625,317	
	Productivity	Tonnes/FTE	-	361	
Health and Safety	Recordable Injuries/Illness Frequency Rate	200,000 man-hours	1.24	1.25	
	Lost Time Injury Frequency Rate (includes employees and contractors)	-	0.33	0.24	
	Fatalities (including employees and contractors)	-	0	0	
Environment	CO ₂ emissions	Power Plant emissions	Tonnes	3,116,234	2,794,984
			† CO ₂ eq/ MWhr	0.6	0.5
	PFC emission		Tonnes	65,460	34,530
			† CO ₂ eq/t Al	0.18653	0.09369
	Smelter emission		Tonnes	654,140	651,277
			† CO ₂ eq/t Al	1.86	1.77
	Total including power plant and transportation		Tonnes	3,770,374	3,446,261
			† CO ₂ eq/t Al	10.74	9.35
	Total SO ₂ emissions		Tonnes	9,154	8,052
			kg SO ₂ /t Al	26.1	21.8
	Total Fluoride emissions		Tonnes	373	268
			Kg Ft/ † Al	1.06	0.73
	Total Waste Disposable		Tonnes	8,406	6,021
			Kg / † Al	24.0	16.3
	Total Waste Recycled		Tonnes	4,106	3,941
	Total Natural Gas Consumption		Mmbtu	42,016,104	37,599,270
	Fuel Oil/Diesel Usage		Litres	281,792	1,184,128
	Total Power Generated		MWhr	5,192,220	5,519,012
	Power Sent to the Smelter and Port Operation		MWhr	5,099,204	5,349,189
	Total Water Usage		M ³	265,590	221,682
Landscape Area		M ²	17,000	58,000	
Total Environmental Expenditures		In \$ Million	3.9	4.5	
Employee	Number of Full Time Employees (FTE)	-	1,033	995	
	Omanisation Rate	%	68%	70%	
	Omanisation Rate in the Top Management/Executives	%	-	23.03%	
	Annual Turnover Rate	%	8.12%	7.03%	
	Employee Satisfaction Rate	%	63%	69%	
	Average number of training		Hours/FTE	-	7.705

Global Reporting Initiative (GRI)

Code	GRI Indicators	Page Ref.	Status
1	Strategy and Analysis		
1.1	Statement from the most senior decision maker	4	●
1.2	Key impacts, risks and opportunities	16	●
2	Organization Profile		
2.1	Name of the organization	3	●
2.2	Brands, products and/or services	3	●
2.3	Operational structure	10	●
2.4	Headquarter location	6	●
2.5	Countries in operation	6	●
2.6	Nature of ownership	9	●
2.7	Markets served	6	●
2.8	Scale of the organization	3	●
2.9	Significant changes regarding size, structure, or ownership	9	●
2.10	Awards received	38	●
3	Report Parameters		
3.1	Reporting period	5	●
3.2	Date of most recent previous report	5	●
3.3	Reporting cycle	5	●
3.4	Contact point for questions	40	●
3.5	Process for defining report content	5-7	●
3.6	Boundary of the report	6	●
3.7	Limitations on the scope or boundary of the report	6	●
3.8	Joint ventures, subsidiaries, and outsourced operations	6	●
3.9	Data measurement techniques		●
3.10	Effects of re-statement of information provided in earlier reports	5	●
3.11	Significant changes in the scope, boundary, or measurement methods	5	●
3.12	GRI Content Index	40-41	●
3.13	External assurance		●
4	Governance, Commitments, and Engagement		
4.1	Governance structure	8	●
4.2	Indication whether chairperson is also executive officer	11	●
4.3	Independent members of the board	11	●
4.4	Mechanisms for shareholders and employees to provide recommendations to the board	9-12	●
4.5	Linkage between executive compensation and organization's performance		●
4.6	Processes to avoid conflicts of interest at the board		●
4.7	Expertise of board members on sustainability topics		●
4.8	Statements of mission, of conduct, and principles		●
4.9	Procedures for board governance on management of sustainability performance		●
4.10	Processes for evaluation of the board's sustainability performance		●
4.11	Precautionary approach		●
4.12	External charters, principles or other initiatives		●
4.13	Memberships in associations		●
4.14	Stakeholder groups	7	●
4.15	Stakeholder identification and selection	6-8	●
4.16	Approaches to stakeholder engagement	6-8	●
4.17	Topics and concerns raised by stakeholders	8	●
EC	Economic Performance (EP)		
EC1	Direct economic value generated and distributed, including revenues, operating costs, employee compensation, donations and other community investments, retained earnings, and payments to capital providers and governments.	17	●
EC2	Financial implications and other risks and opportunities for the organization's activities due to climate change.		●
EC3	Coverage of the organization's defined benefit plan obligations.		●
EC4	Significant financial assistance received from government.	17	●

- Fully Reported
- Partially Reported
- Not Reported

Code	GRI Indicators	Page Ref.	Status
1	Economic Performance (EP)		
EC5	Range of ratios of standard entry level wage compared to local minimum wage at significant locations of operation.	34-35	●
EC6	Policy, practices, and proportion of spending on locally-based suppliers at significant locations of operation.	19-20	●
EC7	Procedures for local hiring and proportion of senior management hired from the local community at significant locations of operation.	32	●
EC8	Development and impact of infrastructure investments and services provided primarily for public benefit through commercial, in-kind, or pro bono engagement.	36	●
EC9	Understanding and describing significant indirect economic impacts, including the extent of impacts.	19,21,36,37	●
EN	Environment (EN)		
EN1	Materials used by weight or volume.	24	●
EN2	Percentage of materials used that are recycled input materials.	24	●
EN3	Direct energy consumption by primary energy source.	23	●
EN4	Indirect energy consumption by primary source.	23	●
EN5	Energy saved due to conservation and efficiency improvements.	23,25	●
EN6	Initiatives to provide energy-efficient or renewable energy-based products and services, and reductions in energy requirements as a result of these initiatives.	23	●
EN7	Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved.	23	●
EN8	Total water withdrawal by source.	26	●
EN9	Water sources significantly affected by withdrawal of water.	26	●
EN10	Percentage and total volume of water recycled and reused.	26	●
EN11	Location and size of land owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.		●
EN12	Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.	29	●
EN13	Habitats protected or restored.		●
EN14	Strategies, current actions, and future plans for managing impacts on biodiversity.		●
EN15	Number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk.		●
EN16	Total direct and indirect greenhouse gas emissions by weight.	27,28	●
EN17	Other relevant indirect greenhouse gas emissions by weight.	27,28	●
EN18	Initiatives to reduce greenhouse gas emissions and reductions achieved.	27,28	●
EN19	Emissions of ozone-depleting substances by weight.		●
EN20	NOx, SOx, and other significant air emissions by type and weight.	27,28	●
EN21	Total water discharge by quality and destination.	26	●
EN22	Total weight of waste by type and disposal method.	24	●
EN23	Total number and volume of significant spills.	24	●
EN24	Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally.		●
EN25	Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the reporting organization's discharges of water and runoff.	24,29	●
EN26	Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services, and extent of impact mitigation.	24	●
EN27	Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category.		●
EN28	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations.	17	●
EN29	Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting members of the workforce.		●
EN30	Total environmental protection expenditures and investments by type.	23	●

Code	GRI Indicators	Page Ref.	Status
EN	Environment (EN)		
MM1	Amount of land (owned or leased, and managed for production activities or extractive use) disturbed or rehabilitated.		●
LA	Labor Practices & Decent Work (LA)		
LA1	Total workforce by employment type, employment contract, and region.	32	●
LA2	Total number and rate of employee turnover by age group, gender, and region.	33	●
LA3	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by major operations.	30	●
LA4	Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.		●
LA5	Minimum notice period(s) regarding significant operational changes, including whether it is specified in collective agreements.		●
LA6	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs.	31	●
LA7	Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and total number of work-related fatalities by region.	31	●
LA8	Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases.	11	●
LA9	Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions.	31	●
LA10	Average hours of training per year per employee by employee category.	35	●
LA11	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings.	35	●
LA12	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews.	34	●
LA13	Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity.	32	●
LA14	Ratio of basic salary of men to women by employee category.	33	●
MM4	Number of strikes and lock-outs exceeding one week's duration, by country.	34	●
HR	Human Rights (HR)		
HR1	Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening.		●
HR2	Percentage of significant suppliers and contractors that have undergone screening on human rights and actions taken.	21	●
HR3	Total hours of employee training on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained.	35	●
HR4	Total number of incidents of discrimination and actions taken.		●
HR5	Operations identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at significant risk, and actions taken to support these rights.		●
HR6	Operations identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the elimination of child labor.		●
HR7	Operations identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures taken to contribute to the elimination of forced or compulsory labor.		●
HR8	Percentage of security personnel trained in the organization's policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations.		●

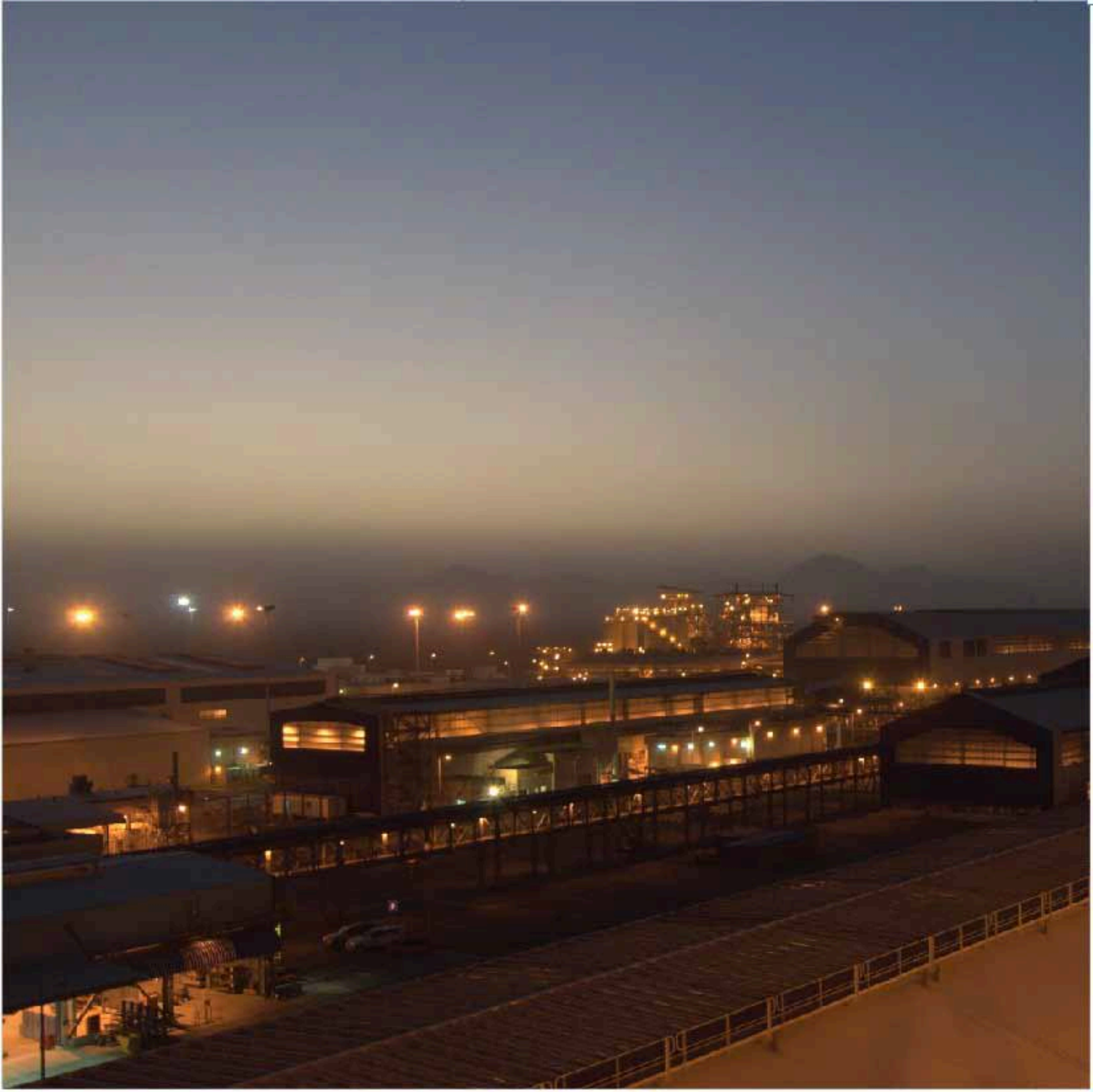
- Fully Reported
- Partially Reported
- Not Reported

Code	GRI Indicators	Page Ref.	Status
HR	Human Rights (HR)		
HR8	Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken.		●
SO	Society (SO)		
SO1	Nature, scope, and effectiveness of any programs and practices that assess and manage the impacts of operations on communities, including entering, operating, and exiting.	37	●
SO2	Percentage and total number of business units analyzed for risks related to corruption.	12	●
SO3	Percentage of employees trained in organization's anti-corruption policies and procedures.	12	●
SO4	Actions taken in response to incidents of corruption.	12	●
SO5	Public policy positions and participation in public policy development and lobbying.		●
SO6	Total value of financial and in-kind contributions to political parties, politicians, and related institutions by country.		●
SO7	Total number of legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes.		●
SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations.	17	●
SO9	Number and percentage of operations with closure plans.		●
PR	Product Responsibility (PR)		
PR1	Life cycle stages in which health and safety impacts of products and services are assessed for improvement, and percentage of significant products and services categories subject to such procedures.		●
PR2	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning health and safety impacts of products and services, by type of outcomes.		●
PR3	Type of product and service information required by procedures and percentage of significant products and services subject to such information requirements.		●
PR4	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes.		●
PR5	Practices related to customer satisfaction, including results of surveys measuring customer satisfaction.		●
PR6	Programs for adherence to laws, standards, and voluntary codes related to marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship.		●
PR7	Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship, by type of outcomes.		●
PR8	Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data.		●
PR9	Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services.	17	●

Contact Point for Inquiries

This report was prepared by Sohar Aluminium in partnership with Schema (www.schematt.com), an advisory firm on Sustainability for the MENA region. Should you have any questions, comments or feedback concerning sustainability at Sohar Aluminium or this report, you are kindly requested to send your input through any of the means listed below:

Communications Department
Sohar Aluminium
PO Box 80, PC 327, Sohar Industrial Estate
Sultanate of Oman
Fax: +968 2686 3001
Email: info@sohar-aluminium.com





الرمز	مؤشر GRI	المرجع	الحالة
MM1	مساحة ارض (المملوكة أو المؤجرة ودائرة أنشطة الإنتاج ومستخدماها) أو إعادة التفعيل		●
LA	أداء الممارسات العمالية والعنصر الأخر		
LA 1	إجمالي القوى العاملة من حيث نوع التوظيف وعقود التوظيف والمنطقة	٣٣	●
LA 2	إجمالي عدد وعمدات الموظفين الذين يتكون العمل من حيث الفئة العمرية والنوع والمنطقة	٣٣	●
LA 3	النسبة المملوكة للموظفين العاملين بدوام كامل والتي تقدم للموظفين العاملين بدوام جزئي أو مؤقت في العمليات الأساسية للمنشأة	٣٠	●
LA 4	نسبة الموظفين الذين تشملهم اتفاقيات تفاوض جماعية		●
LA 5	الحد الأدنى لعدد الاخطات بخصوص التفريبات التشغيلية العامة وما إذا كانت قد تم ذكرها في الاتفاقيات الجماعية		●
LA 6	نسبة إجمالي قوة العمل الممثلة في اللجان الرسمية المشتركة لادارة صحة وسلامة العامل والتي تساعد في مراقبة وتقديم النصح فيما يتعلق ببرامج السلامة والصحة المهنية	٣١	●
LA 7	معدلات الاصابات والغياب والتفريبات المتكررة بدون إذن مسبق وعدد حوادث العمل في كل منطقة	٣١	●
LA 8	التعليم والتدريب والارشاد والوقاية ببرامج التحكم في المخاطر لدعم الموظفين وعائلاتهم وفيد المجتمع حول الاوضاع الخطيرة	١١	●
LA 9	الموضوعات المتعلقة بالصحة والسلامة والتي تم تناولها في اتفاقيات رسمية مع الاتحادات العمالية	٣١	●
LA 10	معدل ساعات التدريب لكل عام لكل موظف وفقا لطبيعة العمل	٣٥	●
LA 11	برامج إدارة المعايير والتعريف المستمر والذي يدعم قدرة الموظفين على العمل بمساعيهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بتقاعدهم	٣٥	●
LA 12	نسبة العمال الذي يحصلون على تقييمات منتظمة لادائهم واعمالهم ومدى تطوهم	٣٤	●
LA 13	تكوين هيئات الحكومة وتصنيف كل موظف حسب الفئة الخاصة به وفقا للنوع والفئة العمرية وعضوية مجموعات اقلية وغيرها من مجموعات التلوم	٣٣	●
LA 14	معدل الرواتب الاساسية للرجال بالمقارنة بالنساء في نفس الوظيفة	٣٣	●
MM 4	عدد من الاضطرابات والافلات تجاوز اسموم واحد حسب البلد	٣٤	●
HR	مؤشرات حقوق الانسان		
HR 1	نسبة إجمالي عدد الاتفاقيات الاستثمارية التي تشمل البلد الخاصة بحقوق الانسان أو تلك التي تتناول تصنيف حقوق الانسان		●
HR 2	نسبة العمولين والمتقاعدين الذي يشعرون بتناول حقوق الانسان والاجراءات المتخذة	٢١	●
HR 3	إجمالي عدد الساعات التي يستغرقها تدريب الموظفين على السياسات والاجراءات المتعلقة بحقوق الانسان ذات الصلة بالعمليات وتشمل أيضا نسبة الموظفين المدربين على ذلك	٣٥	●
HR 4	إجمالي عدد حالات التمييز والاجراءات المتخذة حيالها		●
HR 5	العمليات المحددة التي قد يتعرض خلالها الحق في ممارسة حرية الرأي والتفاوض الجماعي لخطر كبير والاجراءات المتخذة لدعم هذه الحقوق		●
HR 6	العمليات التي تنطوي على مخاطر بالغة لقضية عمالة الاطفال والاجراءات المتخذة للمساهمة في القضاء على عمالة الاطفال		●
HR 7	العمليات التي تنطوي على مخاطر بالغة لقضية العمالة القسرية والجبرية والاجراءات المتخذة للمساهمة في القضاء عليها		●
HR 8	نسبة موظفي الامن المدربين وفقا لسياسات المنشأة وادائها فيما يتعلق بجوانب حقوق الانسان ذات الصلة بعمليات المنشأة		●

● تقييم كامل
● تقييم جزئي
● لم يذكر في التقرير

الرمز	مؤشر GRI	المرجع	الحالة
HR 9	إجمالي عدد حوادث الانتهاكات لحقوق المواطنين الاصليين والاجراءات المتخذة حيالها		●
SO	أداء المتخصصين		
SO 1	طبيعة ومفهوم وفعالية البرامج و الممارسات التي تعمل على تقييم تأثيرات عمل المنشأة وإدارتها على المجتمعات بحيث تشمل آثار دخول المنشأة إلى المجتمع وسرعة عملياتها في ذلك المجتمع وانتهاء بالخروج منه	٣٧	●
SO 2	نسبة إجمالي عدد وحدات العمال التي يتم تحليلها لتحديد المخاطر المرتبطة بحالات الفساد	١٢	●
SO 3	نسبة الموظفين المدربين وفقا لاجراءات المنشأة وسياساتها الرامية إلى مواجهة الفساد	١٢	●
SO 4	الاجراءات المتخذة حيال حالات الفساد	١٢	●
SO 5	دور السياسة العامة ومشاركتها في عمليات التطوير والتحالفات		●
SO 6	إجمالي قيمة المساهمات المالية والعينية التي تقدمها الدولة لأحزاب سياسية وسياسيين والمنظمات ذات الصلة طبقا للتوزيع الجغرافي للبلاد		●
SO 7	إجمالي عدد الاجراءات القانونية للسياسات المناهضة للفساد والعماسات الاحتكارية ونتائج تلك الاجراءات		●
SO 8	القيمة المالية للفرصات وعدد العقود غير المالية نتيجة عدم التوافق مع القوانين واللوائح	١٧	●
MM 10	نسبة وعدد العمليات مع خطط الاغلاق		●
PR	مسؤولية المنتج		
PR 1	مراحل دورة الحياة التي يتم خلالها تقييم آثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة وذلك لتطويرها بالإضافة إلى نسبة تصنيفات المنتجات والخدمات التي تشملها تلك الاجراءات		●
PR 2	إجمالي عدد حالات عدم التوافق مع القواعد والدلائل الاختيارية الخاصة بالآثار المتعلقة بالصحة والسلامة للمنتجات والخدمات من خلال نوع المنتج خلال دورة الحياة		●
PR 3	نوع المعلومات الخاصة بالمنتجات والخدمات والتي نوع المعلومات الخاصة بالمنتجات والخدمات والتي ينبغي تقديم المعلومات عنها		●
PR 4	إجمالي عدد حالات عدم التوافق مع والدلائل الاختيارية الخاصة بالمعلومات وخطوات القواعد البيئية للمنتج والخدمات من خلال نوعية المنتج		●
PR 5	الممارسات المتعلقة بتلبية احتياجات العميل وتشمل نتائج لخصائص التي تقيس مدى رضا العميل		●
PR 6	برامج الخضوع للقوانين والمعايير واللوائح المتعلقة بوسائل التسويق وتشمل الاعلان والترويج والبرعاية		●
PR 7	إجمالي عدد حالات عدم التوافق مع القواعد والدلائل الاختيارية الخاصة بتصالات التسويق شاملة الاعلان والترويج والبرعاية من خلال نوعية المنتج		●
PR 8	إجمالي عدد الشكاوي المثبتة الخاصة بحق خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل		●
PR 9	القيمة النقدية للفرصات الكبيرة الخاصة بعدم الالتزام بالقوانين واللوائح الخاصة بتوريد المنتجات والخدمات واستخدماها	١٧	●

تقديم الملاحظات

هذا التقرير تم إعداده في صحار ألمنيوم بالتعاون مع شركة سكيما (www.schemat.com) وهي شركة إستشارية متخصصة بشؤون الاستدامة في منطقة الشرق الأوسط. في حال وجود أي أسئلة، تعليقات، أو تغذية راجعة بشأن الاستدامة في صحار ألمنيوم أو هذا التقرير، الرجاء التفضل بإرسالها عن طريق أي من الوسائل المذكورة أدناه:

دائرة الإتصال الإعلامي

صحار ألمنيوم

ص.ب. ٨٠، الرمز البريدي ٣٢٧، منطقة صحار الصناعية، سلطنة عمان

فاكس: +٩٦٨ ٢٦٨ ٦٣٠

البريد الإلكتروني:

info@sohar-aluminum.com

(GRI) مؤشر المبادرة العالمية لاصدار التقارير

الرمز	مؤشر GRI	المراجع	الحالة
EC	الاداء الاقتصادي		
EC 5	نطلق معدلات معايير مستويات الاجور مقارنة بالحد الأدنى للاجور على المستوى المحلي في مختلف أماكن عمل المنشأة	٣٤-٣٥	●
EC 6	الممارسات والممارسات ونسبة الاتفاق على الموردون المحليين في مختلف أماكن التسجيل	٣٨-٢٠	●
EC 7	اجراءات التوظيف المحلي ونسبة موظفي ادارة العمليات الذين يتم توظيفهم من المجتمع المحلي في وظائف العمليات العامة للمنشأة	٣٢	●
EC 8	تطوير استثمار البنية التحتية والآثار والخدمات التي يتم تقديمها في المقام الأول لتحقيق المنفعة العامة من خلال الانخراط في الاعمال التجارية أو الخيرية أو التبرعات	٣٦	●
EC 9	فهم وتوضيح أهم الآثار الاقتصادية غير المباشرة وتقييم مدى أهمية تلك الآثار	٣٧/٣٦/٣٧	●
EN	المسؤوليات البيئية		
EN 1	المواد المستخدمة من حيث الوزن أو الحجم	٢٤	●
EN 2	نسبة المواد المستخدمة كمصادر يتم إعادة تدويرها	٢٤	●
EN 3	الاستهلاك المباشر من المصادر الرئيسية للطاقة	٢٣	●
EN 4	الاستهلاك غير المباشر للطاقة من المصادر الرئيسية للطاقة	٢٣	●
EN 5	الطاقة التي تم توفيرها نتيجة للتطورات التي طرأت على كفاءة وسائل التبريد	٢٣/٢٥	●
EN 6	المبادرات التي تهدف إلى توفير المنتجات والخدمات التي تعتمد على الطاقة المتجددة بالإضافة إلى تخفيض متطلبات الطاقة كنتيجة لتلك المبادرات	٢٣	●
EN 7	المبادرات التي تهدف إلى تقليل الاستهلاك الغير مباشر للطاقة والنتائج المحققة	٢٣	●
EN 8	كمية المياه المعالجة عن طريق المصدر	٢٦	●
EN 9	مصادر المياه التي تتأثر بشكل بالغ بعمليات سحب المياه	٢٦	●
EN 10	نسبة وإجمالي حجم المياه التي يتم إعادة تدويرها واستخدامها	٢٦	●
EN 11	موقع ومساحة الأراضي المملوكة أو المستأجرة أو المدارة أو المتأجرة للمناطق المحمية أو المناطق التي تتمتع بنوع بيولوجي مرتفع القيمة خارج المناطق المحمية		●
EN 12	وصف الآثار العامة للنشطة والمنتجات والخدمات المتعلقة بالتنوع البيولوجي في المناطق المحمية والمناطق الأخرى التي تتمتع بتنوع بيولوجي مرتفع	٢٩	●
EN 13	المحميات الطبيعية التي يتم استعادتها أو الحفاظ عليها		●
EN 14	الاستراتيجيات والإجراءات الحالية والمخطط المستقبلية التي قد تتواءم على المستقبل البيولوجي		●
EN 15	عدد العلاقات المتضمنة في القوائم التي حدها الاتحاد الدولي للحفاظ على الطبيعة وحماية الموارد الطبيعية بالإضافة لعدد العلاقات في المحميات داخل المناطق التي تؤثر بعمل المنشأة وبمستوى مواجهة مخاطر الانقراض		●
EN 16	حجم الانبعاثات المباشرة وغير المباشرة لعازات الاحتباس الحراري	٢٧/٢٨	●
EN 17	حجم الانبعاثات الغير مباشرة لعازات الاحتباس الحراري ذات الصلة	٢٧/٢٨	●
EN 18	المبادرات الرامية للحد من الانبعاثات عازات الاحتباس الحراري وما تم تنفيذه منها	٢٧/٢٨	●
EN 19	حجم انبعاثات المواد التي تساهم في تكاليف الأوبون		●
EN 20	غاز التبريد والكبريت وغيرها من انبعاثات العوادم الضارة من حيث النوع والحجم	٢٧/٢٨	●
EN 21	كمية المياه التي يتم توفيرها من حيث الجودة والمكان	٢٦	●
EN 22	إجمالي حجم المخلفات من حيث نوعها وطرق التخلص منها	٢٤	●
EN 23	الانسكابات الموقرة من حيث الحجم والعدد	٢٤	●
EN 24	حجم المخلفات التي يتم نقلها أو استيرادها أو تصديرها أو معالجتها والتي تصنف وفقا لملاحق اتفاقية بازل الأول والثاني والثالث والرابع على أنها شديدة الخطورة بالإضافة إلى نسبة المخلفات المنقولة التي يتم شحنها دولياً		●
EN 25	تحديد حجم ونوع الحماية وقيمة التنوع البيولوجي للكائنات الحائية وأيضا للمحميات المتأثرة بالمنشآت التي تقوم بتصريف المياه والمخبرول	٢٤/٢٩	●
EN 26	المبادرات الرامية إلى تخفيف حدة الآثار البيئية للمنتجات والخدمات وتحديد مدى تحقيق ذلك	٢٤	●
EN 27	نسبة المنتجات المبيعة وما يتعلق بها من مواد التغليف المطلوبة من حيث التصريف		●
EN 28	القيمة النقدية للمخرجات العامة وإجمالي عدد العيوب غير المالية بسبب عدم الأذعان للقوانين واللوائح البيئية	١٧	●
EN 29	الآثار البيئية المعمة لنقل المنتجات والبضائع والمواد المستخدمة في العمليات التي تقوم بها المنشأة وأيضا عمليات نقل العمال		●
EN 30	إجمالي نفقات حماية البيئة وإجمالي الاستثمارات من حيث النوع	٢٣	●

الرمز	مؤشر GRI	المراجع	الحالة
1	الاستراتيجية والتحليل		
1.1	التصريحات الصادرة من متخذي القرار الأعلى عنصبا داخل المنشأة	٤	●
1.2	وصف التآثيرات الرئيسية والمخاطر والفرص	١٦	●
2	ملاحة المنشأة		
2.1	اسم المنشأة	٣	●
2.2	العلامة التجارية والمنتجات الرئيسية	٣	●
2.3	الميكسل التشغيلي للمنشأة بما فيه أسسها الرئيسية وشركائها العاملة والشركات التابعة لها وشبورتها المشتركة	٥	●
2.4	أماكن المكاتب الرئيسية للمنشأة	٦	●
2.5	عدد البلاد التي تعمل بها أهم نشأة وأسماء البلاد التي تقوم فيها المنشأة بعمليات كبرى أو تلك التي تتعلق بقضايا الاستدامة التي يغطيها التقرير	٦	●
2.6	طبيعة الملكية والشكل القانوني	٩	●
2.7	الأسواق التي تعمل فيها المنشأة	٦	●
2.8	مجال عمل المنشآت المعنية بإعداد التقارير	٣	●
2.9	التغيرات الجوهرية خلال فترة إعداد التقارير سواء في حجمها أو هيكلها أو ملكيتها	٩	●
2.10	الجوائز التي تم الحصول عليها خلال الفترة التي يغطيها التقرير	٢٨	●
3	مؤشرات التغير		
3.1	فترة إعداد التقارير	٥	●
3.2	تاريخ أحدث التقارير السابقة	٥	●
3.3	دورة إعداد التقارير	٥	●
3.4	نقطة الاتصال المتعلقة بالتعاملات المتأثرة عن التقرير أو محتوياته	٤	●
3.5	عملية تحديد محتوى التقرير	٥-٧	●
3.6	حدود التقرير	٦	●
3.7	تحديد أي قيود على نطاق إعداد التقرير أو حدوده	٦	●
3.8	وضع الأساس لإعداد التقارير عن المشروعات المشتركة والجهات التابعة والخدمات المؤجرة والعمليات الخارجية والكيانات الأخرى	٦	●
3.9	المعايير قياس البيانات وقواعد الحسابات		●
3.10	شرح الأثر الناتج عن إعادة إعداد البيانات الواردة بالتقرير السابق	٥	●
3.11	التعديلات ذات الأهمية خلال فترات إعداد التقارير السابقة من حيث نطاق التقرير أو حدوده أو طرق القياس المطبقة عليه	٥	●
3.12	مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير	٤-٥	●
3.13	التوكيد		●
4	الحكومة والجهات والارتباطات الحكومية		
4.1	هيكل حكومة المنشأة	٨	●
4.2	دخس أعلى سلطة بالمنشأة هو نفسه المسؤول التنفيذي	١١	●
4.3	ينبغي على كل المنشآت التي لديها هيكل منفصل وكبير تحديد عدد الأعضاء المستقلين وغير التنفيذيين لدى أعلى سلطة بالمنشأة	١١	●
4.4	أليات الأطراف المعنية والموظفين لتقديم التوصيات لأعلى سلطة في المنشأة	٩-٢	●
4.5	الخط بين مكافآت أعضاء السلطة العليا بالمنشأة وكبار المديرين التنفيذيين		●
4.6	العمليات المتعلقة بالسلطة العليا للمنشأة لضمان تجنب تعارض المصالح		●
4.7	عمليات تحديد مؤهلات أعضاء السلطة العليا للمنشأة وخبراتهم لتوجيه استراتيجية المنشأة فيما يتعلق بالقضايا الاقتصادية والبيئية والاجتماعية		●
4.8	البيانات التي يتم إعدادها داخليا		●
4.9	الإجراءات التي تتخذها السلطة العليا بالمنشأة لمعالجة أداء المنشأة من حيث أدائها وأدائها للاداء البيئي والاقتصادي والاجتماعي		●
4.10	الإجراءات التي تتخذها السلطة العليا للمنشأة لتقييم أدائها لاسيما الاداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي		●
4.11	شرح ما إذا قامت المنشأة بتناول المبادئ أو المناهج الاخرى		●
4.12	المواثيق والمبادئ الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي يتم إعدادها خارجيا		●
4.13	العضويات المناحة بالجمعيات		●
4.14	مجموعة الأطراف المعنية المخططة بالمنشأة	٧	●
4.15	قواعد تحديد واختيار الأطراف المراجع إشراكها	٦-٨	●
4.16	المنهجيات الموضوعية لمشاركة الأطراف المعنية	٦-٨	●
4.17	الموضوعات والأهميات الأساسية	٨	●
EC	الاداء الاقتصادي		
EC1	القيمة الاقتصادية المباشرة الناتجة والموجعة وتشمل إيرادات و تكاليف التشغيل ومكافآت الموظفين والتبرعات وغيرها من الاستثمارات الاجتماعية والارام المحجزة والمدفوعات المقدمة لأصحاب رؤوس الأموال والحكومات	١٧	●
EC2	النتائج المالية وغيرها من المخاطر والفرص المتعلقة بالنشطة المنشأة في ظل التغيرات المناخية		●
EC3	نقطة النزاعات برامو المرايا الخاصة بالمنشأة		●
EC4	المساعدة المالية العامة التي تقدمها الحكومة	١٧	●

● تقرير كامل
● تقرير جزئي
● لم يذكر في التقرير

أهم الأرقام والمعطيات لعام ٢٠١٠

٢٠١١	٢٠١٠	الوحدة	المعطيات	جانب الأعمال	
٣٣٩	-	بالدولار الأمريكي (مليون)/طن	المصاريف الموفرة	اقتصاديا/ماليا	
٤٧,٦٢٥,٣١٧	٥٦,٠٠٠,٠٠٠	بالدولار الأمريكي (مليون)	المصاريف المحلية		
٣٦١	-	بالطن/الكل موظف دائم	التشغيل		
١.٢٥	١.٢٤	لكل ٢٠٠٠ ساعة عمل	نسبة الاصابات /الامراض	الصحة والسلامة	
٠.٢٤	٠.٣٣	-	نسبة الوقت الضائع بسبب الاصابات (موظفين و مقاولين)		
٠	٠	-	إصابات مميتة (موظفين و مقاولين)		
٢,٧٩٤,٩٨٤	٣,١٦٦,٢٣٤	طن	انبعاثات محطة توليد الطاقة	إجمالي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون	
٠.٥	٠.٦	t CO ₂ eq/MWHR			
٣٤,٥٣٠	٦٥,٤٦٠	طن	انبعاثات PFC		
٠.٩٣٦٩	٠.١٨٦٥٣	t CO ₂ eq/t Al			
٦٥١,٢٧٧	٦٥٤,١٤٠	طن	انبعاثات المصهر		
١.٧٧	١.٨٦	t CO ₂ eq/t Al			
٣,٤٤٦,٢٦١	٣,٧٧٠,٣٧٤	طن	مجموع الانبعاثات شاملا محطة توليد الطاقة ووسائل المواصلات		
٩.٣٥	١.٧٤	t CO ₂ eq/t Al			
٨,٠٥٢	٩,١٥٤	طن	إجمالي انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكبريت		البيئة
٢١.٨	٢٦.١	Kg SO ₂ / t Al			
٢٦٨	٣٧٣	طن		إجمالي انبعاثات الفلوريد	
٠.٧٣	١.٦	Kg F1/ t Al	إجمالي المخلفات المتخلص منها		
٦,٢١	٨,٤٠٦	طن			
١٦.٣	٢٤٠	Kg / t Al			
٣,٩٤١	٤,١٦	طن	إجمالي المخلفات المعاد تدويرها		
٣٧,٥٩٩,٢٧٠	٤٢,٠١٦,١٠٤	Mmbtu	إجمالي كمية الغاز الطبيعي المستهلك		
١,١٨٤,١٢٨	٢٨١,٧٩٢	لتر	إستهلاك الوقود / الزيوت		
٥,٥١٩,٠١٢	٥,١٩٢,٢٢٠	MWHR	كمية الطاقة المصنعة		
٥,٣٤٩,١٨٩	٥,٠٩٩,٢٠٤	MWHR	الطاقة التشغيلية المستخدمة في المصهر و الميناء		
٢٢١,٦٨٢	٢٦٥,٥٩٠	متر مكعب	إجمالي كمية المياه المستخدمة		
٥٨,٠٠٠	١٧,٠٠٠	متر مربع	تجميل المظهر العام		
٤.٥	٣.٩	بالدولار الأمريكي (مليون)	إجمالي النفقات البيئية		
٩٩٥	١,٣٣	-	موظفين بدوام كامل	الموظفين	
٧.٠%	٦٨%	%	نسبة التعمين		
٢٣.٣%	-	%	نسبة التعمين للمناصب العليا / الادارية		
٧.٣%	٨.٢%	%	نسبة الموظفين الذين تركوا العمل السنوية		
٦٩%	٦٣%	%	نسبة رضا الموظفين		
٧.٧.٥	-	الساعة/ موظف دوام كامل	معدل ساعات التدريب السنوية لكل موظف بدوام كامل		

الجوائز وشهادات التقدير

في عام ٢٠١٠، تلقينا في صحار المنيوم العديد من الجوائز والشهادات تقديرا لعمليتنا واستثماراتها في منطقة الباطنة، بالإضافة لإهتمامنا المتواصل بالإستدامة والنمو للمنطقة. بعض هذه الجوائز وشهادات التقدير:

- الجائزة الفضية عن فئة الهندسة/ الصناعة، جوائز عمان للمواقع الإلكترونية، ١٦ يناير ٢٠١٠.
- الجائزة الفضية عن فئة الصناعة، الدورة السادسة لدعم المواقع العربية، ١٩ حزيران ٢٠١٠.
- النجمة الذهبية الدولية للتميز، تقديرا لالتزام صحار المنيوم العالي بالجودة والتميز، باريس، ٢٥ أكتوبر ٢٠١٠.
- كرمت وزارة القوى العاملة في سلطنة عمان صحار المنيوم لالتزامنا بالتعمير الذي يتجاوز ٧.٥ من إجمالي القوة العاملة بشركتنا. ٥ ديسمبر ٢٠١٠.
- كأس صاحب الجلالة لأفضل خمسة مصانع في سلطنة عمان، ١٢ كانون ديسمبر ٢٠١٠. تعتبر هذه الجائزة الأكثر إحتراما في السلطنة عمان كونها تحمل إسم صاحب الجلالة السلطان. وتهدف إلى تشجيع القطاع الصناعي على التفوق.



- **دعم الجمعيات**
اختارت "لجنة المسؤولية الاجتماعية" في صحار المنيوم تقديم الدعم لبعض الجمعيات العمانية لمساعدتهم على استمرارية نشاطاتهم و/أو لفتح فروع جديدة في صحار:
 - **جمعية النور للمكفوفين**: ساعدنا على إنشاء مركز جديد في صحار، وسوف نسهم أيضا في بناء المبنى الجديد للجمعية.
 - **الجمعية العمانية للمعوقين**: نقدم هذه الجمعية الدعم والتعليم والأنشطة الترفيهية للأشخاص ذوي الإعاقة. سنقوم بدعم المبنى.
 - **الجمعية العمانية لأمراض الدم الوراثية**: تتمثل مهمة الجمعية في العمل على رفع مستوى الوعي بأمراض الدم الوراثية في عمان، فضلا عن مساعدة المرضى وأسرتهم بطلبهم تحسين الرعاية الطبية. سنبرع في صحار المنيوم لدعم التكاليف التشغيلية للجمعية لمدة سنة واحدة.
- **حملة للتبرع بأجهزة الكمبيوتر المحمولة**
تم التبرع بأجهزة كمبيوتر محمولة وخوادم وطابعات مستعملة إلى مدارس محلية وبعض الأعمال التجارية.

المساهمات الاجتماعية

- وقد تم تقديم العديد من المساهمات الاجتماعية خلال عام ٢٠١٠:
- دار الأوبرا الملكية في مسقط: تم تقديم الدعم على شكل ٥٠ تذكرة مشتراة.
 - يوم المرأة: تبرع لتعزيز الدور الذي تقوم به المرأة العمانية في جميع القطاعات والاحتراف بمساهماتها المذهلة.
 - بطولة صحار للشواطئ المفتوحة: فعالية لمدة ٦ أيام بالتعاون مع وزارة الشؤون الرياضية وشعبة الشؤون الرياضية لمنطقة الباطنة.
 - مركز الوفاء للعمل التطوعي الاجتماعي: تم تقديم دعم مادي لأغراض التدريب.
 - تبرعات للعديد من المدارس المحلية لتغطية احتياجات مختلفة.

- **برنامج تدريبي للمختصين في الرعاية الصحية والممرضات**
خلال مارس ٢٠١٠، قمنا برعاية برنامج تدريب للمدرسين على مدى ثلاثة أيام وشارك به أكثر من ٢٩ اختصاصي رعاية صحية وممرضة.
- **تنمية القطاع الصحي في منطقة الباطنة**
في أغسطس ٢٠١٠، تبرعت صحار المنيوم بمبلغ ٥٧ ألف دولار أمريكي إلى مستشفى صحار لشراء معدات جديدة وتدريب ١٠ مدرسين جديد على كيفية تدريس ممارسات "دعم الحياة" لمقدمي الرعاية الصحية في منطقة الباطنة. من الجدير بالذكر أن مركز تدريب مستشفى صحار هو المركز الوحيد في السلطنة الحاصل على مصادقة "جمعية القلب الأميركية".
- **المشاركة مع الأطباء من منطقة صحار**
نهتم في صحار المنيوم ببرامج التدريب التي تعمل على إثراء معرفة المجتمع الطبي الموجود في صحار بالإضافة إلى مسقط. وقد تم ترتيب مشاريع تدريبية متعددة مع كلية عمان الطبية ومركز التدريب في مستشفى صحار.

التبرعات

- بالإضافة إلى تركيزنا على الاستثمارات المستدامة، نحن نجد أنه من المهم لصحار المنيوم الإستثمار لحد معين في الأعمال الخيرية والهبات. بعض الأمثلة من عام ٢٠١٠:
- **التبرع بالآثاث**
تم التبرع بآثاث إلى ما مجموعه ٣٥ أسرة محرومة بمساعدة مكتب الوالي في لوى ومديرية التنمية الاجتماعية الحكومية. وكان هذا الآثاث يعود إلى وافرين سبق لهم العمل في صحار المنيوم.
 - **حملات رمضان**
خلال شهر رمضان المبارك، جمعنا ١٠ آلاف ريال عماني استخدمت في شراء طرود غذائية لـ ٢٥٠ أسرة محتاجة في منطقة الباطنة. ومن أجل تشجيع موظفينا على التبرع بالمال كنا قد التزمنا بمضاعفة أي مبلغ يقومون بجمعه.



دعم إثراء نوعية الحياة

من أجل المساهمة في إثراء نوعية الحياة لمجتمعنا بوجه عام، فقد ركزنا جهودنا على أربعة أهداف رئيسية: التعليم، خلق فرص العمل وتشجيع المشاريع الريادية، الصحة البيئية والسلامة، و الأعمال الخيرية والتبرعات للمجتمع.

التعليم

• الشراكة مع جامعة صحار

في فبراير ٢٠١٠، تم توقيع مذكرة تفاهم بين صحار أمنيوم وجامعة صحار للبدء ببرنامج جديد للمنح الدراسية الكاملة للطلبة المتفوقين في منطقة الباطنة. تم الإتفاق على منح ستة عشر منحة دراسية خلال أربع سنوات للطلاب من كليات الهندسة، والحاسوب وتكنولوجيا المعلومات.

• فترات التدريب لطلاب جامعة صحار

يتطلب برنامج تدريب الطلاب لصحار أمنيوم قضاء فترتي صيف وسنة كاملة من التوظيف - غالبا السنة الجامعية الثالثة - في المصهر قبل إتمام سنتهم الدراسية الرابعة. حتى الآن أتاحت الفرصة ل ٦٠ طالبا للحصول على تدريب في المصهر ومحطة الطاقة والميناء خلال صيف عام ٢٠١٠.

بالإضافة إلى ذلك، فإننا نشارك بفاعلية في برامج المدارس المحلية لزيادة المعرفة العامة لدى الطلاب عن صحار أمنيوم.

• مدرسة الباطنة الدولية

أنشئت أول مدرسة خاصة في صحار، مدرسة الباطنة الدولية (ABIS)، بدعم من صحار أمنيوم. في سبتمبر ٧-٢ لتوفير تعليم من الطراز العالمي لأطفال العمال المغتربين في منطقة صحار. إبتدأت عمليات المدرسة مع ١٧٥ طالب لتصل إلى أكثر من ٨٠٠ طالب في السنة الأكاديمية ٩-٢٠١٠.

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

• خلق فرص العمل

في صحار أمنيوم نعتبر خلق الوظائف الغير مباشرة من ضمن خططنا للإستدامة. وقد أسسنا شبكة من الشركات التي تصب أعمالها في عمليات الإنتاج الأخيرة. ودوما نشجع باستمرار تطوير المشاريع التجارية الصغيرة للعمل الحر للمواطنين في السلطنة.

على سبيل المثال: وقعنا عقدا مدته ستة سنوات مع شركة مزون للغسيل، وهي شركة أعمال تجارية مملوكة لنساء، لتولي إدارة نصف مرفق الغسيل الحالي. ستقوم هذه الفرصة بإنشاء ٢٢ وظيفة، ٧٠% من هذه الوظائف ستعطي لعمانيين من الأسر ذات الدخل المنخفض.

• مشروع دعم المرأة

نحن ملتزمون في صحار أمنيوم بدعم مشاريع المرأة في مجتمع منطقة الباطنة. هذه المبادرات المتنوعة تتراوح بين مشاريع للخياطة و أخرى لتعليم القراءة والكتابة ومشاريع ثقافية مسرحية. وندعم أيضا جمعية المرأة العمانية.

• تعزيز ريادة الأعمال:

الهدف هو تطوير الرياديين الواعدين في منطقة الباطنة ودعم السكان المحليين عن طريق توفير إمكانية الحصول على الموارد المختلفة (المهارات التقنية، والمالية) التي يمكن أن تؤدي إلى إقامة مشاريع المستدامة أو إيجاد فرص عمل للعمانيين.

على سبيل المثال: شاركنا في أول عطلة للشركات الحديثة الناشئة في الشرق الأوسط. حدث على مدار ٥٤ ساعة يستهدف الرياديين الشباب لتوجيههم نحو كيفية الانتقال من وضعية أفكار العصف الذهني الى الإنتقال لإنشاء الأعمال التجارية الخاصة بهم، مع الأخذ في الاعتبار المهارات الإدارية والتسويق و العملية اللازمة. نظمت هذه المبادرة بالتعاون مع وزارة التعليم العالي و OMIFCO وواحة المعرفة مسقط.

الصحة البيئية والسلامة

في صحار أمنيوم، لدينا الوعي الكافي عن التأثير التي تولده صناعات الألمنيوم على البيئة، بالتالي وضعنا أهدافا لتشجيع التفوق والتطور في تطبيق مفاهيم السلامة والصحة البيئية في مجتمعنا من خلال عدة مشاريع بعضها:

• حملة تنظيف الشاطئ

في يناير ٢٠١٠، قمنا في صحار أمنيوم وبالتعاون مع مكتب والي لوي بإطلاق "حملة تنظيف شاطئ حرمول".

• وحدة البيئة لصحار

في أيار ٨-٢٠٠٨ تم توقيع اتفاقية بين DCMR (وكالة البيئة الحكومية في روتردام، هولندا) ووزارة البيئة والشؤون المناخية في سلطنة عمان للتعاون في إنشاء وحدة صحار البيئية (SEU). هدف الوحدة هو السيطرة على ورصد حالة البيئة في منطقة صحار بإصدار التصاريح البيئية، وتنفيذ عمليات التفتيش ورصد الهواء، والمياه، ونوعية التربة في منطقة الميناء والمناطق السكنية المحيطة بها.

تستخدم الوحدة نفس إطار العمل للتعليمات الموحدة لمنع التلوث والتحكم به، وهي مجموعة مشتركة من القواعد لترخيص ومراقبة المنشآت الصناعية في جميع أنحاء الاتحاد الأوروبي، هذه التعليمات وضعت على أساس المبادئ التالية:

- نهج متكامل
- أفضل التقنيات المتاحة
- المرونة
- المشاركة العامة

التعليمات الموحدة، بإطار تطبيقها في الإتحاد الأوروبي، لا تشكل جزءا من الإطار التنظيمي للسلطنة. ومع ذلك، تسعى حكومة السلطنة لتحسين الأداء البيئي للمنشآت الصناعية في البلاد وجعله يتماشى مع الإتحاد الأوروبي.

في تشرين الثاني ٩-٢٠٠٩، أجرت الوحدة البيئية تحليل لتحديد أفضل تقنية متاحة (BAT) في صحار أمنيوم والذي خلص إلى أن المصهر متوافق جزئيا مع أنظمة تعليمات الإتحاد الأوروبي الموحدة. نتيجة لذلك، طلب من صحار أمنيوم إعداد خطة لتحسين الأداء البيئي للمصهر لمعالجة المسائل التي حددتها الوحدة البيئية. وقد أشارت النتائج الى توافق محطة توليد الطاقة مع المعايير وأفضل التقنيات المتاحة، و لم يطلب أية تحسينات بيئية إضافية.

صحار أمنيوم هو المصهر الأول في الخليج العربي المتوافق مع معايير أفضل التقنيات المتاحة.

إشراك المجتمع

التنمية المستدامة لمنطقة الباطنة

وقد تم توزيع مبلغ المليون دولار أمريكي الذي تم رصدتها عام ٢٠١٠ للإنفاق في منطقة الباطنة على النحو التالي:

الميزانية المرسودة %	المشروع في عام ٢٠١٠
٥٣%	خلق فرص العمل
٢٢%	التعليم
١٥%	العمل الخيري والتبرعات
١%	البيئة، الصحة والسلامة

في صحار المنيوم تأخذ في الاعتبار أثرنا على المجتمع المحلي. ونهتم دائما بالتفاعل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين بشكل منتظم وباستخدام مجموعة متنوعة من الطرق للتعرف على القضايا الاجتماعية التي من الممكن أن نساهم في معالجتها والتخفيف من أثرها.

استناداً إلى مشاركاتنا وردود فعل المجتمع فقد قمنا بتجزئة القضايا الاجتماعية الرئيسية التي نقوم بدعمها في منطقة الباطنة على النحو التالي:

- البيئة، الصحة والسلامة.
- خلق فرص العمل.
- التعليم.
- الفنون والرياضة.

لا تقتصر مشاركة صحار المنيوم على الاستثمار المالي. فنحن أيضا نعمل على بناء الجسور مع أهالي منطقة الباطنة من خلال برامج العمل التطوعي التي يشارك فيها موظفينا، وتمازين بناء القدرات، بالإضافة الى تقديم تبرعات عينية. هدفنا هو التنمية المستدامة للمنطقة وليس مجرد تحسين صورتنا الاجتماعية؛ ولذلك فإن برامجنا الرامية للتخفيف من الأثر السلبي لصناعتنا على المجتمع وزيادة الأثر الإيجابي قد أثبتت فعاليتها.



ويتضمن الجدول أدناه إحصاءات عن متوسط عدد ساعات التدريب السنوية لكل موظف حسب فئة العمالة لعام ٢٠١٠:

متوسط عدد ساعات التدريب السنوية لكل موظف حسب فئة العمالة	
المدير التنفيذي، الإدارة العليا، المدراء التنفيذيون	٤ ساعات
الإدارة	١٢.٢٥ ساعات
المشرفون	٨.٤٧ ساعات
المهنيون (المحاسبية، تكنولوجيا المعلومات، الخريجون)	٧.٣٤ ساعات
العمالة الماهرة (التقنيون، المهندسون)	٦.٩٨ ساعات
العمالة الشبه ماهرة (المشغلون)	٧.١٩ ساعات
المكاتب / موظفي الخدمات	٧.٧٥ ساعات

وعلاوة على ذلك، فإن ما يقارب من ٩٤% من الموظفين يتلقون تدريب على الأمور المتعلقة بحقوق الإنسان والتي تنطبق على عمليات صحار المنيوم وتمتد لتشمل سلاسل التوريد.

و بالإضافة إلى التدريب المهني العام على مختلف المستويات، فإن اهتمامنا ينصب أيضا على توفير برامج تدريب فردية تهدف لرفع مهارات الموظفين.

المبادرات

تدريب المدربين

برنامج "تدريب المدربين" أضاف قيمة كبيرة إلى صحار المنيوم، فقد قام بتوفير مدربين كفؤين من ما يمكننا من الحصول على نوع من الاكتفاء الذاتي في مجال التدريب. وقد إحتوت الدورة على تدريبات نظرية و جرعة مكثفة من التدريبات العملية.

الدورة التدريبية من قبل شركة CIPD لإدارة الموارد البشرية

تم التعاون بين صحار المنيوم و شركة CIPD – المتخصصة بتطوير الموارد البشرية والتنمية المهنية – على إعطاء دورة تدريبية تمتد على فترة أربعة أسابيع (بواقع ٨ ساعات تدريبية في اليوم) ل ٢١ موظفا من "قسم الموارد البشرية" بهدف تحسين الممارسات المتصلة بإدارة التنظيمية، وتدريب وتطوير الموظفين، وتقييم أداء الموظفين. وتعتبر شركة CIPD من أكبر الشركات المتخصصة في هذا المجال في أوروبا، وتقوم بإدارة عملياتها من المملكة المتحدة.

أكاديمية صحار للتدريب

خلال عام ٢٠١٠، نخطط لإنشاء أكاديمية تدريب ظاهرية لتزويد موظفي صحار المنيوم بأفضل القرص للتحسين والتفوق.

ستقوم هذه الأكاديمية بتقديم الدورات التالية:

- برامج التطوير الفني: يهدف إلى تحسين مستويات الكفاءة بالتطوير التقني للقوى العاملة العمالية لتحل في نهاية المطاف محل المفتربين.
- برامج التطوير الإشرافي: مصمم لرفع كفاءة مدراء الأقسام.
- الخبرة الصناعية: تقوم بتدريب ما يزيد عن ٥٠ طالب في خلال الصيفية لزيادة فرصهم وخبرتهم العملية.
- برنامج المعتمدين برنامج التلمذة الصناعية: تهدف إلى تطوير قوة تقنية آمنة والماهرة من فنيي الصيانة العمالي نمشيا مع أهدافنا التعميم المقررة. وستوفر الإنجاز الناجح لهذا برنامج التلمذة الصناعية تدفق المهارات المحلية في التخصصات الكهربائية الميكانيكية والأجهزة.

نظرتنا للموارد البشرية لعام ٢٠١١

خلال عام ٢٠١١ نلوي البدء بتنفيذ المرحلة الثانية من برنامج "التنمية الإشرافية" لتعزيز مجموعة المهارات الإشرافية للموظفين. بالإضافة إلى ذلك، نحن عازمون على طرح مبادرة "القيادة للتحسين" التي تركز على تنمية مهارات القيادة المرتبطة بمنهجية القيمة و تحسين السلامة. علاوة على ذلك، سوف يبدأ برنامجنا للتطوير التقني متزامنا مع بدء السنة الأولى من التلمذة التقنية للمتدربين لتعزيز مهارات الصيانة الخاصة بموظفينا فضلا عن أشخاص من المجتمع المحلي.

وأياضا خلال ٢٠١٠، قمنا بإعادة تعريف جميع موظفينا على أهم عشرة سياسات لدينا. أكمل ٩٨.٦% من موظفينا هذه المهمة بنجاح. السياسات العشرة هي:

- الهيكل التنظيمي
- التوظيف
- التعويض والفوائد
- إدارة الأداء
- التدريب والتطوير
- الكفاءة
- ميثاق قواعد السلوك
- إستحقاقات الإجازات
- الإجراءات التأديبية
- التطلعات

تقييم الأداء

إدارة الأداء

إدارة الأداء عماد أساسي في إدارة الموارد البشرية والأعمال في يومنا هذا، الفعاليات الإدارية من هذا القبيل تجعل من الأسهل علينا تقييم إنتاجية الموظفين والإدارات لضمان استمرار استيفاء الأهداف بطريقة فعالة وتنقسم بالكفاءة.

وقد وضعنا في صحار المنيوم "نظام إدارة الأداء" في عام ٢٠١٩ وتم استخدامه منذ ذلك الحين، ونحن نعتقد أن واحدة من أهم فوائد هذا النظام لها علاقة بتطوير نظم قياس مستويات الإنتاجية ومقارنتها مع أهدافنا.

تقييم الكفاءات

في صحار المنيوم نقوم بتنفيذ تقييمات كفاءة للعاملين لدينا بهدف تعزيز روح العمل الجماعي والتعاون بين أعضاء الفرق والإدارات. خلال عام ٢٠١٩، اكتمل ٦٧,٨٥ من العاملين لدينا تقييم كفاءة.

تقييم الوظائف

خلال عام ٢٠١٩، استعرضنا كل "وصف وظيفي" معمول به في صحار المنيوم باستخدام منهجية HAY، وتم تقييم كافة الوظائف من قبل لجنة تتألف من موظفين من جميع الإدارات.

نتيجة لذلك:

- ٩٣% من الوظائف في صحار المنيوم لا تتغير؛
- ٥% من الوظائف يتم ترقيتها؛
- ٢% من الوظائف تم تخفيض مستوياتها الوظيفي.

وبما أننا نعتبر موظفينا أعلى ما نملك، سيكون فقط أثر تخفيض المستوى الوظيفي للوظيفة عند شغورها بانتقال الموظف إلى موقع آخر أو تركه الشركة، سيستمر تمتع الموظفين في هذه المواقع بنفس شروط العمل وفوائد لحين تغييرها.

مع هذه التغييرات سيسمح لنا تقييم الوظائف بقياس موضوعي للتعبؤيات والمستحقات لجميع عاملينا.

تدريب وتطوير الموظفين

في صحار المنيوم، نعلق أهمية كبيرة على التدريب لموظفينا سواء كان على مستوى أساسي أو متقدم. جميع موظفينا مدربين على القيام بواجباتهم وهم دائما على إطلاع بأية تغييرات في اللوائح أو العمليات التي من الممكن أن تؤثر على عملهم اليومي.

خلال عام ٢٠١٩، تركزت أنشطة التدريب على مجموعات محددة والمواضيع ذات الأولوية. وقد استثمرت صحار المنيوم ما يعادل ١,٩١٥,٠٠٠ دولار أمريكي (٩-٢٠١٩: US\$ ١,٣٤٥,٠٠٠) في التدريب المهني والتطوير المهني المتقدم، وتلقى كل موظف في المتوسط ٧.٧٠٥ ساعة تدريبية خلال عام ٢٠١٩.



إشراك الموظفين

في عام ٢٠١٠، أجرينا ثالث دراسة إستقصائية للموظفين؛ تم إجراء الدراسة على الإنترنت بمشاركة ٩٢٢ موظف. وكانت نتيجة صحار المنيوم ٦٩% في استطلاع عام ٢٠١٠ وهي ٢% أعلى من معيار الصناعة. هذا الإنجاز مقرونا بالتحسن السنوي هو نتيجة للجهود الجارية للشركة لإشراك الموظفين والتصدي بفعالية للمسائل المثارة.

من النواتج الرئيسية للدراسة تحديد أكثر ست مسائل إيجابية و أكثر ست مسائل سلبية وقعت خلال عام ٢٠١٠ وما يحتاج إلى إصلاح نتيجة لذلك.

من القضايا الست الأكثر إيجابية، كانت هناك زيادة كبيرة في الرضا عن مفهوم اجتماعات "البداية الآمنة"، أيضا، مفهوم فريق العمل وكيف أن الجميع على استعداد لأن يبذلوا المزيد من الجهد لضمان تنفيذ أي مهمة مطروحة بأحسن شكل ممكن لافى إسحسانا كبيرا.

في صحار المنيوم نعتبر ردود الفعل السلبية كوسيلة للتحسين والتطوير. في عام ٢٠٠٩، استخدمنا القضايا السلبية المدرجة كوسيلة لزيادة تفاعل موظفينا. فيما يلي بعض القضايا التي تم تحديثها في عام ٢٠١٠ والتي تتطلب اتخاذ إجراءات لمعالجتها



القضية	السبب المحتمل	التصرف
الموظفين ذكروا أنهم غير راضين عن المرتبات إلى حد ما وأنهم لا يتلقون معاملة عادلة فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بهم وبالأخص بالعقود/المنافع الترقية.	<ul style="list-style-type: none"> - سوء فهم لسياسات الموارد البشرية. - توقعات عالية. - لا زيادة في المرتبات للسنوات الثلاث الأخيرة. 	<ul style="list-style-type: none"> - في عام ٢٠١٠، أنجزنا بنجاح إعادة تعريف الموظفين على "سياسات الموارد البشرية". - سيتم إطلاع جميع الموظفين على نتائج دراسة المرتبات التي حصلت.
يظن الموظفون أن المدراء التنفيذيين لا يفهمون حقا المشاكل التي يواجهونها، ولا يوجدون الوقت للتفاعل مع معظم العاملين.	توقعات عالية.	يجب مناقشتها مع أعضاء "اللجنة الاستشارية للموظفين" للحصول على فهم أفضل لأسباب هذا الشعور، وما يمكن عمله لحل هذه المشكلة.
الموظفين يشعرون أن هناك نقص في التدريب على التكنولوجيا الجديدة.	ظموم الموظفين الشباب.	<ul style="list-style-type: none"> - أكاديمية صحار المنيوم. - مواصلة تطوير الكفاءات والتقييمات.

حدد الموظفون في عام ٢٠٠٩ ومرة أخرى في عام ٢٠١٠ ما يعتقدون أنه بحاجة لتعديل وتحسين. ثلاثة من ستة مجالات حددت للتحسين في عام ٢٠٠٩ أظهرت تطورا و تطلبت تحسين أقل في عام ٢٠١٠ مما يظهر تغيرا ملحوظا واستجابة سريعة لاحتياجات الموظفين.

من الجدير بذكره أنه ونتيجة لوجود درجة عالية من المشاركة مع الموظفين، فإننا لم نتعرض لأية إضرابات عمالية منذ إنشائها.

الموظفين

إدارة القوى العاملة

التوظيف

في الوقت الحالي، تقوم سياسة التوظيف في صحار المنيوم على أساس عمليات اختيار منهجية وضعت لضمان أفضل تطابق ممكن بين الكفاءات المطلوبة وبين المهارات وخبرات الأفراد المتقدمين للوظائف. جدول المرتبات موضوع على أساس فئة التوظيف ونوع العمل المطلوب وليس النوع الجنسي؛ ولذلك، تقاس نسبة المرتب للرجال والنساء من نفس فئة التوظيف والأداء بنسبة 1:1.

لضمان وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، نقوم بإجراء تقييم للموظفين على أساس منتظم. ومع ذلك، فإنه من لا مفر من خسارة بعض القوى العاملة لأسباب مختلفة شأنها شأن أي منظمة بحجمنا.

وهن الجدير بالذكر أن 41% من الموظفين الذين غادروا صحار المنيوم خلال عام 2010 تركوا لأسباب خارج نطاق سيطرتهم مثل التقاعد (4%)، أسباب صحية (7%) إنتهاء العقد المبرم بينهم و صحار المنيوم (73%) أو تم فصلهم (16%).

تماشياً مع سياساتنا الهادفة لتحقيق الإستدامة فإننا نرى أن التنوع في مكان العمل هو عامل أساسي لتحقيق ذلك أيضاً. ونظراً للقيود الثقافية والبيئية، فإن تعداد القوة النسائية العاملة في صحار المنيوم منخفض جداً. ولسوء الحظ، فإنه بالإضافة للعدد المنخفض فإن معدل بقاء القوى العاملة منخفض للنساء العاملات وقد غادرتنا خمسة (5) نساء من قوتنا العاملة خلال عام 2010.

الإلتزام بالتعمين

نؤمن أنه من أجل ضمان تيار مستمر من العمال المؤهلين القادرين على الأخذ بزمام الأعمال من الألف إلى الياء يجب علينا الإلتزام المستمر بجهودنا لخلق قوة عمل محلية. وبناء على ما سبق، فنحن نمنح الأولوية للتوظيف من داخل الشركة قبل إعطاء الفرصة للتعمين من الخارج. ونعتبر التوظيف الداخلي للعمانيين أعلى أولوياتنا. في القيام بذلك، نجحنا في تحقيق ما نصبو إليه من نسبة التعمين.

خلال 2010، كنا قادرين على تحقيق وتجاوز هدفنا بالتعمين. حتى الآن حققنا هدفنا لعام 2011 (نسبة التعمين 7% في أبريل 2011). نحن نهدف إلى تحقيق نسبة 8% بحلول نهاية عام 2011.

توزيع القوى العاملة حسب المناصب/المستويات		ديسمبر 2010	
المنصب / المستوى	واقدون	عمانيون	
المدير التنفيذي	1	-	
الإدارة العليا / المدراء التنفيذيون	4	2	
الإدارة	10	4	
المشرفون	53	66	
المهنيون (المحاسبة، تكنولوجيا المعلومات، الخريجون)	79	46	
العمالة الماهرة (التقنيين، المهندسون)	132	98	
العمالة الشبه ماهرة (المشغلون)	.	386	
المكاتب / موظفي الخدمات	19	91	
المجموع	333	793	
	990		

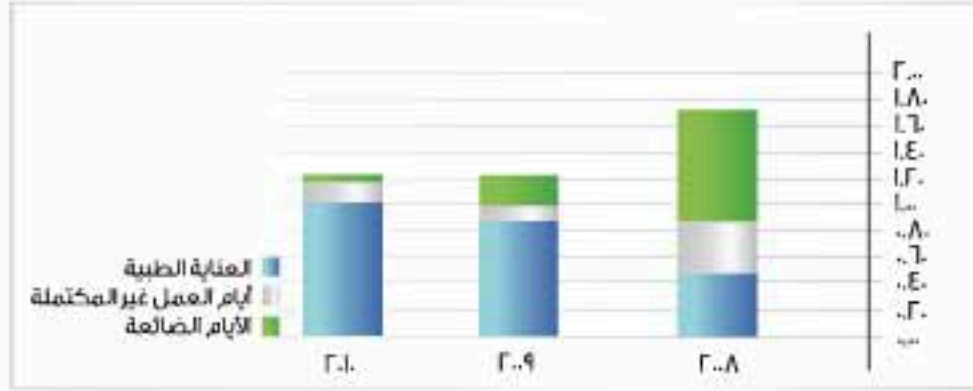
ندرك تمام الإدراك أنه لا يمكن توظيف أو إعداد قوة عاملة محلية بين عشية وضحاها؛ ولذلك نقوم بوضع أسس لبناء القدرات المحلية.





تتذبذب معدلات الإصابات في صحار المنيوم بحسب الموسم؛ و تبلغ الذروة في فترات الصيف، بينما تقل كلما بدأت أحوال الطقس بالتحسن. هذه الارتفاعات تعزى إلى الإجهاد الناتج عن الحرارة والتعب اللاحق بالعمال مما يؤدي إلى انخفاض التركيز لديهم. نعمل دوماً على البحث عن استراتيجيات لمكافحة العوامل السابقة بشكل أفضل خلال عام ٢٠١١.

معدلات الإصابة السنوية في صحار المنيوم



مبادرات السلامة:

- **تحليل المهمات قبل البدء بالتنفيذ**
أحد أهم أدوات ضمان تنفيذ سياسة "عدم إلحاق الضرر" هو الدراسة المنهجية لكل مهمة لتحديد أي خسارة محتملة قبل حدوثها. وهذا يتضمن تحليل المهمة من منطلق السلامة والجودة والكفاءة. في عام ٢٠١٠، استخدم أكثر من ١٠٥ من العمال في صحار المنيوم طريقة موحدة لتحليل أي مهمة معينة، "قف، فكر، حدد الخطة ثم تابع التنفيذ".
- **سلامة العمل الجماعي**
نشدد على ضرورة أن يظهر المدراء الالتزام بقواعد السلامة من أجل ضمان قيام الموظفين بالأعمال بأمان، سواء كأفراد أو كجزء من فريق، ونعتمد كلياً على التغذية الراجعة والملاحظة الدقيقة للأمور المتعلقة بالسلامة لتطوير أساليبنا.
- **تعزيز الإتصال**
تلعب الاتصالات دوراً هاماً في أي منظمة، في صحار المنيوم، نستخدم مختلف وسائل الاتصال على أساس يومي لتوصيل الرسائل والتأكد من بقاء موظفينا مشمولين في دائرة المعلومات. تصدر إحصائيات السلامة وتنبهات مختلفة بشكل يومي واسبوعي لضمان وضوح المعلومات والقدرة على التصرف السريع وتحريك قادة الدوائر عند الحاجة.
- **إدارة الإرهاق والإجهاد الناجم عن الحرارة العالية**
في عام ٢٠١٠ أطلقنا أكثر من حملة بهدف التوعية الشاملة عن الإجهاد الناجم عن الحرارة ووضع مرجعية بشأن الوقاية منه تحت الشعار "يمكن الوقاية من إجهاد الحرارة، أكثر من شرب الماء". هذه الحملة تهدف إلى رفع الوعي لدى جميع الموظفين حول مخاطر إجهاد الحرارة وأفضل الممارسات للوقاية خلال فترة الصيف.

حملات الترويج للصحة السليمة

- **حملة سلامة الأيدي والأصابع**
الأيدي والأصابع هي أكثر أجزاء الجسم تضرراً شيوياً، وتمثل ما يقدر بـ ٤٣% من جميع الإصابات المسجلة في عام ٢٠١٠. وقد تعهد كبار المديرين في صحار المنيوم بفرض "حملة سلامة الأيدي والأصابع" داخل إداراتهم، وأثبتوا التزامهم كأفراد بسياسة "عدم إلحاق الضرر بالأيدي والأصابع" بوضعهم رسوم تحوي على بصمات أيديهم في مختلف مباني الشركة.
- **تدريب الموظفين على الإسعافات الأولية**
خلال عام ٢٠١٠، تم إلحاق أكثر من ١٠٠ موظف في صحار المنيوم بدورات تدريبية معتمدة دولياً في مجال الإسعافات الأولية، وسيتم إعادة ترخيصهم خلال عام ٢٠١١.
- **تقييم اللياقة الطبية للسماح بتشغيل المعدات المتنقلة**
تم تقييم عدد من العاملين طبيياً مع التركيز على وجه الخصوص على سلامة قدراتهم البصرية والسمعية، من أجل منحهم تراخيص لقيادة المعدات المتنقلة في مواقع الشركة.
- **المراقبة الطبية للموظفين**
نحرص دائماً على المراقبة الطبية للموظفين الذين يعملون في المناطق التي تتعرض لدرجات حرارة عالية للكشف عن أي علامات للإجهاد الناتج عن الحرارة.

السياسات الصحية الموضوعية

في الوقت الحالي لا يوجد لدينا سياسة منفصلة تتعلق بموضوع "الصحة"، ولكن السياسة الحالية المتبعة بالنسبة لـ "الصحة والسلامة والبيئة" تغطي جميع القضايا الصحية في الوقت الحاضر.

النظافة المهنية

قامت إدارة "البيئة والصحة والسلامة" بحملة "اختيار السلامة الصحية" لكافة مستخدمي الأجهزة المساعدة على التنفس في صحار المنيوم، وقد تم تنفيذ عدة حملات وأنشطة أخرى طوال عام ٢٠١٠، على سبيل المثال لا الحصر حملة التوعية ضد "الإجهاد الحراري".

- وقد وضعنا نصب أعيننا أهداف رئيسية لعامي ٢٠١١ و ٢٠١٢ للمساعدة في توفير المزيد من الحماية لموظفينا، مثل:
 - إكمال ٥٠% من خط الأساس للنظافة المهنية/المخاطر الصحية وتقييم المخاطر.
 - تدعيم مختبر النظافة المهنية بإحضار أحدث أجهزة مراقبة المخاطر.
 - القيام ببرامج توعية بشأن مختلف مواضيع النظافة المهنية والسلامة لجميع الموظفين المعنيين.

السلامة المهنية

أداء السلامة:

معدلات الإصابة/المرض (يشمل المقاولين)*

٢٠١٢	نتائج ٢٠١١	هدف ٢٠١١	٢٠١٠	الإصابات المسجلة (لكل ٢٠٠٠ ساعة عمل)
١,٠٠	١,٢٥	٠,٥٩	١,٢٤	الإصابات المسجلة (لكل ٢٠٠٠ ساعة عمل)
٠,١٤	٠,٢٤	٠,٣١	٠,٣٣	الوقت الضائع (يشمل أيام الإجازات المرضية وأيام العمل غير المكتملة)
-	-	-	-	الوفيات

*يشمل الإصابات الأولية

التشجيع على مبادئ الصحة والسلامة

سياسة "عدم إلحاق الضرر"

هدف السلامة الرئيسي لصحار المنيوم يتمثل في خلق عقلية "عدم إلحاق الضرر". حماية صحة وسلامة الموظفين والمتقاعدين، والتحسين المستمر بغية القضاء على الحوادث هو ما نعمل باستمرار نحوه. خلال عام ٢٠١٠، قمنا بإشراك قادتنا لتدريب والإشراف على العمال. وستكون استراتيجيتنا لعام ٢٠١١ هي الانتقال من التبعية إلى مستوى عال من الترابط من خلال القيادة بأسلوب منهجي مستمر.

الصحة المهنية

المبادرات الصحية

المركز الصحي لصحار المنيوم

تم افتتاح المركز الصحي لصحار المنيوم في تشرين الثاني ٢٠٠٨، ورغم أن المهمة الأساسية كانت التركيز الحصري على تقديم الرعاية الصحية المهنية للموظفين، إلا أن مجال الخدمات قد توسع بعد ذلك ليشمل تقديم خدمات الرعاية الأولية والطوارئ العاجلة.

مركز الصحة يعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع بوجود ممرض واحد على الأقل متوفر في جميع الأوقات، في حين يتوفر الأطباء خلال أوقات الدوام الرسمي في أيام العمل. نوفر في صحار المنيوم خطة تأمين صحي وتغطية ممتازة لموظفينا، ونتوقع منهم أن يستخدموا هذه الخدمة المميزة من أجل إجراء فحوصات طبية روتينية للتأكد من خلوصهم من الأمراض.

خلال عام ٢٠١١، لدينا خطة لشراء نظام التصوير بالأشعة السينية. وبذلك، ستكون قادرين على توفير رعاية صحية شاملة تحت سقف واحد.

الفحص الطبي للموظفين قبل التوظيف

قبل تعيين أي موظف، يجب أن يخضع لسلسلة من الفحوصات للتأكد من جاهزيته الصحية وبأنه لن يكون عبئاً وخطراً على نفسه و/أو الآخرين. يتم إجراء هذه الفحوصات أيضاً في حالات الترقية/التنقل الداخلي من منصب لآخر.

الفحوصات الطبية الدورية

أظهرت الدراسات العلمية أنه يمكن تحقيق نتائج ملموسة في تحسين نوعية صحة الأفراد عند إجراء فحوصات طبية دورية. هذه الفحوصات الدورية تمكن الأطباء من اكتشاف الأمراض التي يصعب اكتشافها مباشرة.

استراتيجية الكبريت

بحلول بداية مرحلة الإطلاق في منتصف ٢٠٠٨، تم اختبار أنواع عديدة من البترول وفحم الكوك بهدف التوصل إلى المزيج الصحيح. اعتباراً من منتصف ٢٠٠٩، اخترنا فحم الكوك نوع Source-A بـمضمون كبريت متوسط ٢.٨٥% بناءً على اعتقادنا بأن كثافة هذا الفحم كافية للوفاء بالكثافة المطلوبة في المصهر.

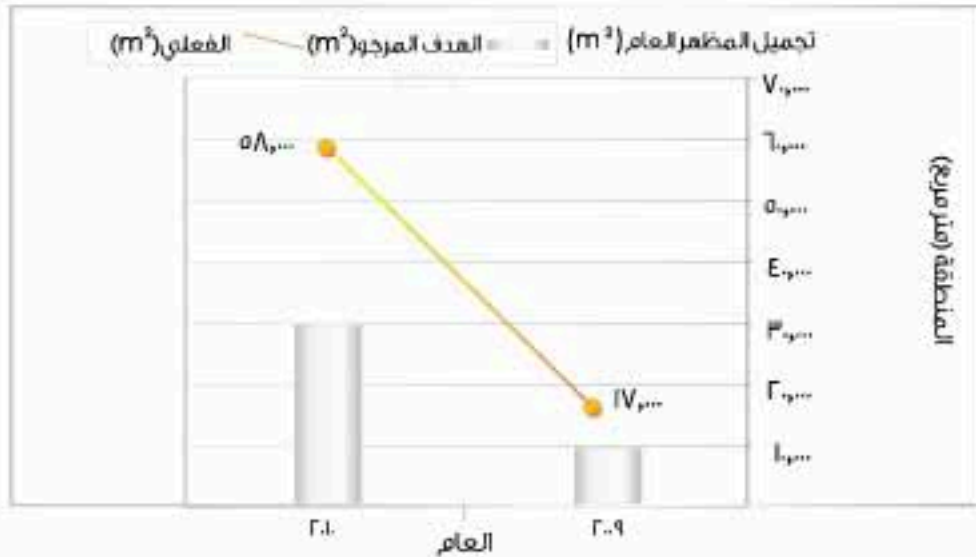
من يناير ٢٠١٠، تغيرت الاستراتيجية المتعلقة بمواد الكربون الخام مدفوعة بضرورة تحسين الكثافة المستخدمة. وأدخلنا Source-B في المزيج بنسبة ٤٠%. وبذلك انخفض الكبريت من ٢.٨٥% إلى ٢.٦%.

بهدف تحسين الكثافة قررت إدارة الكربون زيادة النسبة المثوية لفحم الكوك Source-A إلى ٤٠% بدلاً من ٣٠%. وبالتالي انخفض محتوى الكبريت الممزوج إلى ٢.٥%.

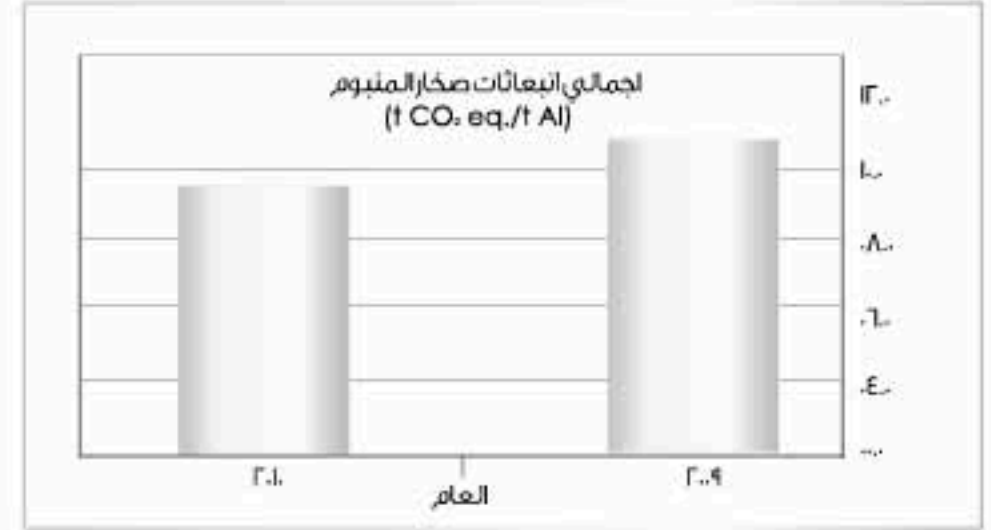
استعادة التنوع البيولوجي وتجميل المظهر العام

في صحار المنبوم، ندرك تماماً تأثير صناعتنا على البيئة المحيطة بنا، مما دفعنا إلى وضع جهود كبيرة بهدف تجميل المناظر الطبيعية. وقد قمنا ببدء مشروع تجميلي للطبيعة في عام ٢٠٠٩؛ ونتج عنه تغطية أكثر من ٦٠ ألف م^٢ بالأشجار بحلول عام ٢٠١٠.

تحتاج هذه الأشجار ما يصل إلى ٤٠ م^٣/يوم من مياه الري، في حين تولد أنشطتنا المحلية فقط ١٠ م^٣/يوم. نقوم بالحصول على كمية المياه اللازمة المتبقية من مياه الصرف الصحي المعالجة من قبل المقاولين بعد الحصول على موافقة من السلطات البيئية. وبالطبع فإن مشروع الحدائق قد أخذ في الاعتبار المناخ المحلي؛ فقد تم زرع أكثر من ١٧٥ شجرة نخيل بالإضافة إلى الأشجار المثمرة مثل البرتقال، المانجو، الجوافة، واللوز الهندي.

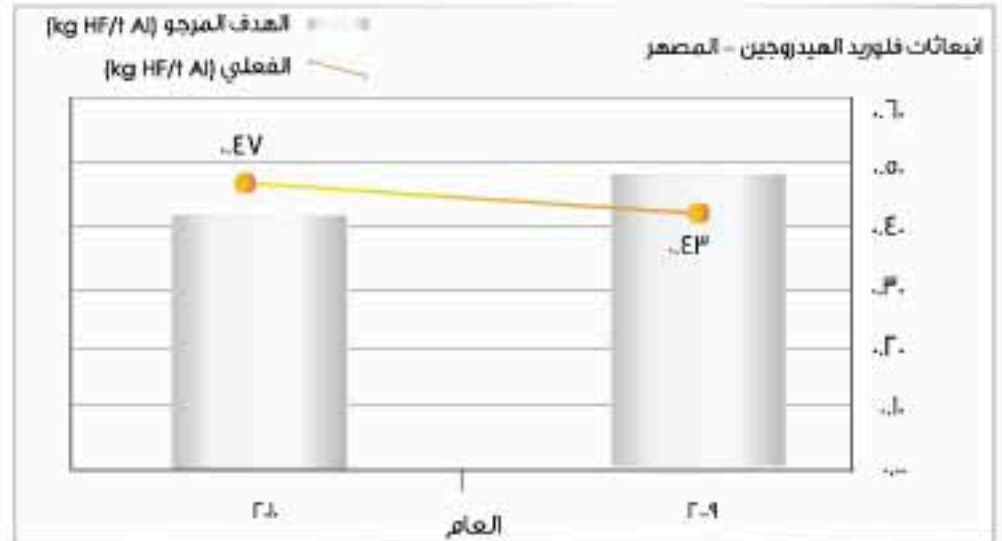


إجمالي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون من مرافق صحار المنبوم للطن الواحد من الألمنيوم المنتج ترد في الشكل أدناه:



لدى صحار المنبوم برنامج مراقبة ورصد شامل. ويشمل رصد الهواء المحيط والمياه السطحية والجوفية، بالإضافة للضوضاء والأرصاد الجوية. محطة رصد الهواء المحيط مجهزة بأفضل المعدات الصناعية المتاحة. وتم اختيار موقع المحطة استناداً إلى بيانات الأرصاد الجوية لخمسة سنوات.

يجري رصد الهواء بإساليب مرجعية تتوافق مع شروط الوكالة الأمريكية لحماية البيئة*. كما يجري رصد غاز فلوريد الهيدروجين بشكل مستمر في مراكز معالجة الغاز للتأكد من وضع ضوابط فعالة للتحكم في انبعاثات فلوريد الهيدروجين.



انبعاثات فلوريد الهيدروجين في عام ٢٠١٠ كانت بسبب بعض المشاكل التقنية في مراكز معالجة الغاز وارتفاع درجات الحرارة خلال فصل الصيف. وبناءً على ذلك فقد قررنا وضع والبدء بتنفيذ خطة لمشروع تبريد في عام ٢٠١١. وهذا سيساعد في تحسين كفاءة الحك وزيادة متانة المرشح وخفض انبعاثات الفلوريد.

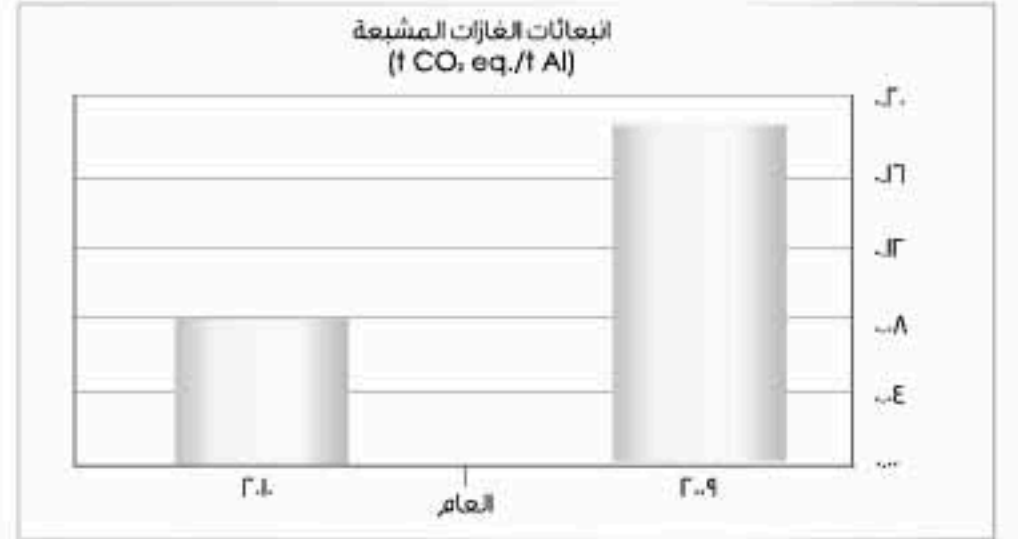
التخفيف من ظاهرة الاحتباس الحراري والتحكم بالانبعاثات

المصادر الرئيسية للغازات في المصهر تأتي من محطة توليد الكهرباء ومنطقة الصهر. ويعتبر استهلاك الطاقة هو المساهم الرئيسي في انبعاثات ثاني أكسيد الكربون.

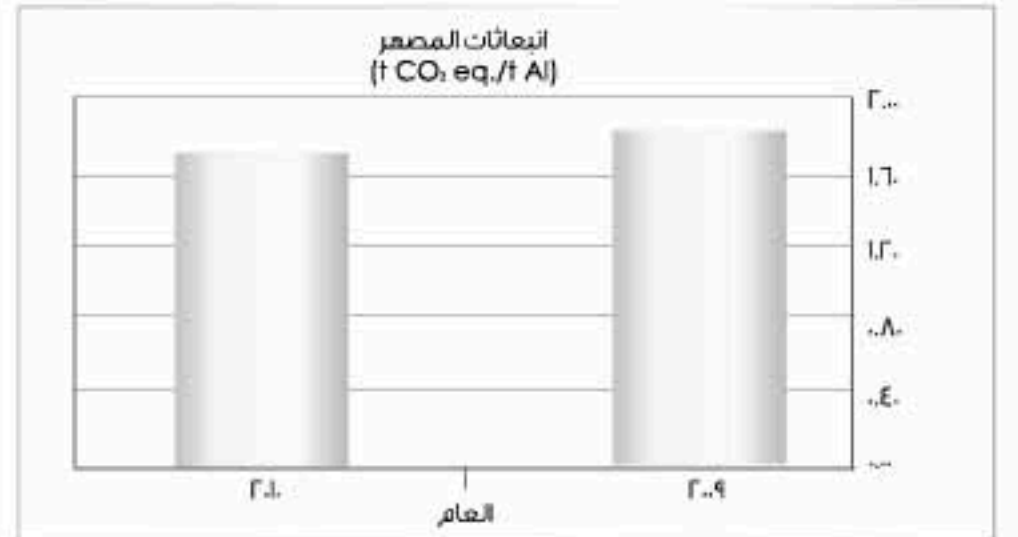
انبعاثات ثاني أكسيد الكربون المتأتية من محطة توليد الطاقة:
 • ٢٠٩.٦ طن CO₂/MWhr
 • ٢٠١.٥ طن CO₂/MWhr

خلال هذه العملية يتم توليد مركبي غاز مشبعين هما رباعي الفلورو الميثان وسداسي الفلورو الإيثان مع وصول مستوى الإحتباس الحراري لـ ٦٥ وهو أكثر من ٩٢ من مستويات ثاني أكسيد الكربون. على الرغم من أن معدلات الانبعاث ضئيلة ولكن نظراً لإرتفاع الإحتباس الحراري المحتمل فإنها تعتبر مصدراً رئيسياً للغازات في المصهر.

هذه الانبعاثات هي:



إجمالي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون من أنشطة المصهر ترد في الشكل أدناه:





إدارة المياه

صهر الألمنيوم عملية جافة بشكل عام. أغلبية المياه المستخدمة هي لغرض التبريد في محطة توليد الكهرباء وموقع السبك، وتأتي معظم المياه المستهلكة من مياه البحر والآبار الضحلة التي تحتوي على مياه جوفية مالحة. وتستخدم هذه الآبار عادة أثناء حالات الطوارئ (مثل خلال ظاهرة المد الأحمر). يبين الجدول أدناه استهلاك المياه الإجمالي في صهار الألمنيوم:

توازن استهلاك المياه

النوع	الكمية (m ³)
مياه البحر المستوعبة - محطة توليد الكهرباء	٣٥١,٢٨٢,١٧٤
مياه الآبار المستخرجة - محطة توليد الكهرباء	٢٩,٢٦٨
مجموع المياه المستوعبة	٣٥١,٥٧٢,٤٤٢
المياه المستخدمة للتبريد - محطة توليد الكهرباء	٣٤٩,٨٢٩,٦٦٦
استهلاك مياه البحر في "مصنع التناضح العكسي" - محطة توليد الكهرباء	١,٧٤٢,٧٧٦
إجمالي المياه الغير معدنية المنتجة	٤٨٢,٨٢٠
المياه التي لم يتم إستعمالها وتم تصريفها إلى البحر	١,٢٥٩,٩٥٦
المياه الغير معدنية المستخدمة في المولدات البخارية - محطة توليد الكهرباء	١١٥,٦٩٤
المياه المعالجة المستخدمة في محطة توليد الكهرباء	٣,٤٧١
المياه الصالحة للشرب - محطة توليد الكهرباء	٣,٧٦١
المياه المصدرة الى شركة ماجس للخدمات الصناعية	٥٩,٦٧٦
المياه الغير معدنية المرسله للمصهر	٢٧٣,٤٢٠
المياه المعالجة - المصهر	٢٢١,٦٨٢
المياه الصالحة للشرب - المصهر	٤٢,٨٤٣
مياه الصرف الصحي - المصهر	٣,٩١٧
مياه الصرف الصحي التي تم استيرادها من المقاولين لغرض الري	١٢٣,٧١٨
مياه الصرف الصحي المعالجة المستخدمة في الري - المصهر	١٥٤,٦٠٩
مياه الصرف المعالجة المخزنة للبيئة الطبيعية	.
النسبة المئوية لمياه الصرف الصحي المعالجة للإستخدام لأغراض الري (%)	١.٠ %

وقد قمنا بالعديد من المبادرات للحد من كمية المخلفات المولدة في صحار ألمنيوم:

الوصف	الإنجاز
صهر رغوة المعادن	لم يحصل أي تخلص من رغوة المعادن خارج الموقع خلال عام ٢٠١٠. عدد قليل جداً من المصادر الأخرى تحاول هذه المبادرة، وليوئنا هذا ليس من الممكن فعل ذلك عند تقديم منتجات سيالك.
مشروع إعادة تدوير مخلفات الحديد المسبوك	إعادة تدوير * مخلفات الحديد المسبوك * الذي يتم توليده أثناء عملية الصهر للحصول على منتجات ذات نوعية جيدة. يتم توليد ما يقارب ٢٧ طناً من * مخلفات الحديد المسبوك * سنوياً.
مشروع إعادة تدوير مخلفات الأحواض والحواجز الدوارة	يتم استرداد حوالي ١٠ طن من منتجات التنظيف كل سنة. هذا مزيج من الكربون والألمنيوم والعوامل الأخرى.
إعادة تدوير الكربون الدقيق	تم تنفيذ مشروع يعزى إلى معايير سيغما يهدف إلى تحسين إعادة تدوير الغرامات التي يتم إنشاؤها عند تعطل نظام الجمع.
فصل المخلفات في منطقة تخزين المخلفات الخطرة	<ul style="list-style-type: none"> ٤٨ طن من كتل الكربون تم إعادة استخدامها من قبل إدارة الكربون. ١٦ طناً من خبث الفرن، بيعت لشركة خردة. ١ طن من خردة الصلب، بيعت لشركة خردة حديد. ٢ طن من خردة الألمنيوم، تم إعادة استخدامها في موقع السبك.
إعادة تدوير النفايات البلاستيكية	شرعنا في تنفيذ مشروع إعادة تدوير النفايات بلاستيكية لإعادة تدوير الأكياس والحاويات البلاستيكية. في المتوسط، يتم توليد ٢٠ طن من نفايات البلاستيكية شهرياً.
ترشيد إستهلاك الطابعات بقسم تكنولوجيا المعلومات	أطلقنا مبادرة تهدف إلى تحسين الطباعة بهدف الحد من الآثار البيئية والتكاليف. تخفيض لعدد الطابعات المطلوبة في المصنع و تقليل تكلفة الحبر. تم خفض تكلفة صيانة الطابعات بنسبة ٢٠% بالإضافة إلى إعادة المواد المستهلكة القابلة لإعادة التدوير إلى المورد لإعادة الاستخدام.

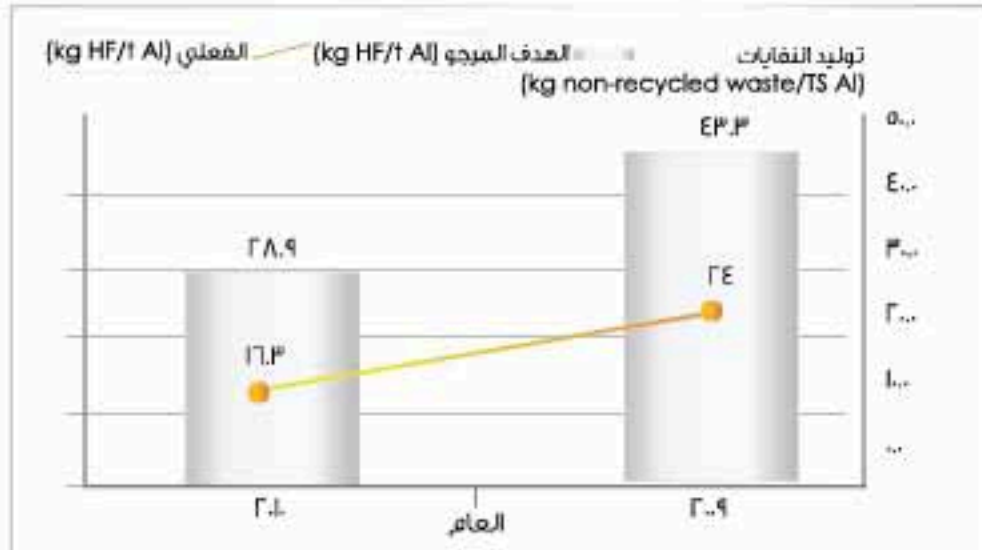
المخلفات وإعادة التدوير

تبقى إدارة المخلفات واحدة من أكبر وأهم التحديات البيئية لصحار المنيموم. ونأمل بتخفيض كمية المخلفات المرسله الى مكبات النفايات المحلية من خلال تطبيق استراتيجيه إدارة شاملة للمخلفات. وقد وجدنا حاجة كبيرة لتطوير الوعي لممارسات إعادة التدوير كضرورة في سلطنة عمان.

عدم وجود مرفق لإدارة المخلفات الخطرة في السلطنة جعلنا نأخذ المبادرة وبناء منطقة لتخزين هذه المخلفات تتوافق مع المتطلبات التشريعية للسلطنة.

توليد المخلفات

فئة المخلفات	نوع المخلفات	كمية المخلفات (بالطن)	
		٢٠١٠	٢٠٠٩
غير الخطرة	صناعية عامة	٣,٥٥٢	٣,٨٢٢
	مخلفات الأغذية	٤٣٢	٩٦٦
	الصلب القابل لإعادة التدوير	٦٧٢	٨٢٨
	الأخشاب القابلة لإعادة التدوير	٨٨٢	٢,٠١٠
	الورق والورق المقوى	٩١٢	٤٤٤
	البلاستيك المعاد تدويره	١٥٠	٢٠
	النفايات الخطرة الغير قابلة لإعادة التدوير	٢,٣٧	٣,٦١٨
الخطرة	الخطرة المعاد إستعمالها	١,١٦٥	٠
	الخطرة القابلة لإعادة التدوير	١٦٠	٨١٣
مجموع ما لم يعاد تدويره (بالطن)		٦,٠٢١	٨,٤٠٦
مجموع ما أعيد تدويره (بالطن)		٣,٩٤١	٤,١٠٦
المجموع العام (بالطن)		٩,٩٦٢	١٢,٥١٢
إنتاج المعادن (بالطن)		٣٦٨,٥٤٧	٣٥٠,٩٣٢
أداء توليد المخلفات (kg non-recycled waste/TS A)		١٦,٣	٢٤,٠



وقد وضعت ضوابط للقضاء عليها - حيثما كان ذلك ممكناً - أو الحد من الآثار السلبية لصناعتنا على البيئة.

المصاريف البيئية

البيئة	٪	يتضمن
إدارة النفايات	١٦%	تكلفة فصل النفايات والتخلص منها في مرفق تخزين النفايات الخطرة
المراقبة	١٨%	تكلفة شراء معدات لرصد الهواء في الموقع و تكلفة رصد ومراقبة مستويات الضوضاء و المياه السطحية و الجوفية
التدقيق	١%	يقوم طرف خارجي بإجراء التدقيق على جميع عمليات صحار المنيوم
إدارة المياه	١٨%	تكلفة صيانة مصارف المياه وتحليل النفايات السائلة
تجميل المظهر الطبيعي	٢٧%	جميع تكاليف تجميل وصيانة المظهر العام
التعامل مع المواد الكيميائية	١٧%	تكلفة بناء مخازن لتخزين المواد الكيميائية
حماية البيئة	٣%	يشمل تكلفة تحديث تقييم الأثر البيئي للمصهر، وحصر كميات الغازات المطلقة لدراستها وإجراء دراسة جدوى لتحسين الرصد البيئي
المجموع	١٠٠%	

الطاقة والمواد والموارد المائية

الطاقة والغاز

الوصف	الوحدة	2009	2010
إستهلاك الغاز الطبيعي	mmbtu	٤٢,٠٦,١٠٤	٣٧,٥٩٩,٢٧٠
إستهلاك الوقود / الزيوت	Litres	٢٨١,٧٩٢	١,١٨٤,١٢٨
الطاقة الكهربائية المولدة	MWHR	٥,١٩٢,٢٢٠	٥,٥١٩,٠١٢
الطاقة الكهربائية المستخدمة في عمليات المصهر والميناء	MWHR	٥,٠٩٩,٢٠٤	٥,٣٤٩,١٨٩
تصنيع الحديد	بالأطنان	٣٥٠,٩٣٢	٣٦٨,٥٤٧
الطاقة المستهلكة	GJ	٤٤,٣٣٩,٥٣٩	٣٩,٧١١,٦٢٧
الطاقة المولدة	GJ	١٨,٦٩١,٩٩٢	١٩,٨٦٨,٤٤٣
كفاءة توليد الطاقة	%	٤٢,٢	٥٠
كفاءة تحويل الطاقة	MwHr/t Al	١٤,٥٣	١٤,٥١

إدارة البيئة والتغير المناخي

إدارة البيئة

في صحار المنيوم تعتبر أن حماية البيئة من أحد العوامل الرئيسية لنجاح العمليات التي تقوم بها. تقوم بأنشطتنا بطريقة تتماشى مع المعايير الوطنية والدولية فيما يتعلق بالأداء البيئي من خلال الالتزام الكامل بالشروط التنظيمية للحد من التأثيرات السلبية على البيئة. وتماشياً مع ذلك، تم إعداد خطة للتطوير البيئي بالتعاون مع السلطات البيئية في السلطنة.

وكجزء من عملية تقييم الأثر البيئي، حددنا النقاط التالية كمؤثرات على البيئة من جانب صحار المنيوم:

- الانبعاثات الغازية من خلال المصهر.
- انبعاثات الاحتباس الحراري.
- توليد النفايات.
- توليد المياه المستعملة.
- إستهلاك الموارد الطبيعية.
- استخدام المواد الكيميائية الخطرة.
- الضوضاء.





سياسات إدارة التموين والمشتريات

نظراً للقيمة الصناعية لصحار المنيوم، فإن العديد من مزودي الخدمات والموردين يطمحون ليصبحوا جزءاً من سلسلة التوريد للشركة، في عام ٢٠٠٨، بدأنا تطبيق سياسات وإجراءات لإدارة الموردين مما سمح بإختيار أكثرهم ملاءمة لإحتياجاتنا.

منذ عام ٢٠٠٨ ولغاية ٢٠١٠ ارتفع عدد الموردين لصحار المنيوم من ٢٦٠ إلى ٥٥٧، وذلك أدى إلى زيادة مطردة في إنفاقنا على تطوير وإستدامة سلسلة التوريد. وهذا يثبت إهتمامنا بالوصول إلى إستثمار محدد التوجه وأكثر تكاملاً بدلاً من إستثمار واسع ضحل التأثير.

لدينا سياسات واضحة لضمان إمتثال موردي صحار المنيوم للأنظمة الحكومية ولمعاييرنا المطلوبة بالنسبة لـ "البيئة والصحة والسلامة" وأيضاً بالقدرة على الإمداد بالمواد والخدمات بالجودة التي نريد.

- كحد أدنى من أجل ان يتم إعتقاد أي مورد يجب عليه إثبات ما يلي.
- أن يحوز على القدرة والمعرفة اللازمة للقيام بالمهمة المناطة.
- لديه القدرة على الإلتزام بتنفيذ إجراءات "البيئة والصحة والسلامة" المطلوبة.

تقييم وتطوير أداء الموردين

التزام صحار المنيوم بالتنمية الاقتصادية لا يتوقف عند تنفيذ السياسات الموضوعية، بل يمتد إلى العمل جنباً إلى جنب مع الموردين لبناء قدراتهم وتزويدهم بالمهارات المحتاجة وبذلك نعالج مختلف قضايا الاستدامة في جميع أنحاء سلسلة التوريد. ويتم تحقيق ذلك من خلال التقييم المتواصل للموردين من خلال فريقنا التقييمي الذي يقوم باستمرار بزيارات ميدانية للموردين المحليين، ودوماً نعطي الأولوية للموردين أصحاب أعلى درجات التقييم لضمان جودة الخدمة.

الالتزام والمشاركة مع سلسلة التوريد

في أغسطس ٢٠١٠، عقدت جلسة تواصل مع موردينا الرئيسيين، الهدف من هذه الجلسة كان نقل سياستنا الرامية إلى "عدم إلحاق الضرر" للموردين والعاملين معهم، وضمان أن لديهم فهم أفضل لمتطلبات "البيئة والصحة والسلامة" لصحار المنيوم، وقد تقرر أن يتم عقد مثل هذه الجلسة كل ستة أشهر لضمان وجود خط اتصال مفتوح بيننا وبين موردينا الحاليين والمستقبليين.

إدارة التمويين والمشتريات

أهمية الإستثمار في سلسلة التوريد

في صحار المنيوم، نلتزم بتعزيز الاستدامة الاجتماعية-الاقتصادية في منطقتنا، وذلك يخلق فرص تسمع للأعمال التجارية المحلية بالنمو والإزدهار. فمن خلال تشجيع الإستثمار في العملة المحلية واستخدام سلسلة توريد محلية نتمكن من زيادة القيمة الإجمالية للمجتمع. وثبت هذا من خلال التزامنا الذي لا يتزعزع باستخدام الموردين المحليين والخدمات حينما كان ذلك ممكناً ومجدياً.

خلال عام ٢٠١٠ عملت صحار المنيوم مع ما مجموعه ٤٣٣ مورد، ٥٥% منهم محليين، فيما يتعلق بالخدمات المقدمة. فقد استثمرنا ٧٢% من الميزانية المخصصة لمقدمي الخدمات المحليين.

المواد:

الموردين	نسبة مئوية	عدد الموردين المتعاقد معهم
موردين محليين	٥٥%	٢٤٠
موردين اجانب	٤٥%	١٩٣
المجاميع	١٠%	٤٣٣

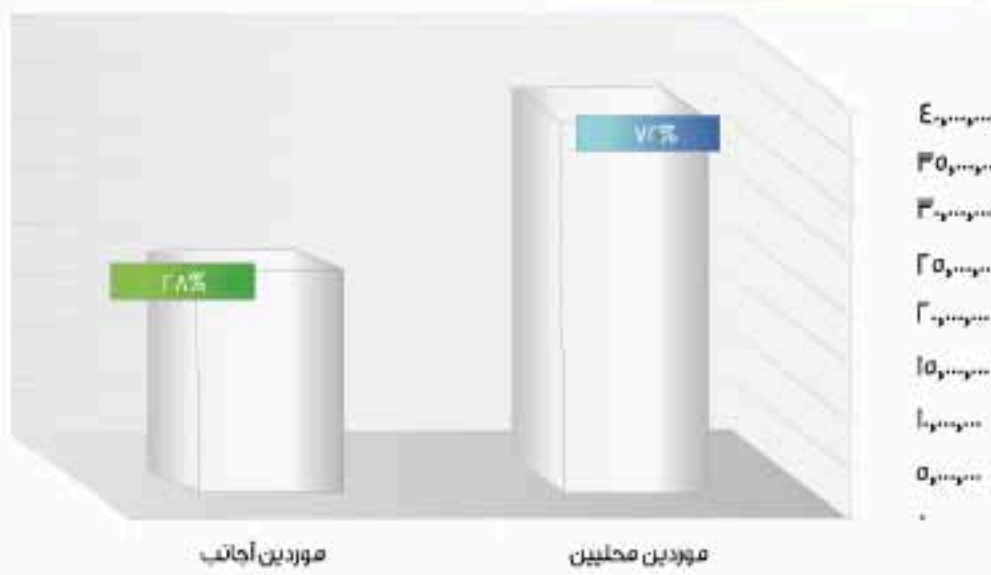
الخدمات:

الموردين	نسبة مئوية	عدد الموردين المتعاقد معهم
موردين محليين	٧٢%	٢١٧
موردين اجانب	٢٨%	١٢٢
المجاميع	١٠%	٤٣٩

مجموع ما صرف في ٢٠١٠ بالدولار الأمريكي



مجموع ما صرف في ٢٠١٠ بالدولار الأمريكي



في صحار المنيوم نلتزم التزاماً واضحاً بتفضيل التعامل مع الموردين ومقدمي الخدمات المحليين، ودوماً ملتزمون بالإستثمار لاستدامة واستمرار مثل هذه العلاقات التجارية.



أنظمة التكاليف الفعالة

نحن نعمل في سوق ديناميكي ينشأ به تحديات جديدة على الدوام. للحفاظ على ميزة تنافسية في صناعتنا فإننا ندرك الحاجة إلى مواصلة تعزيز وتحسين عملياتنا لتطوير حصيلة نتائجنا من ناحية البيئة والصحة والسلامة وموقفنا من منحى التكلفة.

وقد طبقت صحار المنيوم معايير سيفما التي تسعى إلى تحسين العمليات عن طريق الحد من النفايات وتحسين نوعية الإنتاج بالاستعانة بأدوات ومنهجية فعالة. و قمنا بتكوين فريق يعنى بتحسين الأعمال يحتوي على خبراء حاصلون على الأزممة السوداء والخبراء بمعايير سيفما. هؤلاء الخبراء قادوا مجموعات من الموظفين لتنفيذ عدد من المشاريع ذات القيمة العالية والتي تتناسب في مضمونها مع ركائز العمل في صحار المنيوم.

بالإضافة إلى ذلك، فقد طوّر أصحاب الأزممة السوداء مهاراتهم وأصبحوا الآن يتولون القيام بجميع دورات التدريب الداخلية وتدريب أصحاب الأزممة الخضراء. ومن الجدير بالذكر أنه خلال عام ٢٠١٠ قام فريق تحسين الأعمال بإعطاء عدد من الدورات التدريبية ولاقى نجاحاً ملفتاً. وتم التخطيط لمزيد من برامج التدريب في عام ٢٠١١ لمواصلة تطوير المهارات لمعايير سيفما داخل صحار المنيوم.

وقد دعم فريق "تحسين الأعمال" الشركة لبناء أساس متين من O5 (مفهوم للحفاظ على بيئة العمل مرتبة ونظيفة) والحد من المخلفات في جميع مجالات الأعمال التجارية من التشغيلية وحتى خدمات الدعم. وبالتالي تقليل التكلفة، وزيادة الإيرادات وتحسين أدائنا في مجال البيئة والصحة والسلامة، وتحسين ظروف مكان العمل لموظفينا.

و كمثال لمساهمة ناجحة في "مجال البيئة والصحة والسلامة" فقد تم تسجيل انخفاض في عدد الأكياس من غبار الكربون (٣٠ طناً من النفايات) المخزنة. الإنخفاض كان من PM40 إلى PM7.

تم مراجعة استراتيجية "تحسين الأعمال" في نهاية عام ٢٠١٠، وقدمت اقتراحات للمساعدة في تحقيق رؤيتنا لصحار المنيوم لعام ٢٠١١ وما بعد ذلك. وتقرّر أن يتم التركيز على تنفيذ برامج التصنيع محدود الفاقد و "الممارسة الفضلى لإدارة الأصول".

نظام ضمان الجودة

تم تنفيذ "نظام ضمان الجودة" في صحار المنيوم ليتماشى مع التحديات التي حدثت على رؤيتنا ومهمتنا وميثاقنا الجديد.

بوضع "نظام ضمان الجودة" قيد التنفيذ فإننا نضمن إلتزام جميع الموظفين بتقديم منتجات تلبى احتياجات ومواصفات العملاء بكفاءة عالية وتوقيت مناسب. نحن نهدف إلى تطوير بيئة عمل تعتمد على إيجاد الحلول بدلاً من التركيز على المشاكل، ويكون جميع من يعمل بها منضبط وخاضع للمساءلة وذلك من خلال التدريب المستمر والتركيز على تطوير من تتوسم بهم مهارات القيادة والقدرة على التطور.

في صحار المنيوم، نحن ملتزمون بالإستثمار في تعزيز ثقافة العمل الجماعي والإحساس بالمسؤولية لانهم ما سيقودنا إلى التميز. وأيضاً تركيزنا المتواصل على أن السلامة أولوية في أداء جميع عملياتنا يعزز أدائنا وتميزنا.

المبادئ أعلاه تم تضمينها في نظام إدارة الجودة للتأكيد على التطبيق الموحد ل "نظام ضمان الجودة".





الناحية الإقتصادية

المساهمة في دعم التطور الإقتصادي لسلطنة عمان

صحر المنيوم يعتبر أحد المشاريع الرائدة والتي تلعب دورا رئيسيا في استراتيجية التنوع الاقتصادي في السلطنة. نحن نختلف عن معظم الصناعات الثقيلة الأخرى الموجودة بالفعل في صحر بأن صناعتنا ليست قائمة على أساس بتروكيماوي، بل تعتمد على الغاز الطبيعي لتوليد الطاقة.

مع زيادة التوظيف المحلي، والتركيز على استخدام المورد من المحليين، فإن لعملياتنا أثر كبير على التنمية الاقتصادية للمنطقة المحيطة بنا وبالتالي تساهم في زيادة الدخل وتحسين أنماط الحياة. يمتد تأثير صحر المنيوم على التنمية الاقتصادية إلى أبعد من صحر فنحن أيضا نؤثر على إجمالي الناتج المحلي للسلطنة.

منذ نشأتها، لم تتعرض صحر المنيوم لأي غرامات نقدية أوغير نقدية بسبب الإخلال بأية قوانين أو أنظمة أو اتفاقيات دولية.

العلاقة مع الإقتصاد المحلي

في صحر المنيوم نساهم إلى حد كبير بتحسين الاقتصاد المحلي وذلك ممثّل بمساهماتنا في الناتج المحلي الإجمالي، وكوننا من شركات القطاع الخاص فإننا لا نتلقى أي إعفاءات ضريبية ولا أي شكل من أشكال الدعم المادي الحكومي، ولكننا نتلقى دعما حكوميا لواحد من موادنا الخام وهو الغاز. وقد تم منح هذه الإعانة لتمكيننا من البلوغ لأهدافنا التشغيلية وبنفس الوقت لنتمكن من العمل على تقديم استثمارات مستدامة للمجتمع المحلي.

أهداف الإستدامة لعام ٢٠١٠: التحديات، التطورات والإنجازات

جانب الإستدامة	المؤشر	الوحدة	التحديات	الإنجازات ٢٠١٠	الأداء بالمقارنة ب٠٩	هدف ٢٠١١
الإقتصاد	مجموع المصروفات المدفوعة للموردين المحليين	%	تحديد الموردين المحليين لحل محل الموردين الأجانب	٥٣	-٣%	٣٥
البيئة	إجمالي انبعاثات ثاني اكسيد الكربون	T CO ₂ /MWhr	تأثير الانود	٠.٥	٢.٠%	غير قابل للتطبيق
	توليد النفايات	النفايات الغير معاد تدويرها Kg/t AL	فرص إعادة التدوير	١٦.٣	٤٧.٢٣	١٤.٣
	كفاءة توليد الطاقة	%	موثوقية المعدات	٥٠	١٥,٦	٥٠
	المياه المستخدمة	M ³	التبريد والطلب على المياه	٢٧٣,٤٢٠	(-)٢,٨٦%	٢٥١,٧٨٧
	تجميل المظهر العام	M ²	توافر المياه	١٧,٠٠٠	٧,٦٨%	٧,٠٠٠
الموظفين	نسبة التعمين	-	توظيف عمانيين لديهم المهارات المطلوبة أو إختيار عمانيين من داخل الشركة لاستحداث برنامج تدريبي مفصل للتطوير	٧.٠%	٢.٨٥%	٧٣%
	نسبة الإصابات / الأمراض المسجلة	لكل ٢٠٠ ساعة عمل	• منع تكرار لنفس النوع من الإصابات الناجمة عن طريق تنفيذ الدروس المستفادة من خلال التحقيقات في المسببات. • تحديد السلوك الذي قد أسهم في الحادث، وتكيف يمكن التصدي له	١.٢٥	(-)٠.٨%	١.٥
	الوقت الضائع (يشمل أيام الإجازات المرضية وأيام العمل غير المكتملة)	-	• تقييم الثغرات الموجودة في نظام البيئة والصحة والسلامة وتنفيذ الدروس المستخلصة. • فهم السبب الجذري للضرر ومعالجة ذلك واعطائه الأولوية.	٠.٢٤	٩%	٠.١٤
المجتمع	مجموع الإستثمار في المجتمع	بالدولار الأمريكي (مليون)	تحديد البرنامج الصحيح للاستثمار لضمان تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.	١	-٢.٣٢	١.٧٢٥

إهتمامات الإستدامة الإستراتيجية لعام ٢٠١١

من أجل أن نستمر في النمو والتطور والتنافس في مجال صناعتنا، فقد حددنا بعض الالتزامات للإستدامة لعام ٢٠١١:

الإقتصاد:

- زيادة التركيز والتعامل مع الموردين المحليين ليصل إلى ١٥,٥٨٠,٦٥٠ دولار أمريكي لموردي المواد و ٤٢,٣٣٨,٤٦٤ دولار أمريكي لموردي الخدمات مما يجعل المجموع ٥٧,٩١٩,١١٤ دولار أمريكي.

البيئة:

- خفض إستهلاك الطاقة المساهمة بنسبة ٢.٥% عن العام السابق.

الموظفين:

- إنشاء أكاديمية لتدريب وتطوير مهارات الموظفين.

المجتمع:

- تم تحديد ميزانية الأنشطة للمسؤولية المجتمعية للشركة بما يعادل ١.٧٢٥ مليون دولار أمريكي.
- تفعيل لجنة المسؤولية المجتمعية وتقييم الإحتياجات والمساعدات التي يحتاجها المجتمع المحلي.

• على مستوى الإنتاجية، نستمر بالتركيز على التحسين المتواصل في الكفاءة التشغيلية والإنتاجية من خلال دمج نظم الإدارة المتقدمة مع التكنولوجيا المبتكرة. بالإضافة إلى ذلك، فنحن نسعى دائماً لإستخدام معدات أكثر كفاءة وترشيد عملياتنا بغية تحقيق أقصى إستفادة من موجوداتنا الحالية وذلك حرصاً على زيادة أرباح الشركة مما يتيح لنا مواصلة أعمالنا في المستقبل.

• فيما يتعلق بإدارة التكاليف، نهدف إلى الحفاظ على موقعنا ضمن المصاهر العشر الأوائل في العالم في منحنى التكلفة النقدية للألمنيوم بالتحسين والابتكار المستمرين لأعمالنا. وقد وضعنا قيد التنفيذ سياسات لإدارة التكاليف كجزء من جهودنا الرامية إلى تحسين الوعي والتركيز على الحد من التكاليف من غير أن نخسر أي من القيمة الفعلية للمنتج مما يساعد في إستدامة عملنا.

• في صحار الألمنيوم ننظر إلى نفسنا كشركة لديها وعي بيئي، ونحن نواصل الاستثمار الاستراتيجي في مسعانا لدمج عملية التخفيف من الأثر البيئية السلبية لأعمالنا ولحماية التنوع البيولوجي وقضايا تغير المناخ. بالإضافة إلى أننا استضعنا أن نحقق نتائج ممتازة في الحد من انبعاثات الكربون المباشرة وغير المباشرة، وتمكننا أيضاً من منع وتقليل المخلفات والمواد الخطرة، فضلاً عن تحسين إستهلاك وإستغلال الموارد. أننا نعتبر أن تحسين إنتاجيتنا التشغيلية وتخفيض الأعباء البيئية هي وسيلة لتحقيق صناعات صديقة للبيئة.

• وفيما يتعلق بتركيزنا على السلامة، نواصل التأكيد على حقيقة أن الصحة والسلامة هي المسائل الأساسية والعمود الفقري لصناعتنا. ودوماً سنواصل الاستثمار للوصول إلى هدفنا بتحقيق أعلى معايير الصحة والسلامة المهنية، ولا يوجد لدينا أي تسامح مع أي كروقات للسياسات ذات الصلة. بناءً وتثبيت عقلية "عدم إلحاق الضرر" هو ما نريد استخدامه في أعمالنا كجزء لا يتجزأ من الحياة اليومية لموظفينا. ضمان بيئة آمنة للعمل إضافة إلى جهودنا في مجال السلامة يضمنون لنا الإستدامة من خلال أداء أفضل لموظفينا.

• في سعينا الدائم لتكون في مصاف الشركات التي يطمح الموظفون للإلتزام بها، نواصل دوماً التركيز على زيادة معدل التعميم وتزويد موظفينا بالكفاءات والمهارات التقنية اللازمة. سوف نحرص على أن يبقى رضا الموظفين عننا غير منقوص وأن نعمل على تحسينه من خلال المشاركة الفعالة بين جميع الأطراف. نحن متأكدون أنه ونتيجة لما سبق، فإن موظفينا سيملكون القدرة على مواجهة التحديات التي تواجهنا من تعزيز للإنتاجية، وتطوير مفاهيم السلامة في مكان العمل بهدف النمو المتواصل للأعمال التجارية وإستدامتها في البيئة المحلية.

• وبإطلاقنا من كوننا عضو فعال في المجتمع المحلي ومن منطلق سعينا إلى تطوير منطقة الباطنة، فإننا نشجع دوماً موظفي صحار الألمنيوم على التطوع بالنظام ليقوا على معرفة بالاحتياجات المحلية والأنشطة التي تتطلب مساعدتهم. جهودنا المستمرة في المجالات المتعددة مثل خلق فرص العمل، التعليم، البيئة والصحة والسلامة تستند جميعها على إستراتيجية واضحة المعالم و تتبع خطاً محدداً يضمن إستدامة عملياتنا في المستقبل. وأيضاً، نتيجة لطبيعة صناعتنا فنحن ندرك بأنه علينا أن نستثمر في ضمان أفضل الممارسات البيئية كونها تؤثر على المجتمع المحلي، وبالتحديد من أجل حماية الحياة البحرية وجمالية المظهر العام.

قدرتنا على الإستدامة تقاس استناداً إلى أدائنا بالمقارنة مع محاور العمل الستة. هذا الربط بين الإستدامة ومحاور العمل أدرج للمرة الأولى كهدف رسمي للشركة في بداية عام ٢٠١٩.

من الواضح أننا لا يمكننا إدراج جميع المبادرات التي قامت بها صحار الألمنيوم خلال عام ٢٠١٩ في هذا التقرير. وبالتالي قمنا باختيار عدد من المبادرات التي تمثل إلتزام صحار الألمنيوم بالتنمية المستدامة.

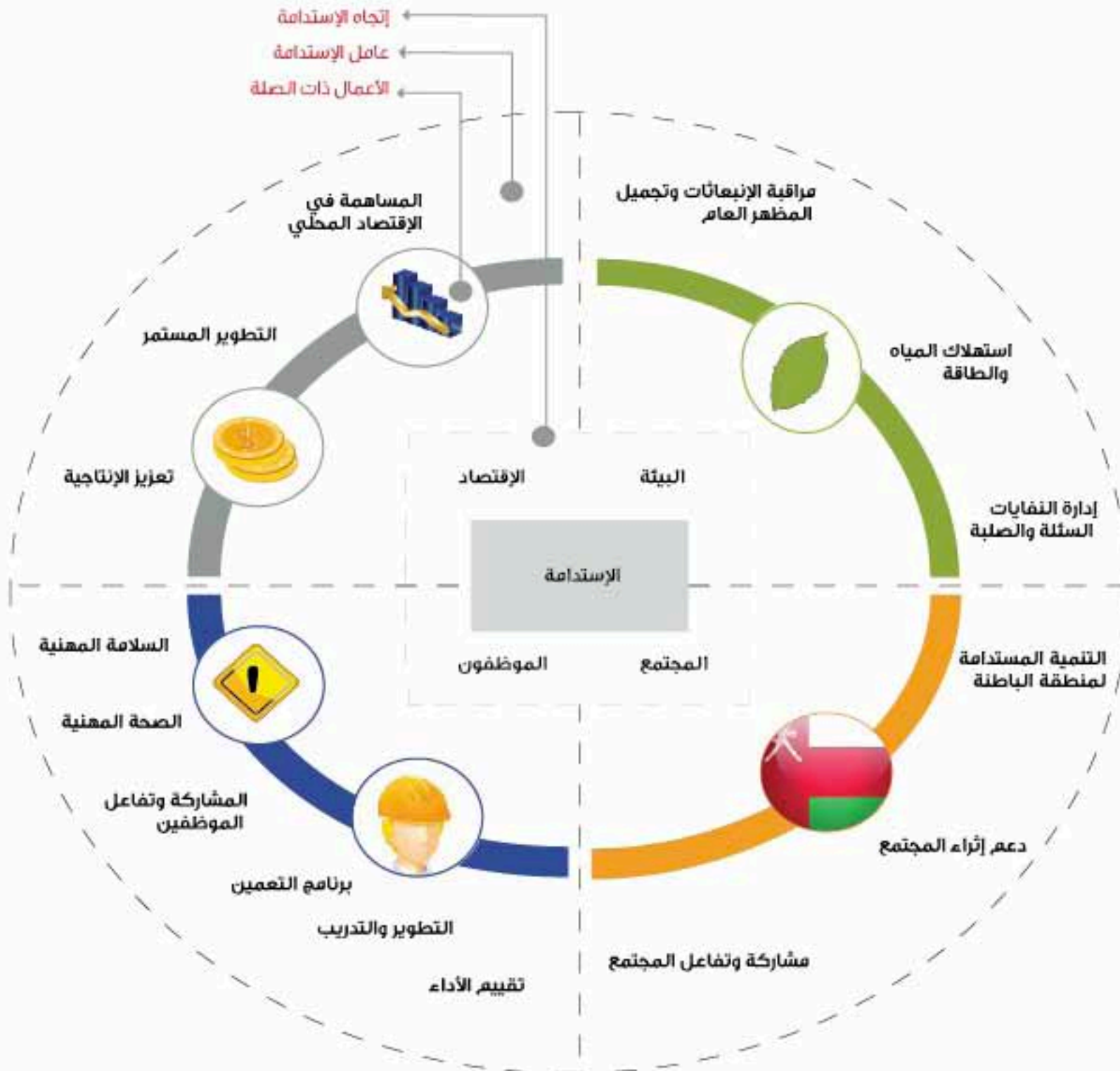


الإستدامة في عملنا

نموذجنا للإستدامة يتبع من أربعة عناصر، الاقتصاد والبيئة والمجتمع والموظفين. كل من هذه العناصر تملك اتجاهات ومجالات تأثير ملموسة لها صلة بعدد من ركائز العمل السنّة مما يسمح بدمج الإستدامة في إدارة الأعمال اليومية في صغار المنيوم.

خلال عام ٢٠٢٠، أتم إحراز المزيد من التقدم في وضع استراتيجيتنا للإستدامة وربطها مع أهدافنا وأولويات العمل. بتدعيم جوانب الإستدامة في نظام إدارة الأعمال لدينا - محاور العمل السنّة- أحرزنا تقدماً كبيراً في تنفيذ مبادرات الإستدامة في جميع وحداتنا وعلى جميع المستويات الاستراتيجية والتشغيلية لدينا. مما يضيف قيمة إيجابية لمجتمعنا، بيئتنا وأعمالنا.

ويبين هذا الرسم البياني كيفية إدماج الإستدامة مع محاور العمل السنّة:



النهج المتبع للإستدامة

تجربتنا مع الإستدامة

بالأخذ في عين الاعتبار حجم الخوض في استثمار بحجم صحار المنيوم، فإنه كان من الضروري تجنيد أشخاص يملكون المؤهلات المناسبة ليشكلوا أساس البنية التحتية للمشروع ويواكبوا التطور من البداية حتى مرحلة الإنتهاء من وضع نظام إدارة داخلي والبدء بتنفيذه.

شأننا شأن العديد من الشركات العمانية، فإننا في صحار المنيوم نوظف عددا من العمالة الوافدة في مختلف المناصب والمواقع. ولذلك وحرصاً منا على الحفاظ على بيئة عمل متجانسة فإننا نخضع العمالة الوافدة لدينا إلى دورات مستمرة تعمل على زيادة الوعي الثقافي والمجتمعي لديهم بالنسبة للسلطنة لضمان أفضل طريقة لدمجهم في المجتمع. علاوة على ذلك، نحن نفخر بحقيقة أننا أدرجنا أكثر من 70% من الشباب العماني والشابات في قوتنا العاملة المهنية.

من أبرز المشاريع في صحار المنيوم مشروع مخصص للتركيز على السلامة. في عام 2016، احتفلنا بنصف مليون ساعة عمل دون أي "إصابات مضيعة للوقت". من الجدير بالذكر أنه وخلال 47 مليون ساعة عمل سجل لدينا "حالة مضيعة للوقت" واحدة والقوى العاملة في ذروتها و تقدر ب 2,500 شخص.

أما بالنسبة لمشاريع الطاقة والبيئة فقد استطعنا التوصل إلى كفاءة تصل إلى 0.5 في تحويل طاقة الغاز إلى الكهرباء، والالتزام بالشروط والتوجيهات الإرشادية لهيئة البيئة العمانية (وزارة البيئة والشؤون المناخية). وعلاوة على ذلك، طبقنا أحد أكثر أنظمة مراقبة وتنظيم الانبعاثات تقدماً في العالم مع معدات للرصد المستمر للانبعاثات. علاوة على ذلك، تم تركيب نظام متقدم لمعالجة النفايات السائلة بغية تقليل إعادة استخدام المياه المعالجة إلى أدنى حد وتحقيق أقصى قدر من إعادة تدوير مياه الصرف المعالجة أثناء العمليات.

في موضوع الصحة، وحرصاً منا على حماية عمالنا أقمنا حملات توعية صحية طوال عام 2010، وسوف نواصل القيام بذلك في عام 2011 والأعوام القادمة.

مع أننا في صحار المنيوم كنا دائماً ملتزمين بالتنمية المستدامة وقيم الاستدامة، ولكننا بدأنا تنظيم أنشطتنا في مجال المسؤولية الاجتماعية استراتيجياً خلال عام 2010.

المحرك الرئيسي نحو الاستثمار الكبير في المسؤولية الاجتماعية لصحار المنيوم كان الدعم المنتظم من مجلس الإدارة والتزامنا بوضع ميزانية مستقلة لأنشطة المسؤولية الاجتماعية. تم رصد ما يعادل 1.5 من أرباحنا، وخلال 2010 تم إنفاق ما مجموعه مليون دولار أمريكي في منطقة الباطنة لتحسين سبل العيش وإظهار التزامنا بتنمية السوق المحلية.

وبناء على ما سبق، بدأنا في تبني نهج جديد للمسؤولية الاجتماعية. اليوم، نفخر بتطبيق صحار المنيوم لنهج استباقي أكثر تنظيماً من أجل الاستثمارات ومبادرات المسؤولية الاجتماعية؛ يتم فيه تحديد الأهداف وجميع المعطيات بدقة فيما يتعلق بتنمية المجتمع واستدامه الاستثمارات المجتمعية.

نموذج الإستدامة

المحاور الستة للعمل

في صحار المنيوم، نحن على وعي بمسؤولياتنا ليس فقط تجاه موظفينا ولكن أيضاً تجاه المقاولين، الموردين، العملاء، بالإضافة إلى مجتمع منطقة الباطنة. لدينا رؤية مؤسسية تعكس هذا التوجه. وبناء على ذلك، قمنا بتحديد ستة محاور للعمل، كل منها يفصل الاستراتيجيات المتبعة ويستهدف تحسين الأعمال بطريقة مستدامة.

المحور	الوصف
التكلفة	تحقيق تكلفة إنتاج يمكن العمل على أساسها بناء على الميزانية
الإنتاجية	تحقيق كمية الإنتاج المرجوة بناء على الميزانية
السلامة	تحديث 20% من نظام إدارة السلامة عدم وجود نقاط عدم توافق مهمة بالأنظمة التالية: مراقبة الطاقة الخطرة، المعدات المتنقلة، إدارة المتعهدين، سلامة القوة البشرية، إدارة الفعاليات والأنشطة
البيئة	إعادة تدوير رغوة المعادن داخلياً استبدال الاستخدام اليومي المتوقع من المياه الصالحة للشرب في محطة معالجة مياه مجاري صحار المنيوم
القوة البشرية	زيادة رضا الموظفين (بناء على "مؤشر رضا الموظفين") إستحداث "لجنة الموظفين الإستشارية"
مواطنة الشركات	توزيع المساعدات على المجتمعات المحلية مع التركيز على المبادرات التي تساعد المجتمعات المحلية على بناء قدراتها

هيكله مجلس الإدارة و الفريق الإداري

تتم عمليات صحار المنيوم تحت إشراف "مجلس الإدارة" للشركة؛ ويتضمن "مجلس الإدارة" خمسة مديرين يمثلون الشركات المساهمة في الشركة. الرئيس التنفيذي والرئيس يحضران إجتماعات المجلس في كل ربع. الرئيس التنفيذي لنفط عمان يتولى منصب رئيس مجلس الإدارة الحالي لصحار المنيوم.

يقدم "مجلس الإدارة" في صحار المنيوم التوجيهات استناداً إلى خبراتهم في السوق المحلية، وانطلاقاً من مصلحتهم الكامنة في نجاح صحار المنيوم ؛ ليس فقط للشركات والمؤسسات التي يمثلونها ولكن دعماً للاقتصاد المحلي ومنطقة الباطنة.

اللجنة المالية – متمثلة بعضو من كل من الشركات المساهمة ويرأسها الرئيس المالي لصحار المنيوم – تقوم بدراسة ملاحظات جميع الأمور المتعلقة بالأمور المالية والتدقيق لعرضها على مجلس الإدارة للموافقة عليها. فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالتدقيق تكون هذه اللجنة بمثابة "لجنة تدقيق الحسابات" للشركة. تجتمع اللجنة المالية في كل ربع من العام، وتقدم تقاريرها مباشرة إلى مجلس الإدارة.

هناك نظام واضح يحدد السلطة والمسؤولية الواقعة على كل مدير تنفيذي في صحار المنيوم، مما يجعل كل واحد منهم مسؤول عن أداؤه. هذه المساءلة والشفافية تمكن الفريق التنفيذي من التركيز على تحقيق أفضل النتائج في إطار واضح يضمن الكفاءة التشغيلية والتميز في الأداء.

من خلال مختلف لجان الموظفين من الممكن ان تصعد أي مسألة إلى المدراء التنفيذيين ليتم معالجتها. إذا كانت أية مسألة تتطلب اهتمام مجلس الإدارة، فإن المدراء التنفيذيين سينقلونها إلى المجلس خلال الاجتماع الدوري التالي.

إدارة المخاطر

يتحمل مجلس إدارة صحار المنيوم المسؤولية الكاملة عن إدارة المخاطر للشركة. وكونهم مسؤولين عن العملية كاملة، يقوم المجلس بتحديد استراتيجيات المخاطر المحتمل مواجهتها، التي تستند على الحاجة إلى تحديد، وتقييم وإدارة ورصد جميع الأشكال المعروفة للمخاطر، بالتنسيق مع الرئيس التنفيذي والإدارة العامة وأمين الخزانة.

إدارة المخاطر والقدرة هي بطبيعتها دالة تشغيلية، و فريق إدارة صحار المنيوم مسؤول أمام مجلس الإدارة عن تصميم النظم، وتنفيذ ورصد عملية إدارة المخاطر ودمج هذه العملية في الأنشطة اليومية في صحار المنيوم.

يدرج في هذه الأنظمة برنامج للمراجعة الداخلية والخارجية لمختلف جوانب الأنشطة التجارية لصحار المنيوم، مثل الامتثال القانوني للنشاطات، والمشاريع، واستعراض فعالية تخفيف الضوابط، والموارد البشرية، والبيئة والصحة والسلامة، والتخطيط، واستمرارية الأعمال، وإدارة الكوارث وحالات الطوارئ وإدارة المعلومات.

نظام صحار المنيوم لإجراءات التصحيحية والوقائية (CAPA) يركز على التحقيق المنهجي للتيابيات في محاولة للحيلولة دون تكرارها و/أو تحديد أي مخاطر محتملة. لضمان فعالية هذه الإجراءات فإن التحقيق المنهجي محوري في تحديد الإجراءات التصحيحية والوقائية التي يتعين اتخاذها.

أنشئنا في عام ٢٠٠٩ إطار ل"إدارة المخاطر" لتسهيل فهم المرحلة المبكرة من التعرض لمختلف المخاطر والشكوك، مما يؤدي إلى الاستجابة في الوقت المناسب وتخفيف الأضرار الفعال. يضم السجل هياكل إدارة المخاطر والإجراءات والسياسات على مستويات الإدارات، وأيضا يشمل قائمة شاملة لكل نوع من أنواع المخاطر ونظام إدارة للمساعدة في التخفيف من حدة المخاطر.

بالإضافة إلى أنشطة الإمتثال ومطابقة المعايير الأخرى، نعتزف بالحاجة إلى عملية تقديم التقارير تضمن السرية لكشف الغش وغيرها من المخاطر. لا نتسامح مطلقاً مع الفساد والرشوة في شركتنا. وقد أطلعنا جميع الموظفين والموردين على موقفنا فيما يتعلق بالغش والممارسات التجارية غير العادلة، ويمكن الإبلاغ عن أي منيل منها سرا عبر "الخط الساخن في صحار المنيوم" الذي يضمن السرية. يتم إعلام جميع موظفي صحار المنيوم بمدونة قواعد السلوك، ومطلوب منهم تحديث سجل تضارب المصالح في حال وجد لديهم أي مناطق محتملة للنزاع.

خلال عام ٢٠١٠، تم تدريب ما يقارب ٩٥ في المائة من القوى العاملة في الشركة على "ميثاق قواعد السلوك" لضمان الممارسات الأخلاقية في ممارسة الأعمال. بالإضافة إلى ذلك تم مراجعة سلوكيات جميع الإدارات في صحار المنيوم في ضوء هذا الميثاق.

في عام ٢٠١٠، لم تقع أي حوادث إخلال لميثاق قواعد السلوك من قبل أي من الموظفين؛ ولكن تم اكتشاف مخالفتين على اثنين من الموردين، وتم اتخاذ إجراءات سريعة تمثلت بعدم تجديد عقودهم ووضع الشركة الأم على القائمة السوداء.

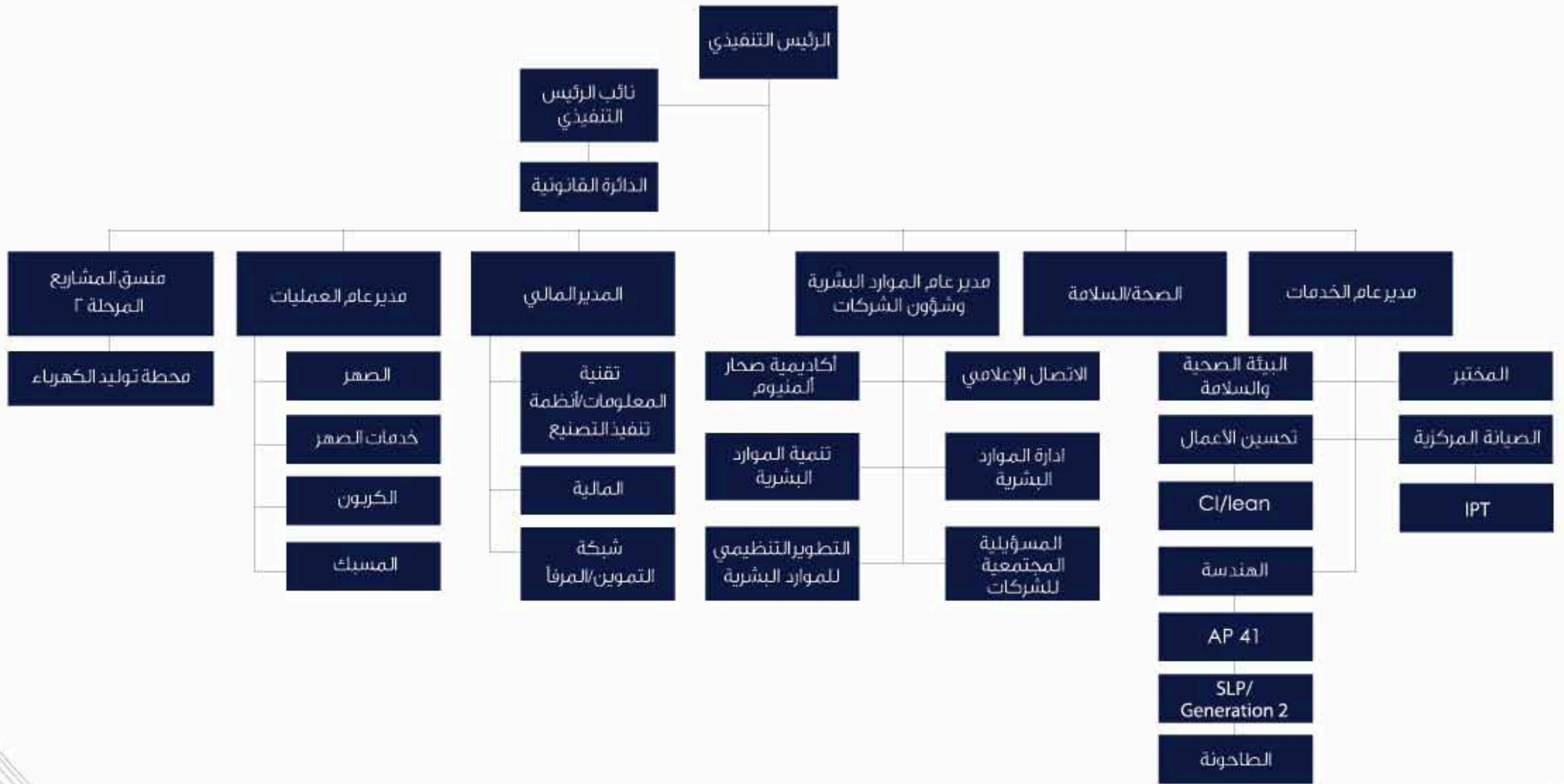
بدأ تنفيذ سياسة "صفارة الإنذار" في يونيو ٢٠١٠، وتم إحداث "الخط الساخن لصحار المنيوم" لتوفير أداة اتصال سرية لجميع الاطراف بما في ذلك الموظفين للتبليغ عن أي جرائم مدنية أو جنائية غير مشروعة، أو سوء تصرف أو شبهة غش أو فساد ورسوة، أو المخاطر المحتمل أن تؤثر على صحة أو سلامة الموظفين، أو سلوك غير أخلاقي ومحاولات لإخفاء معلومات تتعلق بصحار المنيوم.

نظراً لحساسية الأعمال التي تقوم بها صحار المنيوم، قمنا بإستحداث فريق لإدارة الأزمات لتقييم المخاطر بصورة منتظمة وتحديد الوسائل الكفيلة بالقضاء عليها أو التخفيف منها. وقد وضعنا خطط إستجابة لحالات الطوارئ ونقوم بمحاكاتها بانتظام لضمان أعلى درجات الإستجابة وأكثر طرق إدارة الأزمات فعالية.

استناداً على المخاطر التي تم تحديدها عن طريق الموظفين أنفسهم، أو نتيجة للتغيرات في البيئة التجارية؛ يتم تشكيل لجان الموظفين لمعالجة هذه المسائل وتوفير سلم الحلول المحتملة لتفادي أو التخفيف أو التقليل من المخاطر.



الهيكل التنظيمي لصحار المنيوم



الحوكمة

هيكل ملكية صحار ألمنيوم

في عام ٢٠١٠، إستحوذت شركة أبوظبي الوطنية للطاقة "TAQA" على جميع الأسهم التي كانت مملوكة سابقا لهيئة أبوظبي للمياه والكهرباء (ADWEA). هذه الصفقة نجمت عن تغييرات في ADWEA ولا علاقة لها بصحار ألمنيوم.

منذ تأسيس صحار ألمنيوم وإيماننا منا بأهمية حوكمة الشركات، فقد قمنا بوضع مبادئ الحوكمة المصممة لمعالجة العمليات اليومية، فضلا عن الخطط المستقبلية.

الشركاء المساهمون في صحار ألمنيوم

الشركات المساهمة	نسبة المساهمة
شركة النفط العمانية	٤.٠%
هيئة أبوظبي للمياه والكهرباء	٤.٠%
ريو تينتو ألكان (RTA)	٢.٠%

تقوم صحار ألمنيوم بممارسة الأنشطة التالية:

- التدقيق البيئي الذي يتم مرتين في العام والذي يقارن أداء الشركة بالمعايير العالمية.
- التدقيق الخارجي للتأمين الذي تم التعهد به نيابة عن المدينين ومتعهدى إعادة التأمين.
- التدقيق الداخلي الإعتيادي مع نتائج وتوصياته التي يتم الإبلاغ عنها مباشرة الى اللجنة المالية (التي تقوم مقام لجنة التدقيق).
- التدقيق الخارجي المطابق للمعايير المحاسبية الدولية والقوانين السارية في سلطنة عمان.
- التدقيق السنوي المتعلق بسير العمليات ويقوم به خبير خارجي نيابة عن المقرضين.
- التدقيق الفني العادي بدعم من خبراء شركة ريو تينتو ألكان.



شركة النفط العمانية ش.م.ع.م.
Oman Oil Company S.A.O.C.



Rio Tinto Alcan

سياق الإستدامة:

حيث أن صحار المنيوم تحرص على إستدامة حضورها في سوق العمل؛ فإن أخذ ما يجب تضمينه في التقرير من ناحية الإستدامة كان جزءا من العملية. بالتالي أخذنا في الاعتبار جميع قضايا التنمية المستدامة والأهداف ذات الصلة في القطاع وسوقنا المحلي.

شمولية التقرير:

في سعينا لتحديد نطاق التقرير، أخذنا بعين الاعتبار جميع القضايا المتصلة بصحار المنيوم. كان هدفنا تغطية جميع الأحداث التي وقعت خلال الفترة المشمولة بالتقرير، وتقديم كافة المعلومات التي يمكن أن تكون ذات أهمية بالنسبة للأطراف المعنية.

منهجية التطبيق:

من أجل التقيد بالمبادئ الأربعة، قمنا بتحديد القضايا الأكثر صلة للأطراف المعنية وتم أخذ جميع التغذية الراجعة بالاعتبار وتصنيفها حسب الأولويات استناداً إلى ما يمكن أن يكون تأثير هذه المعلومات المستقبلية على صحار المنيوم أو الأطراف المعنية. كما أننا لم نغفل أن نأخذ بعين الاعتبار مواضيع أساسية في قطاعنا الصناعي والتي من الممكن أن يكون نظرائنا في السوق المحلية قد أوردوها في تقاريرهم، وذلك من أجل أن نضمن الممارسات الفاعلة لضمان بقاء الإستدامة في القطاع.

بالإضافة إلى أخذ ما سبق بعين الاعتبار؛ وجدنا أنه يتحتم علينا أيضا دراسة عوامل داخلية لدينا مثل سياسات واستراتيجيات الشركة، أهدافنا وغاياتنا، المخاطر التي تحوق بعملنا، وأية عوامل أساسية لنجاحنا. ومع ذلك.

على الرغم من أن جميع المسائل المذكورة أعلاه حقيقية وملموسة، من المهم النظر في القضايا التي نستطيع في صحار المنيوم تغطيتها في هذا التقرير.

تعريف الأهمية المادية

في صحار المنيوم إرتأينا تعريف "الأهمية المادية" بالنسبة لنا على النحو التالي:

"جميع القضايا التي تؤثر على التنمية المستدامة لصحار المنيوم سواء كانت تتعلق بالعمليات أو الناس؛ وتشكل أهمية لمجموعات الاطراف المعنية. على شرط ان يكون على صحار المنيوم مسؤولية التصرف حيالها ولها القدرة على إحداث تغيير"

الموضوعات العامة

وبناء على ذلك، الموضوعات الهامة المشمولة في هذا التقرير

المساهمة الاقتصادية	إدارة البيئة
<ul style="list-style-type: none"> التأثير الاقتصادي على سلطنة عمان الإنتاجية المبتكرة التكلفة الفاعلة سلسلة الموردين 	<ul style="list-style-type: none"> إستهلاك الطاقة وتصريف المياه تغير المناخ والتنوع البيولوجي إدارة النفايات السائلة والصلبة تجميل المظهر العام
الموظفين	مواطنة الشركات
<ul style="list-style-type: none"> التعميم التدريب والتطوير تقييم الأداء مشاركو وتفاعل الموظفين 	<ul style="list-style-type: none"> رخصة للعمل رعاية شبكة من الشركاء المتلقين توليد فرص العمل المباشرة وغير المباشرة برامج التنمية المستدامة في منطقة الباطنة إثراء المجتمع
الصحة والسلامة	الحوكمة
<ul style="list-style-type: none"> الصحة المهنية السلامة المهنية 	<ul style="list-style-type: none"> الشفافية والخضوع للمسائلة



نموذج شمولية التقرير

فحص الاهمية المادية

تم تعريف نطاق هذا التقرير استنادا على المبادئ الاربعة للمبادرة العالمية لإعداد التقارير، الأهمية المادية، مجموعات الأطراف المعنية، سياق الاستدامة و شمولية التقرير. وهو يهدف إلى التأكد من تحديد الأهمية المادية لصحار المنيوم وما سيقوم هذا التقرير بتغطيته من أنشطة.

الاهمية المادية:

لتنفيذ مبدأ الأهمية المادية، جرى النظر في العوامل التالية:

- الهدف من إصدار التقرير.
- مدى علاقة محتوى التقرير بمجموعات الأطراف المعنية.
- القضايا التي تهم قطاع التعدين ولها علاقة بصحار المنيوم.
- النظرة المستقبلية والقيم الأساسية لصحار المنيوم.
- المخاطر المستقبلية المتوقعة.

مجموعات الاطراف المعنية:

في صحار المنيوم نقدر آراء الأطراف المعنية بشركتنا، ونعتقد أن فتح قنوات حوار منتظمة يمكن أن تساعدنا في إيجاد فرص تنمية أفضل أو حلول للخلافات التي قد تنشأ. نحن نعلم بأن أنشطة الشركة المختلفة لها تأثير على عدد كبير من الناس، سواء كانوا موظفين، شركاء اجتماعيين، مستثمرين وموردين إلى الحكومة، فضلا عن مجتمعنا في منطقة الباطنة.

في عام ٢٠١٠، اعتمدنا نهجا جديدا للمشاركة مع الأطراف المعنية لدينا. وقد تم وضع والبدء بتنفيذ خطة سنوية لتعريف أطراف المشاركة معهم وجمع ملاحظاتهم بشأن القضايا الرئيسية ذات الاهتمام؛ من خلال بناء قنوات اتصال لكل مجموعة منهم، ومن ثم تم إدماج ما جمعناه من بيانات وتغذية راجعة في أنشطة أعمالنا.



نبذة عن هذا التقرير

ضوابط التقرير

نبذة عن التقرير:

في مايو ٢٠١٠، أصدرت صحار المنيوم أول "تقرير استدامة" للشركة بغرض تقديم تلخيص صريح لأداء التنمية المستدامة لجميع العمليات القائمة في صحار المنيوم لعام ٢٠٠٩. في تخطيطنا لتقريرنا الثاني (٢٠١٠)، آثرنا إصدار تقرير مستقل يخضع لمعايير المبادرة العالمية لإصدار التقارير (GRI) دون الاعتماد على أية معلومات تم جمعها وتوثيقها مسبقاً. وبناء على ذلك، فإن نهج ونطاق هذا التقرير يختلف كثيراً من حيث النمط والمحتوى والنطاق المشمول بالبحث لكي تتماشى مع متطلبات المبادرة العالمية لإصدار التقارير.

ويسعى هذا التقرير الى تسليط الضوء على مستوى أعلى من التفاصيل بشأن أداء الإستدامة في صحار المنيوم المتعلق بثقات المجتمع والمنتفعين من الشركة. ومن الجدير بالذكر أننا في صحار المنيوم نمتلك الرغبة الكاملة بالالتزام باستمرارية وإستدامة أعمالنا التجارية والأشغال في منطقتنا، ولذلك نعتزم إصدار تقرير استدامة سنوي.

مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير:

أعد هذا التقرير ليتوافق مع معايير المبادرة العالمية لإصدار التقارير (GRI) بالنسبة للمؤشرات والامور التي يجب توثيقها. وقد طورت المبادرة إطاراً مشتركاً للإبلاغ عن الاستدامة بهدف المساعدة على استعراض ومقارنة أداء الاستدامة للشركات المختلفة. يرجى الرجوع إلى الفهرس الموجود في نهاية التقرير للحصول على المزيد من المعلومات.

يتوافق هذا التقرير مع مستوى C بالنسبة لمعايير المبادرة العالمية لإصدار التقارير (GRI) على مقياس A إلى C. لتحقيق مستوى C يجب على التقرير تغطية عدد من المؤشرات الأساسية. يحدد إطار مبادرة المعايير العالمية لإصدار التقارير مبادئ ومؤشرات الأداء المستخدمة لقياس والإبلاغ عن الأداء الاقتصادي و البيئي والاجتماعي. وهو إطار الاستدامة القياسي الأكثر استخداماً في العالم. في تقريرنا هذا شملنا أيضاً بعض المؤشرات المتعلقة بقطاع المعادن والتعدين. من ما لا شك فيه بأنه يوجد دوماً مجال قائم لتطوير وتحديث أي منتج وإن كان عبارة عن تقرير، ولذلك سنعمل في المستقبل على تطوير التقرير وزيادة عدد المؤشرات التي نقوم بمراجعتها وإضمانها في التقارير.

حدود التقرير:

يغطي هذا التقرير عمليات صحار المنيوم ككيان مستقل يعمل فقط في "سلطنة عمان" من خلال المقر الموجود في ولاية صحار. صحار المنيوم لا تملك أي نوع من السيطرة أو التأثير فيما يتعلق بالسياسات المالية والتشغيلية لأي كيان آخر ولا تملك أي فروع ولا تشكل جزءاً من أي مشاريع مشتركة؛ ولذلك لا يوجد هناك أية قيود على الاطلاق لحدود لهذا التقرير.



كلمة الرئيس التنفيذي



هينك باو،
الرئيس التنفيذي لصحار للألومنيوم

نحن في صحار الألومنيوم كشركة مسؤولة يتحتم علينا ان نكون شركة مستدامة اقتصاديا وبيئيا واجتماعيا. علاوة على ذلك، يجب ان يكون لدينا الجاهزية والرغبة والقدرة على تقرير أدائنا بشفافية.

في صحار للألومنيوم، نتبنى هذه المسؤولية، ونعمل مع موظفينا والشركاء التجاريين وأعضاء المجتمع، نحو جعل إسهامنا في المجتمع مفيدا ومستداما على المدى الطويل مع المساهمة في الاقتصاد العماني.

تقرير الاستدامة هذا يصدر للسنة الثانية على التوالي، وقد أصبح بالنسبة لنا التزام سنوي أمام جميع أصحاب المصلحة لدينا. التقرير حضر لك، عزيزي صاحب المصلحة، ليبين الإنجازات التي حققناها في تحقيق أهدافنا الاستراتيجية في التنمية المستدامة. وكون التقرير عن الإنجازات التي حققناها لعام ٢٠١٠، من المهم ملاحظة أن قرار تشكيل صحار الألومنيوم انبثق من رؤية قد بدأنا العمليات في حزيران ٢٠٠٨ كأول مصهر تأسيسي في الخليج للسنوات الـ ٢٥ الماضية ومصهر الألومنيوم الأول في سلطنة عمان* بنتائج ومخرجات فاقت كل التوقعات.

أداءنا في مجالات البيئة والصحة والسلامة (EHS)

سلامة موظفينا دوما من قصوى اولوياتنا. في صحار للألومنيوم، نحن ملتزمون بتحسين أدائنا للسلامة وخلال عام ٢٠١٠ جعلنا مبدأ السلامة من قيمنا الأساسية في ميثاق الشركة. وواصلنا أيضا التركيز على تقديم السلامة في الأداء من خلال القيادة والسلوك. تم استحداث خط ل "إدارة السلامة" في كانون الثاني ٢٠١١ مع وضع هدف حالي بالتطوير عن خط الأساس بنسبة ٢٠%. يسعدني إبلاغكم أننا تجاوزنا هدفنا بنسبة 8 في المائة، وحددنا نفس الهدف لعام ٢٠١١.

الصحة والعافية لموظفينا أمر حيوي، ونعمل باستمرار للقضاء على المخاطر المحتملة. خلال ٢٠١١ واصلنا الرصد الطبي لموظفينا مع إيلاء اهتمام خاص للموظفين الذين يعملون في المناطق التي تتعرض لدرجات حرارة عالية.

العمود الفقري لنهجنا المتعلق بالبيئة والصحة والسلامة هو سياساتنا التي تتفق مع منهجية عمل صحار الألومنيوم.

الأداء التشغيلي

عام ٢٠١٠ يعتبر عاما متميزا للشركة مع تحقق عدد من الإنجازات المهمة. آذار ٢٠١٠ شهد انطلاق مشروع زيادة القدرة الأمبيرية مع صنع أول أنود بالحجم الأكبر. في حزيران ٢٠١٠، نجحنا في زيادة قدرتنا الأمبيرية من ٣٦٠ kA إلى ٣٧٠ kA، ومرة أخرى في كانون الأول ٢٠١٠ عندما نجحنا في رفعها إلى ٣٧٥ kA. وقد تحقق النمو في إنتاجنا في المصهر نتيجة للتحسينات في عملياتنا التكنولوجية مما جعل صحار الألومنيوم ثالث مصهر في جميع أنحاء العالم يتخطى حاجز الـ ٣٧٥ kA بالمقارنة مع مصاهر أخرى تمتلك تكنولوجيا مماثلة.

موظفينا

الناس الذين يعملون في صحار الألومنيوم هم أعلى ما نملك. نحن فخورون جداً بأن ٧٠% من قوتنا العاملة حاليا من العمانيين. وهذا لم يكن من السهل تحقيقه نظراً لأن معظم الموظفين المحليين لا يملكون الخبرة الصناعية السابقة وبالأخص في قطاع الألومنيوم عالي التقنية. إستثمرنا، وما نزال نستثمر بشكل مكثف في التنمية الشخصية والتدريب لموظفينا على مدار العام.

خلال عام ٢٠١٠، راجعنا مفاهيم رؤيتنا، وأهدافنا، و القيم الأساسية للشركة بهدف زيادة الوعي والمساءلة والفعالية عبر الشركة.

نتيجة لذلك، قمنا بإستحداث "ميثاق الشركة" الذي ينطبق على كل عضو في قوتنا العاملة و تم وضعه بناء على قيمنا التي نتوقع من جميع العاملين العيش طبقا لها.

التطلع الى المستقبل

في صحار الألومنيوم سنستمر في عملنا لتعزيز السلوكيات والأنظمة التي تنظم مساهمتنا في التنمية المستدامة وسنتطلع الي ٢٠١٠ إلى ٣٠ سنة قادمة في تخطيطنا. ونعتقد دوما أن الشفافية والمسؤولية عن ما نقوم به بالكامل، سوف تكونان الطريق إلى معالجة القضايا ذات الأولوية لدينا و المساهمة الدائمة في التنمية المستدامة.

ومن الإنصاف القول أن السنوات القليلة المقبلة ستكون الفترة الأكثر تطبا وإثارة في تاريخ صحار الألومنيوم، وسوف تشكل التنمية المستدامة واحدة من أكبر التحديات التي ستواجهنا. ونحن على ثقة من أننا سوف نغتنم هذه الفرصة بأحسن طريقة ممكنة.

كعامل هام للقيمة المستدامة طويلة الأجل، نود ضمان أنه بعد ٢٠ سنة من الآن لا يزال ينظر للمصهر كإستثمار من الطراز الأول ولا يزال يوفر لإمكانات لموظفينا للنمو وعائلاتهم بخلق فرص عمل باستمرار وتأمين الدخل. وهذا من الممكن تحقيقه عن طريق خلق بيئة لتدريس القيم والأعمال التجارية والقيمة المضافة.

نركز بشكل كبير على التعليم والتدريب عن طريق تهيئة بيئة للتعلم سواء داخل الشركة وفي المجتمع. من خلال أكاديمية صحار الألومنيوم سنتمكن من مساعدة الناس ليصلوا إلى أقصى إمكاناتهم.

في صحار الألومنيوم نقدم الدعم للمجتمع عن طريق مساعدة "المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الحجم"، والمجتمع والتنمية الاجتماعية والتعليم وفرص التدريب بالإضافة الى مساهمتنا للإقتصاد العماني.

نطمح بإجتذاب عمالة موهوبة للعمل في صحار ألومنيوم ليقدموا مساهمة دائمة للتنمية المستدامة للشركة بينما تتنافس على الساحة الدولية، وليس فقط في عمان.

أود أن أتقدم بالشكر لجميع العاملين والمساهمين والشركاء التجاريين لجهودهم المستمرة في مجال الاستدامة ومساهماتهم في الإنجازات التي تحققت في صحار الألومنيوم خلال عام ٢٠١٠.

نبذة عن الشركة

هوية الشركة

رؤيتنا

"شغف الإمتياز، لإستحقاق الأفضلية"
كوننا نضع رغبتنا في التميز كمكون أساسي في العمل يولد لنا الثقة بأننا سنحقق ما نصبو اليه في العمل و نصبح أفضل مصهر عالمي.

رسالتنا

في صحار المنيوم نعتبر ان التطوير والتحديث في منطقة الباطنة من اهدافنا الأساسية و ما نطمح لتحقيقه.

قيم صحار المنيوم:

- الصدق والنزاهة.
- الاحترام المتبادل والثقة.
- العمل الجماعي.
- تخويل السلطات.

مخطط هوية صحار المنيوم:

- في سياق العمل بشأن خلق الهوية الجديدة لصحار المنيوم ، قمنا بتعريف هوية أساسية بناء على ذلك، جميع الإجراءات المتخذة ستبنى على "ميثاقنا":
- السلامة أولاً، إن لم تعمل بأمان فإنك لن تعمل معنا!
 - إن لم تصف على العمل قيمة حقيقية فدعه.
 - الفعالية والفاعلية في كل ما نقوم به.
 - إيجاد الحلول والتخلص من المشاكل.
 - الإحساس بالمسؤولية يجب أن يكون مشتركاً، أما المسائلة القانونية فهي مسؤولية فردية.
 - الالتزام بالسلسلة القيادي.
 - ليس مهماً إقرار الخطأ ولكن الأهم التعلم منه.
 - ضع قيم صحار المنيوم نصب عينيك عند التعامل.
 - فقط بالعمل الجماعي يمكن الوصول إلى الأفضلية.

أنشئت شركة صحار المنيوم في سبتمبر ٢٠٠٤ للاضطلاع بمشروع مصهر المنيوم فريد من نوعه في سلطنة عمان. يشترك في الملكية شركة نفط عمان، هيئة أبو ظبي للمياه والكهرباء، وشركة ريو تنتو ألكان الكندية. وبالرغم من العمر القصير نسبياً للشركة، فقد حازت صحار المنيوم على إشادة عالمية لإستخدامها للتكنولوجيا المتفوقة والصديقة للبيئة والكفاءة في إستهلاك الطاقة. وقد تم تنفيذ ذلك بالإستفادة من التجارب السابقة في مجال صناعة الألمنيوم في التصميم والبناء ووضع المواصفات، مما مكنا من إنشاء مصنع ذو كفاءة عالية يعنى بحماية البيئة و يضمن السلامة القصوى للقوى العاملة.

بوجودنا في أكثر المناطق إنتاجاً للطاقة في العالم، قررنا على أن يقع المصهر في منطقة صحار التي تشهد استثمارات ضخمة ونمو مضطرد. في صحار المنيوم نملك أكبر خط إنتاج لصب السبائك في العالم وممرات مرتفعة مبتكرة عبر الموقع بأكمله للحفاظ على الفصل الكامل بين المعدات والقوى العاملة بإستثناء حالات الضرورة القصوى. ونقوم بإنتاج اثنين من منتجات الألمنيوم، وهما السبائك المعيارية و سبائك ساو.



في فبراير ٢٠٠٩، وصلنا الى كامل الطاقة التشغيلية للمشروع بتوظيف ١٠٠٠ موظف بدوام كامل وحوالي ٢٠٥٠ متعاقد.

وبالإضافة إلى ذلك، فقد وصلت نسبة النعمين لدينا منذ بدء التشغيل الى ٧٠.٥ من قوتنا العاملة برمتها، وإستثمرنا ٥٣% من إجمالي الإنفاق في السوق المحلية وساهمنا في الناتج المحلي الإجمالي لسلطنة عمان بنسبة ٦% ..

من نواح عذة، يعكس نمو صحار المنيوم النمو الكبير والسريع الحاصل لسلطنة عمان وظهورها على الساحة العالمية، ولكن دائماً نضع صوب أعيننا احترامنا للتراث الثقافي والقيم العمانية الأصيلة. من خلال رؤيتنا المتحيزة للتميز، نعتزم أن نصبح مصهر رائد في العالم بينما نساهم في التنمية المستدامة في سلطنة عمان.

أصول وممتلكات الشركة

تملك صحار المنيوم أفضل مصهر متاح تجارياً من حيث المحافظة على البيئة وتوفير الطاقة. حالياً نمتلك القدرة على إنتاج ٣٧٠ ألف طن متري من الألمنيوم سنوياً مع خطط للتوسع في المستقبل القريب. بالإضافة الي ذلك يحتوي المصهر على مصنع للكربون في الموقع ويقوم بإنتاج وتشكيل كتل الأنود الخاصة به لضمان الحصول على الحد الأقصى من الكفاءة. ومن دواعي الفخر الأخرى للشركة، قسم المسبك التي حاز على شهادة ISO ٩٠٠١ في عام ٢٠٠٩ وتم تجديد الشهادة عام ٢٠١٠.

لضمان توفر ما يكفي من الطاقة اللازمة لإنتاج الألمنيوم ، قمنا ببناء محطة توليد كهرباء خاصة بنا بطاقة إنتاج تبلغ ١٠٠٠ MW ؛ تحقق المحطة كفاءة تقارب ٥٠% في تحويل طاقة الغاز إلى طاقة كهربائية وتلبي المتطلبات الصارمة التي تضعها هيئة البيئة العمانية.

ومن أجل تدعيم بنيتنا التحتية، نملك ميناء خاص بصحار المنيوم مهنيء لإستقبال السفن بقدرة إستيعابية تصل إلى ٧٥ مليون طن لتسهيل إستيراد المواد الخام وتصدير الألمنيوم الأولي.

المحتويات



٢٢	إدارة البيئة والتغير المناخي	٣	نبذة عن الشركة
٢٩	التشجيع على مبادئ الصحة والسلامة	٤	كلمة الرئيس التنفيذي
٣٢	الموظفين	٥	نبذة عن تقرير التنمية المستدامة
٣٦	إشراك المجتمع	٩	الحكومة
٣٩	الجوائز وشهادات التقدير	١٣	الإستدامة في عملنا
٤٠	أهم الأرقام والمعطيات لعام ٢٠١٠	١٧	الناحية الإقتصادية
٤١	مؤشر المبادرة العالمية لاصدار التقارير (GRI)	٢٠	إدارة التموين والمشتريات



صحرار SOHAR

ألمنيوم ALUMINIUM

لقد أخذت صحرار الألمنيوم على نفسها مبدأ الشفافية في أدائها العام إيماناً منها بأهمية الإفصاح وذلك من خلال تقريرها السنوي هذا المسمى بتقرير التنمية المستدامة. يتناول تقريرنا هذا العديد من الجوانب المهمة للمساهمين وشركائنا في المجتمع المحلي حيث يتناول التقرير أداء الشركة الاقتصادي والبيئي والاجتماعي الذي تم اختياره خلال العام 2014 عند إعداد هذا التقرير. تم مراعاة مبادئه للتعليمات الدولية في كتابة تقارير الاستدامة GRI.

هذا التقرير يمكن تحميله بملف PDF من موقع صحرار الألمنيوم الإلكتروني:
www.sohar-aluminium.com

تقديم الملاحظات

نشكر أولئك الذين ساهموا باقتراحاتهم وملاحظاتهم البناءة على محتويات هذا التقرير وفي ذات الوقت تحت قراء هذا التقرير إرسال ملاحظاتهم على العنوان البريدي أو عن طريق الفاكس أو عنوان البريد الإلكتروني المبين أدناه.

دائرة الاتصال الاعلامي

صحرار الألمنيوم
ص ب 8، الرمز البريدي 327، منطقة صحرار الصناعية،
سلطنة عمان
رقم الفاكس: +968268631
عنوان البريد الإلكتروني:
info@sohar-aluminium.com



SOHAR
المطهر
ALUMINIUM



تقرير التنمية المستدامة ٢٠١٠