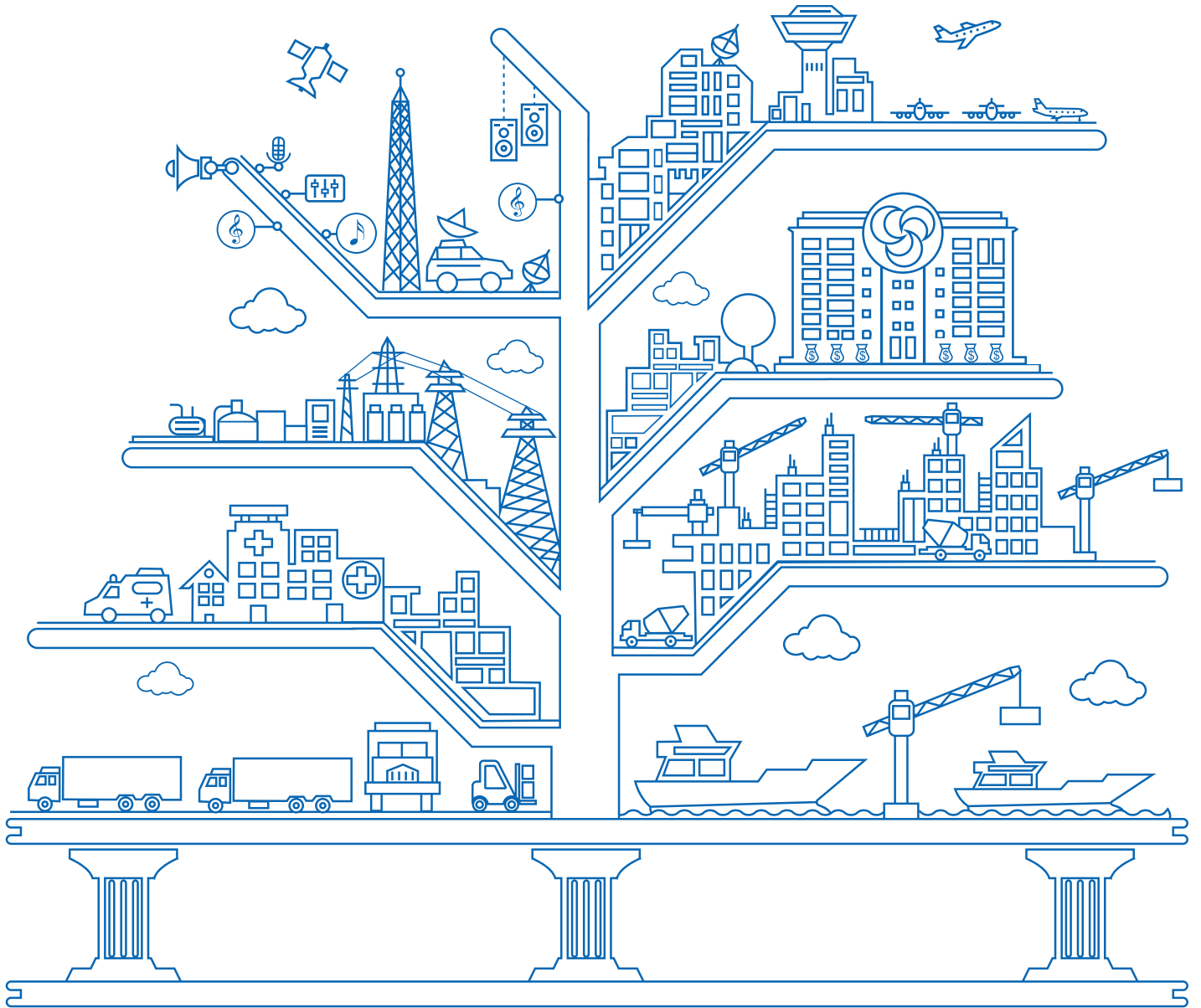


تقرير الاستدامة لعام ٢٠١٣

# إرساء الركائز الأساسية



## حول تقرير الاستدامة

يمثل هذا التقرير الخطوة الأولى في رحلتنا نحو تحقيق مستقبل أكثر استدامة لشركة الهلال للمشاريع والشركات التابعة لها. مستقبلاً نسعى فيه لتعزيز النمو الاقتصادي وتدعيمه بمعايير العدالة الاجتماعية والمسؤولية البيئية.

كما نهدف من خلال هذا التقرير إلى إرساء القواعد والركائز لإدخال معايير الاستدامة في أعمالنا. ويشمل هذا التقرير مؤشرات رئيسية للأداء على مستوى شركة الهلال للمشاريع، وسيتم استخدامه كمنطلق ومرجعية لقياس الأداء وإعداد التقارير المستقبلية. وأينما أمكن، سنقوم بعرض بعض الأمثلة عن أفضل الممارسات المتبعة في شركاتنا. وسوف يتمثل هدفنا في المستقبل في توسيع نطاق تقرير الاستدامة من خلال وضع هيكل حوكمة لتنسيق وجمع البيانات ذات الصلة بالاستدامة من جميع شركاتنا.

يفضي هذا التقرير أداء شركاتنا لعام ٢٠١٣.

تمت طباعة هذا التقرير على ورق معاد التكرير ١٠٠٪، وتم تصميمه ليشكل الاستخدام الأمثل للصفحات.



# المحتويات

٤	رسالة الرئيس التنفيذي
٦	عن الهلال للمشاريع
١١	رحلتنا نحو الاستدامة
١٤	منهج تنفيذ أعمالنا
١٤	حوكمة شركاتنا
١٦	مكافحة الرشوة والفساد
١٧	الخصوصية وأمن المعلومات
١٨	الامتثال
١٨	السياسة العامة، والشراكات، والعضويات
٢٠	<b>بصمتنا الاقتصادية</b>
٢١	الأداء المالي
٢١	حضورنا في السوق
٢٤	<b>قوة موظفينا</b>
٢٥	التنوع وتكافؤ الفرص
٢٧	التوظيف والرفاهية
٢٨	التدريب
٢٨	التطوير المهني
٣٠	الصحة والسلامة
٣٢	<b>التأثيرات والمنافع بالنسبة للمجتمع المحلي</b>
٣٣	تطوير البنية التحتية
٣٤	التوظيف المحلي
٣٥	ممارسات التوريد والمشتريات المحلية
٣٦	<b>الرعاية البيئية</b>
٣٧	الطاقة والمياه
٣٨	إدارة المخلفات
٤٠	التنوع الحيوي
٤١	<b>التواصل مع المجتمع</b>
٤٢	المجتمع
٤٤	ريادة الأعمال
٤٥	البيئة
٤٥	الحوكمة المؤسسية
٤٦	الثقافة والفنون



## رسالة الرئيس التنفيذي

يسعدني أن أقدم لكم تقرير الاستدامة الأول لشركة الهلال للمشاريع.

يهدف هذا التقرير الافتتاحي إلى إرساء القواعد الأساسية لمنهج الاستدامة الاستراتيجي الذي سنسلكه لأعوام قادمة. كما يوضح التقرير مدى التزامنا تجاه دمج الاستدامة في أعمالنا ونشر تقرير متكامل يعرض أداء شركتنا المالي وغير المالي خلال الأعوام القليلة المقبلة. يشتمل هذا التقرير على منهجنا الخاص بالحوكمة والامتثال، كما يعرض مدى التزامنا تجاه موظفينا وأصحاب المصلحة الآخرين، واستثمارنا في المجتمع، وحس المسؤولية لدينا تجاه البيئة، ومختلف المجالات الأخرى التي جعلت من شركة الهلال للمشاريع قدوة يُحتذى بها. كما يشتمل هذا التقرير على بعض الأمثلة من أداء شركاتنا خلال عام ٢٠١٣.

تمر منطقتنا حالياً بفترة من التغيرات الاجتماعية - الاقتصادية وغيرها من التغيرات المعقدة. فقد اندلعت الاضطرابات في بعض الدول العربية نتيجة لرد فعل أحد الشباب تجاه حالته الاقتصادية البائسة، وقد أشارت الأحداث اللاحقة في المنطقة إلى مدى تداخل وترابط القضايا الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وحقيقة أن حدوث خلل في أحد هذه الركائز من شأنه أن يؤثر بدرجة كبيرة على الركائز الأخرى.

إننا نسعى لفهم هذه القضايا ونعمل على تعديل توجهنا الاستراتيجي لأخذ هذه العناصر الخارجية بعين الاعتبار عند ممارستنا لعملياتنا اليومية وتطوير أعمالنا.

على الرغم من أن العديد من دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لازالت تمر بتحولات سياسية واجتماعية واقتصادية معقدة، إلا أن المناخ الاقتصادي في المنطقة شهد تحسناً خلال عام ٢٠١٣، الأمر الذي شجعنا على توسعة عملياتنا في المنطقة وإجراء استثمارات واعية وشراكات استراتيجية مع شركات على مستوى عالمي وفرق إدارة على درجة كبيرة من الحماس، الأمر الذي سيمكننا من تحقيق إنجازات هامة لكل شركة من شركات الهلال للمشاريع.

ومن أجل تحقيق النجاح كائتلاف من الشركات العاملة في عدد من المناطق الجغرافية، كان علينا إدراك الحاجة للمشاركة بفعالية في تطوير المجتمعات التي نعمل فيها. كما أننا على دراية بأن فرص نمونا الاستراتيجي تعتمد على سلوكيات العمل التي تمتاز بالمسؤولية والشفافية، ويدعمها في ذلك التزامنا القوي بخلق القيمة، بالنسبة لنا في شركة الهلال للمشاريع، نتحقق الاستدامة من خلال تبني استراتيجية أعمال ملبية للاحتياجات الاجتماعية مع مراعاة الحد من تأثير أعمالنا على البيئة لأقصى درجة. ويتمثل هدفنا في دمج نهج الاستدامة في كافة أعمالنا وتشجيع شركات المجموعة على أن تحذو حذونا.

إن انتماءنا لمجموعة أعمال عائلية يسمح لنا بالتواصل بصورة شخصية مع أصحاب المصلحة الذين تجمعنا بهم شراكات مستمرة تهدف إلى التطوير والتنمية الاجتماعية. ولم يكن ما حققناه مؤخراً من توسع ومكانة مرموقة ممكناً إلا بفضلهم. ويكمن تحدينا القادم في ترسيخ التزامنا تجاه الاستدامة في كافة جوانب أعمالنا وأنشطتنا.

إن سياساتنا ومبادئنا هي الأساس الذي تقوم عليه أعمالنا. فنحن نواصل سعينا الدؤوب وراء تحقيق فهم أفضل لتأثير عملياتنا على اقتصاد المناطق التي نعمل بها، ونأمل من خلال إرشادات الاستثمار والتشغيل الخاصة بنا أن نتمكن من اتخاذ قرارات تتسم بقدر أكبر من الوعي والحكمة.

يعد دليل الموظفين كتيباً إرشادياً لرعاية تطوير أهم أصولنا وهم موظفينا. فمن خلال الممارسات المحلية وتطوير البنية التحتية نسهم بصورة مستمرة في المجتمعات المحلية التي نعمل بها. كما نعمل بصفة عامة على تبني مناهج لممارسة الأعمال تعنى بفعالية الطاقة فضلا عن كونها صديقة للبيئة. فنحن نطبق أفضل الممارسات العالمية في إدارة المخلفات، ونراقب عن كثب استخدامنا للطاقة والمياه بهدف الحد من الاستهلاك، كما نشجع على تبني هذه الممارسات من قبل كافة شركاتنا.

على الرغم من تركيز الهلال للمشاريع على المستقبل، فإننا نتمتع بتراث طويل من المواطنة المؤسسية. فخلال عام ٢٠١٣، قمنا بتركيز موارد المواطنة المؤسسية لدينا على بعض الموضوعات منها التعليم والمجتمع، وريادة الأعمال، والبيئة، والثقافة والفنون، والحوكمة المؤسسية، الأمر الذي ارتقى بنا إلى مصاف القادة والمؤسسات العالمية الرائدة، فيما نقوم برعاية مبادراتنا المتعلقة بالاستدامة إلى أن تؤتي ثمارها. وقد لعبت شركاتنا دورا هاما في زيادة المشاركة الاجتماعية الاستراتيجية.

ونسعى من خلال هذا التقرير إلى مشاركة التزامنا تجاه الاستدامة من أجل تشجيع موظفينا وأصحاب المصلحة لدينا وشركائنا على المشاركة في حوار حول الطرق التي تمكننا جميعا من أن نصبح رعاة مسؤولين عن العالم الطبيعي ومجتمعاتنا. يتناول هذا التقرير لعام ٢٠١٣ التحديات التي واجهتنا بمزيد من التفصيل ويساعد على تحديد التزاماتنا وأهدافنا في المستقبل.

يسعدنا أن نتلقى آراءكم حول تقريرنا الأول وأي من جوانب توجهننا والتزامنا نحو الاستدامة لمساعدتنا على تطوير وتحسين جهودنا لإعداد التقارير على مدار الأعوام المقبلة.

**بدر جعفر**  
الرئيس التنفيذي

# عن الهلال للمشاريع

## عن مجموعة الهلال

تحتل مجموعة الهلال مكانة رفيعة ضمن أكبر المجموعات وأسرعها تطوراً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وترجع أصول مجموعة الهلال إلى عام ١٩٧١ عندما تأسست شركة نفط الهلال، أول شركة تقوم باستخراج النفط من إمارة الشارقة. ومع التطور والتنوع الذي شهدته دولة الإمارات العربية المتحدة، قامت مجموعة الهلال بالاستثمار في مجموعة متنوعة من الصناعات والأسواق الأخرى، الأمر الذي استدعى إنشاء شركة الهلال للمشاريع. تعمل مجموعة الهلال اليوم من خلال شركتيها، نفط الهلال والهلال للمشاريع، مع أكثر من ٢٥ شركة متنوعة في مختلف القطاعات المرتبطة وغير المرتبطة بالطاقة.

الهلال للمشاريع هي شركة تتخذ من الإمارات العربية المتحدة مقراً لها وتعد ائتلافاً من الشركات العاملة في ثمانية من قطاعات الاقتصاد العالمي بما في ذلك الموانئ والخدمات اللوجستية، والهندسة والطاقة، وطيران رجال الأعمال، والرعاية الصحية، والترفيه والإعلام، والعقارات والإنشاءات، والتجارة الإلكترونية، واستثمارات الأسهم الخاصة. ومن خلال الشركات التابعة لها والتي يبلغ عددها ١٩ شركة، تتمتع الهلال للمشاريع بتواجد عالمي في ٢٢ دولة ويمثلها في ذلك أكثر من ٦,٠٠٠ موظف.

تأسست الهلال للمشاريع عام ٢٠٠٧ وهي شركة تابعة ومملوكة بالكامل لمجموعة الشركات العائلية "مجموعة الهلال". ومن خلال تبنيها لمنهج تشغيل واستثمار طويل الأجل، تمكنت الهلال للمشاريع من احتلال مكانة رائدة في تنمية مجموعة من الشركات العاملة على الصعيدين الإقليمي والعالمي فضلاً عن بناء مشاريع مستدامة ومربحة وقابلة للتوسع والتي تمكنت من النمو والتنوع على مستوى عالمي.

نعمل في ٨ قطاعات رئيسية حضور دولي في ٢٢ دولة يعمل لدينا ٦,٠٣٨ موظف ١٩ شركة تابعة



العقارات والإنشاءات	الخدمات المالية	استثمارات الأسهم الخاصة	التكنولوجيا والإعلام والاتصالات	الرعاية الصحية	الهندسة والطاقة	طيران رجال الأعمال	الموانئ والخدمات اللوجستية
الهلال للإنشاءات	الهلال كابيتال	الهلال للاستثمارات*	الهلال للتكنولوجيا	الهلال للرعاية الصحية	الهلال للطاقة	الهلال للطيران	مجموعة غلفتينر
			مجموعة جلوبال جامبو	كلينيكال باثولوجي سيرفيسز (سي بي إس)	مجموعة أوروك	جاما للطيران	مومنتوم لوجيستيكس
			مجموعة تشكيل للإعلام				

## قطاعات العمل الرئيسية



### الموانئ والخدمات اللوجستية



غلفيتير: سفينة "سي إم أيه - سي جي إم ماركو بولو" أثناء زيارتها الأولى لمحطة حاويات خورفكان

- غلفيتير: أكبر شركة خاصة مستقلة لتشغيل محطات الحاويات على مستوى العالم من حيث الإنتاجية حيث تدير ١٠ محطات حاويات في عدد من الموانئ.
- تعرف بين قادة الصناعة بأنها شركة تشغيل محطات الحاويات الأسرع نمواً على مستوى العالم.
- ٧ مليون حاوية نمطية في ٢٠١٤ ومن المتوقع أن تصل إلى ١٨ مليون حاوية نمطية بحلول عام ٢٠٢٠.
- تواجد في ٩ دول حول العالم

● من خلال دعمها لأعمال إدارة الموانئ العريقة، تقوم شركة مومنتوم لوجيستكس، التابعة لغلفيتير، بتقديم الخدمات اللوجستية كطرف ثالث وحلول إدارة التوريد. كما تشغل واحداً من أكبر أساطيل النقل الثقيل في الإمارات العربية المتحدة والعراق وتركيا وباكستان، فضلاً عن أعمال الشحن، ومحطات الحاويات الداخلية، ومنشآت إصلاح الحاويات، إلى جانب عملها كوكالة شحن تتولى أعمال الشحن/التحميل على ظهر السفن المحلية، وذلك من بين العديد من الأعمال والخدمات اللوجستية الأخرى.

**تشتمل موضوعات الاستدامة الرئيسية المتعلقة بقطاع الموانئ والخدمات اللوجستية على:** الإدارة البيئية - التلوث المائي والبحري؛ وإدارة المخلفات؛ والحد من الانبعاثات الكربونية وفعالية النقل؛ وقضايا الصحة والسلامة؛ وظروف العمل؛ والإسهام في تطوير المجتمع المحلي، والتوظيف، والبنية التحتية.



Gama Aviation

### طيران رجال الأعمال



- جاما للطيران: شركة عالمية رائدة في مجال خدمات طيران رجال الأعمال وتعمل من خلال ٢٥ قاعدة دولية في مختلف أنحاء أوروبا والشرق الأوسط وآسيا والولايات المتحدة.
- تدير أكثر من ٧٥ طائرة لرجال الأعمال
- أكثر من ٤,٠٠٠ مهمة إخلاء طبي جوي سنوياً
- زيادة عدد حركات طائرات رجال الأعمال في الشارقة بنسبة ٧٠٪ منذ بدء إدارتها من قبل جاما للطيران
- تتخذ عمليات جاما للطيران مواقعاً استراتيجية حول العالم حيث تمثل أفضل محطة عبور ومحطة تقنية بين أمريكا الشمالية والشرق الأوسط والتي تشمل على محطات تنفيذية وعمليات القاعدة الثابتة في غلاسكو في المملكة المتحدة؛ وتيتربورو في نيوجيرسي؛ والشارقة في الإمارات العربية المتحدة.

**تشتمل موضوعات الاستدامة الرئيسية المتعلقة بقطاع طيران رجال الأعمال على:** الحد من الانبعاثات الكربونية وانبعاثات غازات الدفيئة، ومبادرات فعالية الطاقة، وجودة الهواء، والمواد والمخلفات، واستهلاك الوقود والوقود البديل، والتحسينات التقنية للأسطول، واستراتيجية التوريد، ورضا العملاء، والتأثير على المجتمعات، والصحة والسلامة المهنية، والإسهامات السياسية.



أوروك: محطة كهرباء التاجي بقدرة ١٦٨ ميغاوات

أوروك URUK

الهندسة والطاقة



- ① مجموعة أوروك: شركة رائدة في مجال الهندسة والمشتريات والإنشاءات في العراق تركز على قطاع الطاقة والتي قادت إعادة إعمار البنية التحتية للطاقة في العراق
- ② تنفيذ مشروعات بقيمة ٨٠٠ مليون دولار أمريكي في قطاع الطاقة في العراق خلال الخمسة أعوام الماضية
- ③ توفير الطاقة الكهربائية لأكثر من ١٠٠,٠٠٠ منزل في العراق
- ④ توفير فرص عمل لأكثر من ١,٦٠٠ فرد
- ⑤ ٦ مليون ساعة عمل/عامل دون وقوع أية حوادث كبيرة

**تشتمل موضوعات الاستدامة الرئيسية المتعلقة بقطاع الهندسة والطاقة على:** التقييم البيئي والإدارة البيئية، وتأثير الانبعاثات على الهواء، وإدارة التنوع الحيوي، ومواد البناء، والتوريد المحلي، وظروف العمل، والعمال المغتربين، والعلاقات مع المقاولين من الباطن، والشراكة بين القطاعين العام والخاص، وإدارة المخاطر، ومشاركة المجتمع.



العاملون الفنيون في مختبرات سي بي إس



الرعاية الصحية



- ① كينيكال باثولوجي سيرفيسز (سي بي إس): يقع مقرها في الإمارات العربية المتحدة وتقدم خدمات باثولوجية ذات مستوى عالمي، كما أنها تعد أول مختبر في الشرق الأوسط يحصل على اعتماد الباثولوجيا الإكلينيكية من المملكة المتحدة (CPA-UK).
- ② تقدم أكثر من ٢,٠٠٠ اختبار و٤٠ شاكلة
- ③ أول مختبر في الإمارات العربية المتحدة يحصل على اعتماد الهيئة العامة للطيران المدني لإجراء فحوصات الكشف عن تعاطي الكحول والمخدرات للعاملين في قطاع الطيران.
- ④ اتفاقيات شراكة مع كبرى المستشفيات مثل جايز وسانت توماس وكينغز الجامعية في المملكة المتحدة
- ⑤ حصلت سي بي إس على مجموعة من الاعتمادات في مجال ضمان الجودة مثل برنامج راندوكس الدولي لضمان الجودة (RANDOX)، والبرنامج الوطني الخارجي لضمان الجودة بالمملكة المتحدة (UK NEQAS)، وكلية الباثولوجيين الأمريكيين.

**تشتمل موضوعات الاستدامة الرئيسية المتعلقة بقطاع الرعاية الصحية على:** إدارة المخلفات الطبية، والمواد والكيماويات السامة، وخصوصية العملاء، والالتزام بالأنظمة الرقابية، والابتكار، وتدريب العاملين.



العقارات والإنشاءات



- ① على مدار الأعوام السابقة، تم إبرام عدد من صفقات العقارات في المناطق سريعة النمو والتي أسفرت عن تطوير العديد من العقارات السكنية والتجارية.

**تشتمل موضوعات الاستدامة الرئيسية المتعلقة بقطاع العقارات والإنشاءات على:** التأثيرات المالية الناتجة عن الكوارث الطبيعية، والاستثمارات التطوعية في الأصول والبنية التحتية الاجتماعية، واستهلاك الطاقة، وتوفير الطاقة، وإدارة استهلاك الماء، وممارسات التوظيف - المقاولين من الباطن والعاملين المؤقتين والعاملين بدوام جزئي، ومشاركة المجتمع المحلي وإعادة استقرار المجتمع، والصحة والسلامة المهنية.





مجموعة جلوبال جامبو: أسبوع دبي للموسيقى

- ① مجموعة جلوبال جامبو: شركة الإنتاج الموسيقي والإعلام الترفيهي الأولى من نوعها والتي تجمع بين العديد من الثقافات. تأسست مجموعة جلوبال جامبو بالاشتراك مع المنتج الموسيقي الحاصل على جائزة غرامي "كوينسي جونز"، وتمارس أعمالها في الإمارات العربية المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.
- ② تقوم مجموعة جلوبال جامبو برسم ملامح الشكل المستقبلي لصناعة الموسيقى والترفيه في منطقة الشرق الأوسط، وذلك بتوفير المحتوى الترفيهي عبر الوسائط الإعلامية المتعددة ورعاية المواهب العربية الجديدة والحصول على محتوى مختلف من المنطقة ونشره على مستوى عالمي.

- ③ أطلقت مجموعة جلوبال جامبو أسبوع دبي للموسيقى بالتعاون مع مركز دبي التجاري العالمي. وقد حظى أسبوع دبي للموسيقى لعام ٢٠١٣ بحضور ٥٠ ألف شخص حيث استمتعوا بستة أيام لا تنسى مليئة بالعروض الحية المباشرة والتي قدمها نجوم عالميين بالإضافة إلى ٨ ساعات من ورش العمل واللقاءات الحوارية، كما حظى بحضور أكثر من ١٢٠ متحدث من قطاع الموسيقى من جميع أنحاء العالم حيث حضروا عدد من المؤتمرات والندوات. وقد اعتلى المسرح أكثر من ٣٠ فنان من بينهم مشاهير وفرق موسيقية ومواهب صاعدة.

**تشتمل موضوعات الاستدامة الرئيسية المتعلقة بقطاع التكنولوجيا والإعلام والاتصالات على:** عمليات التسويق والاتصالات المسؤولة، والابتكار، وفعالية الطاقة، والحد من انبعاثات الغازات في الهواء، وتقنية المعلومات الخضراء والحد من الانبعاثات الكربونية، وإعادة تدوير الورق، ظروف العمل - بالنسبة للمقاولين والمقاولين من الباطن والمتدربين والعاملين المستقلين، ودوران العمالة، والتدريب والتعليم - استخدام التقنيات الحديثة، وخصوصية العملاء وحماية البيانات، وحقوق الملكية الفكرية.



تقوم الهلال للمشاريع بتقييم فرص الاستثمار على الصعيدين الإقليمي والدولي مع مراعاة الحفاظ على مستوى متوازن من الانتشار بين مختلف الاستراتيجيات والقطاعات والأقاليم الجغرافية وسنوات بداية الاستثمار. ومن خلال الشركة التابعة لها، الهلال للاستثمارات، لدى الهلال للمشاريع استثمارات في مبادرات الأسهم الخاصة التالية:

- ① **مجموعة أبراج:** تعد مجموعة أبراج إحدى شركات الاستثمار الرائدة العاملة في أسواق النمو في آسيا والشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتركيا، وآسيا الوسطى، وأفريقيا جنوب الصحراء، وأمريكا اللاتينية. تدير مجموعة أبراج حالياً أصولاً بقيمة ٧,٥ مليار دولار أمريكي في ٢٠ قطاع وصندوق من الصناديق الاستثمارية بدول معينة بما في ذلك استثمارات الأسهم الخاصة والعقارات، ولطالما كانت مجموعة أبراج رائدة في مجال الاستدامة وترسيخ المبادئ البيئية والاجتماعية ومبادئ الحوكمة في أعمالها مع وضع الاستدامة في مركز عملياتها الاستثمارية.
- تعد شركة الهلال للاستثمارات مستثمر مؤسس في مجموعة أبراج من خلال كونها شريك عام وكذلك كشريك خاص في مختلف الصناديق الخاصة بمجموعة أبراج، كما تشارك الهلال للاستثمارات في عضوية مجلس إدارة مجموعة أبراج.
- ② **جروثجيت كابيتال:** هي شركة استثمار متنامية تعمل في مجال الاستثمار المباشر للأسهم مع التركيز على الشركات المتوسطة الحجم في دول مجلس التعاون الخليجي وبعض الأسواق المختارة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تمتلك جروثجيت كابيتال قاعدة رأسمالية تبلغ ٢٠٠ مليون دولار أمريكي، كما تقدر الأصول الخاضعة لإدارتها بقيمة ١,٧ مليار دولار أمريكي لعام ٢٠١٣.
- تعد شركة الهلال للاستثمارات أحد المستثمرين وحملة الأسهم المؤسسين في جروثجيت كابيتال كما أنها تشارك في عضوية مجلس إدارتها ولجنة الاستثمار التابعة لها.
- ③ **تي في إم كابيتال هيلثكير بارتنرز:** هي شركة للأسهم الخاصة وتنمية رؤوس الأموال تركز على الاستثمار في أسواق الرعاية الصحية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والهند، وهي شركة تابعة لشركة تي في إم كابيتال العالمية والتي تدير رؤوس الأموال في قطاع الرعاية الصحية والعلوم الحياتية منذ ٣٠ عاماً قامت خلالها بإجراء أكثر من ١٢٠ عملية استثمار وأكثر من ٩٠ عملية تخارج بما في ذلك ٤٠ عملية اكتتاب عام في الأسواق المالية الأمريكية والأوروبية.
- تعد شركة الهلال للاستثمارات شريك محدود المسؤولية في تي في إم كابيتال هيلثكير بارتنرز وتشارك في عضوية مجلسها الاستشاري.

② **صندوق سراج فلسطين:** من منطلق إدراكه لحاجة فلسطين إلى أدوات مالية جديدة من أجل تنمية الدولة وجذب المستثمرين المحليين والدوليين، قام صندوق سراج فلسطين بتطوير صندوق الأسهم الخاصة الأول في تاريخ دولة فلسطين. في فبراير ٢٠١١، تم إطلاق صندوق سراج فلسطين (١) بقيمة ٩٠ مليون دولار أمريكي حيث تشكل من استثمارات مباشرة في الشركات الناشئة والشركات الصغيرة والمتوسطة والمشاريع الكبيرة نسبياً في مختلف القطاعات الاقتصادية في فلسطين. تعد شركة الهلال للاستثمارات شريك محدود المسؤولية في صندوق سراج فلسطين وتشارك في عضوية مجلس الشركاء محدود المسؤولية.

**تشتمل موضوعات الاستدامة الرئيسية المتعلقة بقطاع الأسهم الخاصة على:** إدارة المخاطر والاستثمار المسؤول – بالنظر إلى التوجهات العالمية مثل التغير المناخي وندرة المياه، والاستثمار الاجتماعي، توفير فرص للكفاءات التشغيلية، والحوكمة المؤسسية، والأنظمة المحلية والعالمية، والشراكات، وتقييم عملية خلق القيمة.

تتمتع شركة الهلال للمشاريع بحضور دولي متزايد في ٢٢ دولة في خمس قارات.



إن عملنا في مختلف المناطق الجغرافية يضعنا أمام سلسلة معقدة من القيم العالمية والتي تؤدي بدورها إلى فرض تحديات ضخمة على المنهج الذي نتبعه لإدارة وتقييم أدواتنا المتعلقة بالاستدامة. ومع اتخاذنا لأولى خطواتنا في هذه الرحلة، فإننا نلتزم بالعمل مع مجموعة شركاتنا من أجل توجيه وتطوير أدواتنا فيما يتعلق بالركائز الثلاثة الأساسية للاستدامة وهي النمو الاقتصادي، وحماية البيئة، والعدالة الاجتماعية.

وقد شاركنا في عدد من المبادرات بغرض تبادل المعرفة بشأن أفضل الممارسات، حيث سنتطرق إلى تلك المبادرات بمزيد من التفصيل في القسم التالي من هذا التقرير. فشرية الهلال للمشاريع هي أحد الأعضاء المؤسسين لمبادرة بيرل الهادفة إلى تعزيز الحوكمة المؤسسية والمساءلة والشفافية في دول مجلس التعاون الخليجي، كما إنها عضو بلاتيني في جمعية الإمارات للحياة الفطرية – الصندوق العالمي لصون الطبيعة، فضلاً عن كونها عضو مؤسس في مركز التفوق للأبحاث التطبيقية والتدريب (سيرت).

تركز الهلال للمشاريع وشركاتها العاملة على ضمان تطوير أعمال مستدامة ومتنامية في المستقبل. إن بناء القيمة يستغرق وقتاً لذا فإننا نلتزم بالتعاون مع فرق إدارة متحمسة ورواد أعمال حريصون على بناء شراكات طويلة الأجل والإبقاء عليها. ومن خلال هذه العلاقات المتبادلة، لم نتمكن من تعزيز قيمة الشركة فحسب بل وإضافة المزيد من النجاحات إلى إنجازاتنا الحالية. ومن خلال هذه الشراكات فإننا عاقدوا العزم على الارتقاء بالأعمال وأصحاب المصلحة إلى المستوى الأعلى من النمو من خلال تصميم وتنفيذ التغييرات الاستراتيجية والتشغيلية اللازمة.

## رحلتنا نحو الاستدامة

عادة ما يتباين تفسير مصطلح الاستدامة بين المؤسسات والحكومات والأفراد، فكل جهة لديها تفسير ذو صلة معينة وأهمية خاصة وفقاً لصناعتها وموقعها الجغرافي واهتماماتها ومحركات السوق بالنسبة لها. ورغم ذلك، ثمة خيط يربط بين جميع التفسيرات وهو خلق قيمة متكاملة طويلة الأجل والإبقاء عليها. وعليه، يحتل مفهوم طول الأجل والحفاظ على الازدهار والرفاهية للأجيال القادمة موقعاً مهماً في مركز الاستدامة. وتقوم التنمية المستدامة على ثلاثة ركائز وهي النمو الاقتصادي، وحماية البيئة، والعدالة الاجتماعية. ومع اتخاذنا لخطواتنا الأولى نحو تحقيق مستقبل مستدام لمجموعة شركاتنا، يحدونا إيمان قوي بأن الاستراتيجية المستدامة سوف تعمل على إيجاد التوازن بين هذه الركائز الثلاث، وتؤدي كل منها ما يستحقه من أهمية وتقدير.

إن الأداء المستدام بالنسبة لنا يفوق مجرد النتائج التشغيلية والمالية. ومع أخذ ذلك بعين الاعتبار، بدأنا رحلتنا نحو إعداد تقارير الاستدامة من أجل إلقاء الضوء على التزامنا بالحوار والشفافية من خلال إرساء الأساسات التي نأمل أن نبني عليها معاً في المستقبل.



رافي كومار  
مدير تنفيذي

ينضوي تحت مظلة الهلال للمشاريع مجموعة متمامية ومتنوعة من الشركات العاملة على مستوى عالمي. وبالنظر إلى اتساع نطاق عملياتنا، فإننا على دراية كاملة بالتأثير الكبير الذي نحدثه في الاقتصاد والمجتمع والبيئة المحيطة بأعمالنا. ويهدف هذا التقرير إلى عرض ما نبذله من جهد في إدارة هذه التأثيرات ومتابعة أدائنا الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. ومع اتخاذ أولى خطواتنا في رحلتنا نحو الاستدامة، حرصنا على الرجوع إلى الممارسات العالمية الرائدة للاسترشاد بها حول "كيفية" وضع تقريرنا الأول حول الاستدامة والأهم من ذلك "ماهية" العناصر التي يتعين علينا إدراجها في التقرير. ومن أجل الحصول على بعض الإرشادات في رحلتنا نحو تحقيق هذا الهدف، وحرصنا على الاستعانة بمبادئ المبادرة العالمية لإعداد التقارير والتي تعد إطار العمل الأكثر تطبيقاً والمتعلق بإعداد تقارير الاستدامة. طبقاً لهذه المبادئ، قمنا بإجراء تمرين للأهمية النسبية ولإشراك أصحاب المصلحة من أجل تحديد العناصر التي يجب إدراجها في تقريرنا الأول حول الاستدامة. كما قمنا باستعراض التوجهات العالمية وأفضل ممارسات الصناعة لاختبار تأثيرنا في نطاق أوسع من الاستدامة. تشتمل الأقسام التالية من هذا التقرير على وصف للجهود التي بذلناها من أجل وضع تقرير يتناول أهم المسائل التي تشغل أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا.

### إشراك أصحاب المصلحة

الهلال للمشاريع هي مجموعة من الشركات متعددة الجنسيات تعمل في مختلف المناطق الجغرافية والاقتصادات والمجتمعات. ومن هذا المنطلق، يتأثر بعملياتنا نطاق واسع من أصحاب المصلحة، ومن ثم فإننا على دراية تامة بأن الحوار المفتوح والمنتظم يعد من العوامل الرئيسية لفهم مخاوفهم وتلبية احتياجاتهم والحفاظ على تصريحهم لنا بممارسة أعمالنا.

قمنا بتحديد قائمة مختصرة من أصحاب المصلحة الرئيسيين كما يلي:

**تحديد أصحاب المصلحة** هي عملية تحديد الأفراد والجهات الرئيسية التي تتأثر أو قد تتأثر بأنشطة الشركات.

**تحليل الأهمية النسبية** هي عملية تحديد مناطق التركيز الرئيسية وترتيبها وفقاً لأولويتها بالنسبة للمؤسسة وأصحاب المصلحة لديها من أجل تناولها في تقرير الاستدامة.

يمثل رؤساء كل من تلك الإدارات صنّاع القرار الرئيسيين بالنسبة لمؤسستنا. وقد قمنا بتنظيم ورشة عمل حول الأهمية النسبية لمدة يوم كامل حيث تم تعريف الحضور بمفاهيم الاستدامة. وقد كانت جلسة التوعية بمثابة تمهيداً للمناقشات المتعلقة بالأهمية النسبية والتي ستعقد لاحقاً. ونتيجة للتفسيرات المختلفة لمصطلح "الاستدامة" كانت الجلسة التعريفية مفيدة للغاية من أجل فهم وتلبية توقعات أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا. ومن أجل ضمان عدم انحياز منهجنا واكتماله، استعنا بشركة استشارات متخصصة لتتولى عملية التوجيه والإرشاد خلال ورشة عمل الأهمية النسبية.

## الأهمية النسبية

خلال ورشة عمل الأهمية النسبية، قمنا بتحديد عدد من الجوانب التي اعتبرناها ذات أهمية بالنسبة لعمليات الهلال للمشاريع والشركات التابعة لها. وبالنظر إلى تنوع شركاتنا والتي تغطي نطاقاً عريضاً يشمل إدارة الموائى والخدمات اللوجستية، والهندسة والمشتريات والإنشاءات الخاصة بمحطات الكهرباء، والطيران، والرعاية الصحية، والأسهم الخاصة، قمنا بوضع قائمة تشتمل على نطاق واسع من الجوانب ذات الأهمية المحتملة ومن ثم وضعنا موضوعات التقرير حولها.

“

تعد عملية تقييم الأهمية النسبية على درجة عالية من الأهمية حيث ساعدت على تقييم التوقعات المختلفة لأصحاب المصلحة وسمحت لنا بتحديد قضايا الاستدامة التي قد تمثل تحديات و/أو فرص بالنسبة لأعمالنا في المستقبل.

فيراج أغراوال  
مدير تنفيذي



 قادة الأعمال	 المجتمعات المحيطة بعملياتنا
 الموردون	 الجهات الرقابية الحكومية
 الممولون	 العملاء
 المنافسون	 الموظفون
 المنظمات غير الحكومية	 السياسيون وصناع القرار
 شركات الهلال للمشاريع	

وبما أن هذا التقرير هو تقريرنا الأول للاستدامة، فقد أشركنا أصحاب المصلحة الرئيسيين لدينا في تحديد الأطر الخاصة بمحتوى التقرير. إننا نؤمن بأن مشاركة ممثلي أصحاب المصلحة الرئيسيين في ممارستنا الأولى للأهمية النسبية يعرض مدى التزامنا تجاه الاستدامة. على الرغم من أن هذا التمرين اقتصر على أصحاب المصلحة الداخليين في الهلال للمشاريع وشركاتها، إلا أننا أجرينا دراسة النظراء وتحليلات المقارنة المرجعية حول القضايا الهامة بالنسبة للشركات العالمية في مختلف القطاعات التي تعمل بها شركاتنا. وقد تم جمع النتائج وعرضها في تحليلنا العام للأهمية النسبية. ومن الآن فصاعداً، فإننا نهدف إلى إشراك كافة أصحاب المصلحة ذوي الأولوية لدينا والواردين في القائمة أعلاه، ونعمل على دمج مدخلاتهم في استراتيجية الاستدامة الخاصة بنا.

شارك في التمرين ممثلون من مختلف الوظائف والإدارات بما في ذلك الجناح التنفيذي، وإدارات التطوير المؤسسي والاستثمار، والحسابات، والأنظمة والعمليات، والموارد البشرية، والمواطنة المؤسسية، ومشاريع البنية التحتية، والإدارة القانونية والتأمين، وتقنية المعلومات.

الموضوع	الأساس المنطقي	الجوانب الهامة
الحوكمة والشفافية 	تطبيق الشفافية من خلال الإفصاح عن تفاصيل هيكل الحوكمة وكذلك مناهج الإدارة الخاصة بالقضايا الهامة مثل مكافحة الرشوة والفساد، والخصوصية وأمن المعلومات، والامتثال، ومشاركة الهلال للمشاريع في السياسة العامة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الحوكمة</li> <li>• الامتثال</li> <li>• مكافحة الرشوة والفساد</li> <li>• الخصوصية وأمن المعلومات</li> <li>• السياسة العامة</li> </ul>
الأداء الاقتصادي 	خلال ورشة عمل الأهمية النسبية، تم اعتبار الأداء الاقتصادي الجانب الأكثر أهمية. وبصفتها شركة قابضة، تعتبر النتائج الاقتصادية سواء المباشرة أو غير المباشرة من الجوانب ذات الأهمية العالية بالنسبة لشركة الهلال للمشاريع وأصحاب المصلحة لديها.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الحضور في السوق</li> <li>• الأداء المالي</li> <li>• حصة السوق</li> </ul>
موظفونا 	قد يعمل الإفصاح عن معلومات حول تنوع وتدريب ومزايا الموظفين على تمييز الهلال للمشاريع وجعلها من الشركات الجذابة في سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التدريب والتطوير المهني</li> <li>• التوظيف والرفاهية</li> <li>• التنوع وتكافؤ الفرص</li> <li>• ممارسات العاملين</li> </ul>
التأثير المحلي 	إن هذه القضية تمتد إلى ما وراء المسؤولية الاجتماعية المؤسسية، حيث تشمل تقييم مدى تأثير الهلال للمشاريع على المجتمع من خلال تعيين موظفين محليين وممارسات المشتريات وتطوير البنية التحتية، وتلبية الاحتياجات الأساسية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التوريد المحلي (الموردين والمشاريع الصغيرة والمتوسطة)</li> <li>• التعيين المحلي (إيجاد فرص عمل)</li> <li>• تطوير البنية التحتية</li> <li>• الصحة والسلامة والبيئة</li> </ul>
الرعاية البيئية 	على الرغم من أن هذا الجانب لا يؤثر على أعمال شركة الهلال للمشاريع أو شركات المجموعة، إلا أنه يعتبر من الجوانب الهامة بالنسبة لأصحاب المصلحة الخارجيين كما يعد أحد الركائز الثلاث الأساسية للاستدامة. يمكن تحقيق الاستدامة طويلة الأجل من خلال إيجاد التوازن بين العوامل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أنظمة إدارة الجودة</li> <li>• الطاقة، والمياه، والمخلفات، والتنوع الحيوي</li> </ul>
المسؤولية الاجتماعية 	تدرج مبادرات المسؤولية الاجتماعية المؤسسية ضمن الجانب الاجتماعي الذي يمثل أحد الركائز الأساسية للاستدامة كما أنها وسيلة فعالة للتواصل بصورة مباشرة مع المجتمع ودعم قضاياه.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• دعم رواد الأعمال</li> <li>• دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة</li> <li>• الشراكات الأكاديمية</li> <li>• الشراكات الاجتماعية</li> </ul>

مدى توفر البيانات. وإذا تم اعتبار جانب ما ذي أهمية بيد أنه لم تتوفر الأدوات والوسائل اللازمة لجمع البيانات أو المعلومات المتعلقة به، يكون سد هذه الثغرة حينئذ هدفاً يجب علينا تحقيقه في تقرير الاستدامة التالي.

بعد الانتهاء من تحديد الجوانب الهامة التي تؤثر على أعمالنا، قمنا بترتيبها من حيث الأولوية بناء على الحجم النسبي لكل من شركاتنا وأعطينا نسبة ترجيح أعلى للجوانب الهامة بالنسبة للشركات الأكبر حجماً داخل المجموعة. كما تعين علينا أيضاً أن نأخذ بعين الاعتبار

# منهج تنفيذ أعمالنا

في هذا العصر الذي ارتفع فيه سقف التوقعات المتعلقة بالشفافية والمساءلة، أصبح لزاماً على الشركات إظهار درجة عالية ومتسقة من الالتزام بالإفصاح والامتثال وممارسة الأعمال بصورة مسؤولة. فعندما تتصرف المؤسسات بصورة آمنة وأخلاقية ومسؤولة، يمكنها بناء ثقة طويلة الأجل مع أصحاب المصلحة المختلفين. وتساعد رعاية وترسيخ ثقافة النزاهة أيضاً على جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم كما تمكن الشركات من الحصول على التمويل والفرص الجديدة.

## حوكمة شركاتنا

مجلس إدارة مجموعة الهلال
حميد جعفر، رئيس مجلس الإدارة
مجيد جعفر، نائب رئيس مجلس الإدارة
بدر جعفر، العضو المنتدب
رزان جعفر، عضو مجلس الإدارة
نيراج أغراوال، عضو مجلس الإدارة
راي كومار، عضو مجلس الإدارة

يتولى مجلس إدارة مجموعة الهلال الإشراف على أنشطة شركتيها الرئيسيتين وهما شركة الهلال للمشاريع، وشركة نفط الهلال. ويتولى مجلس الإدارة بصورة أساسية مسؤولية الإشراف على الاستراتيجية العامة لكل من الهلال للمشاريع ونفط الهلال وكذلك إدارة المخاطر الاستراتيجية والمالية والتشغيلية الرئيسية.

وقد عينت الهلال للمشاريع عدداً من اللجان للإشراف على السياسات والإجراءات المتعلقة بمجالات معينة في مختلف شركاتنا.

## اللجنة التنفيذية

اللجنة التنفيذية لدى الهلال للمشاريع
بدر جعفر، الرئيس التنفيذي
نيراج أغراوال، مدير تنفيذي
راي كومار، مدير تنفيذي

تركز اللجنة التنفيذية لدى الهلال للمشاريع على عملية الإشراف رفيعة المستوى وعملية اتخاذ القرار لدى الهلال للمشاريع والشركات التابعة لها. ويشتمل دور اللجنة التنفيذية بصورة أساسية على المهام التالية:

- مراجعة الخطة الاستراتيجية والرسالة الخاصة بالهلال للمشاريع.
  - وضع أدلة إرشادية لإدارة الموارد الرأسمالية الخاصة بالهلال للمشاريع.
  - وضع سياسات وإجراءات متعلقة بالعمليات والحوكمة في الهلال للمشاريع.
  - مراجعة واعتماد القرارات الهامة.
  - الإشراف على استثمارات الهلال للمشاريع وتقييم واعتماد سياسات الاستثمار الخاصة بها.
- تقييم واعتماد كافة معاملات الاستثمار بما في ذلك عمليات الدمج والاستحواذ والتجريد وإعادة الهيكلة وإعادة التنظيم وأي شكل آخر من أشكال الاستثمار.
  - مراجعة واعتماد المسائل المرتبطة بالتمويل وإدارة المخاطر.

## لجنة الاستثمار

لجنة الاستثمار لدى الهلال للمشاريع
نيراج أغراوال، مدير تنفيذي
رايف كومار، مدير تنفيذي
توشار سنغفي، نائب الرئيس للتطوير المؤسسي والاستثمار

- تركز لجنة الاستثمار لدى الهلال للمشاريع على المسائل المتعلقة بالاستثمار ويشتمل دور اللجنة بصورة أساسية على المهام التالية:
- الإشراف على مهام الاستثمار لدى الهلال للمشاريع وتقييم سياسات الاستثمار لديها.
  - إجراء التقييم وتقديم التوصيات الملائمة بشأن كافة فرص الاستثمار وفقاً لإرشادات الاستثمار المتفق عليها.
  - تحديد مخاطر الأعمال الرئيسية وتقييم المخاطر في البيئة التي تعمل بها الهلال للمشاريع.
  - تقييم مدى فعالية أنشطة الحد من المخاطر وإصدار التوجيهات بشأن تخصيص الموارد وتوزيع المسؤوليات عن الأنشطة المختصة بمواجهة مخاطر الأعمال.

## لجنة الموارد البشرية

لجنة الموارد البشرية لدى الهلال للمشاريع
بدر جعفر، الرئيس التنفيذي
رايف كومار، مدير تنفيذي
رينيه هانسن، رئيس الموارد البشرية والتطوير التنظيمي

- تركز لجنة الموارد البشرية لدى الهلال للمشاريع على المسائل المتعلقة بسياسة الشركة الخاصة بالعاملين، ويشتمل دور اللجنة على المهام التالية:
- الإشراف على سياسات الشركة المتعلقة بالرواتب والمزايا.
  - مراجعة الأدلة الإرشادية الخاصة بالتوظيف وتقييم الأداء.

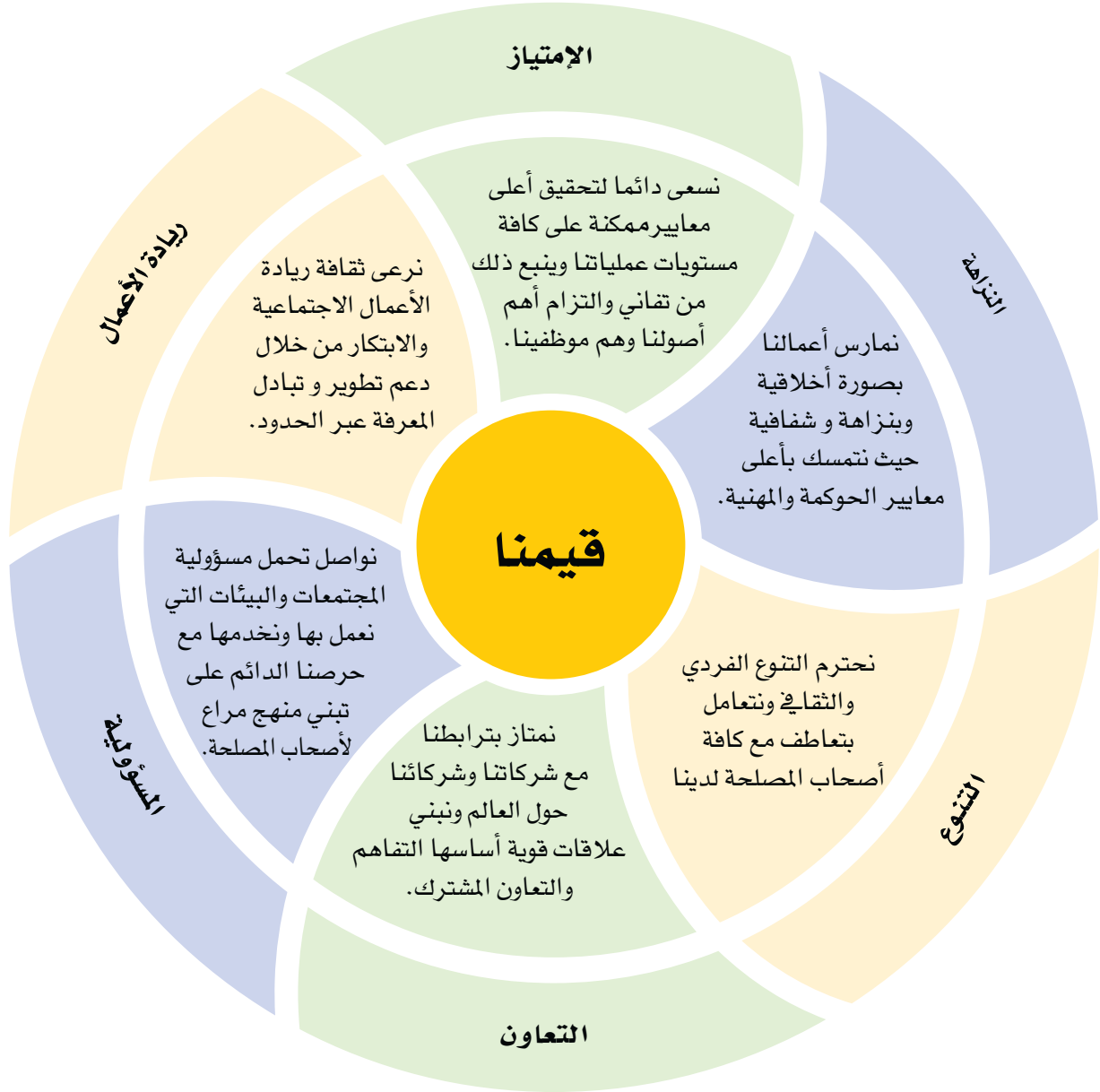
ومن خلال مدونة قواعد السلوك نسعى وراء تعزيز ممارسات الأعمال الأخلاقية والأمانة ودعم الالتزام بالأنظمة والقوانين ذات الصلة.



ليس لدى الهلال للمشاريع حالياً هيكل رسمي لحوكمة الاستدامة. ويتم تنسيق المبادرات بصورة مباشرة من قبل الإدارة العليا، كما نعمل على تشجيع شركات المجموعة على تنفيذها. ومع مضيينا قدماً ووضعنا لمنهج أكثر تطوراً لإدارة الاستدامة فإننا نتطلع إلى تأسيس نظام حوكمة مهيكلاً لا يشتمل فقط على ممثلي الهلال للمشاريع ولكن يضم أيضاً ممثلين عن شركات مجموعتنا.

إننا نلتزم في شركة الهلال للمشاريع بأعلى معايير الحوكمة المؤسسية كما نشجع شركات المجموعة على تبني السلوكيات المسؤولة.

إن قيمنا الواردة في دليل الموظفين تمثل الأساس الذي نبني عليه طريقة ممارستنا لأعمالنا، حيث تحكم بدورها تصرفاتنا والقرارات التي نتخذها والسياسات والإجراءات التي نضعها ونتبعها. ويغطي دليل الموظفين جوانب متعددة ومتنوعة منها التواصل المفتوح والشفاف، والتعامل بحسن النية، وعدم الانتقام، ومكافحة الفساد، وممارسات التوظيف وتطوير الموظفين. كما يعمل الدليل على إرشاد موظفينا ومقاولينا وتوجيههم نحو استيفاء المعايير والالتزام بالسلوكيات المنتظرة منهم.



### مكافحة الرشوة والفساد

نلتزم دائماً بمكافحة الفساد بكافة صوره والتي تشمل الرشوة والتزوير والدفع مقابل التسهيلات. يعوق الفساد قدرتنا على الإسهام في تطوير الدول التي نعمل بها كما يؤدي إلى محو الثقة وممارسات الحوكمة الجيدة. لذلك حرصنا على أن تشتمل مدونة قواعد السلوك على اتخاذ إجراءات كافية لمحاربة الفساد، كما نسعى جاهدين إلى تشجيع شركات المجموعة على تبني نفس النهج.

من أهم جوانب عملنا هو الحرص على التواصل والتفاعل بصورة منتظمة مع الحكومات حول العالم. لذا فإننا نولي قدراً كبيراً من الأهمية لاحترام القوانين المحلية والدولية وكذلك القيم الثقافية المحلية.

إن إعدادنا لسياسة المبادئ البيئية والاجتماعية والحوكومية هو بمثابة اعتراف منا بما لهذه القضايا من تأثير قوي على العمليات طويلة الأجل الخاصة بالشركة والشركات التابعة لها. إن مجموعة المبادئ الواردة في السياسة تضمن أخذ الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكومية بعين الاعتبار أثناء تقييم الاستثمار وعمليات صنع القرار ومناهج الإدارة. كما نركز من خلال هذه السياسة على نشر الموضوعات المتعلقة بالمبادئ البيئية والاجتماعية والحوكومية لدى شركات المجموعة بغرض تشجيعها على تبني هذه المبادئ في عملياتها والمناطق التي تعمل فيها. تركز السياسة أيضاً على أهمية مراعاة التزاماتنا الأخلاقية ومنها مكافحة غسيل الأموال، ومكافحة الرشوة والفساد.



## إجراءات الخصوصية وأمن المعلومات في شركات الهلال للمشاريع

### جاما للطيران

قامت جاما للطيران بوضع مبادئ وسياسة لحماية البيانات يتم عرضها في الدليل الخاص بالشركة. وتوضح السياسة قواعد حماية البيانات والشروط القانونية الواجب استيفاؤها فيما يتعلق بالحصول على البيانات الشخصية ومناولتها ومعالجتها وتخزينها ونقلها وإتلافها. ويتولى مدير الالتزام بحماية البيانات لدى جاما للطيران مسؤولية ضمان الالتزام بهذه السياسة. كما تنص عقود التوظيف لدى جاما للطيران على أن المعلومات والبيانات الشخصية التي يتم تقديمها أثناء عملية التوظيف ستظل سرية.

### كلينيكال باثولوجي سيرفيسز (سي بي إس)

من منطلق كونها مختبر باثولوجي، تتعامل شركة سي بي إس مع المعلومات والبيانات السرية لعملائها بصفة يومية. ومن أجل ضمان التزام كافة موظفيها بأعلى معايير خصوصية العملاء وحماية بياناتهم، قامت سي بي إس بتنفيذ سياسة شاملة لإدارة البيانات بالإضافة إلى نظم أمن تقنية المعلومات.

إن حصول سي بي إس على اعتماد المملكة المتحدة يضمن قدرة الأفراد في منطقة الشرق الأوسط وشمال



أفريقيا على الحصول على خدمات فحوصات مخبرية مساوية لأفضل الخدمات في العالم. فعندما يتم إرسال عينات للاختبار، يحتاج المريض للتأكد من أمرين هامين وهما؛ أولاً مراعاة الخصوصية والسرية التامة والصارمة لاختباراتهم، وثانياً أن النتائج تكون دقيقة ١٠٠٪.

د. بيتر كروز، الرئيس التنفيذي،

كلينيكال باثولوجي سيرفيسز

كما نسعى بصفة مستمرة وراء تجنب أية مخاطر متعلقة بغسيل الأموال أو تعارض المصالح أو الرشوة والفساد والحد منها لأقصى درجة.

وسوف نعمل في المستقبل على إقامة دورات تدريبية حول مكافحة الرشوة على مستوى الشركة لكافة موظفيها كما سنعمل مع شركات المجموعة على نشر وتعزيز هذه الممارسة.

## سياسات مكافحة الرشوة والفساد في شركات

### الهلال للمشاريع

### غلفتينر

قامت مجموعة غلفتينر بوضع سياسة لمكافحة الفساد والتي تسري على مجموعة غلفتينر والشركات التابعة لها ومديريها وموظفيها ومستشاريها ووكلائها وكافة شركائها في جميع تعاملاتهم. تشمل السياسة مبدأ عدم التسامح تجاه أعمال الفساد بكافة صورها، وتضمن الالتزام بمجموعة من القوانين المحلية والدولية من بينها اتفاقية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لمكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في معاملات الأعمال الدولية، وإرشادات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية للشركات متعددة الجنسيات، وكذلك مبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. تتولى الإدارة القانونية إجراء تحقيقات في أي انتهاك محتمل لهذه السياسة وعلى ضوءه يتم اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة.

### جاما للطيران

تتولى لجنة التدقيق لدى جاما للطيران مسؤولية مراجعة سجل المخاطر الخاص بالشركة بما في ذلك أية تأثيرات بيئية واجتماعية محتملة. كما تولي جاما للطيران أهمية كبيرة لموضوع مكافحة الفساد وتعمل وفقاً لقانون مكافحة الرشوة في المملكة المتحدة لعام ٢٠١٠.

## الخصوصية وأمن المعلومات

تنقسم قضية الخصوصية إلى شقين؛ الأول متعلق بخصوصية موظفيها وسرية معلوماتهم الشخصية، أما الشق الثاني فيتعلق بعملائنا وحماية بياناتهم الشخصية.

## الامتثال

نسعى دائماً لتجاوز مجرد الامتثال للأنظمة والقوانين المحلية والدولية، حيث نعمل على وضع السياسات الخاصة بنا وفقاً للمعايير المعترف بها.

### الامتثال في شركات الهلال للمشاريع

#### جاما للطيران

تصدر جاما للطيران تقارير حول الانبعاثات طبقاً لتوقعات خطة الاتحاد الأوروبي لتجارة الانبعاثات. كما حصلت عملياتها في المملكة المتحدة على اعتماد أيزو ٩٠٠١ وتقوم حالياً بإجراء تحليل الفجوة لتحديد متطلبات اعتماد أيزو ١٤٠٠١ و كيو إس إتش إيه إس ١٨٠٠١ كما تقوم جاما حالياً بتطوير الأهداف ومؤشرات الأداء الرئيسية التفصيلية بما فيها مؤشرات الأداء الرئيسية في مجال الامتثال.

#### سي بي إس

توضح سياسة الجودة الخاصة بشركة (سي بي إس) مدى حرصها القوي على الامتثال الدائم لنظم ومعايير اعتماد الباثولوجيا الإكلينيكية من المملكة المتحدة، كما تشمل قائمة أعمال بما فيها الامتثال لكافة التشريعات البيئية ذات الصلة.

#### غلفتينر

تدرك غلفتينر مدى أهمية الأنظمة والقوانين الاجتماعية والبيئية التي قد تؤثر على العمليات، وكذلك أعدت سجلاً قانونياً لكافة أنشطة الامتثال لهذه المتطلبات. تعمل غلفتينر في تسع دول مختلفة وتلتزم بكافة الأنظمة والقوانين المحلية ذات الصلة في كل من تلك الدول.

وتسعى غلفتينر جاهدة لضمان الالتزام بالمتطلبات الرقابية ولكنها لا تتواصل بصورة مباشرة مع أي جهة رقابية. على سبيل المثال، في إطار التزامها بالأنظمة البيئية، قامت غلفتينر بعقد شراكة مع شركة «بيئة» - وهي مؤسسة حكومية لحماية البيئة - من أجل التخلص من مخلفاتها الخطرة وغير الخطرة.

غلفتينر هي شركة حاصلة على اعتماد نظام الإدارة المتكاملة من الهيئة النرويجية ديت نورسك فيريتاس. كما أنها حاصلة على اعتماد أيزو ٢٠٠٨:٩٠٠١ و كيو إس إتش إيه إس ١٨٠٠١:٢٠٠٧ وأيزو ٢٠٠٤:١٤٠٠١ منذ عام ٢٠١٠.

### السياسة العامة والشراكات والعضويات

بوصفها عضو مؤسس في مبادرة بيرل، وهي مؤسسة مستقلة غير ربحية تنتمي للقطاع الخاص تأسست بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات، تسعى الهلال للمشاريع وراء تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة وأفضل ممارسات الأعمال في منطقة الخليج. ومن خلال العمل مع فريق إدارة المبادرة، تلعب الهلال للمشاريع دوراً هاماً في تعزيز مشاركة القطاع الخاص وأصحاب المصلحة في دول مجلس التعاون الخليجي من أجل تبني ونشر مبادئ ممارسات الأعمال المسؤولة.



معالي الشيخ نهيان بن مبارك آل نهيان وبصحبته مجلس محافظي مبادرة بيرل خلال الاجتماع الافتتاحي لمجلس الإدارة في الجامعة الأمريكية في الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

## أنشطة السياسة العامة والشراكات والعضويات في شركات الهلال للمشاريع



### جاما للطيران

لعبت جاما للطيران دوراً هاماً في الاستجواب العام في المملكة المتحدة والمتعلق بزيادة حركة الطائرات المسموح بها سنوياً في مطار فرانكفورت. كما تشارك جاما في عضوية الجمعية البريطانية لطيران رجال الأعمال والطيران العام، والجمعية الأوروبية لطيران رجال الأعمال، والجمعية الوطنية لطيران رجال الأعمال، وجمعية الشرق الأوسط لطيران رجال الأعمال. كما تلعب جاما للطيران دوراً فاعلاً في كافة تلك الجمعيات وتدعم قرارات الحكومات في المجالات ذات الصلة فضلاً عن مشاركتها في وضع واقتراح السياسة العامة ومبادرات هذه الصناعة.

### غلفتينر

تدير غلفتينر المنشآت الخاصة بهيئات الموانئ وبالتالي تظل الشركة على علاقة وثيقة بالحكومة المحلية من أجل مواجهة القضايا المتعلقة بمحطات الحاويات والجمارك والأمن. وأينما أمكن، تقدم غلفتينر الدعم والمشورة حول تشكيل ووضع السياسة داخل بيئة الموانئ. وتشارك مومنتوم لوجيستيكس، الشركة التابعة لغلفتينر، في عضوية الجمعية الوطنية للشحن والإمداد في الإمارات العربية المتحدة كما يشارك ممثلوها في الاجتماعات الدورية والمنتديات للمساعدة في تفعيل السياسات والتشريعات من أجل تحسين قضايا الصحة والسلامة في هذه الصناعة.

# بصمتنا الاقتصادية



خلال الأعوام الأخيرة، أعادت العديد من المؤسسات التفكير في طريقة ممارستها للأعمال بغرض إيجاد فرص نمو جديدة والحفاظ على الأعمال على المدى البعيد. وقد كشف التاريخ أن الشركات التي تمتاز بالابتكار وتوقع التغيرات وتعديل نماذج أعمالها هي الشركات التي يرجح نجاحها وازدهارها على المدى البعيد.



## الأداء المالي

الهلال للمشاريع - إجمالي رواتب الموظفين (مليون دولار أمريكي)

نمو بنسبة ٦٢٪



بوصفها شركة تعتمد على الشراكات، تلتزم الهلال للمشاريع بعقد شراكات على الصعيدين المحلي والدولي أساسها الشفافية والمساءلة والثقة المتبادلة. نتيجة لذلك، شهدنا خلال عام ٢٠١٣ نمواً ثابتاً في أصولنا وإيراداتنا ومشاريعنا وسوف نواصل البحث عن مشاريع وأعمال مستدامة وقابلة للتوسع والاستثمار فيها.



توشار سينغفي، نائب الرئيس  
للتطوير المؤسسي والاستثمارات

في عام ٢٠١٣، تمكنا من تنمية معرفتنا وخبرتنا في نطاق واسع من القطاعات الاقتصادية. كما تمكنا من توسيع نطاق تركيزنا ليشمل فرص خارج منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب آسيا (ميناسا) بما يتناسب مع طموحاتنا العالمية. وقد استمرت أصولنا الإجمالية في الزيادة بنسبة صحية بلغت ٤٧٪ كما زادت إيراداتنا بنسبة ٨٧٪ على مدار العام الماضي. وتتمثل مكاسبنا في مزيج من النمو العضوي لأعمالنا من خلال زيادة الإيرادات التشغيلية والقيمة بالنسبة لحملة الأسهم، والنمو غير العضوي من خلال الاستثمارات الاستراتيجية ومشاريع الاستحواذ المشتركة. وقد أسفر هذا النمو أيضاً عن زيادة في فرص التوظيف وزيادة إجمالي الأجور والرواتب المدفوعة.

في عام ٢٠١٣ ومع تحسن الصورة الاقتصادية، تمكنا في الهلال للمشاريع من تخصيص مواردنا من أجل الاستثمار بصورة استراتيجية في مجموعة شركاتنا وتوسيع بصمتها الجغرافية ودعمها على طريق تحقيق المزيد من التطور.

## حضورنا في السوق

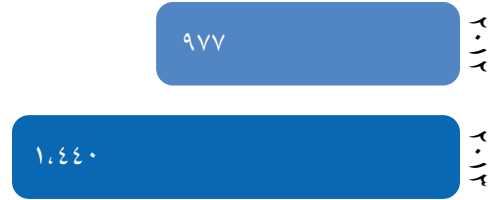
### غلفتينر



تمكنت شركتنا غلفتينر، شركة إدارة الموانئ والخدمات اللوجستية، من تحقيق نمو ثابت على مدار العقد الماضي. وفي ديسمبر ٢٠١٣، كشفت غلفتينر عن رؤيتها وهويتها الجديدة كواحدة من مشغلي محطات الحاويات الأكثر تطلعاً على مستوى العالم. وقد أعلنت الشركة عن خططها للتوسع بحلول عام ٢٠٢٠ من خلال التوسع في أسواق أكثر نضجاً على مستوى العالم وتوسيع محفظتها لتشمل ٣٥ محطة حاويات في خمس قارات.

الهلال للمشاريع - إجمالي الأصول (مليون دولار أمريكي)

نمو بنسبة ٤٧٪



الهلال للمشاريع - الإيرادات (مليون دولار أمريكي)

نمو بنسبة ٨٧٪

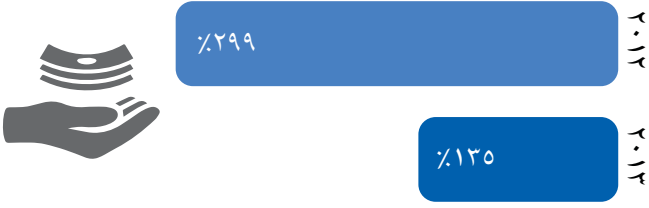


الهلال للمشاريع - المشاريع والاستثمارات المنفذة (مليون دولار أمريكي)

نمو بنسبة ١٨٦٪



نمو المدفوعات الحكومية (%)



نفخر بما حققته غلفتينر من نمو ثابت في حجم الحاويات النمطية بنسبة ٢٤٪ مقارنة بالعامين الماضيين بما يصل إلى ٤,٧٦ مليون حاوية نمطية.

وقد توسعت غلفتينر لتشمل عمليات في تسع دول كما تعتبر أكبر شركة خاصة مستقلة لإدارة وتشغيل الموانئ في العالم من حيث الإنتاجية. وقد ارتفعت مدفوعاتها للحكومات المحلية في الدول التي نعمل بها بصورة ملحوظة خلال العامين ٢٠١٢ و ٢٠١٣.

#### أوروك

شهدت أوروك زيادة أرباحها لثلاثة أضعاف خلال عام ٢٠١٣ واستكملت المرحلة الأولى في محطة كهرباء المنصورية الغازية بقدرة ١,٤٦٠ ميغاوات في محافظة ديالى في العراق والتي بلغت قيمتها ٥٤٠ مليون دولار أمريكي.

تقدم قاعدة حملة الأسهم للشركة مدخلاً فريداً لشبكة دولية من مقدمي الخدمات وقاعدة أصول متنوعة تعمل على تسهيل عملياتها في العراق.

أوروك - قيمة عقود الهندسة والمشتريات والإنشاءات المنفذة (مليون دولار أمريكي)



أوروك - القدرة التراكمية لتوليد الطاقة الكهربائية (ميغاوات)



تواصل أوروك بذل جهدها لتشييد البنية التحتية في العراق. وقد شهدت مشاريعها زيادة من ٨٥ مليون دولار أمريكي عام ٢٠١٢ إلى ٤٥٩ مليون دولار أمريكي عام ٢٠١٣.

تدير غلفتينر اليوم عدد من محطات الحاويات في الشرق الأوسط أكثر من أي شركة أخرى لتشغيل الموانئ. وقد تحقق ذلك من خلال الاستثمارات طويلة الأجل في كافة محطات الموانئ، الأمر الذي ساعد



على بناء البنية التحتية اللازمة وتعزيز مستويات الإنتاجية وتنمية المستويات التجارية في الدول التي نعمل بها. وتستهدف غلفتينر تحقيق نمو قوي خلال الأعوام السبعة المقبلة كما تهدف إلى تنمية محفظتها العالمية بحيث تضم ٣٥ محطة حاويات في خمس قارات.

بيتر ريتشاردن

العضو المنتدب، مجموعة غلفتينر



في عام ٢٠١٣، استحوذت غلفتينر على ٥١٪ من أسهم شركة الخليج للشحن والتفريغ بحيث تتولى إدارة محطة الحاويات الشمالية في ميناء جدة وميناء الجبيل الصناعي وميناء الجبيل التجاري في المملكة العربية السعودية. نتيجة لهذا الاستحواذ أصبحت غلفتينر أكبر شركة خاصة لتشغيل الموانئ في الشرق الأوسط حيث تشغل أكبر عدد من محطات الحاويات كما أنها شركة تشغيل الموانئ الوحيدة في المنطقة التي تقدم لخطوط الشحن مداخل إلى منطقة الشرق الأوسط بأكملها من خلال البحر الأبيض المتوسط، والبحر الأحمر، وخليج عمان، والخليج العربي.

أما في البرازيل، فقد استثمرت غلفتينر في إجراء المزيد من التطوير لميناء رسييف من خلال تركيب معدات جديدة للمساعدة في تسريع وتيرة مناولة الشحنات العامة وشحنات الحاويات. يتمتع الميناء بموقع جغرافي متميز والذي يجعله مدخلاً هاماً لكبرى أسواق المستهلكين كما يجعله مركزاً مثالياً للأعمال.

غلفتينر - مليون حاوية نمطية



نمو بنسبة ٢٤٪



## استثمارات الأسهم الخاصة

حققت استثماراتنا في شركات الأسهم الخاصة أيضاً نجاحات وإنجازات ضخمة. فقد تمكنت مجموعة أبراج من إنجاز ١٥ عملية تخارج والتي مكنتها من تحقيق ما يقرب من ٧٠٠ مليون دولار أمريكي لمستثمريها و١,٧ مليار دولار أمريكي من الشركات التي تستثمر بها والتي يبلغ عددها ٣٠ شركة منذ بداية عام ٢٠١٢. كما تمكنت شركة جروثجيت كابييتال من زيادة الأصول الخاضعة لرقابتها بنسبة ١٥٪ كما قامت بأول عملية تخارج من استثماراتها في السعودية في عام ٢٠١٣. أما بالنسبة لشركة تي في إم كابييتال هيلثكير بارترز فقد تمكنت من توسيع قاعدة الشركات المدرجة في محافظتها كما عملت على تطوير وضعها بما يمكنها من اختراق الأسواق العالمية. في حين استقبل صندوق سراج الفلسطيني استثمارين جديدين ضمن محافظته الاستثمارية.

على مستوى الهلال للمشاريع، وضعنا سياسة تشتمل على مبادئنا البيئية والاجتماعية والحوكمة والتي تمكننا من مراعاة القضايا البيئية والاجتماعية والحوكمة خلال عملياتنا الاستثمارية. وترتكز سياستنا على النقاط الأساسية التالية:

- ضمان ترسيخ الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة في عمليات تقييم الاستثمار واتخاذ القرار وممارسات الملكية وأنشطة إعداد التقارير المستمرة
  - إلقاء نظرة شاملة ومتوازنة على الاعتبارات والمخاطر البيئية والاجتماعية والحوكمة الواسعة (على النقيض من تبني توجهات إيجابية أو سلبية معينة)
- يعرض منهجنا البيئي والاجتماعي والحوكمي المتكامل مدى التزامنا بالاستثمار المسؤول كعنصر أساسي لتقييم المخاطر وزيادة العوائد إلى أقصى درجة في المستقبل.

تشير الدراسات العالمية إلى أن الاستثمار في توليد الطاقة الكهربائية قد يكون له تأثير على عملاتها بثلاث طرق مختلفة ولكنها مترابطة:

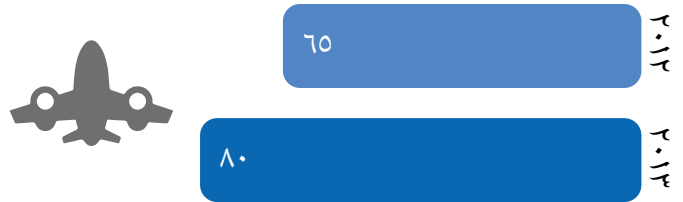
- على صعيد الاقتصاد الكلي، يرتبط استهلاك الكهرباء إحصائياً بالنمو الاقتصادي نتيجة لتأثير جانب العرض على الإنتاجية الصناعية والتنوع.
- يعمل إمداد الطاقة الموثوق على تجنب نطاق من تكاليف الأعمال كما يشجع على تأسيس المزيد من الأعمال لا سيما المشاريع الصغيرة والمتوسطة.
- إن إمداد الطاقة الرخيصة يضع الصناعات المعتمدة على الطاقة على درجة تنافسية من ناحية التكلفة، وذلك على الصعيد المحلي ولاسيما في أسواق التصدير العالمية.

إن القدرة الكهربائية المتزايدة من ٤١٨ ميغاوات في ٢٠١٢ إلى ١,١٤٢ ميغاوات في ٢٠١٣ أدت إلى تعزيز وتقوية الاقتصاد العراقي من خلال توفير أصول بنية تحتية قوية تساعد على تحقيق النمو والرخاء، حيث أنه مقابل كل ١ ميغاوات من الزيادة في توليد الطاقة من المتوقع أن يزيد إجمالي الناتج المحلي بقيمة تبلغ حوالي ١,٢٠٠ دولار أمريكي.

## جاما للطيران

في عام ٢٠١٣ كشفت جاما للطيران عن هويتها الجديدة والتي تعكس تطورها من شركة إقليمية إلى واحدة من أكبر شركات الطيران على مستوى العالم مع توسعها في أسواق جديدة والنمو الذي حققته في عدد طائرات الأسطول الذي تديره. ومن أجل خدمة عدد أكبر من كبار الشخصيات والعملاء من رجال الأعمال، استثمرت جاما للطيران ٦,٥ مليون دولار أمريكي في إنشاء حظيرة للصيانة على مساحة ٢,٥٠٠ متر مربع ومنشأة لمناولة الطائرات التنفيذية في غلاسكو، إسكتلندا في عام ٢٠١٣.

جاما - عدد الطائرات تحت التشغيل



في الإمارات العربية المتحدة، ومن أجل مواكبة النمو في عدد حركات طيران رجال الأعمال، استثمرت جاما للطيران في منشأة جديدة لكبار الشخصيات في مطار الشارقة الدولي والمتوقع افتتاحها في عام ٢٠١٤.



## قوة موظفينا



تتمثل المؤسسات في مجموعة من الأشخاص قبل أي شيء آخر. ويوصفنا إحدى المؤسسات فإننا نهدف إلى تحقيق قيمة في المجتمع من خلال توفير فرص العمل والتي ترجع في المقابل بقيمة اقتصادية على شركاتنا ومجتمعنا. فهي علاقة متبادلة يعتمد كل من طرفيها على الآخر بحيث تتماشى مصالحنا مع مصالح موظفينا. يعمل وراء اسمنا وعلامتنا التجارية مجموعة من الأفراد يمتازون بالتفاني والإخلاص من أجل تحقيق أهدافنا المشتركة.



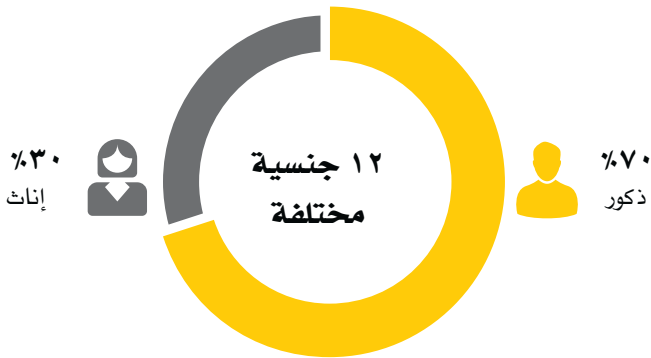


## التنوع وتكافؤ الفرص

يشمل دليل الموظفين إشارة صريحة لمدى التزامنا بالتنوع وتكافؤ الفرص. إننا نفخر بتنوع موظفينا، حيث ينتمي موظفونا في المقر الرئيسي فقط إلى ١٢ جنسية. ويعد تنوع القوة العاملة في شركائنا أيضا مصدرا للفخر. كما أننا نلتزم بتوفير فرص عمل متكافئة لكافة الموظفين بغض النظر عن العرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو العمر أو الجنسية أو الإعاقة. فتحن نسعى لتوفير بيئة عمل خالية من التحرش والتمييز غير المشروع. لذلك، نحرص على مراجعة عمليات وسياسات وأنظمة التوظيف بصفة دورية لضمان معاملة كافة الموظفين بصورة عادلة. كما نمنع التحرش بالموظفين بناء على الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو العمر أو الجنسية أو الإعاقة أو أي عامل آخر. إننا نحظر التحرش بالموظفين سواء في مكان العمل أو خارجه بما في ذلك الأنشطة الاجتماعية التي تنفذها أو ترعاها الهلال للمشاريع.

تلتزم شركائنا كذلك بنفس مبادئ التنوع وتكافؤ الفرص. أما بالنسبة لفلنتير وأوروك، فإن أغلبية الموظفين من الذكور نظرا لعدد من الأسباب العملية من بينها العمل في مناطق نائية مثل العراق والمملكة العربية السعودية، فضلا عن طبيعة الوظائف في قطاعات الهندسة والطاقة والتي عادة ما يسود تعيين الذكور بها ليس فقط على مستوى المنطقة ولكن على مستوى العالم. إن التزامنا بالتنوع يتجاوز مجرد المساواة بين الجنسين، حيث أننا نوفر فرص عمل متكافئة للعديد من الجنسيات في مقرنا الرئيسي وشركائنا. ونقدم فيما يلي عينة إحصائية للعاملين لدينا:

التنوع بين الجنسين في الهلال للمشاريع:



أطلقنا على هذا القسم اسم "قوة موظفينا" من منطلق وعينا بأن وجود شركتنا واستمرارها يعتمد بدرجة كبيرة على قوة موظفينا. إن الموظفين السعداء هم الموظفون الأكثر إنتاجاً. فعندما يتولد لدى الموظف شعور بالانتماء للمؤسسة، فسوف يبذل قصارى جهده من أجل تحقيق أهدافها التنظيمية. ومن خلال هذه الرحلة المستدامة سوف نعمل على تعقب مؤشرات الأداء الرئيسية من أجل تمكين الموظفين بصورة أكبر وتحسين ظروف العمل. ويعرض هذا القسم حقيقة أن التزامنا تجاه موظفينا بدأ مع تأسيس الشركة. ويعد تقرير الاستدامة منصة مثالية لتعريف أصحاب المصلحة لدينا بجهودنا في هذا المجال وما نطمح إلى تحقيقه في المستقبل.

نتواصل مع موظفينا بصفة يومية ونسعى بصورة فعالة لإشراكهم في أداء الهلال للمشاريع، كما نمكنهم من مشاركة توقعاتهم وآرائهم حول كيفية تحسين العمل لدينا. وسوف نتناول في هذا القسم ثقافة بيئة العمل لدينا والسياسات والإجراءات اللازمة لدعمها. تشمل سياساتنا على دليل الموظفين، وسياسة الإبلاغ عن المخالفات، وسياسة تطوير الموظفين، ودورة تطوير المواهب، وبرنامج "عوامل النجاح" لإدارة الأداء.



يوم بناء الفريق

إن الوثيقة الأساسية التي تربط كافة تلك السياسات مع بعضها البعض هي دليل الموظفين، وهو عبارة عن إطار عمل لتوجيه سلوكياتنا وتشكيل العلاقة بين من يعملون لدينا ومن يعملون معنا. يعرض الدليل قيماً ومدونة قواعد السلوك لكافة موظفينا كما يحدد سياساتنا العامة والإجراءات والمزايا الخاصة بالقوة العاملة لدينا بأكملها. يحدد دليل الموظفين كذلك عدد من السياسات مثل سياسة الباب المفتوح والتي تشجع الموظفين على تبني ثقافة الشفافية من خلال توفير قنوات اتصال معينة لكافة الموظفين لمشاركة أفكارهم وآرائهم.

التنوع العرقي في أوروك:

١,٣٧٥

إجمالي عدد الموظفين



١٥

جنسية



دوري الفوسبول في مكاتب الهلال للمشاريع

### الالتزامات التي تنص عليها السياسة في جاما للطيران

يتناول دليل الموارد البشرية لدى جاما للطيران بصورة خاصة تكافؤ الفرص والتوظيف وعدم التحرش حيث لا ينص فقط على أنه فعل غير مقبول بل وغير قانوني.

"لا تميز الشركة بين العاملين لديها بناء على الجنس أو التوجه الجنسي أو الحالة المدنية أو الاجتماعية أو العرق أو اللون أو الجنسية أو الأصول العرقية أو المعتقدات الدينية أو الإعاقة أو العمر أو الحمل أو الأمومة" مقتطف من دليل الموارد البشرية.

### برنامج امتياز

نقدم برنامج امتياز لموظفينا والموجه بصورة خاصة نحو دعم أهداف العمل متوسطة وبعيدة المدى الخاصة بالشركة من خلال تقديم برامج التطوير المستدام للموظفين فيما يتعلق بالمجالات الحالية والمتوقعة والتي قد يتوسع دور الموظفين بها داخل الشركة.

### المساواة بين الجنسين في سي بي إس

على الرغم من عدم وجود سياسة رسمية لدى سي بي إس خاصة بتنوع الموظفين، إلا أنها توظف عدد إناث (٦٠٪) أكثر من الذكور (٤٠٪). كما لدى سي بي إس موظفين من ٨ دول في أربع قارات مختلفة. الأمر الذي يدل على التزام سي بي إس بتقديم فرص عمل متساوية بناء على الكفاءة والجدارة فقط.



موظفونا أثناء يوم بناء الفريق



٦,٠٣٨  
موظف لدى الهلال للمشاريع والشركات  
التابعة لها

تولي شركتنا اهتماما كبيرا بموظفيها، وهو الأمر الذي أثبتته في العديد من المواقف والمناسبات. وقد ساعدني ذلك على أن أراعي مصلحة الشركة، وقد نبغ هذا من شعوري بالانتماء الذي يمنحني أيضا شعورا غامرا بالولاء والإخلاص.



غادة عبد القادر

محلل مالي أول - التطوير المؤسسي والاستثمارات

## التوظيف والرفاهية

نولي أهمية كبيرة لرفاهية موظفينا حيث أنها تعد العامل المحفز وراء كافة أنشطتنا. فنحن نحرص دائما على أن نقدم لموظفينا المزايا التي يتوقعونها من مؤسسة عالمية رائدة بما في ذلك:

- قروض منزلية بدون فوائد للموظفين لتغطية مقدمات المنازل لدى انتقالهم
- بدل انتقالات
- تذاكر سفر
- مكان إقامة مؤقتة عند الانتقال
- شحن الأمثلة الشخصية

### بدل تعليم

- مكافآت بناء على الأداء
- مستحقات سنوية للإجازة/ السفر للموظفين وعائلاتهم
- بدل إجازة سنوية

نقدم لجميع موظفينا (بدءاً من صغار الموظفين وصولاً إلى المناصب العليا) بدل تعليم يغطي الرسوم الدراسية لأبنائهم.

### مزايا الخدمة الطويلة ورفاهية الموظفين

- بدل إجازة مرضية
- بدل إجازة وضع أو إجازة أبوة
- إجازة حداد
- إجازة للحج

يحظى الموظفون أصحاب الخدمة الطويلة التي لا تقل عن ٢٠ عاماً لدى الشركة الحصول على دعم مالي لتعليم أبنائهم الجامعي. على سبيل المثال، تمكن أحد صغار الموظفين لدينا من إلحاق أبنائه ببرنامج تعليم على درجة عالية من الجودة، ونتيجة لذلك تمكن الأبناء من الوصول إلى مراكز مرموقة ومساعدة ذويهم وباقي أفراد أسرتهم.

كما نوفر للموظفين أصحاب الخدمة الطويلة عند التقاعد تأمين صحي دولي طوال حياتهم.

### تأمين صحي للموظفين وعائلاتهم

- تأمين ضد الحوادث الشخصية
- يحق للموظفين الحصول على إجازة دراسية لمدة ١٥ يوماً، لتشجيع الموظفين على بدء خطط التطوير الشخصي الخاصة بهم.

كما نقدم نفس التأمين الصحي الشامل لجميع موظفينا من صغار الموظفين إلى المناصب العليا.

## التدريب

ونعمل حالياً على وضع نظام تطوير يستند إلى الكفاءة يطلق عليه اسم (منهج المجموعات الوظيفية المستند إلى الكفاءة). سوف يعمل هذا المشروع على تحديد وإضافة كفاءات فنية لكل بيان وظيفي. وقد اتخذنا خطوات نحو تحقيق هذا الهدف بما في ذلك عقد اجتماعات مع فريق الموارد البشرية. وقد اتفق كافة أعضاء مجلس الإدارة والمديرين على الكفاءات الخاصة بكل وظيفة ووضع خطة تطوير تعمل على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية. ونهدف إلى إنجاز هذا المشروع بحلول شهر ديسمبر ٢٠١٤.



أحد أنشطة بناء الفريق

وقد شرعنا هذا العام في اتباع عملية جديدة يطلق عليها "دورة الهلال لتطوير المهارات". وتهدف هذه العملية إلى تقديم أنشطة التنمية للموظفين والقادة بصفة ربع سنوية. ونتبع في ذلك أسلوباً شمولياً من أجل تطوير موظفينا، ليس لأنه يحقق فائدة للأعمال فحسب بل لما له من أثر إيجابي على تحقيق رضا الموظفين والذي بدوره يؤثر إيجاباً على أدائهم. ومع مواصلة العمل على تعزيز هذه العلاقة المتبادلة مع موظفينا، سوف نقترب قريباً برنامج "الهلال للصحة" والذي سيكمل أهدافنا التي تركز على تطوير المهارات والمعرفة.

يعد تطوير مهارات موظفينا إحدى الأولويات الأساسية لدى الهلال للمشاريع. فمن خلال البرنامج المتطور والمستند إلى الكفاءة "عوامل النجاح"، يمكننا تقييم أية ثغرات وتقديم الدورات التدريبية الملائمة لمتطلبات أعمالنا واحتياجات موظفينا.

رينيه هانسن، رئيس الموارد البشرية والتطوير التنظيمي

يتمثل هدفنا في الوصول إلى متوسط ٤٠ ساعة من التدريب لكل موظف سنوياً. وحتى وقت قريب، كانت عملية تتبع هذه البيانات لا تتم بصورة محكمة، ولكن قسم تقنية المعلومات تمكن من بناء نظام لتسجيل التدريب يطلق عليه "نظام تسجيل التدريب الإلكتروني"، والذي يسمح لنا بتعقب مؤشر الأداء الرئيسي الهام الذي نحن بصدد الحديث عنه. إننا نهدف بصفة عامة إلى تقديم التدريب الملائم لكل وظيفة لضمان حصول موظفينا على المهارات التقنية التي تمكنهم من أداء مهامهم الوظيفية على النحو الأمثل. إضافة إلى ذلك، نقوم بإرسال موظفينا لحضور دورات تدريبية خارجية تساعد على صقل مهاراتهم وإضافة قيمة لعملياتنا. بالنسبة لدورات التدريب الخارجية فلدينا سياسة المؤتمرات والمنتديات التي تقدم لموظفينا إطار عمل محدد لاتخاذ القرارات الخاصة بحضور منتديات أو مؤتمرات ذات صلة بالعمل. ومن الآن فصاعداً، نخطط لتقييم احتياجات التدريب المتعلق بالاستدامة وكذلك تقييم فرص تنظيم محاضرات توعية بشأن الاستدامة لموظفينا.

أستمع كثيراً بهذه الدورات التدريبية حيث إنها تساعدني على تعلم أمور جديدة حول القيادة، فهي لا تقتصر على التدريب النظري ولكنها أيضاً تضمنت قدراً كبيراً من الأنشطة العملية ودراسات الحالة التي ستساعدني على تطبيق ما تعلمته على أرض الواقع.



بيتر تيسدال

رئيس مشاريع البنية التحتية ومشارك في دورة تدريبية تحت عنوان "الارتقاء إلى منصب القيادة"

## التطوير المهني

لدينا نظام قوي لإدارة الأداء يطلق عليه اسم "عوامل النجاح". وقد تم تطوير هذا النظام من قبل شركة ساب للبرمجيات SAP ويعد أحد أنظمة أداء العاملين والأداء التنظيمي الأكثر تقدماً على مستوى العالم. قد يتساءل الموظفون في بعض الأحيان عن كيفية ومدى إسهامهم في تحقيق الرسالة العامة للمؤسسة، أو قد يتساءل أحد المديرين حول مدى إسهام فريقه ليس فقط في تحقيق أهدافه بل في تحقيق الأهداف العليا للمؤسسة. وتساعد النظم التحليلية والتقارير التي يصدرها هذا النظام على مراجعة مجموعة مترابطة من الأهداف بدءاً من أعلى منصب في المؤسسة إلى موظف الاستقبال. ويعد هذا الترابط قوة كبيرة تقود مؤسستنا على طريق تحقيق أهدافها، كما يسمح لنا هذا النظام بمتابعة ذلك التقدم بصورة مستمرة وفورية.



## المساواة بين الجنسين في سي بي إس



تلتزم سي بي إس تجاه موظفيها وتدرك أن القوة العاملة المدربة جيداً والمؤهلة بصورة ملائمة هي الطريقة الوحيدة التي ستصل بها إلى تحقيق أهدافها. ويظهر التزام سي بي إس بهذا المفهوم من خلال سياسة التدريب والتطوير الخاصة بها. فضلاً عن ذلك، تستخدم سي بي إس مصفوفة إدارة الجودة والتي تحدد الأهداف والمنهجية ومؤشرات الأداء وأساليب القياس، ويتمثل أحد الأهداف الرئيسية لشركة سي بي إس في تدريب وتطوير العاملين. كما تعمل كافة الأهداف على دعم الحصول على نقاط التعليم الطبي المستمر (CME) والتطوير المهني المستمر (CPD) والتي تتشكل



العاملون الفنيون في مختبرات سي بي إس

من مجموعة من الأنشطة التعليمية التي من شأنها أن تساعد في تطوير والمحافظة على معرفة ومهارات وأداء الأطباء وفريق التمريض، بالإضافة إلى الطب التكميلي التقليدي والطب البديل (TCAM). تتم متابعة أداء الموظفين أيضاً من خلال نماذج تقييم الأداء والتي ترسل إلى المشرفين لإجراء التقييم الدوري.

## الممارسات المرتبطة بالعاملين

إننا نلتزم بقوانين العمل المعمول بها عند ممارستنا لأعمالنا، كما نقوم بتعيين المرشحين المؤهلين للوظيفة ذات الصلة. ونطمح إلى تنفيذ تقييم المخاطر من أجل تحقيق فهم أفضل للانتهاكات المحتملة لحقوق العاملين وحقوق الإنسان والتي قد تحدث في سلسلة التوريد الخاصة بنا.

## الصحة والسلامة

نلتزم بأن نوفر للجميع مكان عمل آمن وصحي يحفز على الإنتاج، مع الحرص بصورة دائمة على منع حدوث أية إصابات أو أمراض مرتبطة بالعمل. وقد تم إدراج هذا الالتزام بصورة واضحة في دليل الموظفين.

### السلامة تأتي على رأس أولويات جاما للطيران



تضمن حملتنا المبتكرة والمتكاملة "السلامة بالأرقام" قدرة جميع العاملين في جاما للطيران على الاستجابة للتحديات التي تواجهنا جميعا في هذه الصناعة وإظهار مدى التزامنا تجاه تعزيز ثقافة السلامة على وجه التحديد.



**هانا سميث، رئيس إدارة المخاطر والضمن، جاما للطيران**



أطلقت جاما للطيران حملة "السلامة بالأرقام" والتي تعكس التزام الشركة القوي بالاستثمار في تمكين موظفيها من توفير بيئة متماز بالسلامة والدعم لعمالها. وتسلط الحملة الضوء على عشرة من مجالات السلامة والمخاطر التشغيلية والبيئية، كما تشجع فريق جاما على مواصلة استكشاف فرص التحسين مع ضمان تحقيق السلامة والأمن وتقديم خدمة استثنائية، والتي تتركز جميعها في قلب ما تقوم به جاما من أعمال. لمزيد من التفاصيل يرجى زيارة الموقع:

<http://www.gamaaviation.com/safety/>

تم إدراج سياسة الصحة والسلامة التفصيلية في دليل الشركة. وتلتزم جاما أيضا بسياسات وأنظمة السلامة الخاصة بهيئة الطيران المدني الوطنية والموضوعة من قبل هيئات الطيران في كل دولة تعمل بها. وتعمل جاما حاليا على وضع مؤشرات الأداء الرئيسية لأعمالها ومن بينها مؤشرات السلامة والتي تلعب دورا رئيسيا في هذا الصدد. ومن بين مؤشرات الأداء الرئيسية التي تم وضعها ما يلي:

- الوقت الضائع (بالساعات) نتيجة للحوادث (بما فيها الحوادث التي تسفر عن ضحايا) لكل ١٠٠ ألف ساعة عمل.
- الوقت الضائع (بالساعات) نتيجة للحوادث التي لا تسفر عن ضحايا لكل ١٠٠ ألف ساعة عمل.
- عدد الضحايا لكل ١٠٠ ألف ساعة عمل.
- عدد حالات عدم الالتزام بالمعايير القانونية أو الداخلية في فحوصات السلامة.
- عدد الحوادث التي تم الإبلاغ عنها لكل ١٠٠ ألف ساعة عمل (بما في ذلك الحوادث التي تسفر عن ضحايا).
- عدد الحوادث التي لا تسفر عن ضحايا والتي تم الإبلاغ عنها لكل ١٠٠ ألف ساعة عمل.
- نسبة حضور اجتماعات إبداء رأي الموظفين.
- نسبة الإجراءات التصحيحية التي تمت خلال إطار زمني معين.

### السلامة في المختبر لدى سي بي إس



قامت سي بي إس بتطوير دليل وسياسة الصحة والسلامة والبيئة لموظفيها، كما يتعين على كافة زوار المختبر التوقيع على مستند يشمل قواعد الصحة والسلامة.

## التزامات السلامة في غلفتينر



فيما يتعلق بعملياتها في الإمارات العربية المتحدة، تلتزم غلفتينر بضمان وعي ومعرفة كافة الموظفين المقيمين والعاملين في منشأتها بمتطلبات الصحة والسلامة المنصوص عليها في الأنظمة والقوانين الاتحادية وتلك الخاصة بدائرة موانئ الشارقة. كما أن سياسة المسؤولية الاجتماعية المؤسسية الخاصة بغلفتينر تنص بوضوح على التزام الشركة بقواعد الصحة والسلامة والبيئة. لا تقوم غلفتينر بعقد جلسات التوعية بشأن الصحة والسلامة والبيئة بصورة مباشرة ولكنها تقدم الدعم لدائرة موانئ الشارقة فيما يتعلق بتلك الجلسات والمواد المتعلقة بها. كما تشارك أيضاً في بعض الجلسات المماثلة والتي تنظمها دائرة موانئ الشارقة.



غلفتينر: فريق الإرساء أثناء ربط السفينة في محطة حاويات خورفكان

## ٦ ملايين ساعة عمل آمنة لدى أوروك



بعد تسجيل ما يقرب من ٦ ملايين ساعة عمل دون وقوع أية حوادث كبيرة في مواقعها في الناجي والقدس والمنصورية، فضلاً عن وضع سياسات للصحة والسلامة والبيئة على مستوى عالمي مع إجراء عمليات موسعة لتدقيق رقابة الجودة في العراق، حصلت أوروك على اعتماد أيزو ٢٠٠٨ : ٩٠٠١.

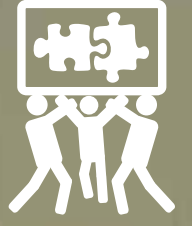
تتخذ قضية السلامة بعداً مختلفاً في العراق على وجه التحديد، حيث يجب توسعة نطاق الأدلة الإرشادية لممارسات السلامة المعتادة من خلال أخذ عوامل السلامة الداخلية والخارجية بعين الاعتبار. وتغطي فحوصات السلامة الموسعة التي تجريها أوروك كافة الجوانب داخل الموقع بما في ذلك ضمان التزام كافة المقاولين من الباطن بالأدلة الإرشادية:



أوروك: فريق إدارة أوروك في موقع المنصورية

- أنشطة سلامة الموقع
- أنشطة السلامة في حالات الطوارئ، وكشوفات البيانات والتعليمات
- الخدمة الطبية في الموقع
- إجراءات وإرشادات السلامة أثناء العمل
- إدارة إجراءات السلامة
- التوجيه
- التدريب المنتظم
- اجتماعات المراجعة المنتظمة
- الإجراءات التصحيحية
- الإبلاغ
- إجراءات التحقيق والإبلاغ عن الحوادث والإصابات والحوادث الوشيكة
- ترتيبات الرعاية
- تحليل مخاطر العمل
- تأهيل وتعيين العاملين
- تقييم أداء السلامة لدى المقاولين من الباطن.

# التأثيرات والمنافع بالنسبة للمجتمع المحلي



تشهد الأعمال حول العالم تبني مفهوم خلق قيمة مشتركة، الأمر الذي يعكس أنشطتها الهادفة إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والبيئية والاجتماعية في المجتمعات التي تعمل بها. ومن خلال هذا المنهج تسهم الشركات في تطوير الأقاليم المحلية مما يسفر في النهاية عن تعزيز التنافسية الاقتصادية المحلية.







٦,٠٣٨  
موظف لدى الهلال للمشاريع  
والشركات التابعة لها

٣٢٦ فرصة عمل في ٢٠١٣

نقوم حاليا بتنظيم جهود وإدارة الاستدامة ونطمح إلى وضع منهج رسمي واستراتيجي ونظامي لتعيين موظفين محليين خلال الأعوام المقبلة.



بدر جعفر ورون برودر مؤسس "التعليم من أجل التوظيف"

إننا نسهم بصورة فاعلة في التطوير الاجتماعي-الاقتصادي للدول التي نعمل بها من خلال توفير فرص العمل والتعامل مع الموردين المحليين، وتحسين البنية التحتية المحلية.

كما تعد المشتريات المحلية طريقة أخرى يمكننا من خلالها إضافة قيمة للمجتمعات التي نعمل بها. عادة ما نكون مقيدين باختيار موردين لنوع خاص من المعدات، والذي يتم تصنيعه خارج المناطق التي نعمل بها ولكننا نحاول أينما أمكن إعطاء الأولوية للمنتجات المحلية. وسوف نقوم في المستقبل بالعمل مع شركائنا نحو تطوير وترسيخ معايير بيئية واجتماعية معينة في إجراءاتنا الخاصة بتقييم الموردين.

لدينا برنامج موسع ومهيكل للتدريب في الإمارات العربية المتحدة، كما نلتزم بدرجة كبيرة بمواجهة قضية توظيف الشباب في المناطق التي نعمل بها. ومن منطلق إدراكنا للسرعة التي تتطور بها المنطقة والعدد الضخم من الوظائف الواجب إيجادها خلال العقد القادمين، قمنا في عام ٢٠١٢ بعقد شراكة مع مؤسسة التعليم من أجل التوظيف للمساعدة في زيادة فرص العمل والاستمرار في توفير شبكات التواصل وتقديم المشورة والدعم الاستراتيجي.

## تطوير البنية التحتية

غلفيتير - تدعم أعمال تطوير البنية التحتية في العراق



كان لغلفيتير منذ عام ٢٠٠٩ إسهامات ملحوظة في تطوير البنية التحتية لميناء أم قصر في العراق. ونظرا لكونها شركة على مستوى تناقسي عالمي ولديها خطة توسع استراتيجي قوية، قامت غلفيتير باستثمار ما يزيد على ١٥٠ مليون دولار أمريكي حتى تاريخه في العراق، كما تلتزم بأن توفر للدولة حلقات الربط المتعلقة بالموانئ والنقل والخدمات اللوجستية واللازمة للمساعدة في إعادة تطويرها. ساعد تطوير موانئ العراق على دخول البضائع والخدمات إلى الدولة بتكاليف أقل، الأمر الذي أدى إلى الحد من تكاليف البضائع وخفض معدلات التضخم. وقد أدت العمليات في



غلفيتير: محطة حاويات العراق

محطة حاويات العراق في ميناء أم قصر إلى زيادة سعة المناولة في الميناء بـ ٥٠٠ ألف حاوية نمطية. وفي عام ٢٠١٣، سجلت محطة حاويات العراق معدل نمو في الحجم بلغ ٢٤٥٪ أي ما يعادل ضعف الحجم في عام ٢٠١٢، وقد كان لذلك دورا رئيسيا في تعزيز التجارة في العراق.



شاركت الإدارة العليا لشركة أوروك في أهم مشاريع الطاقة في العراق خلال العقود الثلاثة الأخيرة بما في ذلك إنشاء وإعادة تأهيل محطة الكهرباء التي تم تطويرها في مواقع نائية بالتحديات. في عام ٢٠١٢، افتتحت أوروك محطة كهرباء التاجي - أول مشروع ذي وتيرة سريعة في العراق. وسوف تعمل محطة التاجي، والتي تعد الأولى في سلسلة من المبادرات التي تنفذها الحكومة من أجل تحسين البنية التحتية للمرافق في الدولة، على توفير الكهرباء لما يصل إلى ٥٠ ألف منزل.



محطة كهرباء التاجي

قادت شركة أوروك أيضاً أعمال توسعة محطة القدس كما عملت في ائتلاف مع شركة ألتوم من أجل بناء محطة كهرباء المنصورية الغازية بقدرة ٧٢٤ ميغاوات في محافظة ديالى شمال شرق بغداد. وسوف تزيد محطة المنصورية من قدرة شبكة توليد الكهرباء في العراق، من خلال توفير الكهرباء لمحافظة ديالى وجزء من بغداد يقع على بعد ٨٠ كم من المحطة. وتفخر

لقد أخذنا على عاتقنا، كجزء من رسالتنا، المساعدة في إعادة إعمار العراق بالاعتماد على الابتكار والاستثمارات الضخمة في الأفراد والبنية التحتية.



د. جعفر ضياء جعفر، الرئيس التنفيذي، أوروك

شركة أوروك بالمشاركة في إعادة بناء البنية التحتية للطاقة في العراق من خلال هذه المحطة الجديدة التي سوف تدعم الدولة في توفير إمدادات طاقة آمنة للمستقبل. سوف تعمل المحطة الجديدة أيضاً على زيادة مرونة وموثوقية الشبكة بالإضافة إلى أنها ساعدت على إيجاد ١,٢٠٠ فرصة عمل.

## التوظيف المحلي

### غلفتيير - عقد شراكات مع الجامعات المحلية



في الإمارات العربية المتحدة، لعبت غلفتيير دوراً فاعلاً في بناء علاقات مع الجامعات المحلية بحيث تستهدف الخريجين من المواطنين. وفي إمارة الشارقة، عملت غلفتيير مع شركة "تطوير" من أجل تحسين قدرات القيادة، وهي الآن في مرحلة المناقشة من أجل تسهيل مشاركة المرشحين الذين تم اختيارهم من خلال عملية اختيار صارمة في مشاريع غلفتيير. وفي العراق، شاركت غلفتيير مع مجموعات من المجتمع المحلي للبحث عن سبل لإيجاد فرص عمل للمواطنين.

### جاما للطيران – إيجاد فرص عمل محلية



في عام ٢٠١٣، ومع بناء حظيرة الطائرات ومنشأة الصيانة الجديدة الخاصة بشركة جاما الهندسية والتي تم افتتاحها في مطار غلاسكو، ساهمت الشركة في إيجاد فرص العمل في المنطقة. وإلى جانب هذه المنشأة، تم أيضاً تطوير الجزء الخاص بالركاب في قاعدة التشغيل الثابتة مما أدى إلى إيجاد المزيد من فرص العمل.

أدت الشراكة الجديدة بين جاما إنك وشركة "ويلز أب" إلى طرح فرص عمل محلية – أكثر من ٣٥ طيار ووظائف في فريق الدعم خلال عام ٢٠١٣، ومن المتوقع توفير أكثر من ١٠٠ وظيفة خلال عام ٢٠١٤.

تشارك جاما أيضاً بصورة فاعلة مع كليات محلية من أجل توفير كل من فرص العمل والتدريب، إلى جانب برامج الخبرة للكليات المحلية التي تركز على الهندسة وعمليات تشغيل رحلات الطيران والمهن المكتبية. وتهدف جاما إلى التعيين في هذه المناصب من خلال التوظيف المحلي.

### ممارسات التوريد والمشتريات المحلية

#### سياسة غلفتينر للموردين



عادة ما تكون غلفتينر مقيدة باختيار الموردين لبعض المعدات المتخصصة التي يتم تصنيعها خارج المنطقة، بيد أنها تحاول أينما أمكن إعطاء الأولوية والأفضلية للموردين والمقاولين المحليين. في العراق، تم إنجاز ٨٥٪ من الأعمال المدنية من قبل مقاولين محليين في عام ٢٠١٢، وقد ارتفعت تلك النسبة إلى ١٠٠٪ في عام ٢٠١٣.

# الرعاية البيئية



تبدأ الرعاية البيئية بفهم كيف تؤثر توجهات التطور العالمي، مثل استنزاف الموارد الطبيعية وتلوث الهواء والمياه وفقدان التنوع الحيوي وزيادة انبعاثات غاز الدفيئة، على البيئة وعمليات الأعمال على المدى البعيد. وعلى صعيد عالمي، تسعى الشركات وراء ابتكار طرق جديدة لممارسة أعمالها مع الحفاظ على الموارد بفعالية أكبر. وفي هذا القسم سوف نعرض بيانات حول الأداء البيئي الحالي في شركات مجموعتنا ونضع خط الأساس لتحديد أهداف التحسين.



تدوير المخلفات الناجمة عن أنشطتها اليومية. وكذلك تقوم جاما للطيران بمراقبة الانبعاثات الكربونية الصادرة عن رحلاتها الجوية من أجل الحفاظ على مطابقتها لخطة الاتحاد الأوروبي لتجارة الانبعاثات. كما تتناول الأقسام الفرعية أدناه هذه المبادرات وغيرها بمزيد من التفصيل.

وضعت شركة سي بي إس أهداف طموحة للحد من استهلاك الطاقة بما يصل إلى ٢٠٪ بحلول نهاية عام ٢٠١٥.

## الطاقة والمياه

قمنا بتنفيذ الإجراءات التالية للحد من استهلاكنا للطاقة:

- وضع شريط عاكس للشمس على كافة نوافذ المقر الرئيسي. يعكس هذا الشريط المقاوم للحرارة ما يقرب من ٧٤٪ من إجمالي الطاقة الشمسية الموجهة تجاه المبنى وبالتالي يحافظ على حرارة المبنى بصورة أكثر فعالية.
- إعادة ضبط المنظمات الحرارية في المبنى على درجة حرارة ٢٧ درجة بعد ساعات العمل.
- يتم إطفاء كافة مصابيح الإضاءة بعد ساعات العمل الرسمية ويتم التحكم في المنطقة المشتركة من خلال أجهزة استشعار.

تعد ندرة الموارد وتلوث الهواء والمياه وفقدان التنوع الحيوي والتغير المناخي أمثلة للقضايا البيئية العالمية التي تستدعي إيجاد حلول على مستوى عالمي. ولطالما كان أهم العوائق أمام إصدار تشريع بيئي فعال هو غياب الالتزام المسؤول. إن الجدل المستمر حول قضية التغير المناخي يعد أحد الأمثلة على مدى صعوبة مواجهة هذه القضية على صعيد عالمي. وإنما في الهلال للمشاريع نؤمن بأنه لدى كل حزب/جهة/فرد القدرة على تولي دور القيادة والبدء بأنفسهم في تطبيق التغيير الذي يرغبون في تحقيقه على مستوى العالم. وبدءاً من هذا التقرير، فإننا نهدف إلى التوسع في أدائنا البيئي ووضع أهداف لتحسينه مع مضيئنا قدماً على طريق تحقيق الاستدامة المتكاملة في أعمالنا.

وكذلك نلتزم في الهلال للمشاريع بلعب دور الباعث الإيجابي على التغيير في هذا المجال. ويتضح إخلاصنا تجاه قضايا البيئة في سياستنا البيئية والاجتماعية والحوكومية. وتأخذ قرارات الاستثمار الخاصة بنا بعين الاعتبار الأداء البيئي الخاص بالاستثمارات المستهدفة إلى جانب القضايا الاجتماعية وقضايا الحوكمة.

في الوقت الحاضر، نحرص على مراقبة استهلاك الطاقة والمياه في مقرنا الرئيسي بالإضافة إلى عمليات شركائنا. ونهدف من ذلك إلى وضع خط الأساس والإفصاح للجمهور عن قدر استهلاكنا بالأرقام مع الأخذ بعين الاعتبار تحسين تلك الأرقام في تقاريرنا القادمة. وقد عقدت غلفتيئر شراكة مع شركة محلية لإدارة المخلفات لتتولى إعادة

### تقنيات فعالية الطاقة لدى أوروك



محطة المنصورية: فازت أوروك، في ائتلاف مع شركة "أستوم" وهي شركة متعددة الجنسيات رائدة في مجال الهندسة والمشتريات والإنشاءات، بعقد مع وزارة الكهرباء العراقية من أجل بناء محطة كهرباء غازية بقدرة ٧٢٤ ميغاوات في محافظة ديالى، شمال شرق بغداد. سوف تمثل محطة المنصورية إضافة لقدرة شبكة توليد الطاقة الكهربائية في العراق من خلال توفير الكهرباء الكافية لمحافظة ديالى بأكملها وجزء من محافظة بغداد الواقع على بعد ٨٠ كم من المحطة.

سوف تستخدم المحطة الغاز الطبيعي كمادة تغذية. ويعد الغاز الطبيعي بديل أكثر نظافة لغاز الوقود أو الفحم. وتتمثل أهم المزايا في خفض انبعاثات أكاسيد النيتروجين التي بلغت ٢٥ جزء حجمي في المليون إلى ٦٥٪ من حمل التوربين الغازي، ويرجع الفضل في ذلك إلى تصميم الموقد البيئي الفريد من نوعه الخاص بشركة أستوم. تشمل الفوائد الأخرى على:

- الحد من تكلفة الطاقة الكهربائية
- بصمة بيئية منخفضة
- زيادة المرونة والموثوقية



تعد خطة الاتحاد الأوروبي لتجارة الانبعاثات الأساس الذي قامت عليه سياسة الاتحاد الأوروبي لمواجهة التغير المناخي. وهي تعد بمثابة الآلية الأكثر فعالية من ناحية التكلفة والمستندة إلى السوق والرامية إلى الحد من انبعاثات غازات الدفيئة. ويقوم هذا النظام استنادا إلى مبدأ "الحد الأقصى والتجارة"، حيث تخصص الخطة لكل جهة مشاركة حد أقصى من انبعاثات غازات الدفيئة والتي يمكن إطلاقها على مدار عام. إذا تجاوزت الجهة الحد المشار إليه كان عليها التوجه إلى السوق وشراء "رصيد انبعاثات". وعلى النقيض، إذا كانت انبعاثات الجهة أقل من الحد المسموح فيمكنها التوجه إلى السوق لبيع رصيد الانبعاثات. يتم خفض الحد الأقصى بصورة دورية من أجل الحد من الانبعاثات الكلية. تشمل خطة الاتحاد الأوروبي لتجارة الانبعاثات على أكثر من 11 ألف محطة كهرباء ومحطة صناعية في 21 دولة، وقد انضم إليها قطاع الطيران منذ بداية عام 2012. تعتبر هذه الخطة أكبر نظام دولي لتجارة انبعاثات غازات الدفيئة.



لطالما كانت هناك حالة من عدم التوافق بين صناعة الطيران ومفهوم الاستدامة، حيث أن صناعة الطيران غالبا ما ترتبط بصورة مباشرة بالانبعاثات البيئية. على الرغم من أن هذه حقيقة لا يمكن إنكارها، فإننا نبذل قصارى جهدنا، من خلال خططنا الخاصة بتوفير الوقود، للحد من هذه الانبعاثات حيث أننا ننظر إلى الصورة الأشمل. ويملأني الفخر حين أقول أننا في جاما للطيران نعمل بفعالية في النطاقات الثلاثة (البيئية والاجتماعية والاقتصادية) لممارسات الأعمال المستدامة. ولطالما كانت هذه النطاقات وستظل على رأس أولوياتنا، فممارسات الأعمال الجيدة في القرن الحادي والعشرين تتطلب منا خدمة وتلبية احتياجات والتزامات كل منها.

مروان خالاف، الرئيس التنفيذي

جاما للطيران

تبلغ نسبة الانبعاثات المباشرة من قطاع الطيران 3% فقط من إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة في الاتحاد الأوروبي، ومع ذلك فإن تلك النسبة تتزايد بصورة متسارعة ومن المتوقع أن تصل إلى 70% أكثر من مستوياتها في 2005 بحلول عام 2020. من هذا المنطلق، رأى صناع السياسات أنه من الضروري ضم قطاع الطيران إلى خطة الاتحاد الأوروبي لتجارة الانبعاثات وسوف يعود ذلك بعدد من الفوائد منها:

1. الإسهام في الحد من إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة

2. تشجيع الابتكار والتحسين فيما يتعلق بفعالية الوقود/الوقود البديل

3. تحفيز خفض التكاليف التشغيلية

تشارك جاما للطيران في عضوية خطة الاتحاد الأوروبي لتجارة الانبعاثات، والتي بموجبها تتلقى شركات الطيران مخصصات تغطي مستوى معين من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون الناتجة عن رحلاتها سنويا.

يتم حساب كمية انبعاثات غاز ثاني أكسيد الكربون باستخدام معامل انبعاثات الوقود. تستخدم جاما كيروسين الطائرات والذي يشمل على عامل مضاعفة يبلغ 3,5 طن من ثاني أكسيد الكربون لكل طن من الوقود. وفي عام 2012، بلغت انبعاثات رحلات جاما داخل المنطقة الاقتصادية الأوروبية 9,122 طن من ثاني أكسيد الكربون وهو أقل من الحد الأقصى للانبعاثات والذي يبلغ 10,000 طن من ثاني أكسيد الكربون ما يعني أنه تم إعفاء جاما من التداول في أية تصديقات للانبعاثات هذا العام.



## إدارة المخلفات

### إدارة المخلفات لدى جاما للطيران



في مكاتب جاما يتم فصل كافة المواد القابلة لإعادة التدوير مثل الورق، والألومنيوم، والبلاستيك في ثلاثة أنواع مختلفة من سلال القمامة لكي يتم إعادة تدويرها. ويتم تطبيق تعليمات خاصة بالإزالة والتخلص الآمن من خراطيش الحبر والمخلفات الخطرة الأخرى بغرض الحد من الأثر البيئي. كما يتم التخلص من المخلفات الإلكترونية من خلال التبرع بها للجمعيات الخيرية المحلية التي تعيد تدوير الأجهزة أو تعيد استخدامها حيثما أمكن.

## حملة غلفتينر: "التخفيض، وإعادة الاستخدام، وإعادة التدوير"



قامت غلفتينر بتعيين شركة "بيئة" - وهي وكالة معتمدة من حكومة الإمارات العربية المتحدة- لإدارة والتخلص من النفايات في منشأتها في الشارقة. تشمل مواد المخلفات الأساسية لدى غلفتينر على المخلفات الإلكترونية، ومرشحات النفط المستعملة، والبطاريات المستعملة، والإطارات المستعملة، والخردة (المعادن والبولي فينيل كلوريد) والنفايات المكتبية مثل الورق والعلب والزجاجات البلاستيكية.

في يوليو ٢٠١٢، بدأت غلفتينر العمل مع شركة بيئة على إدارة المخلفات في منشأتها في الشارقة. كما قامت غلفتينر في ذات الشهر بإطلاق حملة "التخفيض، وإعادة الاستخدام، وإعادة التدوير" حيث بلغت كمية المخلفات التي تم تدويرها لعام ٢٠١٢، ٢٦،٩٣٠ كجم. وفيما يلي تفصيل ذلك:

من يوليو حتى ديسمبر ٢٠١٢ (كجم)

نوع المخلفات

١،٠٨٠



المخلفات المكتبية  
(الورق، والعلب والزجاجات البلاستيكية)

١،١٥٠



المخلفات الإلكترونية  
(وحدات الحاسوب المستعملة)

٩،٧٠٠



الإطارات المستعملة

١٣،٠٠٠



البطاريات والمرشحات المستعملة

٢،٠٠٠



الخردة بصفة عامة  
(المعادن والبولي فينيل كلوريد)

٢٦،٩٣٠

إجمالي الكمية المعاد تدويرها



### غلفتينر

حصلت غلفتينر مؤخراً على اعتماد أيزو عن نظام الإدارة المتكامل المنفذ بنجاح حيث حصلت على اعتماد أيزو ٢٠٠٨:٩٠٠١ لإدارة الجودة واعتماد أيزو ٢٠٠٤:١٤٠٠١ لنظام الإدارة البيئية، ذلك بالإضافة إلى اعتماد كيو إس إتش إيه إس ٢٠٠٧:١٨٠٠١ عن نظام تقييم الصحة والسلامة المهنية.

### جاما للطيران

حصلت جاما على اعتماد أيزو ٩٠٠١ ضمن الشركات الهندسية في المملكة المتحدة، كما قامت بتنفيذ تحليل الفجوات لتحديد متطلبات الحصول على اعتماد أيزو ١٤٠٠١ و كيو إس إتش إيه إس ١٨٠٠١.

### أوروك

مطابقة لمعايير الجودة أيزو ٢٠٠٨:٩٠٠١.

## التنوع الحيوي



### حماية الحياة البحرية لدى غلفتينر



غلفتينر تدعم مشروع حماية السلاحف البحرية الذي أطلقته جمعية الإمارات للحياة الفطرية-الصندوق العالمي لصون الطبيعة.

تعد حماية الحياة البحرية من القضايا الرئيسية التي تشغل غلفتينر نظراً لأن أنشطتها تتم على مقربة من البحر، كما تعمل تحت رقابة هيئة الشارقة للموانئ. إن إمارة الشارقة تعطي أولوية كبيرة لحماية البيئة الطبيعية وحماية الأنواع المحلية. وقد عقدت غلفتينر شراكة مع جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة ضمن مشروع حماية السلاحف البحرية خلال الأعوام الثلاثة الماضية. ويقوم المشروع حالياً بمراقبة سلاحف هوكسيل والتي يبلغ عددها ٧٩ سلحفاة من خلال استخدام جهاز إرسال صغير لجمع البيانات حول هذا النوع المهدد بالانقراض، وسوف يتم استخدامها لإعلام صناع القرار لوضع استراتيجيات لحمايتها في المنطقة. وقد بدأنا بالفعل جني ثمار جهود التنظيف والحماية التي بذلناها حيث يمكن مشاهدة السلاحف وهي تسبح إلى جانب سفن الحاويات الضخمة.

يعد تعاوننا مع جمعية الإمارات للحياة الفطرية-الصندوق العالمي لصون الطبيعة تعاوناً مثمراً وتجربة إيجابية بالنسبة لغلفتينر. ونتطلع إلى إقامة المزيد من الشراكات الاستراتيجية مع منظمات غير حكومية تشاركنا قيمنا المؤسسية وتتعاون معنا بشأن مشروعات متعلقة بالبيئة.



## التواصل مع المجتمع



لقد تطورت أنشطة المواطنة المؤسسية لدينا على مدار الأعوام حيث تتجلى أمامنا حاليا كأداة لإيجاد قيمة ملموسة. وتتعلق الآمال بالشركات التي يمكنها دمج احتياجات المجتمع المحلي في عملياتها وإلا سوف تكون معرضة لخسارة "رخصتها الاجتماعية للعمل". تعمل الشركات الاستراتيجية على إعادة تحديد دور المواطنة المؤسسية والمبادرات المرتبطة بها.



## بيان رسالتنا

إننا في الهلال للمشاريع نلتزم بتحسين جودة ومستوى المعيشة في المجتمعات التي نخدمها، ونحقق ذلك من خلال تنمية وإدارة مجموعة من الأعمال من أجل تقديم منتجات وخدمات ذات قيمة حقيقية، كما نسعى وراء تحقيق القيادة والمنافسة على مستوى عالمي في قطاعات الأعمال التي نعمل بها. كما نتمتع بحس الواجب ونفخر بملاحقة هذا الهدف من خلال الشراكة مع كافة أصحاب المصلحة، وتطوير أصولنا بما فيها موظفينا إلى أقصى درجة مع الإسهام بصورة إيجابية ومستمرة في المجتمع.

تحتل المواطنة المؤسسية مكاناً في قلب رسالتنا حيث تهدف إلى خلق قيمة مجتمعية والحفاظ عليها، وتأتي مشاركاتنا المجتمعية على رأس أولوياتنا فيما نسعى إليه من تعزيز عملية التغيير وإحداث أثر إيجابي في الأسواق والمجتمعات التي نعمل بها على



مستوى العالم.

نرمين منصور

مديرة المواطنة المؤسسية

## المجتمع

يعد التركيز على المجتمع من الركائز الخمسة الأساسية لاستراتيجيتنا الخاصة بالمواطنة المؤسسية. وتركز مبادراتنا الحالية على التعليم من منطلق إيماننا بأنه أساس قيام مجتمع مستدام. ونهدف في المستقبل إلى إطلاق مبادرات تستهدف الصحة والرياضة من أجل استكمال منهجنا الشمولي الخاص بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية في مجتمعاتنا.

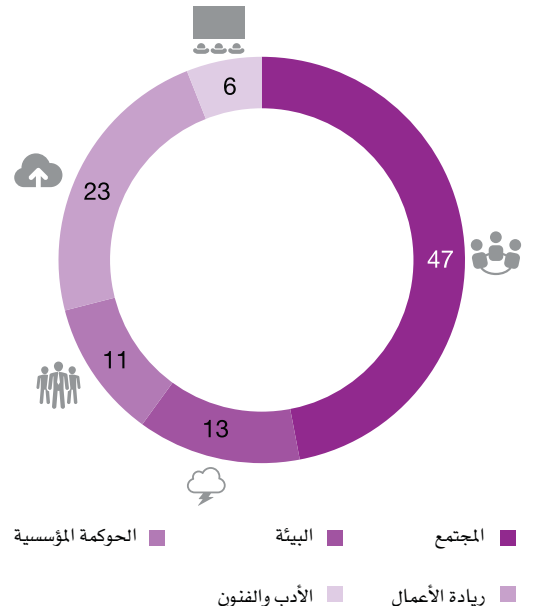
بدأ التزامنا بالمجتمعات التي نعمل فيها قبل إعدادنا لأول تقرير استدامة بوقت طويل. فمذ تأسيس شركتنا، حرصنا على المشاركة بصورة فاعلة في العديد من المبادرات المجتمعية. فلدينا إيمان قوي أن منهجنا الخاص بالمسؤولية الاجتماعية يعد عاملاً أساسياً لتحقيق الاستدامة لشركتنا وللمجتمعات المحيطة بنا. وعلى مدار الأعوام قمنا بعقد شراكات استراتيجية مع مؤسسات استثمارية مؤثرة ومنظمات غير حكومية ومؤسسات مجتمعية أخرى والتي تتماشى أهدافها مع رؤيتنا. وقد تمكنا من تنمية خبرة شراكاتنا من أجل تحقيق المزيد من التأثيرات الملموسة في مجتمعاتنا. كما نهدف في المستقبل إلى دمج معايير المواطنة المؤسسية بصورة رسمية في عملية تقييم الاستثمار بحيث نجعلها تشكل جزءاً من التقييم الشامل للاستثمارات المحتملة.

من خلال تركيز جهودنا على القضايا الاجتماعية الهامة في الدول التي نعمل بها، تمكنا من تحقيق فوائد ملموسة في مجتمعاتنا. ومن أجل زيادة التأثير إلى أقصى درجة، قررنا تبني منهج مهيكّل لجهودنا الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية.

تقتطع الهلال للمشاريع ٥% من صافي تدفقاتها النقدية المتوقعة لتخصيصها كميزانية لأنشطة المواطنة المؤسسية.

يتم توجيه مبادراتنا المتعلقة باستراتيجية المسؤولية المؤسسية نحو خمسة موضوعات وهي: المجتمع، وريادة الأعمال، والبيئة، والثقافة والفنون، والحوكمة المؤسسية. يوضح الرسم البياني أدناه النسبة التي تم إنفاقها على كل من موضوعات المواطنة المؤسسية خلال عام ٢٠١٣:

الهلال للمشاريع - نسبة الإنفاق على المواطنة المؤسسية في ٢٠١٣ بالنسبة المئوية،



مديرة المواطنة المؤسسية مع الأطفال أثناء افتتاح المدرسة في نيبال

## دبي العطاء "تبني مدرسة"

من الشركات التابعة لشركة الهلال للمشاريع وتقديمها لمجلس إدارة الشركة.



طلاب الماجستير من كلية جادج للأعمال-جامعة كامبريدج

لقد تمكنا من خلال شراكتنا مع دبي العطاء من الحصول على فرصة التعامل بصورة مباشرة مع مشكلة نقص البنية التحتية للتعليم بالنسبة للأطفال المحرومين والمهملين حول العالم. في عام ٢٠١٣، نفخر بمشاركتنا بجهدنا ودعمنا في مبادرة دبي العطاء "تبني مدرسة" لتمويل إنشاء مدرسة الهلال للمشاريع في نيبال. وفي أعقاب عام من التخطيط وعدة أسابيع من البناء فتحت المدرسة أبوابها لأكثر من ١٦٠ طفل تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٢ عاماً، وسوف تقدم لهم التعليم الابتدائي كما ستوفر المدرسة مكاناً لفصول محو الأمية للكبار.

## التعليم من أجل التوظيف

تعد البطالة بين الشباب في العالم العربي مشكلة اجتماعية متنامية، حيث تتزايد أعداد السكان من الشباب بصورة كبيرة وقد يؤدي عدم توفير الوظائف إلى حالة من الاضطراب الاجتماعي.

وبرغم أن الاضطرابات في بعض الدول العربية اندلعت نتيجة لعدة عوامل، إلا أن متطلبات العدالة في الأجور وتحسين جودة المعيشة كانت هي العوامل أساسية.

وقد كان لهذه القضية أكبر الأثر في تحفيزنا على عقد شراكة مع مؤسسة التعليم من أجل التوظيف، وهي شبكة دولية من المؤسسات غير الربحية التي تركز على توفير الفرص الاقتصادية المثمرة للشباب العاطل عن العمل والتمتع بمؤهلات قوية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. في إطار هذه الشراكة، قامت الهلال للمشاريع بتوسعة نطاق دورها كأحد المؤسسين الداعمين من منطقة الخليج حيث تعمل على تزويد مؤسسة التعليم من أجل التوظيف بالتوجيه والإرشاد والدعم بصفة مستمرة فضلاً عن البحث في الفرص المتاحة لتوظيف وتدريب الشباب العربي في شركات مجموعة الهلال وكذلك توفير برامج تدريب مصممة خصيصاً لوظائف معينة، ذلك إلى جانب تقديم الدعم الوظيفي للموظفين الجدد الذين يتم تعيينهم من خلال مؤسسة التعليم من أجل التوظيف.

## كلية جادج للأعمال-جامعة كامبريدج "مشروع الاستشارات العالمي"

في إطار التزامها بدعم التعليم واستثمار ورعاية المواهب الشابة، استقبلت شركة الهلال للمشاريع للعام الثالث على التوالي خمسة من طلاب الماجستير من كلية جادج للأعمال-جامعة كامبريدج لحضور برنامج التدريب الذي تخصصه الشركة لطلاب الجامعات وطلاب الماجستير تحت عنوان "مشروع الاستشارات العالمي". وقد تمكن الطلاب على مدار أربعة أسابيع من التطبيق العملي لدراساتهم النظرية حيث قاموا بإجراء أبحاث ووضع خطة استراتيجية مفصلة لواحدة

## مركز التفوق للبحوث التطبيقية والتدريب (سيرت)

في عام ٢٠١٢ أصبحت الهلال للمشاريع عضواً مؤسساً في مركز التفوق للبحوث التطبيقية والتدريب (سيرت)، وهو الذراع التجاري المتعلق بالبحوث والتدريب والتابع لكليات التقنية العليا، أكبر معهد للتعليم العالي في الإمارات العربية المتحدة. وقد قامت الهلال للمشاريع، بالتعاون مع مركز سيرت وكليات التقنية العليا، برعاية ٥٠ مشروع تخرج حيث قدمت دعماً أساسياً للتنمية المستمرة للطلاب الإماراتيين بالإضافة إلى منحهم فرصة العمل لدى شركة الهلال للمشاريع والشركات التابعة لها.



## مركز جعفر للتعليم التنفيذي، الجامعة الأمريكية في

### الشارقة

تولت الهلال للمشاريع قيادة تأسيس مركز جعفر للتعليم التنفيذي والذي يقدم مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية للمسؤولين التنفيذيين موجهة بصورة مباشرة للمؤسسات الحكومية والشركات في الإمارات العربية المتحدة وعلى نطاق أوسع في دول مجلس التعاون الخليجي. إلى جانب برامج تطوير القيادة المصممة خصيصاً لكل من

## مؤتمر Mena+Social Good

انضمت الهلال للمشاريع إلى مجتمع عالمي مكون من أكثر من ٥٢ دولة ضمن فعاليات الدورة الافتتاحية للمؤتمر الافتراضي الفريد من نوعه المخصص لبحث كيفية استخدام التكنولوجيا والإعلام الاجتماعي والإنترنت لتحقيق التواصل البناء والتشجيع على إحداث أثر إيجابي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تم تأسيس مؤتمر Mena+Social Good لإيجاد مساحة للحوار المحايد بهدف تحقيق التعاون، ورعاية الإبداع والابتكار، وتعزيز الشراكات فيما يتعلق بالمعوقات التي يواجهها الشباب العربي بما فيها مشكلة البطالة، بالإضافة إلى تشجيع الأعمال الخيرية. ومع وجود ١٧ فعالية منظمة بصورة مستقلة وتقام في نفس الوقت في مختلف أنحاء العالم، نجح المؤتمر في الوصول إلى أكثر من ٢٧,٥٣ مليون متابع على تويتر وجاء في الترتيب الثالث عالمياً بتحقيق ٦,٠٠٠ تعليق.

## مؤسسة شيري بليز "إرشاد المرأة في مجال الأعمال"



شيري بليز وبدر جعفر خلال مراسم إطلاق الشراكة

قامت الهلال للمشاريع بتوحيد جهودها مع مؤسسة شيري بليز للمرأة من أجل تمكين وإرشاد ودعم رائدات الأعمال في مختلف أنحاء الشرق الأوسط. ومن بين القوة العاملة الضخمة لدى الهلال للمشاريع والشركات التابعة لها والتي تبلغ ٦,٠٠٠ موظف وموظفة، تم اختيار مجموعة من المرشدات يمكنهن التحدث باللغة العربية من أجل تقديم خبراتهن المهنية إلى برنامج المؤسسة الذي يحمل عنوان "إرشاد المرأة في مجال الأعمال" لمدة عام من خلال عقد جلسات تفاعلية عبر الإنترنت. سوف تقوم المرشدات بتقديم النصائح والإرشادات التي تغطي مختلف جوانب الأعمال من التسويق والاتصالات والتقنيات إلى المحاسبة والمالية والموارد البشرية. وسوف تساهم الهلال للمشاريع أيضاً في تطوير منصة الإرشاد من أجل تسهيل نشر البرنامج في مختلف البلدان الأخرى حول العالم.

العلاء، يقدم المركز أيضاً دورات قصيرة حول موضوعات متخصصة ومحاضرات تمهيدية للحصول على شهادات مهنية ذلك بالإضافة إلى تقديم الخدمات الاستشارية. يقود كل دورة أو مشروع أحد أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على التدريب والخبرة الأكاديمية الغربية بينما يعملون في بيئة العمل الخليجية.

## مبادرات جاما للطيران للتوعية بشأن السلامة على الطريق

تأخذ جاما للطيران على عاتقها التوعية بشأن سلامة الأطفال وقد قامت فيما سبق بدعم عدد من المبادرات من بينها توزيع نشرات لتوعية الأطفال بشأن الاستخدام الآمن للطرق وذلك على الصعيدين المحلي والوطني. كما تنفذ جاما للطيران برنامجاً يقوم من خلاله الطيارين بإلقاء محاضرات في المدارس الواقعة في المنطقة المحلية للمقر العالمي للشركة في فرانكفورت، المملكة المتحدة.

## اليوم العالمي للعمل الإنساني التابع للأمم المتحدة "العالم يحتاج إلى المزيد"

تفخر الهلال للمشاريع بمشاركتها في دعم حملة اليوم العالمي للعمل الإنساني لعام ٢٠١٢ والتي تم إطلاقها تحت عنوان "العالم يحتاج إلى المزيد"، وهي عبارة عن مبادرة تستعين بشبكات التواصل الاجتماعي من أجل تحويل الكلمات إلى أموال تستخدم في دعم الجهود والمبادرات الإنسانية حول العالم. وقد كانت الكلمة الخاضعة لرعاية الهلال للمشاريع هي "رواد الأعمال" والتي تم اختيارها لإلقاء الضوء على قدرة المشاريع على القضاء على الفقر وإحداث تحول في حياة الأفراد.

## ريادة الأعمال

تدخل ريادة الأعمال الاجتماعية ضمن قيمنا الراسخة كما تعد جزءاً من التزامنا برعاية ريادة الأعمال في المنطقة والمساعدة على النمو والابتكار. وكذلك تعد ريادة الأعمال الاجتماعية إحدى القيم الأساسية المشتركة بين إدارة الهلال للمشاريع وموظفيها كما أنها تمثل حجر الزاوية لرسالتنا الخاصة بالمواطنة المؤسسية. ونحن نلتزم بمواصلة تسهيل ودعم مبادرات ريادة الأعمال على الصعيدين المحلي والإقليمي.

## البيئة

لقد حرصنا على إضافة التركيز البيئي لاستراتيجية المواطنة المؤسسية من منطلق إيماننا بأن المنهج الشمولي يجب أن يأخذ القضايا البيئية بعين الاعتبار إلى جانب القضايا الاجتماعية. ويهدف منهجنا إلى زيادة الوعي من خلال عقد شراكات مع منظمات غير حكومية وجهات أخرى مع التشجيع على تطبيق ممارسات بيئية مسؤولة في مجتمعاتنا.

### جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة



شارك العاملون في محطة حاويات الشارقة في "سباق القوارب المعاد تصنيعها" لجمع الأموال لجمعية الإمارات للحياة الفطرية

بوصفها عضواً بلا تمييزاً في جمعية الإمارات للحياة الفطرية-الصندوق العالمي لصون الطبيعة، تلعب الهلال للمشاريع دوراً فاعلاً في دعم عدد من المبادرات التي تهدف إلى الحفاظ على البيئة ورفع درجة الوعي والتنظيف البيئي وكذلك الحفاظ على التنوع الحيوي ومواجهة تغير المناخ والحد من الأثر البيئي لدولة الإمارات العربية المتحدة. يتم دعم هذه المبادرات من قبل كل من الهلال للمشاريع، وغلفيتير. وخلال هذا العام، تمكنت جمعية الإمارات للحياة الفطرية-الصندوق العالمي لصون الطبيعة، بدعم من الهلال للمشاريع، من إطلاق عدد من مشاريع حماية البيئة والتنظيف البيئي في الإمارات العربية المتحدة مثل مشروع "بيئتي وطني" و"أبطال الإمارات" و"منتزه وادي الوريعة الوطني" و"السلاحف البحرية" والعديد من المشاريع الأخرى. ونقوم حالياً أيضاً باستكشاف فرص إضافية يمكن لموظفينا المشاركة بها خلال العام المقبل.

### معرض أخضر-أبوظبي "تنظيف أشجار القرم"



فريق من موظفي الهلال للمشاريع يشاركون في تنظيف أشجار القرم

في إطار جهودها لمكافحة التأثيرات الضارة للتحويل الصناعي الضخم لإمارة أبوظبي على أشجار القرم المحيطة بشواطئها، انضمت الهلال للمشاريع إلى مجموعة من طلاب جامعة نيويورك في أبوظبي ضمن المبادرة المحلية "أخضر-أبوظبي" لإزالة القمامة والقاذورات من سواحل المنطقة من أجل استعادة هذه الأنظمة البيئية الحيوية. تم إجراء كل من عمليات تنظيف أشجار القرم بالتعاون مع بلدية أبوظبي وجمعية الإمارات للحياة الفطرية-الصندوق العالمي لصون الطبيعة وتحت رعاية الشيخ نهيان بن مبارك آل نهيان وزير الثقافة والشباب وتنمية المجتمع.

## الحوكمة المؤسسية

بوصفها أحد مؤسسي مبادرة بيرل، وهي مؤسسة غير ربحية يقودها القطاع الخاص وتم تأسيسها بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات، تحرص الهلال للمشاريع على دعوة الأعمال في منطقة الخليج إلى تحقيق المزيد من الشفافية والمساءلة وأفضل الممارسات. ومن خلال العمل جنباً إلى جنب مع فريق إدارة مبادرة بيرل، تلعب الهلال للمشاريع دوراً فاعلاً في إشراك القطاع الخاص وأصحاب المصلحة في دول مجلس التعاون الخليجي من أجل تبني ونشر هذه المبادئ.



تحت اسم "برج العطاء" من أجل جمع التبرعات لتحسين فرصة الأطفال في الحصول على تعليم أساسي جيد في الدول النامية. شارك في هذه الفعالية ٢٠ فنان إماراتي حيث قاموا بتلوين نماذج مصغرة من برج خليفة (٢,٥ متر) والتي تم عرضها للبيع في مزاد بعد ذلك. ومن خلال دعمنا، من بين العديد من المتبرعين الآخرين، تمكنت الفعالية من جمع مليون درهم.

## مجموعة جلوبال جامبو ترعى المواهب الموسيقية



كوبنسي جونز وبندر جعفر مع أطفال من المغرب

تعمل مجموعة جلوبال جامبو، وهي مشروع مشترك بين الهلال للمشاريع ومؤسسة كوبنسي جونز للإنتاج، على تطوير موسيقيين وفنانين معاصرين من خلال تزويدهم بمنصة للتعبير عن أنفسهم بصورة إبداعية وتوجيه أصواتهم تجاه نموذج إيجابي من التعبير عن النفس. ويعمل ذلك على رفع درجة الوعي الدولي بثقافة المنطقة كما يمثل رسالة إنسانية. في عام ٢٠١١، تعاونت جلوبال جامبو مع كبار المطربين والمطربات والبالغ عددهم ٢٤ من مختلف دول العالم العربي من أجل إنتاج أغنية "بكر". وقد جمع هذا الإنتاج الموسيقي أموالاً لدعم البرامج الفنية في المدارس ودور الأيتام والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في العالم العربي. وقد تم توزيع الأموال التي جمعت من خلال المشروع على منظمات عالمية مثل (أنقذوا الأطفال، وبرنامج الأغذية العالمي التابع للأمم المتحدة، ومجموعة أبوظبي للثقافة والفنون) من أجل تأسيس منصة هامة للتعليم من خلال الفنون في العالم العربي خلال العامين ٢٠١٢ و٢٠١٣. ساعدت مبادرة "بكر" أيضاً في تسهيل إطلاق برنامج الشفاء والتعليم من خلال الفنون والذي يعود بالفائدة على أكثر من ٥,٠٠٠ طفل محروم في فلسطين، ومدارس الأردن الملحقه ببرنامج الأغذية العالمي التابع للأمم المتحدة.

في سبتمبر ٢٠١٢، وخلال مؤتمر قمة قادة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة المنعقد في نيويورك، وقعت كل من مبادرة بيرل والاتفاق العالمي للأمم المتحدة شراكة استراتيجية للتعاون بشأن طرح عدد من البرامج في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومن خلال هذه الشراكة الفريدة سوف تقوم كلتا الجهتين بتوسعة نطاق خبرتهما الدولية والإقليمية من خلال الربط بين أفضل ممارسات الأعمال على مستوى العالم والضرورات المحلية ذات الصلة، وذلك من أجل رعاية نمو اقتصادي يرقى إلى مستوى المنافسة وتنمية اجتماعية مستدامة فضلاً عن توفير فرص العمل.



مبادرة بيرل توقع شراكة استراتيجية مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

من خلال هذه الشراكة مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، أكبر مبادرة عالمية للاستدامة المؤسسية والتي يشارك فيها ٨,٠٠٠ من قادة الأعمال في ١٤٥ دولة، سوف تتمكن مبادرة بيرل من تحسين ممارسات العمل المسؤولة في كافة أرجاء المنطقة مثل الحوكمة المؤسسية، والتنوع، والشفافية في إعداد التقارير، ومكافحة الفساد، والاستثمار المسؤول، والنزاهة في سلسلة التوريد. وعليه، سوف تعمل هذه المبادرة على المساعدة في تقدم الأعمال بحيث يمكن حمايتها من الممارسات غير الأخلاقية إلى جانب تحسين معايير الأعمال بصفة عامة.

## الثقافة والفنون

تحرص الهلال للمشاريع على دعم الثقافة والفنون من منطلق إيمانها بأهمية الفن في تطوير مجتمعاتنا واقتصادنا على حد سواء. وتعد الفنون أفضل تمثيل للشعوب، حيث أنها ترقى فوق السياسات أو التمييز طبقاً للعرق أو الدين أو اللون أو اللغة كما أنها تعد أسلوباً صحياً للحوار بين الثقافات وعبر الحدود. إننا نفخر بتأسيس شراكات في صناعة الموسيقى والفنون بما في ذلك تأسيس مجموعة جلوبال جامبو وهي مشروع مشترك مع شركة كوبنسي جونز للإنتاج والتي نطبق من خلالها إيماننا بأنه يمكننا ترك أثر دائم ورؤيتنا للثقافة والفنون على أنها جسور تربط بين الشرق الأوسط وباقي أنحاء العالم.

## دبي العطاء "برج العطاء"

لعبت الهلال للمشاريع دوراً فاعلاً في المبادرة التي أطلقتها دبي العطاء



## رأيكم يهمنا

لمزيد من المعلومات حول تقرير الاستدامة الخاص بالهلال للمشاريع، يرجى الاتصال بالسيدة نرمين منصور، مديرة المواطنة المؤسسية على البريد الإلكتروني: nmansour@crescent.ae

الهلال للمشاريع  
كريسنت هاوس  
كورنيش البحيرة  
ص.ب. ٢٢٢٢  
الشارقة  
الإمارات العربية المتحدة

هاتف: +٩٧١ ٦ ٥٥٤ ٧٢٢٢  
فاكس: +٩٧١ ٦ ٥٥٤ ٧٨٨٨  
mail@crescententerprises.com  
www.crescententerprises.com  
يمكنكم متابعة حسابنا على تويتر: @CrescentEnterp