

تقرير الاستدامة 2014 إعادة تعريف النمو



نبذة عن هذا التقرير

هذا التقرير هو تقرير الاستدامة الثاني لشركة الهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا.

يعرض تقرير هذا العام الذي يحمل اسم "إعادة تعريف النمو"، تأسيساً على التقرير الأساسي الصادر السنة الماضية، الخطة التي وضعناها لتحسين أدائنا فيما يتعلق بالاستدامة في المستقبل، فضلاً عن تقديم تحديث بشأن أدائنا فيما يتعلق بالمبادرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في عام 2014. ومن خلال رؤيتنا لتمكين النمو المستدام، تجمع هذه الخطة بين أربع ركائز رئيسية لأدائنا: وهي تمكين العمل الأخلاقي، وتمكين مجتمع أقوى، وتمكين المواهب، وتمكين الإشراف البيئي. وقد حدد أصحاب المصلحة لدينا هذه الركائز الأربع بوصفها ركائز جوهرية لأعمالنا خلال ورشة عمل تحليل الأهمية النسبية في بداية دورة إعداد التقارير.

ويشمل هذا التقرير ثلاثة أقسام رئيسية، يقدم أولها معلومات أساسية عن شركة الهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا، ويقدم القسم الثاني معلومات تفصيلية عن خطتنا بشأن الاستدامة وأهدافنا وخططنا لزيادة الإفصاح في المستقبل، في حين يقدم القسم الثالث موجزاً لأدائنا فيما يخص الاستدامة في الفترة ما بين يناير وديسمبر 2014.

لقد أعدنا هذا التقرير باستخدام أحدث المبادئ التوجيهية للجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير الخاصة بإعداد تقارير الاستدامة، وارتكزنا في وضعه على عناصر متطلبات إعداد التقارير "الرئيسية". يغطي هذا التقرير عمليات شركة الهلال للمشاريع ويشمل على دراسات حالة وأمثلة من شركات المجموعة العاملة: مجموعة غلفتينر، ومجموعة أوروك للمقاولات والهندسة، وجاما للطيران العامة المحدودة، وكلينيكال باثولوجي سيرفيسز (سي بي إس)، ومجموعة جلوبال جامبو (جي 3). ولا يتطرق نطاق تقرير هذا العام إلى

مكافحة الفساد

10 على الشركات العمل على مكافحة الفساد في جميع صوره بما في ذلك الابتزاز والرشوة.

تجدون في نهاية هذا التقرير فهرس المحتوى لكل من الاتفاق العالمي للأمم المتحدة والجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير.



نرحب بآرائكم وملاحظاتكم بشأن التزاماتنا فيما يتعلق بالاستدامة والتقدم المحرز فيها. يُرجى توجيه آرائكم وملاحظاتكم إلى السيدة علا الحاج حسين، مدير المواطنة المؤسسية، على البريد الإلكتروني oalhjhussin@cresent.ae

استثمارات الأسهم الخاصة واستثمارتنا الأخرى في مختلف الصناديق، إذ أننا اقتصرنا في تقريرنا على شركات مجموعتنا العاملة. وعلى الرغم من أننا لم نسع للحصول على تأكيد صحة تقرير هذا العام من مصادر خارجية، إلا أننا تحققنا من صحة البيانات داخلياً.

وفي شهر يوليو 2013، انضمامنا إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)، ويعد هذا التقرير بمثابة الإفادة السنوية بشأن التقدم المحرز على صعيد التزامنا بالمبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

حقوق الإنسان

- 1 على الشركات ومؤسسات الأعمال دعم حماية حقوق الإنسان المعترف بها دولياً واحترامها؛
- 2 والتأكد من أنها ليست ضالعة في انتهاكات لحقوق الإنسان.

العمل

- 3 على الشركات التمسك بحرية تكوين النقابات والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
- 4 التخلص من جميع أشكال العمل القسري والإجباري؛
- 5 القضاء الفعلي على عمالة الأطفال؛
- 6 والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالتوظيف والمناصب.

البيئة

- 7 على الشركات دعم منهج وقائي في مواجهة التحديات البيئية؛
- 8 التعهد بمبادرات لتعزيز المسؤولية البيئية بشكل أكبر؛
- 9 وتشجيع تطوير التقنيات الصديقة للبيئة ونشرها.

من نحن وأين نعمل

حوار مع بدر جعفر الرئيس التنفيذي	02
نبذة عن الشركة	04
الحوكمة في الهلال للمشاريع	08

خطة الاستدامة

إدارة الاستدامة	12
خطة الاستدامة	14
تمكين العمل الأخلاقي	16
تمكين مجتمع أقوى	18
تمكين المواهب	20
تمكين الإشراف البيئي	22

أداؤنا

بصمتنا الاقتصادية	24
التأثير والمنافع التي تعود على المجتمع المحلي	28
قوة موظفينا	30
التواصل مع المجتمع	36
الإشراف البيئي	40
فهرس محتوى الجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير	44

حوار مع بدر جعفر

الرئيس التنفيذي



ماذا تعني الاستدامة للهلل للمشاريع؟

إننا، في الهلل للمشاريع، نركز على خلق قيمة طويلة الأجل ومتكاملة من حيث الأرباح والمجتمع والبيئة – والحفاظ عليها في الحاضر وللأجيال المستقبلية. ولتحقيق النجاح في عالم الأعمال في الوقت الحاضر، يتعين على الشركات النظر إلى ما وراء النتائج المالية والتعامل مع المجالات الأخرى التي تلعب دوراً بارزاً في استمرارية عملها ونجاحها، كالتمنية الاقتصادية والاجتماعية والإدارة البيئية؛ فالعمل على نحو مستدام أصبح ضرورة تجارية إلزامية. ولا يقتصر السعي الحثيث للهلل للمشاريع وشركات مجموعتها على تحقيق الاعتراف بتأثيرنا الاجتماعي والاقتصادي والبيئي فحسب، ولكننا نعدل على نحو متسق اتجاهنا الاستراتيجي نحو تطبيق عوامل تحقيق الاستدامة في عملياتنا اليومية وتطوير أعمالنا. وبهذا التحول في طريقة التفكير، فإننا نخلق برنامجاً طويل الأجل للنمو المستدام والتغيير والنجاح لجميع أصحاب المصلحة لدينا. وببساطة، فإن هذا يعني "تمكين النمو المستدام" – وهي رؤية رئيسية قمنا بوضعها للتعبير عن تفكيرنا فيما يخص الاستدامة.

ماهي أولى أولوياتكم للاستدامة ؟

من خلال طريقنا نحو الاستدامة، قمنا بتحديد أربع ركائز أساسية والتي بدورها تمثل محور أهدافنا الداخلية والخارجية، وهي: تمكين العمل الأخلاقي، وتمكين مجتمع أقوى، وتمكين المواهب، وتمكين الإشراف البيئي – حيث يساهم كل من هذه العوامل في تعزيز تنافسية الهلل للمشاريع والبناء على رؤيتنا الأساسية المتمثلة في "تمكين النمو المستدام".

وبوصفنا شركة عالمية تعمل في نطاق متنوع من القطاعات والأسواق، فإن لدينا اعتقاد راسخ بأننا بحاجة لتبني ممارسات أخلاقية في جميع جوانب أعمالنا من خلال الالتزام بالشفافية والمساءلة. كما أن دعم مجتمعنا هو أمر جوهري أيضاً لأخلاقيات عملنا. ولطالما كانت المواطنة

المؤسسية ركيزة لعمليات الهلل للمشاريع، وأصبحت على مر السنين وبشكل طبيعي أحد أكثر جوانب عملنا قيمة.

وبالإضافة إلى ذلك، نقدر أن موظفينا هم أهم أصولنا، وأنه لا يمكننا دونهم تحقيق أهدافنا والنجاح في أعمالنا. ولذلك، فإننا نولي احتياجاتهم وآمالهم وحوافزهم نفس الأهمية التي نوليها لأي جانب آخر يتعلق بأدائنا ضمن هدف تحقيق النجاح العام لشركتنا. وفي إطار سعينا لنصبح الشركة التي تحظى باختيار من ينشدون التوظيف، نتعامل مع هذه الاحتياجات ونسعى جاهدين لتعيين الموظفين الموهوبين خلال رحلتنا المستمرة نحو الاستدامة.

أما ركيزتنا الأخيرة المتمثلة في تمكين الإشراف البيئي، فهي مجال يتطلب تعاوناً والتزاماً قوياً على جميع مستويات الشركة وشركات مجموعتنا. إننا ندرك مدى تأثير اتجاهات التنمية العالمية الكبرى، مثل استنفاد الموارد الطبيعية وتلوث المياه والهواء وفقدان التنوع البيولوجي وزيادة انبعاثات غازات الدفيئة، على المستويين البيئي والتجاري. لذا فقد قمنا، في إطار خطوتنا الأولى نحو التعامل مع تأثيرنا البيئي، بتركيز اهتمامنا الرئيسي داخلياً عن طريق إعادة التفكير في منهجنا في مجالات بعينها وترشيد عملياتنا وإجراءاتنا بالطريقة المثلى ومراقبة تقدمنا عن كثب.

وفي طريقنا نحو التقدم إلى المرحلة الثانية لإنشاء أساس للإدارة البيئية، نمضي قدماً في دراسة فرص التعاون مع المؤسسات التي ستساعدنا في إيجاد مزيد من الفرص المصممة خصيصاً لتحقيق التحسين على نطاق أوسع في جميع عملياتنا.

ما مدى تأثير نتائج أعمال عام 2014 على دور الهلال للمشاريع في الاستدامة؟

يرتبط الأداء الجيد لشركتنا بشكل وثيق بموضوع الاستدامة- فلا يمكن تحقيق أداء مالي قوي على حساب المجتمع أو البيئة، والعكس صحيح. وتتيح لنا قوتنا المالية مواصلة الاستثمار في تقدمنا المحرز على صعيد الاستدامة بغض النظر عن أوضاع السوق. وبالتالي، لا تُحدث نتائج الأعمال على المدى القصير ولن تحدث تغييراً في التزام الهلال للمشاريع على المدى الطويل بالاستدامة. وفي النهاية، فإننا نستهدف نمواً شاملاً على المدى الطويل، فضلاً عن تحقيق رضاء ورفاه أصحاب المصلحة لدينا. ولن نتأثر، بصفتنا شركة خاصة، بالتركيز على تحقيق المكاسب قصيرة الأجل. إننا نلتزم بالمعايير الدولية الطوعية مثل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة الذي يضمن هذا الالتزام. وبالإضافة إلى ذلك، فقد وضعنا في عام 2013 المبادئ البيئية والاجتماعية والإدارية التي تضمن أخذ جميع الاعتبارات البيئية والاجتماعية والإدارية في الحسبان خلال تقييم الاستثمارات وعمليات اتخاذ القرار وفي منهج إدارتنا. كما نستخدم أيضاً هذه السياسة من أجل إظهار التزامنا بالمبادئ البيئية والاجتماعية والإدارية وتعريف شركات مجموعتنا وشركائنا بها، مما يشجعهم على تبني مبادرات مشابهة.

ما هي رؤيتكم لدور الهلال للمشاريع في اقتصاديات التشغيل المحلية؟

تؤدي الهلال للمشاريع، شأنها شأن العديد من مؤسسات القطاع الخاص في الشرق الأوسط، دورها في التنمية الاقتصادية للمنطقة من خلال مساهمتها في تنويع مصادر الاقتصاد وحفز النمو في القطاعات غير النفطية. وتلتزم الهلال للمشاريع بتوسيع نطاق عملياتها والاستثمار في القطاعات التي تتعامل مع متطلبات التنمية الاجتماعية الاقتصادية في المنطقة. كما نساهم على نحو فعال في التنمية الاجتماعية الاقتصادية للدول التي نعمل فيها عن طريق توفير فرص عمل محلية وتحسين البنية التحتية وتفضيل استخدام المقاولين والموردين المحليين حسب الاقتضاء. فعلى سبيل المثال، استثمرت شركة غلفتينر التابعة لمجموعتنا ما يزيد عن 150 مليون دولار أمريكي في تحسين البنية التحتية للموانئ والنقل والخدمات اللوجستية في العراق للمساعدة في إعادة تنمية البلاد، ومن شأن ذلك أن يعزز التجارة وأن يخلق فرص عمل. كما طبقنا أيضاً عدة استراتيجيات وبرامج لتشجيع ريادة الأعمال في المنطقة. ففي عام 2014، أطلقنا قطاع الشركات الناشئة، وهو قطاع مؤسسي جديد يعمل كمركز حاضن للشركات الناشئة التي تعمل في نطاق كبير من القطاعات في الشرق الأوسط، حيث يضع قطاع الشركات الناشئة التصورات الأفكار ويحولها إلى شركات قادرة على الاستمرار والتي بدورها تحدث تأثير اجتماعي واسع النطاق.

ما هو التحدي الرئيسي لعام 2015 وما بعده؟ وما هو هدفكم الرئيسي؟

تتطلب قيادة استدامة الأعمال اتباع منهج طويل الأمد يتسم بالالتزام. الأمر الذي لا يمكن التعامل معه عن طريق شركة بمفردها. فضمن وجود فهم واضح للاستدامة على جميع مستويات الهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا يعدُّ أحد أكبر التحديات، إذ أنه سيتطلب منا العمل معاً كوحدة واحدة لقيادة هذا المنهج، من مجلس الإدارة إلى جميع موظفينا. وستسهل خطة الاستدامة هذه العملية وتوحد منهجنا الخاص بإدارة أداء الاستدامة بالالتزام مع منح شركات مجموعتنا المرونة لتنفيذ مبادرات مخصصة وتحديد مؤشرات أداء رئيسية لقياس النجاح. وبصفتي الرئيس التنفيذي، فإنني ملتزم بقيادة جدول أعمال الاستدامة على مستوى المجموعة بأكملها.

نبذة عن الشركة



الإعلام والترفيه

مجموعة جلوبال جاميو (جي 3)



الموانئ والخدمات اللوجستية

مجموعة غلفتينر

مومنتم لوجستيكس



المشروعات الجديدة

(قطاع) الشركات الناشئة
- قطاع حضانة الشركات الناشئة
والمشروعات الصغيرة والمتوسطة



الطاقة والهندسة

شركة أوروبك للمقاولات والهندسة



استثمارات الأسهم الخاصة

تقيّم شركة الهلال للمشاريع باستمرار فرص الاستثمار ضمن العديد من الأسواق الإقليمية والعالمية بغرض الحفاظ على انتشار متوازن جغرافياً وقطاعياً واستراتيجياً. وتشمل بعض استثماراتنا ما يلي:

- مجموعة أبراج
- جروث جيت كابيتال
- تي في إم كابيتال هيلث كير بارتنرز
- صندوق سراج فلسطين الأول
- صندوق دويت آي بي سي للفرص العقارية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
- سامينا لايمستون القايزة



طيران رجال الأعمال

شركة جاما للطيران العامة المحدودة



الرعاية الصحية

كلينيكال باثولوجي سيرفيسز
(سي بي إس)

نجحت شركة الهلال للمشاريع، وهي إحدى أبرز الشركات متعددة الجنسيات في دولة الإمارات العربية المتحدة، في تطوير مجموعة متنوعة من شركات الموانئ والخدمات اللوجستية المستدامة والقابلة للتوسع والمدرّة للربح على المستوى العالمي.

وتماشياً مع أهداف منطقة مجلس التعاون الخليجي الخاصة بتنوع مصادر الدخل في القطاعات غير النفطية، فقد قمنا بتنوع مصادر الدخل على نحو فعال عن طريق ترسيخ حضورنا في نطاق من القطاعات التي تجمع على نحو متوازن بين نقاط قوتنا التقليدية في القطاعات المرتبطة بالبنية التحتية والقطاعات الاقتصادية البديلة. ونطمح من خلال خبرات الأعمال ورأس المال والتجارب المتراكمة إلى بناء مجموعات شركاتنا وجعلها متميزة في مجالات الموانئ والخدمات اللوجستية والطاقة والهندسة وطيران رجال الأعمال والرعاية الصحية واستثمارات الأسهم الخاصة وحاضنات الأعمال.

وهدفاً لريادة الأعمال والابتكار، أسست شركة الهلال للمشاريع أيضاً قطاعاً جديداً هو قطاع الشركات الناشئة، ليعمل كوحدة حاضنة للشركات الناشئة التي تعمل في نطاق واسع من المجالات، وذلك بغرض زيادة وعي قطاع حاضنات المشروعات الصغيرة والمتوسطة بالجوانب الاجتماعية مع ضمان الاستدامة المالية لهذه المشروعات.

والهلال للمشاريع هي شركة تابعة لمجموعة الهلال، وهي إحدى الشركات العائلية الأسرع تطوراً ضمن الشركات التي تعيد تشكيل منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، بمساهماتها التي امتدت على مدار 43 عاماً.

شركة نفط الهلال هي إحدى الشركات التابعة الرئيسية الأخرى لمجموعة الهلال، وهي أكبر وأول شركة محلية مستقلة خاصة تعمل في مجال استخراج وإنتاج النفط والغاز في الشرق الأوسط.

شركات المجموعة (مشمولة في التقرير)

القطاع (مشمول في التقرير)

الشركات غير المشمولة في التقرير

حقائق سريعة

الرؤية والرسالة

هي شركة تابعة
مملوكة بالكامل
لمجموعة الهلال



يقع المقر الرئيسي
للشركة في
دولة الإمارات
العربية المتحدة

نطمح في بناء مجموعة
متنوعة من الشركات التي
تتجاوز الحدود الجغرافية
والثقافية، مع تقديم قيمة
مستدامة لجميع أصحاب
المصلحة. ونسعى جاهدين
لتحقيق الريادة في شتى
المجالات وتعزيز تنافسيتنا
العالمية وأهدافنا في
قطاعات الأعمال التي نعمل
فيها والمجتمعات التي نقدم
خدماتنا فيها.

شركة
تابعة وشقيقة

20



45

فرصة استثمار
تمت دراستها في عام 2014

يبلغ عدد موظفي الهلال
للمشاريع وشركات
مجموعتنا

5,196

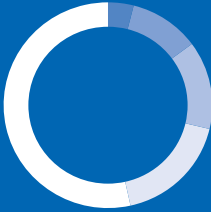
موظفاً متخصصاً



الملف التعريفي للموظفين على المستوى المؤسسي لشركة الهلال للمشاريع

14 جنسية مختلفة

من الآسيويين	%54
من الأوروبيين	%18
من منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	%14
من الأمريكتين	%11
من جنوب أفريقيا	%4



%29



%71

حضورنا العالمي: نعمل في 22 دولة حول العالم

طيران رجال الأعمال



تأسست شركة جاما للطيران العامة المحدودة في عام 1983، وهي شركة رائدة مدرجة في بورصة لندن (سوق الاستثمارات البديلة) تقدم خدمات طيران رجال الأعمال من خلال تأجير طائرات رجال الأعمال وإدارة الطائرات وعمليات القاعدة الثابتة والهندسة والتصميم والصيانة وتنظيف الطائرات وخدمات برمجيات طيران رجال الأعمال. وتمتلك جاما للطيران شبكة مكونة من 44 موقع تشغيل في خمس قارات، وتدير أسطولاً يزيد عن 145 طائرة. يقع مقر الشركة الرئيسي في مطار فارنبورو في المملكة المتحدة، بينما تقع مقر الشركة الإقليمية في ولاية كونيتيكت بالولايات المتحدة الأمريكية وفي الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة وفي وونغ كونغ بالصين.

ملكية الهلال للمشاريع: أقلية مؤثرة

عززت الشركة حضورها بين شركات الهندسة في أسواق الولايات المتحدة الأمريكية والشرق الأوسط والمملكة المتحدة، فضلاً عن إجراء عملية استحواذ عكسية مع شركة هانغر 8.

الطاقة والهندسة



ركزت شركة أوروك للمقاولات والهندسة، وهي شركة رائدة متخصصة في الهندسة والمشتريات والإنشاءات والتي لديها عمليات قائمة في العراق، على قطاع الطاقة وبرزت كشركة رائدة في عملية إعادة بناء البنية التحتية للطاقة في العراق.

ملكية الهلال للمشاريع: أقلية مؤثرة

أنجزت مع شريكها الفرنسية أستوم عقداً لتقديم خدمات تصميم محطة كهرباء المنصورية بقدرة 724 ميجاوات فضلاً عن الخدمات الهندسية والمشتريات والإنشاءات والتركيب وبدء التشغيل.

الموانئ والخدمات اللوجستية



تدير مجموعة غلفتينر، وهي شركة تشغيل محطات الموانئ الخاصة والمستقلة الأكبر في العالم من حيث حجم الإنتاج، 10 محطات موانئ في الشرق الأوسط ومختلف أنحاء العالم. تقدم مونتوم لوجستيكس، وهي شركة تابعة لمجموعة غلفتينر، مجموعة كاملة من الخدمات اللوجستية كطرف ثالث، بالإضافة لحلول إدارة الإمداد.

ملكية الهلال للمشاريع: 50% مع حق الإدارة

فازت مجموعة غلفتينر بحق امتياز لمدة 35 عاماً من هيئة ميناء كانافيرال في ولاية فلوريدا لتشغيل أول منشأة للحاويات والبضائع المختلطة في الميناء وفي أمريكا الشمالية.

لمحة عامة

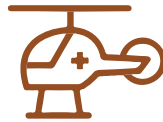
أهم إنجازات عام 2014

أهم الحقائق

مواضيع الاستدامة

3,400

عملية إخلاء طبي



2
شهادتي
ISO

25+
اعتماد أكثر من
25 نوعاً من
الطائرات

23,000+

حركة طائرات

300,000+

قدم مربع مساحة صيانة

أكثر من

800 مليون دولار أمريكي



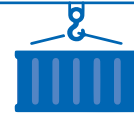
استثمرت في قطاع
الطاقة العراقي على
مدار السنوات الخمس الأخيرة

حصلت على شهادتي اعتماد الأيزو
14001:2004 و 9001:2008



6 مليون

ساعة عمل للعمال دون حوادث كبيرة



8%

نمو سنوي في الحاويات في الأسواق التي
تعمل فيها مجموعة غلفتينر



6.4 مليون
حاوية نمطية

تستهدف الشركة الوصول إلى

18 مليون حاوية نمطية

خلال عشر سنوات

مكافحة الفساد والرشوة | الالتزام التنظيمي |
السياسة العامة | الحضور في الأسواق |
تطوير البنية التحتية | الصحة والسلامة
المهنية | التدريب وتطوير المسار الوظيفي |
التنوع والفرص المتساوية | التوظيف المحلي |
الشراكات الاجتماعية | هدر الطاقة |
نظم إدارة الجودة

الحضور في الأسواق | تطوير البنية التحتية |
الصحة والسلامة المهنية | نظم إدارة الجودة |
الحكومة

مكافحة الفساد والرشوة | الالتزام
التنظيمي | الحضور في الأسواق |
الصحة والسلامة المهنية | تطوير البنية
التيهية | التوظيف المحلي | الإسناد
لجهات محلية وممارسات الشراء | الإهدار
| التنوع البيولوجي | نظم إدارة الجودة



مختبر كلينيكال باثولوجي سيرفيسز (سي بي إس) هو أول مختبر طبي خاص مستقل في دبي، وهو أول مختبر في الشرق الأوسط يحقق معيار الحصول على اعتماد الباثولوجيا الإكلينيكية من المملكة المتحدة (CPA-UK). كما أنه المنشأة الإماراتية الأولى التي تحصل على اعتماد الهيئة العامة للطيران المدني لأغراض إجراء اختبارات المخدرات والكحول في قطاع الطيران المدني.

ملكية الهلال للمشاريع: حصة أغلبية مع حق الإدارة

أصبح مختبر كلينيكال باثولوجي سيرفيسز أول مختبر طبي يحصل على رخصة استيراد في دولة الإمارات العربية المتحدة، مما يمكنه من توسيع نطاق تغطيته في عدد من البلدان الأفريقية والآسيوية بما في ذلك اليمن وأفغانستان. ويمكن لكلينيكال باثولوجي سيرفيسز الآن تقديم خدمات الاختبارات المتخصصة بأسعار ميسرة للعملاء خارج دولة الإمارات العربية المتحدة.

يقدم مختبر كلينيكال باثولوجي أكثر من

2,000 اختبار



9

40 شاكلة

الالتزام التنظيمي | الصحة والسلامة التشغيلية | التدريب وتطوير المسار الوظيفي | التنوع وتكافؤ الفرص | الإهدار | نظم إدارة الجودة



تعد مجموعة جلوبال جامبو (جي 3) الأولى من نوعها حيث أنها شركة للإنتاج الموسيقي والإعلام الترفيهي تجمع بين العديد من الثقافات. تأسست جلوبال جامبو بالاشتراك مع المنتج الموسيقي الحائز على العديد من جوائز جرامي، كوينسي جونز، ويقع مقرها في دولة الإمارات العربية المتحدة والولايات المتحدة. وتطور مجموعة جلوبال جامبو فرص الوسائط المتعددة عبر عدة منصات ترفيهية لرعاية المواهب العربية الجديدة وإيجاد محتوى عابر للثقافات لإطلاقه عالمياً.

ملكية الهلال للمشاريع: 50 بالمائة مع حق الإدارة

العرض الأول لـ "فيلم بُكرا" في مهرجان دبي السينمائي الدولي. بُكرا هو فيلم وثائقي يعرض ما أحدثته أغنية "بُكرا" من تأثير على الشباب في المنطقة. وذهبت جميع الأموال التي جمعتها الأغنية للجمعيات الخيرية بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة العالمي للأغذية ومجموعة أبوظبي للثقافة والفنون وبرنامج الشفاء والتعليم من خلال الفنون التابع لمنظمة "أنقذوا الأطفال".

أكثر من 1 مليون دولار أمريكي

تم جمع تبرعات تزيد عن مليون دولار أمريكي من خلال إطلاق أغنية "بُكرا"



فيلم بُكرا



إطلاق

الشركات الاجتماعية



يضع قطاع الشركات الناشئة لدى الهلال للمشاريع، بوصفه حاضنة أعمال للشركات الناشئة التي تعمل في نطاق كبير من القطاعات، تصوراً للشركات المستدامة الواعية للجوانب الاجتماعية والصدقية للبيئة والمستدامة من الناحية المالية ويطورها.

ملكية الهلال للمشاريع: ملكية بنسبة 100 بالمائة، قطاع داخلي في شركة الهلال للمشاريع

وصل اثنان من التصورات إلى مرحلة الاحتضان ومن المتوقع إطلاقهما في عام 2015.



5

أضيفت 5 مشروعات إلى خط التطوير في عام 2014 لكي يتم تقييمها من 5 قطاعات مختلفة.

الأداء المالي | ريادة الأعمال | بناء القدرات الشركات الاجتماعية | التوظيف

الحوكمة في الهلال للمشاريع



نيراج أغراوال
مدير تنفيذي

يتسق طموحنا المؤسسي المتمثل في بناء مجموعة متنوعة من الشركات مع دوافعنا المتمثلة في تقديم قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة لدينا، فالالتزام للهلال للمشاريع بالتمسك بأفضل الممارسات العالمية في كل مستوى من مستويات عملياتنا - بدءاً من حقوق الإنسان ومروراً بمعايير العمل و البيئة وإجراءات مكافحة الفساد - كان له تأثير قوي وإيجابي من الناحية الاجتماعية على عملياتنا سواءً على الصعيد الداخلي أو الخارجي. ويظهر ذلك بوضوح من خلال التزامنا كطرف موقع على الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.



مجلس إدارة مجموعة الهلال

رافي كومار عضو مجلس إدارة	نيراج أغراوال عضو مجلس إدارة	رزان جعفر عضو مجلس إدارة	بدر جعفر العضو المنتدب	مجيد جعفر نائب رئيس مجلس الإدارة	حميد جعفر رئيس مجلس الإدارة
-------------------------------------	--	------------------------------------	----------------------------------	--	---------------------------------------



لجنة الموارد البشرية لشركة الهلال للمشاريع



اللجنة الاستثمارية لشركة الهلال للمشاريع



اللجنة التنفيذية لشركة الهلال للمشاريع

بدر جعفر الرئيس التنفيذي	نيراج أغراوال مدير تنفيذي	بدر جعفر الرئيس التنفيذي
رافي كومار مدير تنفيذي	رافي كومار مدير تنفيذي	نيراج أغراوال مدير تنفيذي
رينيه هانسن مدير الموارد البشرية	توشار سينغفي نائب الرئيس للتطوير المؤسسي والاستثمارات	رافي كومار مدير تنفيذي

شركة الهلال للمشاريع - لجنة المواطنة المؤسسية



غادة عبدالقادر
مدير التطوير المؤسسي
والاستثمارات



كيرستي سمولمان
المستشار القانوني



أنانت أشانتا
رئيس الحسابات



روشانا صالح
مدير الاتصالات



علا الحاج حسين
مدير المواطنة
المؤسسية

المسؤولية



نضطلع بمسؤولية تجاه المجتمعات والبيئات التي نعمل بها ونخدمها.

ريادة الأعمال



نرعى الابتكار وثقافة ريادة الأعمال عالية التأثير عن طريق دعم تبادل المعارف.

التميز



نسعى دائماً للمحافظة على أعلى المعايير ضمن كافة مستويات عملياتنا.

النزاهة



نؤدي أعمالنا بأخلاق وأمانة وشفافية متمسكين بأعلى مستويات الحوكمة.

التنوع



نحترم التنوع الفردي والثقافي ونحترم جميع أصحاب المصلحة لدينا.

التعاون



نعمل بالتنسيق مع شركائنا وشركائنا لبناء علاقات متينة قائمة على الاحترام المتبادل والتعاون.

إدارة الحوكمة المؤسسية

يشرف مجلس إدارة مجموعة الهلال على أنشطة شركتي الهلال للمشاريع ونفط الهلال، ويُقيّم الاتجاه الاستراتيجي وإدارة المخاطر في الشركة ملتزماً بمبادئ الحوكمة المؤسسية الرشيدة.

ونشرع في الوقت الحالي في إجراء دراسة على مستوى مجموعة الهلال لتقييم إطار الحوكمة وتخطيط التعاقب بصورة ملائمة. وبالإضافة إلى ذلك، نعتزم إضافة أعضاء مستقلين إلى مجلس الإدارة في السنوات المقبلة.

تعمل لجان الهلال للمشاريع كجزء لا يتجزأ من عملياتنا من أجل الوفاء بالتزاماتنا نحو أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. وقد تشكلت هذه اللجان للإشراف على السياسات والإجراءات في مجالات معينة في شركائنا.

تشرف اللجنة التنفيذية على أنشطة مجموعة شركات الهلال للمشاريع، والتي تشمل إجراء مراجعات استراتيجية وتقييم موارد رأس المال وتقييم الفرص الاستثمارية والتشغيلية. وتحدد اللجنة التنفيذية أيضاً سياسات الشركة الشاملة لضمان تحقيق المجموعة لمهمتها المؤسسية وقيمتها. ومع أنه لا توجد في الشركة حتى هذه اللحظة لجنة للاستدامة، إلا أنها تخضع لمبادئنا البيئية والاجتماعية والإدارية. وتضمن مجموعة المبادئ هذه وضع اعتبارات الجوانب البيئية والاجتماعية والإدارية في الحسابان خلال تقييم المشروعات والاستثمارات وعمليات صنع القرار والتوجهات الأخرى للإدارة. وتتركز الشركة أيضاً من خلال هذه المبادئ على التواصل بشأن المواضيع المرتبطة بالجوانب البيئية والاجتماعية والإدارية داخل مجموعة شركاتها القائمة

وتشجيع تنفيذ هذه المبادئ في كل عملياتها الخاصة وضمن كافة المناطق التي تعمل بها. وبالإضافة إلى ذلك، تحمي هذه المبادئ التزامنا بالاتفاق العالمي لحقوق الإنسان عن طريق تشجيع منهج وقائي للتحديات البيئية (المبدأ 7). وقد حددت المبادئ البيئية والاجتماعية والإدارية في الشركة منهج وضع خطة الاستدامة لهذا العام والتي أعدت من خلال مشاركة أصحاب المصلحة ووافقت عليها اللجنة التنفيذية.

وتقيّم لجنة الاستثمار القرارات المتعلقة بالاستثمار وتصفية الاستثمارات والمشروعات المشتركة والشراكات الاستراتيجية الأخرى ضمن الهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا. كما تتمثل مسؤولية اللجنة المتعلقة بإدارة المخاطر في تنفيذ مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول في إطار عمليات التقييم وصنع القرار. وتعتزم الهلال للمشاريع الالتزام بإطار مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول في عام 2015، مما سيساعد في خفض المخاطر المتعلقة بالجوانب البيئية والاجتماعية والإدارية في المشروعات المستقبلية والاستثمارات وفي خلق قيمة طويلة الأجل من عملياتنا التجارية.

تأسست لجنة المواطنة المؤسسية في شركتنا في عام 2014 لوضع منهج هيكلي يركز على تحقيق أهداف المواطنة المؤسسية لشركة الهلال للمشاريع. وتضطلع لجنة المواطنة المؤسسية بمسؤولية توجيه الجانب الاجتماعي لجدول أعمالنا الخاص بالاستدامة عن طريق التخطيط لأنشطة المواطنة المؤسسية والتأسيس لها وإطلاقها والمشاركة فيها ومراجعة تأثيراتها لخدمة احتياجات المجتمع.

وعلى المستوى الداخلي، تدعم لجنة المواطنة المؤسسية أيضاً الإدارات الأخرى عن طريق تقديم التوصيات الخاصة بوضع السياسات العامة لمواضيع التوظيف والاستثمار الاجتماعي والالتزام بالعمل الأخلاقي، بالإضافة إلى أمور أخرى تتعلق بالمواطنة المؤسسية.

مكافحة الفساد

تدير لجان الموارد البشرية جميع مواضيع السياسات العامة المرتبطة بالموظفين، مع تقديم الدعم لالتزامنا بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة لتوفير ظروف عمل آمنة وعادلة. كما أن ضمان الالتزام بمدونة قواعد السلوك هو أحد الأدوار بالغة الأهمية التي تقوم بها اللجنة.

وتحدد المدونة مسؤولية كل موظف في مكافحة الفساد بكل أشكاله امتثالاً لأحد أهداف المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نعتزم الاستمرار في تحسين سياستنا ومبادراتنا التدريبية الخاصة بمكافحة الرشوة في الهلال للمشاريع وتعميمها ضمن شركات مجموعتنا. وعلاوة على ذلك فقد أصبحتنا أعضاء في مبادرة الشراكة ضد الفساد التي أطلقها المنتدى الاقتصادي العالمي، وذلك في إطار جهودنا التعاونية عبر القطاعات نحو مكافحة الفساد.

ونسعى جاهدين لترسيخ ثقافة الحوكمة المؤسسية على مستوى الإدارة داخل شركات مجموعتنا وفي الاقتصاديات التي نعمل فيها. ونشترك مع الحكومات ومع قادة الشركات والمؤسسات الأكاديمية من خلال المشاركة في مبادرة بيرل والتزامنا بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة لبناء فهم أقوى للممارسات الرائدة في مجال الحوكمة المؤسسية.

مبادرة بيرل

يوصفها شريكاً مؤسساً لمبادرة بيرل، وهي مؤسسة غير ربحية يقودها القطاع الخاص تأسست بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة للشركات، تواصل الهلال للمشاريع الدفع باتجاه مزيد من الشفافية والمساءلة وتبني أفضل ممارسات الأعمال في منطقة الخليج. وتلعب الهلال للمشاريع دوراً بالغ الأهمية في الانخراط مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة وتشجيعهم على تبني هذه المبادئ ونشرها عبر المنطقة، وذلك عن طريق العمل بفعالية بجانب فريق إدارة مبادرة بيرل.

وقد أجرت مبادرة بيرل في عام 2014 بحثاً عن أفضل ممارسات الأعمال ضمن نطاق من مجموعات أصحاب المصلحة. كما أجرت مقابلات مع أكثر من 800 سيدة في مناصب تنفيذية عبر منطقة الخليج من خلال برنامجها المرأة في القيادة. وعقدت مبادرة بيرل أيضاً 22 منتدى واجتماعاً عالي المستوى مع الجهات الحكومية والمجتمع المدني لمناقشة موضوعات مثل الحوكمة في الشركات العائلية. ولإشراك الطلاب في الحوكمة المؤسسية، أطلقت مبادرة بيرل المنافسات الافتتاحية لدراسات الحالة لأفضل ممارسات الطلاب في الجامعات الإماراتية والتي قدم فيها أكثر من 500 طالب أبحاثاً حول النزاهة والشفافية في مختلف الشركات الإماراتية.

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

وأخذت الهلال للمشاريع التزامها بالشفافية إلى حد أبعد من خلال الانضمام إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وهو مبادرة تتعلق

بالسياسات الاستراتيجية للشركات التي تلتزم بمواءمة عملياتها واستراتيجياتها مع 10 مبادئ مقبولة عالمياً في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد. وإننا ملتزمون بالعمل نحو تحقيق رؤية الاتفاق العالمي للأمم المتحدة لاقتصاد عالمي مستدام وشامل، وهو ما يقدم مزايا دائمة وبعد خطوة نحو استمرار تحسين أداء شركة الهلال للمشاريع.

دراسة حالة



مبادرات مكافحة الفساد في شركات مجموعة الهلال للمشاريع

تحديث سجل مخاطر جاما للطيران

يجري تحسين نظام إدارة الشركة لدعم متطلبات الالتزام والحوكمة الآخذة في التطور. وفي هذا السياق، سيشمل سجل مخاطر الشركة مكافحة الفساد والرشوة، وستتضمن الخطة السنوية أهدافاً محددة. ويمكن إعداد تقارير عن أي معلومات أو أحداث باستخدام نظم إعداد التقارير المحلية.

سياسة مكافحة الفساد في مجموعة غلفتينر

أتاحت مجموعة غلفتينر سياستها فيما يتعلق بمكافحة الفساد للاطلاع العام عبر موقعها الإلكتروني، وذلك لتعزيز الشفافية والمساءلة. تتناول السياسة منهج عدم التسامح بشأن جميع أشكال الفساد وتضمن الالتزام بمجموعة من القوانين المحلية والدولية بما في ذلك اتفاقية منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في المعاملات التجارية الدولية، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي

والتنمية الخاصة بالمؤسسات متعددة الجنسيات، ومبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

وتواصل مجموعة غلفتينر تحسين متطلبات التزامها تجاه اللوائح الاجتماعية والاقتصادية. وتضمن الشركة مراجعة السياسة الموثقة سنوياً أو عند تحديث أي قوانين أو لوائح في الدول التي تعمل بها للالتزام بالمتطلبات الحالية واستيعاب التغييرات في اللوائح.

الالتزام

نأخذ الالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والدولية على محمل الجد بشكل كبير في شركة الهلال للمشاريع، ويجري تدقيقها مقارنة بالمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على نحو متواصل.

وعلى الرغم من عدم ظهور حالات عدم التزام حتى الآن، إلا أنه سيجري التعامل مع أي حالات عدم التزام وفقاً لذلك من خلال اتخاذ إجراءات تأديبية تصل إلى حد إنهاء الخدمة.

دراسة حالة



الحفاظ على الامتثال في شركات مجموعة الهلال للمشاريع

نظام الامتثال الصارم في مختبر كينيكال باثولوجي سيرفيسز

تعد مراقبة الامتثال أمراً بالغ الأهمية بالنسبة لمختبر كينيكال باثولوجي سيرفيسز نظراً للطبيعة الدقيقة لخدمات الاختبارات والدور بالغ الأهمية الذي تلعبه نتائج الاختبارات في التشخيص. وينفذ المختبر على نحو كامل نظام اعتماد الباثولوجيا الإكلينيكية - المملكة المتحدة الذي يضمن الالتزام بالتشريعات المحلية و/أو الدولية. وتضمن عمليات الفحص التي تجريها هيئة الصحة بدبي وبلدية دبي الالتزام بجميع التشريعات المحلية. وقد استحدث المختبر مجموعة من مؤشرات الأداء الرئيسية لمراقبة الامتثال والحفاظ على برنامج كامل للتدقيق الداخلي يشمل جميع جوانب نظام إدارة الجودة للحفاظ على الالتزام بمعايير اعتماد الباثولوجيا الإكلينيكية - المملكة المتحدة. ويشمل ذلك عمليات الفحص الخارجية لهيئة العامة للطيران المدني التي تُجرى سنوياً وعمليات تدقيق اعتماد الباثولوجيا الإكلينيكية - المملكة المتحدة التي تُجرى مرة واحدة كل سنتين. وتعتمد كينيكال باثولوجي سيرفيسز العمل باتجاه إجراء الفحص الكامل في عام 2017 للحصول على اعتماد الأيزو 15189 لإدارة الجودة (المختبرات الطبية - متطلبات الجودة).

والكفاءة).

برنامج الامتثال والتدقيق في جاما للطيران

تخضع جاما للطيران للوائح الصحة والسلامة والبيئة في المملكة المتحدة التي تسري على الإدارة البيئية وتوجيهات إدارة المعدات الكهربائية والإلكترونية وإدارة النفايات. وتغطي الإدارات التنظيمية الإقليمية لشؤون السلامة الالتزام والامتثال في جاما للطيران في كل منطقة سلامة الرحلات والأمن والصحة والسلامة والالتزام التنظيمي. ويجري حالياً رفع تقارير عن مؤشرات الأداء الرئيسية، بما في ذلك مؤشرات أداء إدارة وضمان المخاطر، بشكل شهري إلى مجلس إدارة جاما للطيران من جميع المناطق لضمان تطبيق المراقبة بأعلى مستوياتها. وحصلت جاما لهندسة الطيران المحدودة على اعتماد الأيزو 9001، وتعتمد الشركة إطلاق برامج تنفيذ اعتماد الأيزو 14001 وأوساس 18001 لجميع شركات جاما للطيران في المملكة المتحدة في مايو 2015. وعلى مستوى الشركة، وضعت جاما للطيران خطة لتحسين السلامة تشمل مؤشرات أداء على مستوى الإدارات تركز على تحسين الأداء والتعامل مع الأحداث السالفة وتقييم فعالية المخاطر بناء على سجل مخاطر الشركة.

وتجري إدارة حالات عدم الامتثال باستخدام نموذج موحد يوجه المديرين المسؤولين لاتباع العملية خطوة بخطوة من أجل تحديد الإجراء التصحيحي والسبب الرئيس والإجراء الوقائي. ولا يمكن إغلاق أحداث عدم الامتثال إلا عند اكتفاء مدير مراقبة الامتثال (أو الجهة التنظيمية المناسبة) بهذه الإجراءات وتنفيذ عوامل الحد من هذه الأحداث بشكل فعال وعند وصول تصنيف المخاطر المتبقية إلى مستوى مقبول. ويضطلع مديرو الإدارات بمسؤولية مراقبة جودة الأداء الوظيفي في وحداتهم، وتحافظ الشركة على تطبيق نظام التزام داخلي ومستقل لضمان الجودة. وبالإضافة إلى ذلك، يخضع القطاع للتنظيم من جانب مجموعة متنوعة من الجهات التنظيمية الخارجية لضمان الامتثال بجوانب الشؤون المالية والسلامة والشؤون القانونية. وتجري إدارة جميع نتائج عمليات التدقيق من خلال عملية النموذج الموحد، والتي تتطلب تنفيذ بعض الإجراءات قبل الإغلاق.

وتلقي حملة جاما للطيران، السلامة في أرقام، الضوء على عشرة جوانب بالغة الأهمية للسلامة والمخاطر التشغيلية والبيئية، بما في ذلك أمن البيانات. وتروج الحملة لرسالة مفادها أن السلامة والأمن وتقديم الخدمات الاستثنائية أمر محوري في كل الخدمات التي تقدمها جاما للطيران.

إدارة الاستدامة

نحاول في الهلال للمشاريع العمل بأسلوب يوازن بين التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وبعد أن أعدنا أساس أدائنا المستند إلى ثلاثة محاور (المجتمع والبيئة والأرباح) في عام 2013، أعدنا هذا العام خطة استراتيجية لتجسيد الاستدامة عبر المجموعة ووضع إطار عمل استراتيجي لإدارة أدائنا فيما يتعلق بالاستدامة في المستقبل. وقد استرشدنا أثناء إعداد هذا التقرير بالمبادئ التوجيهية للجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير الخاصة بإعداد تقارير الاستدامة، وبالمبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

إشراك أصحاب المصلحة

نقيّم نجاحنا في ظل وجود عمليات للشركة في كل قارة تقريباً من خلال قدرتنا على التأثير بشكل إيجابي على المجتمعات التي نعمل فيها عن طريق تحفيز النمو. ونعتبر أنفسنا مسؤولين تجاه أصحاب المصلحة لدينا من صغار رجال الأعمال إلى المساهمين والهيئات التنظيمية الحكومية، إذ تُمكّننا الشفافية والحوار الحقيقي مع مجموعات أصحاب المصلحة من تحسين فهم التوقعات الملقة على عاتقنا وكيفية التعامل معها من خلال استراتيجية شركائنا

الرامية إلى تأسيس عدة محركات للنمو. كما أننا نتواصل على نحو منتظم مع أصحاب المصلحة لدينا من خلال الاجتماعات والمطبوعات والنشرات الداخلية والخارجية والفعاليات المجتمعية لمواءمة التوقعات وفهم وجهات نظرهم.

وبالإضافة إلى قنوات التواصل المعتادة مع أصحاب المصلحة، قمنا بعقد جلسة مشاركة سنوية محددة حول موضوع الاستدامة، حيث اجتمعنا مع مجموعة من أصحاب المصلحة

تخطيط الجوانب الجوهرية

الجوانب الجوهرية *

أسباب أهميتها

مجموعات أصحاب المصلحة

كيفية التعامل

الخطط المستقبلية

مكافحة الفساد والرشوة الحكومة الالتزام التنظيمي

سوف تنتفع مجموعة أوسع نطاقاً من أصحاب المصلحة من مزايا النمو الاقتصادي على مدار فترة متواصلة إذا كان لدى الشركات هياكل إدارية قوية قائمة لمنع الفساد.

شركات مجموعة الهلال للمشاريع | الحكومة والجهات التنظيمية | الموردون | قادة الأعمال العملاء

الحكومة



تمكين العمل الأخلاقي



الأداء المالي

التواجد في الأسواق

إن ضمان أداء مالي سليم هو جزء لا يتجزأ من نمونا المستدام وهو أمر جوهري لتحفيز المزايا الأخرى غير المباشرة، لذا فإننا نقيّم جميع خيارات الاستثمار في إطار المعايير البيئية والاجتماعية والإدارية لضمان استمرار نمونا المالي لفترة طويلة.

الممولون | المنافسون | قادة الأعمال | شركات مجموعة الهلال للمشاريع

بصمتنا الاقتصادية



تمكين مجتمع أقوى



الشركات الاجتماعية

دعم رجال الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة

نهدف إلى المساهمة في جداول أعمال التنمية الوطنية في الدول التي نعمل بها عن طريق تحفيز المزايا الاقتصادية غير المباشرة. وبإمكاننا بناء مجتمعات قوية من خلال عملياتنا الرئيسية عن طريق عقد شركات ودعم رجال الأعمال المحليين الذين سيقودون النمو الاقتصادي في المستقبل.

المجتمعات المحيطة بمواقع عملياتنا | مؤسسات الاستثمار المؤثر

التواصل مع المجتمع



تمكين مجتمع أقوى



* بينما لا نزال في المراحل المبكرة من توحيد المعايير بشأن آليات إعداد تقارير الاستدامة، إلا أنه تم ربط الجوانب المحددة بخط عريض بمؤشرات الأداء الرئيسية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير طبقاً لمدى توفر البيانات في الوقت الحالي. وتعرض خطتنا في الأقسام التالية كيفية التوسع في نطاق إعداد التقارير وجعلها أعمق في السنوات المستقبلية. يقتصر تركيزنا في الوقت الحالي على تحديد المشاكل الجوهرية على مستوى الشركة الأم والشركات التابعة. وفي المستقبل، نعتزم تحليل المشاكل الجوهرية عبر سلسلة القيمة في الشركة.

الداخليين والإدارة التنفيذية وممثلي شركات مجموعتنا بالإضافة إلى المسؤولين عن الوظائف الرئيسية - تنمية المواهب، والتطوير المؤسسي، والاستثمارات، والشؤون القانونية، وتكنولوجيا المعلومات، وسلسلة التوريد، وشؤون التمويل، والحسابات، والمواطنة المؤسسية، والمشروعات الجديدة - في ورشة عمل تفاعلية خاصة بالاستدامة. وكان هدف ورشة العمل جمع الآراء والملاحظات المباشرة من أصحاب المصلحة بشأن الحالة القائمة للإدارة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في الهلال للمشاريع، والكيفية التي يمكن بها تحسين أدائنا المستقبلي على نحو واقعي. وقد أجريت تدريبات مختلفة على مستوى المجموعة عن طريق استشاري خارجي متخصص وأسندت للمشاركين مهمة تقديم الآراء والملاحظات حول تقرير الاستدامة في

السنة الماضية وتصنيف أهم الجوانب الجوهرية لسنة 2014 وتقييم استراتيجيتنا فيما يتعلق بالاستدامة للفترة 2015-2017 على نحو دقيق. واستخدمت المعلومات من شركات مجموعتنا لصفل استراتيجيتنا.

تحديد الجوانب الجوهرية

جانبا ما على أصحاب المصلحة الخارجيين، وما إذا كانت مجموعتنا النظرية تعتبر هذه الجوانب جوهرية على نحو كافٍ لإعداد تقارير بشأنها. وبعد ترجيح أهم الجوانب الجوهرية، وضعناها في مجموعات وفقاً للموضوعات الست المشمولة في تقرير العام الماضي. ويوجز جدول الأهمية النسبية أدناه الجوانب الجوهرية وفقاً لاهتمامات كل مجموعة من أصحاب المصلحة على حدة؛ ويبين أهمية هذه الجوانب وكيفية التعامل معها في هذا التقرير والخطط المستقبلية لإدارتها.

نظراً لتنوع عملياتنا عبر مختلف القطاعات، يتوقع أصحاب المصلحة منا إعداد تقارير بشأن أدائنا عبر نطاق واسع من الجوانب. وقد صنّف أصحاب المصلحة خلال ورشة العمل الجوانب الجوهرية حسب أهميتها بغرض إعطاء الأولوية للجوانب التي سيجري إعداد تقارير بشأنها هذا العام. ووضعتنا في الاعتبار عند تحديد أولويات هذه الجوانب أهمية الموضوع من حيث قوة تأثيره على تحقيق استراتيجيتنا؛ ومدى قوة تأثير

التوظيف والرفاه

الصحة والسلامة المهنية
التدريب وتطوير المسار الوظيفي

يتعرض بعض موظفي شركات مجموعتنا مثل أولئك الذين يعملون في عمليات الخدمات اللوجستية وطيران رجال الأعمال إلى العمل في بيئات تنطوي على مخاطر محتملة. وتقع على عاتق شركات المجموعة مسؤولية حمايتهم أثناء أداء أعمالهم. كما أن التدريب وتطوير المسار الوظيفي هما عاملان رئيسيان لتحقيق استراتيجية شركتنا والاحتفاظ بالمواهب.

الموظفون | شركات مجموعة الهلال للمشاريع

تطوير البنية التحتية التوظيف المحلي

نعمل في عدد من الأسواق الناشئة التي نحرص فيها على بناء شراكات محلية قوية لإنجاز مشروعات بُنى تحتية ذات مزايا اقتصادية واجتماعية وبيئية على المدى الطويل. ونلتزم بتنمية المواهب المحلية للحفاظ على عملياتنا وتمييزها حول العالم.

المجتمعات المحيطة بمواقع عملياتنا | السياسيون وصناع القرار | شركات مجموعة الهلال للمشاريع | الموردون

الطاقة الهدر المياه

تعد إدارة أثرنا البيئي أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على ترخيص أعمالنا والحد من المخاطر المستقبلية المتعلقة بتغير المناخ وندرة الموارد.

مؤسسات الاستثمار المؤثرة | العملاء | الجهات التنظيمية الحكومية | المجتمعات المحيطة بمواقع عملياتنا

الإشراف البيئي



تمكين الإشراف البيئي



تأثير المجتمعات المحلية ومزاياها



تمكين مجتمع أقوى



قوة موظفينا



تمكين المواهب



خطة الاستدامة

مقدمة لخطة الاستدامة

نشعر بالفخر العميق إزاء التقدم الذي أحرزناه منذ أطلاقنا تقرير الاستدامة الأول في عام 2013، لكننا ندرك أن علينا بذل المزيد إذا أردنا مكاملة الاستدامة بشكل فعال ضمن شركاتنا. وقد أجرينا مراجعة متعمقة للأهمية النسبية واضعين في اعتبارنا هذا الأمر. وفي إطار هذه العملية، أعدنا رؤيتنا فيما يتعلق بالاستدامة: **تمكين النمو المستدام.**

إن رؤيتنا لتمكين النمو المستدام لا تقتصر على شركاتنا وموظفينا، بل تمتد لتشمل الدول والاقتصاديات والمجتمعات التي نعمل فيها. وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نأمل في ترسيخ أفضل الممارسات الخاصة بالاستدامة في أعمالنا وتشجيع أصحاب المصلحة للانضمام إلينا في هذه الرحلة.

هدفنا هو تحقيق النمو المستدام من خلال أربع ركائز، وهي المجالات التي نعتقد أنها ستمنح الهلال للمشاريع ميزة تنافسية كبيرة.

وتتألف المجالات الرئيسية التي يتمحور من حولها الاستدامة العام حولها مما يلي:

- 1 تمكين العمل الأخلاقي: تأسيس "القواعد الأساسية" والنظم في الهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا والتي ستعزز الشفافية والمساءلة لدينا؛
- 2 تمكين مجتمع أقوى: من خلال مساهماتنا وتأثيراتنا الاقتصادية والاجتماعية، سنواصل إحداث فرق في أي مكان؛
- 3 تمكين المواهب: خلق بيئة عمل إيجابية وآمنة مما يجذب الموظفين الموهوبين ويساهم في بناء القدرات المحلية؛

4 تمكين الإشراف البيئي: ندرك تأثيرنا البيئي وعايتنا هي وضع أهداف واضحة لتكون قادرين على المساهمة في خفض انبعاثات الاحتباس الحراري والتأثيرات البيئية الأخرى.

حددنا أهدافاً واسعة النطاق لعام 2017 لمساعدتنا على الإنجاز في هذه المجالات، ومنها:

- وضع أنظمة وسياسات مشتركة تتعلق بالحوكمة والشفافية والمساءلة في مجموعة شركات الهلال للمشاريع؛
 - إحداث تأثير إيجابي قابل للقياس في المجتمعات التي نعمل فيها؛
 - بناء سمعتنا كشركة تحظى باختيار من ينشدون التوظيف؛
 - وضع خط أساس لأدائنا البيئي، وإدارة مانحنه من أثر.
- سيكون لكل من هذه الأهداف مؤشرات أداء رئيسية محددة، وذلك بالنسبة للهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا، وسيجري تعميم التجربة في السنوات المقبلة.
- تقدم الأقسام التالية من هذا التقرير تفاصيل عن ركائز الاستدامة.

تقدم خطة الاستدامة اتجاهاً واضحاً لما نرغب في تحقيقه من خلال برنامج الاستدامة، حيث تمثل منهجنا في التوعية بشأن ما تعنيه الاستدامة للهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا وللتعريف بالأهداف التي نحتاجها لتحقيق نمو مستدام حقيقي وتمكينه. تعد تلبية احتياجات أصحاب المصلحة أمراً محورياً لنجاحنا، وعلى هذا النحو نواصل إشراكهم بفعالية في المناقشة خلال هذه الرحلة. ونعمل من خلال هذا الجهد المتسق على ترسيخ الاستدامة في كل جانب من جوانب أعمالنا.



رافي كومار
مدير تنفيذي



تمكين العمل الأخلاقي

تمكين عمليات
مسؤولة في مجال
الأعمال من خلال
الالتزام بالشفافية
والمساءلة.

- الحوكمة
- مكافحة الفساد
- الالتزام
- إدارة سلسلة التوريد

وضع نظم وسياسات
مشتركة تتعلق
بالحوكمة والشفافية
والمساءلة في
شركات مجموعة
الهلال للمشاريع



تمكين مجتمع أقوى

توجيه التنمية
الاجتماعية
الاقتصادية للدول
التي نعمل بها.

- إيجاد القيمة
الاقتصادية المباشرة
/ غير المباشرة
- توظيف الكوادر
المحلية
- برامج المواطنة
المؤسسية
والسياسات الشاملة
لتطوير المجتمع
- المشتريات المحلية
- ريادة الأعمال على
المستوى الاجتماعي

إحداث تأثير إيجابي
قابل للقياس في
المجتمعات التي
نعمل فيها



تمكين النمو المستدام



تمكين المواهب

أن تصبح الشركة التي
تحظى باختيار من
ينشدون التوظيف
وأن ندعم الموظفين
ورواد الأعمال
الشباب.

- سلامة الموظفين
ورفاهيتهم
- بناء ثقافة أداء مرتفع
المستوى
- ممارسات التوظيف
(التنوع والمساواة
بين الجنسين)

أن نبني
سمعتنا كشركة
تحظى باختيار
من ينشدون
التوظيف



تمكين الإشراف البيئي

فهم تأثير الهلال
للمشاريع وتحديد
فرص التحسين.

- نظم إدارة الجودة
- الطاقة والمياه
والنفايات والتنوع
البيولوجي

وضع خط أساس
للأداء البيئي
وإدارة أثرنا البيئي

تمكين العمل الأخلاقي

تمكين عمليات مسؤولة في مجال الأعمال من خلال الالتزام بالشفافية والمساءلة

اتجاهات الصناعة وتحدياتها

تدور ممارسات الأعمال الأخلاقية والمسؤولة حول بناء الثقة وخلق القيمة والنمو، في ظل إدارة الأعمال مع وجود التزام قوي بالشفافية والمساءلة.

وتنطوي ممارسات الأعمال الأخلاقية على الالتزام بالممارسات الرشيدة للحوكمة المؤسسية لتأسيس سياسات وإجراءات لمنع الفساد وخلق مستوى مشترك من الفهم لإدراك موضع الآثار الكبرى في سلسلة التوريد، بالإضافة إلى الالتزام بالتشريعات المحلية والدولية.

هناك تحديات دائمة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتنفيذ ممارسات العمل الأخلاقي، بما في ذلك معايير الحوكمة المؤسسية. وتشمل هذه التحديات ضعف إدراك الغرض من الحوكمة المؤسسية، والمفاهيم الخاطئة للأدوار والمسؤوليات الخاصة بمجالس الإدارة وعملية الإدارة، والإخفاق في تحقيق الشفافية المؤسسية والمساءلة و"المقاومة الطبيعية للتغيير داخل الشركات التي لا تلتزم بسهولة بالمعايير الجديدة لصناعة القرار" نظراً لاستمرار الاعتماد على الأطر القديمة.

ويتعين على منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التغلب على هذه التحديات إذا أرادت الاستمرار في الصمود كمنطقة تثق الشركات الأجنبية في الاستثمار فيها. كما ينبغي



"تدرك الهلال للمشاريع بوصفها شريكاً مؤسساً لمبادرة بيرل أن الحوكمة المؤسسية الرشيدة والمساءلة والشفافية هي قيم أساسية لبناء بيئة عمل صحية وتنافسية ترعى النمو الاقتصادي وتوفر فرص العمل. وتسير الهلال للمشاريع في الرحلة معنا في دعم ممارسات النزاهة الرشيدة وتعزيزها في المنطقة"

إميلدا دنلوب

المدير التنفيذي بمبادرة بيرل

للشركات - الكبيرة منها والصغيرة، بما في ذلك الشركات الناشئة - السعي إلى الاستثمار في إرساء ممارسات أعمال مسؤولة وأخلاقية ملائمة لزيادة جذبها للمستثمرين، لأن من شأن ذلك بناء الثقة في مكان العمل ومع أصحاب المصلحة الخارجيين، بما في ذلك المجتمع.

كما أن التطور السريع في قواعد الحوكمة المؤسسية حول العالم يدفع الشركات إلى التركيز على تدابير مكافحة الفساد في إطار آلياتها لحماية سمعتها ومصالح مساهميها. ويجري التوسع في الضوابط الداخلية المؤسسية على نحو متزايد لتشمل مجموعة من موضوعات الأخلاق والنزاهة. وينظر عدد متزايد من مديري الاستثمار إلى هذه الضوابط بوصفها دليل على أن الشركات تضطلع بممارسات أعمال رشيدة وأنها تُدار على نحو جيد.

ونحن ملتزمون في الهلال للمشاريع بحوكمة فعالة وبالامتثال للقانون وبنشر ثقافة الأخلاق والالتزام. وإتنا نعتقد أن لدينا الفرصة للإعداد وإرساء أفضل الممارسات في المنطقة من خلال شركات مجموعتنا، وأن بإمكاننا ترسيخ اتجاه إيجابي مع تأثير تدريجي لتعزيز سلوك العمل الأخلاقي في المنطقة.



الحكومة

نهدف إلى إرساء مهام ومسؤوليات لحكومة الاستدامة وتعيين موظفين للاستدامة وإعداد عملية رسمية لإشراك أصحاب المصلحة ووضع سياسة استدامة، وذلك لإدارة أنشطة الاستدامة وتنسيقها على نحو فعال. وبالإضافة إلى ذلك، فقد بدأنا بدمج المبادئ البيئية والاجتماعية والإدارية في استثماراتنا الجديدة بهدف توقيع مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول في عام 2015.



مكافحة الفساد

يعيق الفساد النمو الاقتصادي ويشوه المنافسة ويمثل مخاطر كبيرة من حيث الناحية القانونية والسمعة. وتشمل التزاماتنا لمكافحة الفساد:

تحديث دليل الموظفين ومدونة سلوك الأعمال على نحو منتظم ووضع سياسة لمكافحة الفساد لتعكس قيم شركتنا. كما أننا سنستثمر في جلسات التدريب والتوعية الخاصة بمكافحة الفساد في الشركة لتشجيع موظفينا على التمسك بأعلى معايير أخلاق العمل.

مؤشرات الأداء الرئيسية لمراقبة تقدمنا في عام 2015:

- G4-SO4 - التواصل والتدريب على سياسات وإجراءات مكافحة الفساد
- G4-SO5 - حوادث الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة
- G4-SO8 - الغرامات والعقوبات غير النقدية بسبب عدم الالتزام بالقوانين واللوائح.

مؤشرات الأداء الرئيسية المناسبة لمراقبة تقدمنا المحرز في عام 2015:

- G4-34 - تحديد اللجان المسؤولة عن صناعة القرار بشأن التأثيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية؛
- G4-56 - وصف أحدث التطورات بشأن قيم الهلال للمشاريع ومبادئها ومعاييرها ومعايير سلوكها مثل مدونات السلوك والأخلاقيات.

هدفنا في عام 2017

وضع نظم وسياسات مشتركة تتعلق بالحكومة والشفافية والمساءلة في شركات مجموعة الهلال للمشاريع



الالتزام

نهدف إلى أن نكون مثلاً يُحتذى به في المنطقة، وألا نكتفي بمجرد الالتزام بالقوانين المحلية، بل أن نتجاوز ذلك ونحدد معيار إدارة الاستدامة، وأن نحقق كل ذلك عن طريق تقييم إدارة المخاطر الحالية وإجراءات العناية الواجبة لدينا لتحديد الفجوات، بالإضافة إلى بدء دراسات لتقييم المخاطر على مستوى الدول. وسيمكننا القيام بذلك من تحديد المخاطر المتعلقة بالاستدامة في كل دولة نعمل بها.



إدارة سلسلة التوريد

نهدف إلى خلق القيمة من خلال العلاقات المستندة إلى الثقة. ونعزز وضع خطط لسلسلة التوريد في الشركة لزيادة قيمنا وجهودنا المبذولة لتحقيق الاستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، نود التأثير على سلسلة التوريد على نطاق أوسع عن طريق استحداث استبيان تقييم موردي الهلال للمشاريع. ولضمان التزام موردينا بسياساتنا وإجراءاتنا سنجري تقييمات جاهزية سلسلة التوريد للمراجعة، وسنقيم كيفية التحرك قدماً لضمان الالتزام.

• وضع عملية رسمية لإشراك أصحاب المصلحة وإعداد تقارير بشأن نظام الآراء والملاحظات:

« داخلياً: خلق التوعية الداخلية من خلال التدريب وورش العمل لتشجيع قيام منظم لإعداد التقارير.

« خارجياً: وضع منهج رسمي لإشراك أصحاب المصلحة، ومواصلة التركيز على الشراكات الأكاديمية والإدارية المؤسسية والاقتصادية لفهم المشاكل الإقليمية والعالمية الملحة.

• تنظيم جلسات للتوعية والتدريب لمجموعات معينة من أصحاب المصلحة، مثل عقد ورشة عمل لإشراك أصحاب المصلحة وفعالية سنوية.

تمكين مجتمع أقوى

تعزيز التنمية الاجتماعية الاقتصادية في الدول التي نعمل فيها

كما أن تطوير سلاسل توريد محلية يعد إحدى الطرق الأخرى لتحفيز النمو الاقتصادي داخل الدول المضيفة لأعمالنا. لذا فإننا نحاول أينما أمكن، شراء البضائع والخدمات من المصادر المحلية، وخاصة تلك التي تهدف إلى دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال. غير أنه يتعين علينا العمل مع موردين أجنبى بالنسبة للعديد من متطلباتنا المتخصصة.

وعلى الرغم من ذلك، فإننا نهدف للعمل على نحو وثيق مع موردينا المحليين المتوقعين لزيادة كفاءتهم ومرونتهم لتلبية متطلباتنا ومعاييرنا مما يتيح لهم زيادة نطاق قاعدة عملائهم. وتعد انتهاكات حقوق الإنسان إحدى التحديات الأخرى التي نتعامل معها عن طريق تطبيق آليات تقييم صارمة على الموردين.

والقناة الثالثة التي ننشئ من خلالها مجتمعاً أقوى تتمثل في عقد شراكات مع المؤسسات ذات التوجه الاجتماعي لتقديم مشروعات مجتمعية. ويبقى الإنفاق المستهدف على المجتمع أحد التحديات القائمة في المنطقة، حيث تهيمن مبادرات الأعمال الخيرية على المسؤولية الاجتماعية. من هذا المنطلق، نعمل حالياً على تحديد منهج استراتيجي يركز على إحداث تأثير، من أجل توجيه الإنفاق على المواطنة المؤسسية والشراكات في المستقبل.

اتجاهات الصناعة وتحدياتها

إن التصور الموضوع لتأسيس مجتمع شامل وقوي يتطلب أن تتيح فيه الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية الإيجابية للأفراد عيش حياة منتجة ومرضية. وبوسعنا تحفيز هذه الأوضاع بوصفنا شركة قطاع خاص عن طريق استخدام خبرتنا في قيادة الأعمال لاتخاذ قرارات تشغيلية واستثمارية في القطاعات التي يحتمل تحقيق نمو مستدام فيها والتي تزيد من قدرة الاقتصاد على تحمل الضغوط.

وبالإضافة إلى ذلك، ينتج عن الإنفاق على البنية التحتية والموردين المحليين مضاعفة النمو الاقتصادي، في حين تعمل مشاركتنا الفعالة والتزامنا تجاه البرامج الاجتماعية على تعزيز المجتمع، مما يتيح مزيداً من المساهمة في النمو.

يستند اقتصاد منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بشكل كبير إلى موارد النفط الأحفوري مع تنفيذ خطط طويلة الأمد لتنوع موارد الاقتصاد على المستوى الوطني، لذا فإننا نقود التوجه نحو تنوع مصادر الاقتصاد في الدول التي نعمل فيها عن طريق الاستثمار في القطاعات غير النفطية وتوسعتها. وعلى الرغم من أن المخاطر السياسية تبقى إحدى التحديات القائمة للنمو الاقتصادي المستدام في المنطقة، إلا أن الفرص لا زالت موجودة نتيجة لحجم شريحة الشباب في المنطقة وموقعها الجغرافي الاستراتيجي. ونستخدم استثماراتنا في مشروعات البنية التحتية الأجيال المستقبلية وتقود النمو الاقتصادي على المدى الطويل.



"تشهد إمارة الشارقة تطوراً مذهلاً في البنية التحتية والاقتصادية، ومع الدعم المقدم من الشركات المحلية مثل الهلال للمشاريع، سيكون بوسع الإمارة الوصول إلى مستويات جديدة من الإنجاز والتفاؤل بشأن مستقبلها. وتواصل الهلال للمشاريع مع شركاتها التابعة إظهار التزامها نحو إمارة الشارقة بوصفها مركزاً مثالياً للأعمال والاستثمار، وذلك من خلال عملياتها المتنوعة وسلوك أعمالها النموذجي وقيادة الحوكمة المؤسسية الخاصة بها. وتعد الهلال للمشاريع من الأطراف الفاعلة في قطاع الأعمال المزدهر في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهي إحدى أهم الشركات التي قدمت مساهمات كبيرة لدعم اقتصاد الشارقة والاقتصاد الوطني بصفة عامة. ونشعر بالفخر بأن الهلال للمشاريع بدأت من الشارقة وتطورت لتصبح شركة عالمية."

سعادة مروان السركال

المدير التنفيذي لشروق
(هيئة الشارقة للاستثمار والتطوير)



برامج المواطنة المؤسسية

تضمن تحقيق برامج المواطنة المؤسسية للتأثير المرجو منها على المدى الطويل عن طريق عقد شراكات مع المؤسسات الاجتماعية والأكاديمية لخلق تأثير إيجابي على المجتمع، ولتمكين الشباب عن طريق بناء مهارات القيادة لدى الأجيال المستقبلية. وقد ركزنا خلال عام 2014 على خطط الإنفاق المجتمعي عن طريق تحديد ثلاثة مجالات ذات حاجة ملحة للاستثمار: "ريادة الأعمال" و "البيئة" و "التعليم والمجتمع". كما أننا نهدف لدعم ريادة الأعمال الاجتماعية وتطوير الأجيال الشابة حيثما كان ذلك ممكناً. تستمر الموازنة المخصصة للمواطنة المؤسسية عند مستوى خمسة بالمائة من صافي التدفقات النقدية السنوية للشركة كحد أدنى. ونعتمد مستقبلاً اتخاذ دور أكثر استباقية واستراتيجية فيما يتعلق بإنفاق المواطنة المؤسسية عن طريق إجراء تقييمات للاحتياجات المجتمعية، لتنفيذ معايير الاستثمار الاجتماعي في نهاية الأمر.

مؤشرات الأداء الرئيسية المناسبة لمراقبة تقدمنا في عام 2015:

- G4-EC7 - تطوير وتأثير استثمارات البنية التحتية والخدمات المقدمة



هدفنا لعام

2017

خلق تأثير إيجابي
قابل للقياس في
المجتمعات التي
نعمل فيها

"تهدف مؤسسة التمويل الدولية لتشجيع تطوير القطاع الخاص في البلدان النامية لتعزيز النمو الاجتماعي الاقتصادي، وشركتنا مع الهلال للمشاريع من خلال مجموعة غلفيتير هي خير مثال على ذلك. وقد كان لمشروعات مجموعة غلفيتير في العراق، والتي تركز على تطوير البنية التحتية للموانئ والخدمات اللوجستية في البلاد، تأثير كبير على نظام النقل في العراق بعد أكثر من عقدين من نقص الاستثمارات. وقد ساهمت مجموعة غلفيتير في اندماج العراق مع الاقتصاد الإقليمي والعالمي وفي توفير فرص العمل وتطوير المهارات".

ديميتريس تسيتسيراجوس
نائب الرئيس لخدمات العملاء
الدولية، مؤسسة التمويل الدولية

خلق القيمة الاقتصادية المباشرة / غير المباشرة



يقع مقر شركتنا في إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتجسد الشركة جدول أعمال التنمية الوطني الخاص بتنوع مصادر الاقتصاد لضمان تحقيق النمو على المدى الطويل عن طريق العمل والاستثمار في القطاعات غير المتعلقة بالنفط. واسترشاداً بسياسة الجوانب البيئية والاجتماعية والإدارية، نهدف لضمان إدارة عملياتنا في جميع أنحاء العالم على نحو استراتيجي من أجل ضمان استدامة النمو الاقتصادي لأصحاب المصلحة لدينا.

وسوف تعمل خططنا لتنفيذ مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول على تعزيز إدارة المخاطر على المدى الطويل، وهي المحرك الأساسي نحو تحقيق القيمة للأجيال القادمة.

ويعمل قطاع الشركات الناشئة الجديد لدى الهلال للمشاريع كمركز حاضن للشركات الناشئة والتي تشمل نطاقاً واسعاً من القطاعات في منطقة الشرق الأوسط. يمر كل مشروع بأربعة مراحل من التطوير والمراحل المحددة مسبقاً من خلال استراتيجية معدة للتركيز على هذا الغرض، مما يضمن تحقيق النجاح على المدى الطويل على صعيد قابلية النمو والاستدامة وتحقيق تأثير اجتماعي واسع النطاق.

مؤشرات الأداء الرئيسية لمراقبة تقدمنا المبرز في عام 2015:

- G4-EC1 - القيمة الاقتصادية المنتجة والموزعة؛
- G4-EC7 - تطوير وتأثير استثمارات البنية التحتية والخدمات المقدمة.

المشتريات المحلية



يستغرق بناء كفاءة الموردين المحليين وقتاً، ونعتمد تقييم فرص عقد شراكات مؤسسية لتشجيع تطوير سلسلة التوريد. وسيساعدنا ذلك في تحقيق هدفنا المتمثل في زيادة المحتوى المحلي داخل سلسلة التوريد الخاصة بشركتنا عاماً بعد عام.

- **المجتمع** - نعتمد إشراك أصحاب المصلحة مع أعضاء المجتمع وإجراء تقييمات للاحتياجات قبل الاستثمار في مبادرات المواطنة المؤسسية؛
- **الحكومة** - سنواصل المشاركة مع الحكومات لضمان الاتساق مع الأهداف الحكومية الأوسع نطاقاً؛
- **الشركات الأكاديمية والاجتماعية** - سنعقد فعاليات دورية مع الشركاء لإيجاد حلول للتحديات التي تواجه الاستدامة؛
- **المشاركة مع رواد الأعمال والمشروعات الصغيرة والمتوسطة** - سنشارك مع المشروعات الصغيرة والمتوسطة ورواد الأعمال لتنمية المواهب.

إشراك أصحاب
المصلحة

تمكين المواهب

أن تصبح الشركة التي تحظى باختيار من ينشدون التوظيف وأن ندعم الشباب ورواد الأعمال

يعد التنوع من التحديات الرئيسية الأخرى في هذه المنطقة من العالم. فعلى الرغم من تلقي النساء تعليماً جيداً إلى حد كبير في الجامعات وتفوقهن على الذكور في أغلب الأحوال، إلا أن مشاركتهن في العمل لا زالت منخفضة. وبالإضافة إلى ذلك، لا يترقى إلى مستويات المناصب التنفيذية العليا ومجالس الإدارة داخل المؤسسات في نهاية المطاف إلا عدد قليل من النساء. وقد أظهر بحث أجرته مبادرة بيرل والأمم المتحدة وهيئات دولية أخرى مثل المنتدى الاقتصادي العالمي أن منطقة مجلس التعاون الخليجي هي إحدى المناطق التي تواجه فيها النساء الطموحات تحديات أكبر. ونسبة النساء اللواتي يدخلن مجال العمل في منطقة مجلس التعاون الخليجي قليلة مقارنة مع أي منطقة متطورة أخرى، كما ينطبق الأمر ذاته على ترقيهن إلى المناصب العليا، وذلك نظراً لاختيار العديد من النساء الخروج من المسار الوظيفي قبل الوصول إلى تلك المناصب.

إننا ملتزمون بتحسين ممارساتنا وسياساتنا الحالية لتلبية احتياجات الأجيال الجديدة المقبلة، وبالعمل على إعداد عمالة أكثر تنوعاً، واضعين في الاعتبار التحديات الإقليمية أعلاه، الأمر الذي سيجعلنا الشركة التي تحظى باختيار من ينشدون التوظيف.

اتجاهات الصناعة وتحدياتها

موظفونا هم أهم أصولنا. ويرجع الفضل في تطور الشركة ووصولها إلى مكانتها الحالية كشركة ناجحة متعددة الجنسيات إلى موظفينا الموهوبين. غير أننا ندرك التحديات التي نواجهها، مثل تنمية مواهب جديدة تماشياً مع الوتيرة السريعة للمنطقة والعالم. وقد شهدت منطقة الشرق الأوسط على وجه الخصوص تحولات جوهرية على مدار العقود القليلة الماضية، ولزالت تحت ضغوط دولية لضمان حقوق الموظفين. وعلى الرغم من بطء وتيرة تطوير التشريعات فيما يتعلق بصحة الموظفين وسلامتهم وحقوق الإنسان والتنوع والرفاه والمزايا، إلا أننا ندرك أن مسؤوليتنا تتمثل في المبادرة بوضع السياسات والممارسات التي تتجاوز الالتزام بالمطلوبات التنظيمية وترضي توقعات موظفينا الموهوبين. ويشمل ذلك توفير بيئة عمل آمنة وتدريب عالي الجودة وفرص تطوير تعليمي لموظفينا.

وقد أدى وجود أعداد كبيرة من الأجانب في منطقة مجلس التعاون الخليجي إلى وجود بعض المخاوف على مستوى المنطقة بشأن البطالة بين المواطنين والتي تبرز بشكل كبير في شريحة الشباب التي تنمو على نحو متسارع. وتحث الحكومات في جميع أنحاء المنطقة القطاع الخاص على لعب دور مهم في دمج المجتمع المحلي في قطاعاتها عن طريق توفير فرص العمل وإعداد البرامج التجريبية وإطلاق مختلف المبادرات لتشجيع المشاركة المحلية في العمالة.



"نطمح في أن نصبح الشركة التي تحظى باختيار من ينشدون التوظيف، وفي سبيلنا إلى تحقيق ذلك، فإننا نفخر بقدرتنا على منح كل من موظفينا الفرص التي تسمح لهم بتطوير المسار الوظيفي الملائم لقدراتهم الفريدة. وقد شهدنا نجاحاً مذهلاً في تحديد المواهب ومكافأته وتعزيزها عن طريق تقديم الدعم التعليمي وتحديد أهداف تطويرية واضحة ودعم بيئة عمل مثالية."

رينيه هانسن

مدير إدارة الموارد البشرية



بناء ثقافة الأداء العالي

نهدف إلى متابعة بيانات تدريب الموظفين والتحرك نحو إعداد نظام تطوير قائم على الكفاءة وتحسين عمليات تطوير موظفينا وإدارة أداءنا وتقديم الآراء والملاحظات دورياً لموظفينا بشأن أدائهم، ليكون بوسعنا تقييم فاعلية أنشطة التدريب والتطوير ومقارنتها مقابل معايير مرجعية. وبالإضافة إلى ذلك، فإننا نقيّم الفرص لعقد جلسات توعية بشأن الاستدامة لموظفينا.

مؤشرات الأداء الرئيسية المناسبة لمراقبة تقدمنا في عام 2015:

- G4-LA1 - إجمالي عدد تعيينات الموظفين الجدد ونسبتها وحركة انتقال الموظفين.
- G4-LA2 - المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل التي لا تُقدم إلى الموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي.



سلامة الموظفين ورفاهيتهم

إننا ملتزمون بضمان سلامة موظفينا وصحتهم ورفاهيتهم وتحسينها بصفة مستمرة. و في إطار مبادراتنا المقررة، نهدف إلى متابعة أدائنا فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية بمزيد من التفصيل، وإعداد استراتيجية لتلافي الإصابات تماماً. وبالإضافة إلى ذلك، نعتزم إيجاد فرص لزيادة مشاركة موظفينا، فضلاً عن إجراء استبيان رضا الموظفين والحفاظ على برنامجنا القائم فيما يتعلق بالصحة المؤسسية، وتحديث برنامج مزايا الموظفين ورفاهيتهم.

مؤشرات الأداء الرئيسية المناسبة لمراقبة تقدمنا المحرز في عام 2015:

- G4-LA6 - نوع الإصابات ومعدلات الإصابة والأمراض المهنية وأيام الفقد والغياب وإجمالي عدد الوفيات المرتبطة بالعمل؛
- G4-PR2 - إجمالي عدد الحوادث نتيجة عدم الالتزام باللوائح والمدونات الطوعية فيما يتعلق بتأثيرات الصحة والسلامة الخاصة بالمنتجات والخدمات.
- G4-HR3 - إجمالي عدد حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة.

هدفنا لعام

2017

أن نبني سمعتنا كشركة تحظى باختيار من ينشدون التوظيف

ممارسات التوظيف (التنوع والمساواة بين الجنسين) والتوظيف المحلي



نعتزم إجراء تقييم لأدائنا الحالي لتحديد كيفية تحسين أداء التوظيف والتنوع. ويشمل ذلك ممارسات المساواة بين الجنسين الواردة في دليل الموظفين. كما أننا سنضع أهدافاً واقعية للمستقبل القريب آخذين في الحسبان الحقائق القائمة على أرض الواقع.

- أنشطة إشراك الموظفين لنشر الوعي وتلقي الآراء والملاحظات وتحديد فرص التحسين.
- استبيان رضا الموظفين.

إشراك أصحاب المصلحة

تمكين الإشراف البيئي

فهم تأثير الهلال للمشاريع وتحديد فرص التحسين

اتجاهات الصناعة وتحدياتها

يمثل التدهور البيئي تهديداً كبيراً في مواجهة التنمية في القرن المقبل، ويعد هذا التحدي على درجة من التعقيد؛ كيف يكون بوسعنا الوفاء بالاحتياجات الأساسية للسكان الذين تتزايد أعدادهم مع وجود نظام طبيعي معرض للمخاطر على نحو متزايد؟ تتعرض منطقة الشرق الأوسط للعديد من المخاطر البيئية بما في ذلك ندرة الموارد المائية وارتفاع متطلبات الطاقة وتغير المناخ والتصحر، بالإضافة إلى النفايات التي لا تخضع للإدارة وفقدان التنوع البيئي. كما أن المناخ القاسي في المنطقة يزيد من صعوبة العيش وأداء الأعمال فيها بأقل تأثير على البيئة.

تتعرض المنطقة لمجموعة من العوامل، منها التوسع العمراني السريع والتصنيع والممارسات الزراعية المكثفة على نحو متزايد، والتي تضع مزيداً من الضغوط على موارد المياه النادرة والأراضي المتاحة.

وتمثل ندرة المياه أحد المخاطر الكبيرة على التنمية في أجزاء من هذه المنطقة، بما في ذلك اليمن والعراق وأجزاء من دولة الإمارات العربية المتحدة، وخاصة للملايين الذين يفتقرون لمصدر للمياه الصحية النظيفة. ومع أن كميات الطاقة الموجودة على شكل وقود أحفوري والتي تستخدم في التبريد الداخلي والتصنيع وتحلية المياه والنقل في المنطقة هائلة، إلا أن استهلاك هذا الوقود الأحفوري يساهم بدوره في الاحتباس الحراري ويزيد من مخاطر التغيرات المناخية العالمية الحادة. وقد أثرت التنمية الاقتصادية ذات الوتيرة السريعة في المنطقة أيضاً على نماذج الاستهلاك، حيث تتخلص الشركات والسكان من أحجام نفايات أكبر من ذي قبل، مما يساهم في مخاطر تلوث التربة وزيادة استنزاف الموارد الطبيعية. ولذلك يجري في الوقت الحالي تعميم برامج مؤسسية لإدارة النفايات في

منطقة الشرق الأوسط، غير أنه لا يزال هناك الكثير الذي يتعين القيام به للتوعية بشأن خفض النفايات من المصدر. وفي النهاية، لا يمكن تحقيق إدارة فعالة لمواردنا الطبيعية والنفايات إلا إذا بذلت الشركات والسكان جهداً واعياً لتغيير سلوكهم وعاداتهم الحالية.

ومن المهم التواصل مع جميع أصحاب المصلحة لتوعيتهم بالتأثيرات التي تتركها اتجاهات التنمية الكبرى السائدة عالمياً – مثل استنزاف الموارد الطبيعية، وتلوث الهواء والمياه، وفقدان التنوع البيولوجي، وزيادة انبعاث الغازات الدفيئة – على البيئة والعمليات التجارية على المدى الطويل، وذلك لتغيير هذه العقلية. وبالإضافة إلى ذلك، يمكن للشركات أن تلعب دوراً هاماً في قيادة الطريق نحو إحداث تغيير إيجابي من خلال دمج إدارة المخاطر البيئية في استراتيجيات النمو المالي القائمة.

وإننا نعتقد أن جزءاً من مسؤوليتنا يتمثل في ضمان وجود تأثير إيجابي لأنشطتنا على البيئة. وبوسعنا إتاحة هذا الأمر عن طريق إدارة عملياتنا وإجراءاتنا على نحو منظم. ولاتخاذ أي إجراء، فإننا نحتاج أولاً لوضع خط أساس وأن يكون بوسعنا جمع وحساب استهلاك الطاقة والمياه والنفايات وتأثيرنا على التنوع البيئي في الدول التي نعمل فيها على نحو ملائم. كما نرغب في أن يكون بوسعنا تحديد كيفية تأثير العمليات سلباً على البيئة والحد من ذلك التأثير (المتمثل في تغييرات سلبية في الهواء أو المياه أو اليابسة) من خلال استخدام نظم الإدارة البيئية وإدارة الجودة، والالتزام بالقوانين واللوائح السارية وما إلى ذلك من المتطلبات الأخرى الخاصة بالبيئة، وإجراء تحسينات على ما سبق بشكل مستمر.



"إننا نفهم أن مهمتنا هي حماية الموارد الطبيعية التي لا تخصنا وحدنا، بل هي ميراث أجيال المستقبل. لذا فإن التخلص الصحيح من النفايات الطبية الخاصة بمختبرات كLINICAL باثولوجي سيرفيسز أمرٌ بالغ الأهمية لمنع الإضرار بالبيئة وتجنب التلوث والحفاظ على صحة المجتمع. وقد عقدنا شراكة مع شركات رائدة لتقديم الحلول البيئية لضمان التخلص من جميع النفايات الطبية وفقاً للمعايير المحلية والدولية وتماشياً مع نظم السلامة والبيئة".

مسعود أحمد

المدير التجاري، مختبرات كLINICAL باثولوجي سيرفيسز

الطاقة والانبعاثات والمياه والنفايات والتنوع البيولوجي



نرغب في تنفيذ عمليات لمتابعة بيانات الطاقة والنفايات والمياه لكي يكون بوسعنا مقارنة أدائنا البيئي ومعايرته وتحسينه على نحو مستمر. كما نهدف إلى تحديد الأرقام التي تمثل خط الأساس بالنسبة للطاقة والمياه. كما نحتاج إلى الحصول على تحديثات دورية بشأن برامج الحفاظ على البيئة البحرية. وعلاوة على ذلك، نعتزم إشراك موظفينا وتحفيزهم عن طريق إعداد برامج توعية بيئية وطرحها في كل شركائنا.

مؤشرات الأداء الرئيسية لمراقبة تقدمنا المحرز في عام 2015:

- G4-EN23 - الطاقة المستهلكة في المؤسسة؛
- G4-EN23 - إجمالي النفايات مصنفة حسب أنواعها وطريقة التخلص منها؛
- G4-EN29 - الغرامات والعقوبات جراء عدم الالتزام بالقوانين واللوائح البيئية.

هدفنا لعام

2017

وضع خط أساس
للأداء البيئي وإدارة
تأثيرنا

نظم إدارة الجودة



قياس الأثر البيئي وتحسين كفاءة الموارد وخفض النفايات والتكاليف. كما أننا نعتزم تنفيذ إجراءات تصحيح أي أوضاع غير صحيحة في إطار جهدنا لزيادة التزامنا، إذا ظهرت أي منها خلال عمليات تدقيق الأيزو.

نود التأكد من أن لدينا إطار ملائم لإدارة تأثيراتنا على البيئة. ولذلك، نهدف إلى ضمان قيام شركات مجموعتنا باستيفاء معايير الحصول على اعتماد الأيزو 9001 (إدارة الجودة) والأيزو 14001 (الإدارة البيئية) حسب الملاءمة. ونعتقد أن نظم الإدارة هذه ستمكننا من

- المشاركة مع المؤسسات البيئية المحلية / الدولية (مثل جمعية الإمارات للحياة الفطرية بالتعاون مع الصندوق العالمي لصون الطبيعة؛ ونظام الاتحاد الأوروبي لتداول انبعاثات الغازات الدفيئة)
- مبادرات التعاون للبدء في إدارة النفايات (مثل بيئة)

إشراك أصحاب
المصلحة

بصمتنا الاقتصادية تحديث مؤشرات الأداء الرئيسية



كان العام الماضي عاماً محورياً بالنسبة لأعمالنا على الرغم من مناخ الأعمال وبيئة السوق في جميع القطاعات التي نعمل فيها. حيث وجهنا تركيزنا الرئيسي نحو تنمية أعمالنا القائمة وتعزيز استثماراتنا ومشروعاتنا كبيرة الحجم المنفذة خلال السنتين الماضيتين. وحققت الهلال للمشاريع أداءً قوياً في عام 2014 باتباع استراتيجية قائمة على ثلاثة محاور – النمو العضوي المربح والتعاون بين الشركات والتنفيذ الصارم – إذ نمت الإيرادات بنسبة 40 بالمائة مقارنة بعام 2013، في حين ظل حجم الميزانية العامة ثابتاً. ونعزّم مواصلة هذا النهج في عام 2015 تماشياً مع جهودنا لخلق قيمة لجميع أصحاب المصلحة، مع السعي إلى تحقيق الريادة والتنافسية العالمية والأغراض المرجوة في القطاعات والمجمعات التي نعمل فيها.



توشار سينغفي
نائب الرئيس
للتطوير المؤسسي
والاستثمارات

الأداء المالي

نسعى جاهدين لتحقيق الريادة والتنافسية العالمية والأغراض المرجوة في القطاعات التي نعمل بها والمجمعات التي نخدمها، مع تحقيق قيمة لجميع أصحاب المصلحة. وتركز الهلال للمشاريع، بوصفها الشركة الأم، على إدارة الأداء عن طريق العمل بفعالية مع شركات المجموعة من أجل خلق القيمة.

وبالإضافة للمشروعات الجديدة، انصب تركيزنا هذا العام على تعزيز النمو العضوي وتوجيه شركات مجموعتنا بشأن تعزيز وضعها السوقي. وشملت الإنجازات المحققة هذا العام ما يلي:

- تطوير الأعمال بصورة مركزية في شركات المجموعة؛
- تنفيذ خطط الدمج ما بعد الاستحواذ للعمليات السعودية التابعة لمجموعة غلفتينر؛

أداؤنا

القيمة (مليون دولار أمريكي)

• تقديم التوجيه الاستراتيجي لمجموعة غلفتينر فيما يتعلق بتوسعها الاستراتيجي في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال حصولها على امتياز لمدة 35 عاماً؛

• دعم جاما للطيران بشأن عملية الاندماج العكسي التي أعلن عنها في ديسمبر 2014؛

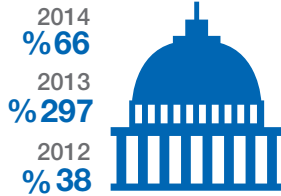
• توجيه مجموعة أورو ك بشأن مختلف المشروعات، بما في ذلك تطبيق الحوكمة المؤسسية الشاملة؛

• إدارة أعمالنا في مجال الرعاية الصحية على نحو فعال للاستفادة من الإمكانيات الحالية والمستقبلية لسوق تشخيص الرعاية الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة.

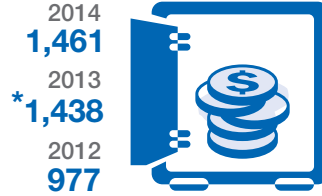
ونتيجة لهذه الجهود، حققت الشركة إيرادات بلغت قيمتها 412 مليون دولار أمريكي وهو ما يمثل زيادة بنسبة 40 بالمائة مقارنة بأداء عام 2013. وبالإضافة إلى تقديم الدعم الاستراتيجي والرقابة على شركات المجموعة، استثمرت الشركة في صندوقين هما سامينا لايمستون القابضة ودويت أي بي سي للفرص العقارية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وتستند قدرتنا على تحقيق عوائد مستدامة على المدى الطويل على أفضل كيفية يمكن من خلالها الاستفادة من خبرتنا في تقييم فرص الأعمال والقطاعات الجديدة. وتضم عملية التقييم المنفذة على خمس مراحل، فحص أداء الجوانب البيئية والاجتماعية والإدارية لتحسين إدارة المخاطر على المدى الطويل، مثل تغير المناخ والفساد وانتهاكات سلسلة التوريد. وقد تمت دراسة 45 فرصة استثمارية في مختلف القطاعات في عام 2014، كما تم تقييم 12 فرصة منها تفصيلاً استناداً إلى مطابقتها معايير التقييم الخاصة بنا. ونعزز مستقبلًا تعزيز تقييم أداء الجوانب البيئية والاجتماعية والإدارية عن طريق تنفيذ إطار مبادئ الأمم المتحدة للاستثمار المسؤول.

نمو المدفوعات للحكومة



إجمالي الأصول



الإيرادات



المشروعات والاستثمارات المنفذة

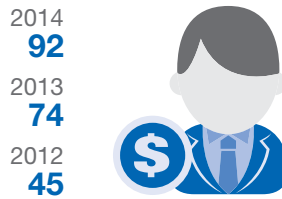


الاستثمارات المجتمعية

تتعهد الهلال للمشاريع بتخصيص %5 من صافي تدفقاتها النقدية السنوية المتوقعة كحد أدنى لموازنة المواطنة المؤسسية



أجور الموظفين ومزاياهم



* تم تحديث القيمة من قيمة العام الماضي المشمولة في التقرير لتعكس إعادة صياغة بسيطة أجريت في عام 2013.

الحضور في السوق

حددت الهلال للمشاريع ثلاث مناطق جغرافية – الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأفريقيا جنوب الصحراء الكبرى ودول آسيا النامية – وكذلك حددت عدد من القطاعات في هذه المناطق والتي تتمتع بإمكانيات نمو كبيرة من أجل البحث عن فرص بها.



دراسة حالة



أهم الإنجازات في مسيرة نمو مجموعة غلفتينر

سجلت مجموعة غلفتينر نمواً قوياً في جميع محطاتها القائمة في ثمانية دول، وارتفعت الإنتاجية بنسبة 8 بالمائة من 6 ملايين حاوية نمطية (رقم سنوي) إلى 6.4 حاوية نمطية. وتشمل الإنجازات الفردية للمنشآت نمواً مركباً كبيراً نسبته 46 بالمائة في محطة حاويات العراق ومحطة مشاريع العراق في ميناء أم القصر. وقد شهدت مدفوعات رسوم الامتياز لمجموعة غلفتينر في الدول التي تعمل فيها زيادة كبيرة في عام 2014.

وتركز مجموعة غلفتينر بشكل رئيسي على تطوير الأسواق النامية، مثل أفريقيا والهند وأمريكا الجنوبية، فضلاً عن بحث الأسواق المتطورة مثل الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا الغربية. وتهدف الشركة إلى مضاعفة أحجام أعمالها ثلاث مرات بحلول عام 2020 من خلال النمو العضوي في الشركات القائمة ومن خلال النمو غير العضوي كذلك. وأنجزت مجموعة غلفتينر في عام 2014 خطوات كبيرة نحو تحقيق أهداف نموها عن طريق توقيع اتفاقية امتياز لمدة 35 عاماً مع هيئة ميناء كانافيرال في أول مشروع للمجموعة في الولايات المتحدة الأمريكية.

ميناء كانافيرال هو أحد أكثر الموانئ السياحية ازدحاماً في العالم، والذي يقدم مرافق عالمية المستوى لمن يرغبون في قضاء العطلات وللزائرين المحليين وخطوط الرحلات البحرية وشركات الشحن وشركات التأجير. وتنص الاتفاقية على قيام مجموعة غلفتينر بتشغيل وتطوير محطة حاويات وبضائع متعددة الأغراض في ميناء كانافيرال، مما سيساعد ميناء كانافيرال على أن يكون البوابة الأفضل من الناحية الاقتصادية والأكثر ملاءمة للبضائع المشحونة في حاويات في فلوريدا الوسطى.

إن استثمارنا لمبلغ 100 مليون دولار أمريكي في البنية التحتية والمعدات ورأس المال البشري المستمر من السوق المحلية، بهدف تعزيز عملياتنا في ميناء كانافيرال في فلوريدا، سيقدم دعماً قوياً لجهود التنمية الاقتصادية في المنطقة. ولا يقتصر الأمر على توقع تحقيق محطة الحاويات والبضائع الجديدة لإيرادات تبلغ 280 مليون دولار أمريكي لميناء كانافيرال فحسب، بل ستساهم المحطة أيضاً بتحقيق ما يزيد عن 630 مليون دولار أمريكي للاقتصاد فلوريدا، وستحقق كذلك زيادة في المساهمات الضريبية بمبلغ 350 مليون دولار أمريكي.



بيتر ريتشاردز
المدير الإداري لمجموعة
غلفتينر



دراسة حالة



مجموعة أوروك – في دولة العراق وما وراءها

في عام 2014، برز التزام مجموعة أوروك نحو العراق على مدار السنوات السبع الماضية بوصفها شركة رائدة في أكثر مشروعات الطاقة أهمية في البلاد، وذلك عقب إنجاز أحدث مشروعات محطات الكهرباء التابعة لها في المنصورية، بقدرة 728 ميغاوات وبتكلفة 540 مليون دولار أمريكي. إن أوروك ليست فقط أول مقاول للأعمال الهندسية والمشتريات والإنشاءات يقوم بإنجاز مشروع مسار سريع لوزارة الكهرباء، بل أنجزت مشروع محطة كهرباء بقدرة 728 ميغاوات في وقت قياسي. وأثمرت جهود الشركة – التي تنفذ عقوداً بقيمة تزيد عن 800 مليون دولار أمريكي – عن سجل رائع للصحة والسلامة البيئية، إذ سجلت الشركة 6 ملايين ساعة عمل دون وقوع إصابات كبيرة في الموقع في مشروعات الشركة في التاجي والقدس والمنصورية. وبينما سيظل العراق هو السوق الرئيسية لمجموعة أوروك، تعتزم الشركة أيضاً توسيع نطاق عملياتها في منطقة الشرق الأوسط عن طريق إنشاء تحالفات مع شركات دولية. وبينما سيظل العراق هو السوق الرئيسية لمجموعة أوروك، تعتزم الشركة أيضاً توسيع نطاق عملياتها في منطقة الشرق الأوسط عن طريق إنشاء تحالفات مع شركات دولية.

التأثير الاجتماعي الاقتصادي لمحطة الطائرات التنفيذية التابعة لجاما للطيران في مطار الشارقة.



دراسة حالة

توسع جاما للطيران في الأسواق

كشفت جاما للطيران في شهر يوليو 2014 عن محطاتها التنفيذية الحصرية في مطار الشارقة الدولي، لتنشئ بذلك مركز طيران لرجال الأعمال كامل الخدمات يخدم إمارات الشارقة ودبي والإمارات الشمالية. والمحطة حالياً في المرحلة الأولى من الاستثمار البالغ 15 مليون دولار أمريكي، إذ تنشئ الشركة صالة جديدة تعدّ مكملة لحظائر الطائرات الخاصة بشركة جاما للطيران ولمرافق صيانتها وخدمات الوقود التابعة لها. وتؤدي المنشأة الجديدة خدماتها بما يزيد عن المستهدف بالنسبة للحركة الأسبوعية، وهي مهياة أيضاً لإيجاد فرص عمل والارتقاء بمهارات العاملين الموهوبين في مجال الطيران في المنطقة.

ووسعت جاما من نطاق حضورها في الأسواق على نحو استراتيجي هذا العام عن طريق عقد شراكة مع شركة ويلز أب، وهي شركة طيران خاصة رائدة قائمة على العضوية، مما سيخفض الاستثمار المدفوع مقدماً لعمل رحلات جوية خاصة. وقد تمكنت هذه الشراكة أيضاً من إيجاد 156 وظيفة جديدة للطيارين. وستعزز جاما حصتها السوقية بشكل إضافي عند إنهاء صفقة الاستحواذ العكسي ومبادلة الأسهم مع شركة هانغر 8 المدرجة في سوق الاستثمارات البديلة التابعة لبورصة لندن، وهي شركة بريطانية خاصة لتشغيل الطائرات تدير 48 طائرة مخصصة لرجال الأعمال. ووفقاً لشروط الاستحواذ، سيكون للشركة الجديدة، جاما للطيران العامة المحدودة، بصمة توسعية لتقدم 146 طائرة عاملة في 44 موقعاً ضمن 15 بلداً.

29% زيادة في

المساهمة لكل رحلة
مغادرة لخدمات المناولة
في عام 2014 مقارنة
بعام 2013، وزيادة بنسبة
58% منذ عام 2012

2.5% زيادة في الإيرادات
لكل رحلة مغادرة
لخدمات المناولة
في عام 2014
مقارنة بعام 2013، وزيادة
بنسبة 53% مقارنة
بعام 2012

32% زيادة في رحلات
المغادرة منذ
عام 2012

استخدم
1,302
عضواً من أعضاء

أطقم الطائرات الصالة
الجديدة في الفترة ما
بين أغسطس 2014
ونهاية العام

استخدم
1,113
مسافراً

من كبار الشخصيات
الصالة الجديدة في
الفترة ما بين أغسطس
2014 ونهاية العام

بيع
920,000
لتر
من الوقود في عام
2014

2% زيادة

في حصة الوقت
المخصص للمناولة
الأرضية للطائرات
في عام 2014 مقارنة
بعام 2013، وزيادة
بنسبة 12% منذ
عام 2012

9% زيادة في حصة مبيت
الطائرات في عام 2014
مقارنة بعام 2013،
وزيادة بنسبة 22% منذ
عام 2012

8% زيادة
في حصة مناولة
الطائرات الثقيلة (أكثر من
13 طن) في عام 2014
مقارنة بعام 2013، و
زيادة بنسبة 72% منذ
عام 2012

765% زيادة

في إيرادات دعم الصيانة
في عام 2014 مقارنة
بعام 2013

67% زيادة
في إيرادات حظائر
الطائرات في عام 2014
مقارنة بعام 2013

التأثير والمنافع التي تعود على المجتمع المحلي تحديث مؤشرات الأداء الرئيسية



تشكّل لدى مجموعة أوروك فهماً واضحاً للتحديات التي تواجه قطاع الكهرباء في العراق. وأتاحت لنا تجربتنا في السوق العراقية الاحتفاظ بموقع الصدارة في التعامل مع هذه التحديات في ظل إبقاء تركيز محدد لإنشاء محطات الطاقة وإعادة التأهيل. وأدت قوة التزامنا وشفافية تعاملاتنا إلى وجود التزامات قوية مع مسؤولي الحكومة على جميع المستويات، بما في ذلك المستويات العليا. وعلى نحو مماثل، أدت تعاملاتنا مع الشركات الشقيقة والموردين في القطاع الخاص إلى خلق ثقة متبادلة وتعاون ممتاز من أجل تذليل جميع العقبات. وأضافت مجموعة أوروك عبر السنوات القليلة الماضية قدرة لتوليد 1,150 ميغاوات لشبكة العراق الوطنية، فضلاً عن توقعات بإضافة قدرة تبلغ 820 ميغاوات في غضون السنتين المقبلتين. وستواصل أوروك سعيها للعمل على نحو جاد للتغلب على هذه العقبات إلى أن تتم تلبية احتياجات العراق من الكهرباء عن طريق توفير طاقة كهربائية مستدامة دون انقطاع على مدار الساعة وبأقل التكاليف وبأقل أثر بيئي ممكن.



د. جعفر جعفر
الرئيس التنفيذي،
مجموعة أوروك

تزويد المجتمعات المحلية بالمهارات وفرص العمل

يبلغ عدد الموظفين في الهلال للمشاريع وشركات مجموعتها 5,196 موظفاً في جميع أنحاء العالم، انخفاضاً من 6,038 موظفاً في عام 2013. ومع أن الهلال للمشاريع وأغلبية شركات مجموعتنا زادت من عدد موظفيها، إلا أن هناك نسبة من موظفينا يعملون وفقاً لعقد عمل أو ضمن فترة مشروع معين، ومن هنا يتفاوت عدد هؤلاء الموظفين وفقاً لمدة تنفيذ المشروع وخصوصاً في مجموعة أوروك. وتهدف كل شركة في المجموعة إلى تعيين موظفين من السوق المحلية كلما أمكن ذلك، فضلاً عن تمكين المجتمعات بالمعارف والمهارات القابلة للنقل.

تطوير مزايا طويلة الأجل في الدول التي نعمل فيه

نهدف إلى تحقيق نمو مستدام في المجتمعات التي نعمل فيها من خلال مجموعة شركاتنا المتنوعة. وبعدها بناء البنية التحتية إحدى الاستراتيجيات طويلة الأجل لمضاعفة أثرنا على الاقتصاد عن طريق تمكين التجارة وجذب الاستثمارات وخلق الوظائف للمجتمع المحلي.

وقد أكملت مجموعة أوروك تسليم أحدث مشروعاتها لبناء محطة طاقة في المنصورية بالعراق، وتم وضع خطط لمواصلة الاستثمار في المواهب المحلية من أجل تنفيذ مشروعات إعادة تأهيل محطات الطاقة القائمة. وتتطلب البنية التحتية للكهرباء في العراق إصلاحات كبيرة أو صيانة أو توسعة للوصول بالكفاءة إلى المستوى الأمثل. وسيدعم إعادة مناطق إضافية من البلاد إلى الشبكة تطوير القطاع الصناعي والاستقرار الاجتماعي.



تستخدم مجموعة غلفتينر في جميع مرافقها موردين محليين بنسبة تتراوح ما بين

85%-90%
لمشترياتها

دراسة حالة

تركيز التوظيف المحلي لمجموعة غلفتينر في العراق والولايات المتحدة الأمريكية



تولي مجموعة غلفتينر أهمية خاصة لدعم أنشطة المجتمع المحلي داخل عمليات المجموعة في منطقتي البصرة وأم القصر بالعراق، حيث يمثل المواطنون العراقيون الأغلبية العظمى من الموظفين. وتشمل الأمثلة البارزة دعم نادي الميناء لكرة القدم في البصرة. وقد تبرعت الشركة بأجهزة لتنقية المياه للمقيمين في منطقة أم القصر في شهر رمضان الماضي لمساعدتهم في ظل نقص المياه الصالحة للشرب. ومن المتوقع أن يخلق استثمار غلفتينر البالغ قيمته 100 مليون دولار أمريكي في البنية التحتية والمعدات ورأس المال البشري من الأسواق المحلية ما يصل إلى 2,000 وظيفة كحد أقصى، بما في ذلك 550 وظيفة مباشرة مبدئياً. وبالإضافة إلى ذلك، سيخلق الاستثمار نظاماً بيئياً من المتوقع أن يحقق مزايا اقتصادية للشركات المحلية ويحفز التوظيف غير المباشر.



دراسة حالة



استثمار مجموعة غلفتينر في البنية التحتية التي تلبى احتياجات أصحاب المصلحة

تُجري مجموعة غلفتينر قبل البدء في أي مشروع عمليات تقييم لاحتياجات مجتمع الأعمال. وتخضع هذه الاحتياجات للتقييم عن طريق المشاركة في الحوار مع العملاء وأصحاب المصلحة لتحديد المستويات المثلى الخاصة بتطوير البنية التحتية اللازمة لاحتياجات الأعمال المستقبلية. وتتعاون مجموعة غلفتينر مع هيئات الموانئ في مناطق عملياتها لتقديم جميع البنى التحتية للميناء أو المحطة داخل جميع منشآت الموانئ. وتجري إدارة وتطوير أي بنية تحتية مثل طرق الوصول خارج منشآت الميناء من جانب الهيئات الحكومية. وشملت الاستثمارات الرئيسية لمجموعة غلفتينر هذا العام ترقية المعدات في محطة حاويات خورفكان بقيمة تبلغ 60 مليون دولار أمريكي، واستثماراً في ميناء كانافيرال في فلوريدا، ومركز أم القصر للخدمات اللوجستية في العراق. وسيدعم ممر الخدمات اللوجستية، الذي تبلغ مساحته 750,000 متر مربع والتابع لمجموعة غلفتينر، عمليات الموانئ عن طريق توفير خدمات القيمة المضافة فضلاً عن قطع الأراضي المزودة بالخدمات لجذب قطاعات متنوعة كالقطاع التجاري وقطاع التصنيع وقطاع النفط والغاز.

دراسة حالة

خط جاما للطيران للتوظيف المحلي المستقبلي



ستوفر المحطة التنفيذية التابعة لجاما للطيران في مطار الشارقة الدولي والتي أفتتحت في يوليو 2014 فرص عمل جديدة وستُرقّي مهارات المواهب العاملة في قطاع الطيران في المنطقة.

تنشئ المحطة التنفيذية زيادة في تدفقات أعداد المسافرين عبر الشارقة، مما له أثر إيجابي غير مباشر على المجتمع. ومن الممكن أن تخلق الزيادة البالغة 9 بالمائة في حصة مبيت الطائرات في عام 2014 بالمقارنة مع عام 2013 فرصاً لسوق الفنادق والعقارات في الشارقة لاستضافة أطقم الطيران لفترة المبيت. وتُظهر الزيادة البالغة 765 بالمائة في إيرادات دعم الصيانة من المحطة الجديدة في عام 2014 بالمقارنة مع عام 2013 إمكانية وجود طلب مستقبلي على توظيف الفنيين لتقديم خدمات الصيانة التابعة لجاما للطيران في المحطة الجديدة.

قوة موظفينا

تحديث مؤشرات الأداء الرئيسية



تقدر الهلال للمشاريع الحاجة إلى المساواة والتنوع في مكان العمل، وهي ملتزمة بضمان مستوى متسق من الفرص العادلة للتقدم. إنني أشعر بالفخر لوصولي إلى منصب رفيع في شركة تشجع المرأة على تحقيق أقصى إمكانياتها وتمكننا من التطور ضمن مسارات وظيفية تتيح لنا إخراج أفضل كفاءاتنا واهتماماتنا لتري النور.



غادة عبدالقادر
مدير التطوير المؤسسي
والاستثمارات

50 يوماً واستحداث إجازة أبوة لمدة خمسة أيام للموظفين الذكور (بالمقارنة مع: عدم وجود إجازة أبوة في قانون العمل الإماراتي). ولمواصلة تحسين أدائنا في مجال رضا الموظفين، نحلل على نحو منتظم الآراء والملاحظات الكمية والنوعية التي يجري جمعها من الموظفين عن طريق مسوحات الانضمام للشركة والاستقالة منها.

فهم احتياجات موظفينا وتوفيرها

نقدم الرعاية لموظفينا وعائلاتهم، إذ يحصل موظفونا على جميع المزايا التي يتوقع أن تقدمها مؤسسة عالمية رائدة. ففي عام 2014، قمنا بتحديث مزايا إجازة الأمومة/الأبوة لتحسين معنويات الموظفين وإنتاجيتهم عن طريق زيادة عدد أيام إجازة الأمومة من 45 يوماً (وفقاً لقانون العمل الإماراتي) إلى

التنوع وتكافؤ الفرص

نلتزم باختيار موظفينا ومعاملتهم على أساس جدارتهم وقدراتهم ذات الصلة، وذلك من خلال سياسة تكافؤ الفرص. ونهدف من ذلك إلى ضمان عدم معاملة أي متقدم للحصول على وظيفة أو موظف معاملة أقل تفضيلاً على أي أساس لا يتعلق بممارسات التوظيف الرشيدة. وتنص سياستنا كوجهة للتوظيف على معاملة جميع موظفينا على قدم المساواة، بغض النظر عن العرق أو الأصول التي ينحدر منها أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو حالة الوالدين أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو المعتقد السياسي. وتماشياً مع سياستنا المشار إليها، يحصل الموظفون في نفس الدرجات على راتب متساوي بغض النظر عن جنسهم.

وهدفنا المستقبلي هو تصميم "برنامج قيادة المرأة" وإطلاقه، وهو برنامج يهدف إلى تعزيز مهارات القيادة للموظفات وتحسين المهارات المحددة للقيادة من النساء على نحو دائم وتطوير قدراتهن على إيصال رؤية الشركة وإدارة التحولات المهنية.

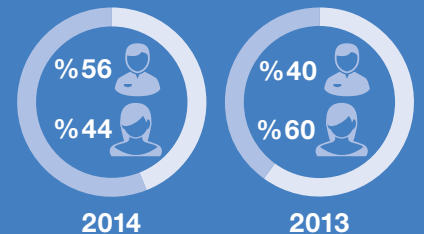
دراسة حالة



التنوع في سي بي إس

تواصل سي بي إس تقديم فرص متساوية بغض النظر عن الجنس أو الجنسية، ودون وجود سياسة رسمية سارية. وتوظف سي بي إس في الوقت الحالي مزيجاً متوازناً من الذكور والإناث.

التنوع بين الجنسين في سي بي إس



التدريب وتطوير المسار الوظيفي

نهدف دائماً إلى تزويد موظفينا بالتدريب الملائم لوظائفهم وفقاً لسياستنا المتعلقة بالتدريب، وذلك لضمان أن يتمتع جميع الموظفين بالمهارات الفنية اللازمة وأن يجري إعدادهم على نحو مناسب لأي مسؤوليات محددة للوظيفة. ويضطلع المشرفون المباشرين بمسؤولية تحديد احتياجات التدريب والتطوير المتواصلة ومراقبتها.

كما نقدم لموظفينا وقادتنا أنشطة التطوير اللازمة لتقييم أدائهم السنوي على نحو ملائم، ونجري عملية مراجعة سنوية للأداء تتألف من ورش عمل مخصصة لإدارة الأداء واجتماعات لمناقشة الأداء الفردي وإعداد خطط التطوير الشخصي والأهداف والكفاءات.

وقد أطلقنا في عام 2014 برنامجنا الجديد "طلب استدعاء التدريب" الذي أعد داخلياً لتعقب جميع أنشطة التدريب. ويستخدم البرنامج الجديد لبدء طلبات التدريب بأسلوب أكثر تنظيماً ليشمل جميع فئات الوظائف ويقدم ورش عمل مستمرة بشأن قيمنا الأساسية المحددة والكفاءات السلوكية.

وقد عقدنا خلال عام 2014 نحو 20 ورشة عمل تم تصميمها وتقديمها داخل الشركة عن طريق فريق التطوير التشغيلي. وركزت ورش العمل على إدارة الأداء وتخطيط الأهداف والقيادة الفعالة، فضلاً عن إشراك الموظفين. وحضر هذه الورش نحو 60 بالمائة من الموظفين، ونظراً لأنها تُقدم داخل الشركة، فقد استطعنا أن نخفض تكلفتها بنسبة 48 بالمائة لكل ساعة تدريب. وبالإضافة إلى ذلك، عقدنا تدريباً لمراقبة الحرائق للموظفين الذين تطوعوا كمشرفي إطفاء في الطوابق التي يعملون بها، وذلك في إطار سعينا لتحسين أدائنا فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية.

وقد أعدنا في عام 2014 مناهج إدارتنا المستندة إلى الكفاءات المطلوبة لفئات الوظائف. و قمنا تحديداً بما يلي:

مراجعة جميع فئات الوظائف القائمة وتحديث التوصيفات الوظيفية القائمة؛

استحداث الكفاءات السلوكية الأساسية الـ 12 للشركة؛

إجراء تحليل لفجوات الكفاءات لجميع الوظائف القائمة لضمان أن يكون لكل وظيفة الكفاءة السلوكية والفنية المطلوبة.

استحداث نموذج التعلم والتطوير في الشركة: "70 - 20 - 10" (70 % تطوير أثناء العمل و20 % دراسة ذاتية و10 % تدريب)؛

مراجعة عملية إدارة الأداء لإضافة بعض الكفاءات الأساسية إلى تقدم مراجعة الأداء السنوي في عام 2015؛

وضع خطط التطوير الشخصية للموظفين استناداً إلى الكفاءة المحددة واللازمة لكل وظيفة / فئة..

وخلال عام 2014 اتخذنا الخطوات التالية لضمان كفاءة تنفيذ دورة تنمية المواهب، لتحسين تدريبنا وأنشطة تطوير المسار الوظيفي والأداء:

- عقد "اجتماع صحة المؤسسة" كل 3 أشهر مع المديرين ورؤساء الإدارات في الهلند للمشاريع لمراجعة الأهداف على مستوى الإدارات، لضمان قيام الموظفين بمراجعة وتحديث أهدافهم بشكل منتظم وجمع الآراء والملاحظات بشأن الأداء الفردي واحتياجات التطوير.
- إكمال تحليل احتياجات التدريب لكل إدارة وموازنتها.
- عقد ورش عمل مخصصة قبل إطلاق دورة مراجعة الأداء السنوية حيث تم إطلاع الموظفين على التغييرات التي طرأت على نموذج دليل الأداء وعملياته.

محددة في عام 2014 لإشراك موظفينا وتحسين صحتهم:

- الدورة الأولى من "يوم المجتمع المؤسسي" في الهلال للمشاريع - حضر جميع الموظفين يوم المجتمع غير الرسمي لإطلاعهم على إنجازات الشركات وإشراكهم في أهداف الشركة وطموحاتها المستقبلية. وقد تألف اليوم من عروض تقديمية معلوماتية من جانب الإدارة العليا وفعالية بناء فريق "تحدي المارشيلو"
- يوم يا هلا - في عام 2014 أطلقنا برنامج نصف سنوي شامل تحت عنوان "يا هلا"، لإعادة التعارف، حيث تم -خلال أمسية شملت عروضاً تقديمية للإدارات ونشاطاً قصيراً لبناء الفرق-تعريف المنضمين حديثاً للهلال للمشاريع بالمجالات والبروتوكولات الرئيسية في الشركة ووظائف الإدارات والسياسات.

- وقد شارك ما يزيد عن 90 بالمائة من موظفينا في يوم برنامج الصحة. وتضمن يوم الصحة المجاني في الموقع تفاعلاً تعليمياً مباشراً مع خبراء الطب وعدداً من الاختبارات المجانية التي ساعدت في تقييم صحة الموظفين الحالية. وقد تم تنظيم اليوم بالتنسيق مع المستشفى التخصصي الكندي ومعمل الصحة. وشملت الخدمات المقدمة فحص ضغط الدم وسكر الدم ومرض السكري واختبار الرؤية وتقديم المشورة من جانب أخصائي التغذية وبشأن نمط الحياة ومقدمة عن برنامج الأغذية الصحية.

- إعداد منهج إدارة الكفاءات لكل الوظائف.
- زيادة عدد ورش العمل الداخلية التي تناولت مواضيع مواطن التعلم/التطوير.
- تقديم دليل الهلال لتطوير المسار الوظيفي والذي يتناول احتياجات التطوير الشخصي / تطوير الشركة.

من منطلق حرصنا على العمل مع المواهب الشابة، بدأنا في تنظيم برنامج التدريب على العمل لدى الشركة لجذب المرشحين المناسبين. ونتوقع طرح دليل التدريب في عام 2015 والذي سيشمل المبادئ التوجيهية للتدريب وكيفية الانضمام إلى الشركة ونظرة شاملة لعملية مراجعة الأداء التي تُجرى في نهاية فترة التدريب، واستبيان لآراء المتدربين وملاحظاتهم، ومعايير لتقييم عروضهم التقديمية الختامية. وستألف لجنة الحكم على العروض التقديمية للمتدربين من أعضاء من الإدارة المعنية بشؤون المتدربين وممثلين من إدارة الموارد البشرية.

إشراك الموظفين وصحتهم

إننا نتمسك بجميع حقوق الإنسان الدولية والمحلية وقوانين العمل ولوائحه، بما في ذلك التزامنا بالمبادئ من 1 إلى 6 من مبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمل. ونحن نولي ضمان وجود بيئة عمل آمنة وصحية ومنتجة لموظفينا أولوية قصوى في الهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا، ولدينا سياسات صارمة تمنع التمييز وعمل الأطفال والعمل القسري والإلزامي مبيته في مدونة السلوك ودليل الموظفين. كما نحث الموظفون على التواصل مع إدارة الموارد البشرية بشأن أي مخاوف أو مصادر للقلق لديهم تماشياً مع سياسة الباب المفتوح. وإلى الآن لم ترد أي مخاوف تتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان أو التمييز. وبالإضافة إلى ضمان هذه الحقوق الأساسية، أجرينا مبادرات



دراسة حالة



تدريب الموظفين في سي بي إس

يتعين على المتخصصين في مجال الرعاية الصحية الإلمام بتطورات الاتجاهات الحالية لتقديم طرق التشخيص الرائدة والرعاية للعملاء، وستجري سي بي إس مراجعة مشتركة سنوية لتقييم احتياجات التدريب لكل موظف للسنة المقبلة وذلك لتحسين تدريب الموظفين، فالمراجعة جزء أساسي من نظام إدارة الجودة في سي بي إس لأنها تضمن مواصلة كل موظف للتعليم الطبي المتواصل وإلمامه بتطورات الاتجاهات الحالية في المجالات الطبية/التشخيصية وإدارة المختبرات. كما أننا نجري تقييمات واختبارات خارجية للكفاءات لضمان الشفافية. وسيساعد وجود أي أوجه قصور في التعلم خلال عمليات التقييم في تحديد متطلبات التعلم للموظف من خلال البرامج الداخلية أو الخارجية.

دراسة حالة

مهرجان الهلال للمشاريع للأفلام



أطلقت الشركة في عام 2014 " مهرجان الأفلام في مقر عمل الهلال " ، وهي مبادرة تركز على بناء قوة العمل وإشراك القادة في تطوير أعضاء فرقهم لإعدادهم لمستقبل الأعمال. وتهدف المبادرة بشكل خاص إلى تقديم القيم السلوكية الأساسية بأسلوب تعليمي ومرح لإشراك الموظفين من خلال شرح الأفلام وتفاعل المجموعات فيما يخص كفاءات الشركة الرئيسية اللازم دمجها في الأنشطة اليومية. وعقد فريق التطوير التشغيلي 3 دورات حضرها أكثر من 70 بالمائة من الموظفين في عام 2014. وجرى التعريف بالكفاءات الثلاثة " فعالية التواصل " و "التنوع " و " العمل الجماعي " مرتين خلال الدورة الممتدة لثلاثة أشهر. وخلال كل جلسة قمنا بعرض إما فيلم أو عرض يتناول هذه السلوكيات، متبوعاً بتمرين قصير لمناقشة الدروس المستفادة وكيفية تطبيق سلوك خاص في مقر العمل. كما قمنا بتقديم الفشار ليستمتع الموظفون بخوض تجربة المذاق الحقيقي للأفلام. وقد كانت الآراء والملاحظات بشأن هذا العمل إيجابية للغاية وخدمت غرض زيادة إشراك الموظفين ورضائهم بدرجة كبيرة، فضلاً عن الوفاء بالاحتياجات التعليمية/التطويرية عن طريق مداومة إعادة تعريف قيم الشركة الرئيسية. ونهدف في عام 2015 إلى تعريف باقي قيمنا الرئيسية بنفس الأسلوب/التجربة.

أدواتنا

يرجع الانخفاض في عدد الموظفين منذ العام الماضي إلى مغادرة عدد كبير من الموظفين المتعاقدين على أساس المشروع والذين أكملوا مشاريع متنوعة، وخاصة في مجموعة أورك. وبخلاف ذلك، زاد عدد الموظفين في الهلال للمشاريع وفي أغلب شركات مجموعتنا.

5,196	2014
6,038	2013



بيانات الهلال
للمشاريع وشركات
المجموعة

بيانات المشاريع

	الإناث	الذكور	
2014	%29	%71	
2013	%30	%70	



عدد الجنسيات المختلفة

14	2014
12	2013

تبادر الهلال للمشاريع وشركات مجموعتنا دائماً بضمان سلامة الموظفين. وتلقي دراسات الحالة في الصفحات التالية الضوء على التدابير المنفذة لحماية موظفينا ومقاولينا أثناء العمل.

دراسة حالة

الصحة والسلامة في مجموعة غلفتينر

مجموعة غلفتينر هي شركة حاصلة على اعتماد نظام الإدارة المتكاملة، وهي حاصلة على اعتماد الأيزو 9001:2008 واعتماد أوساس 18001:2007 واعتماد الأيزو 14001:2004 منذ عام 2010. وقد نفذت مجموعة غلفتينر في إطار برنامجها للتحسين المتواصل سياسات مثل "سياسة عدم التدخين" و "سياسة الكحول والمخدرات"، بالإضافة إلى سياسات الجودة والصحة والسلامة والبيئة. وتضمن مجموعة غلفتينر أيضاً الالتزام بسياساتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات في مجالات الصحة والسلامة والبيئة فضلاً عن تقديم الدعم المتواصل لهيئة موانئ الشارقة لمواصلة الالتزام بمتطلبات الصحة والسلامة والبيئة. وتطور مجموعة غلفتينر في الوقت الحالي نظماً جديدة لإعداد التقارير بشأن إدارة السلامة، والتي تتوقع تعميمها بنهاية عام 2015 للبناء على إطارها القائم للتوعية بشأن السلامة. وتُسجّل إحصائيات الحوادث ومعدلات فقدان الأيام في الوقت الحالي لكل موقع على أساس شهري وسنوي.

دراسة حالة

مجموعة غلفتينر: أهداف تعزيز ثقافة السلامة الرائدة

حصلت مجموعة غلفتينر خلال عام 2014 على جائزة السلامة الدولية لسنة 2014 من مجلس السلامة البريطاني في لندن والجائزة الفضية لممارسات نظم إدارة الصحة والسلامة المهنية من الجمعية الملكية لمنع الحوادث باسكتلندا. وتُبرز الجائزة الممنوحة من الجمعية الملكية لمنع الحوادث تركيز غلفتينر على ضمان معايير عالمية في كل عملياتها لتعزيز رفاه الموظفين والشركاء وأصحاب المصلحة. وترد أدناه بعض ممارسات غلفتينر التي حصدت الجوائز تماشياً مع متطلبات اعتماد أوهساس 18001.

ممارسات السلامة الحائزة على الجوائز في مجموعة غلفتينر



وتعتزم غلفتينر مراجعة أداء الصحة والسلامة وإعداد التقارير بشأنها على نحو فعال ومفتوح من خلال مقارنتها بالأهداف والغايات المعممة. ويجري إعداد خطط التحسين لدعم تحقيق هذه الأهداف والغايات. وستشجع الشركة باستمرار أيضاً الممارسات الرشيدة في مجالات الصحة والسلامة ومراجعتها وتعميمها من خلال استقرارات الصحة والسلامة والبيئة، والدورات التدريبية في هذه المجالات، وتدريبات متطلبات السلامة.

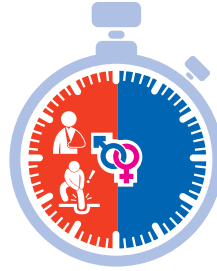
حماية المقاولين في جاما للطيران

لدى جاما للطيران عدد من إجراءات سلامة مقر عمل المقاولين، بما في ذلك أنظمة التوجيه والسماح بالعمل. ويراقب فريق الصحة والسلامة والمديرون المسؤولون مختلف الجوانب المتعلقة بالتزام المقاولين بهذه السياسات. كما يقوم كبار المديرين بزيارات دورية بشأن السلامة أيضاً لمراقبة صحة الموظفين والمقاولين وسلامتهم ورفاهيتهم.

نسبة الإجراءات التصحيحية المتخذة في إطار زمني معين



مؤشرات الأداء الرئيسية لإغلاق جميع النتائج في غضون 60 يوماً. في عام 2014، تم إغلاق 48 بالمائة من جميع النتائج.



■ فقدان الوقت (بالساعات) بسبب الإصابات (بما في ذلك الوفيات) لكل 100,000 ساعة عمل

بيانات الموظفين	0.96
بيانات المقاولين	0

■ فقدان الوقت (بالساعات) بسبب الإصابات غير القاتلة لكل 100,000 ساعة عمل

بيانات الموظفين	0.96
بيانات المقاولين	0

دراسة حالة



منهج سي بي إس الشامل للمحافظة على السلامة

يتعين على موظفي سي بي إس حضور دورات تدريبية خاصة بالصحة والسلامة تشمل المخاطر التي يمكن أن يتعرضون لها في المخاطر الطبية، وجلسات الإسعافات الأولية والسلامة من الحرائق. وتوجد مسائل الصحة والسلامة كبنيد دائم في جدول أعمال اجتماعات الإدارة العليا، كما تجري مراجعة دليل الصحة والسلامة بشكل دائم. ويتعين على الموظفين قراءة الدليل والتوقيع على ذلك.

بدائل الحفاظ على أمن الموظفين في سي بي إس

تسمح سياسة إدارة المواد الكيماوية في سي بي إس باستخدام المواد غير السامة وغير الخطرة في طرق الاختبار لحماية صحة موظفيها وسلامتهم. وتفحص سي بي إس بانتظام مخزونها من المواد الكيماوية استناداً إلى المتطلبات التنظيمية. واستطاعت سي بي إس هذا العام أن تستبدل إحدى المواد السامة المستخدمة في إجراءات الاختبارات ببديل آمن في غضون أسبوع واحد من تحديدها للمادة السامة.



عدد الحوادث التي تستحق أن تذكر في التقارير لكل 100,000 ساعة عمل (بما في ذلك الوفيات)

بيانات الموظفين	263
بيانات المقاولين	0



عدد حوادث عدم الالتزام بالمعايير القانونية أو الداخلية في عمليات فحص السلامة

بيانات الموظفين	3
بيانات المقاولين	0

دراسة حالة



حملة جاما للطيران "السلامة في أرقام"

تستخدم حملة "السلامة في أرقام" لتعزيز التوعية بشأن أهم موضوعات الصحة والسلامة والأمن والبيئة، وهناك سلسلة من الدورات التدريبية التي تحمل هذه العلامة التجارية لتساهم في تشكيل سلوك الموظفين.

تُقدم مؤشرات الأداء الرئيسية في الوقت الحالي بصفة شهرية لمجلس إدارة جاما للطيران من جميع المناطق، وتكون مؤشرات أداء إدارة المخاطر وضماتها من بين هذه التقارير. كما توجد خطة لتحسين السلامة على مستوى الشركة تشمل مؤشرات الأداء على مستوى الإدارات التي تركز على تحسين الأداء لتعالج الأحداث السابقة وتقيّم فعالية المخاطر بناء على سجل المخاطر الخاص بالشركة. وتشمل خطة تحسين السلامة مزيج من مؤشرات الأداء الاستباقية والتفاعلية الخاصة بمواضيع الصحة والسلامة.

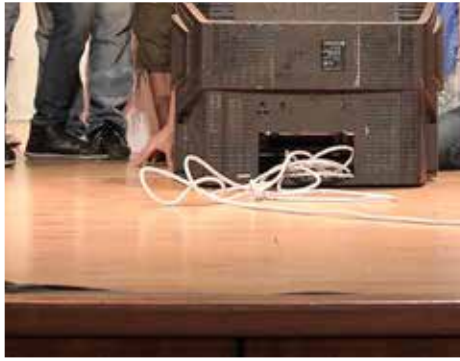
بيانات إصابات موظفي جاما للطيران ومقاوليها



عدد الوفيات لكل 100,000 ساعة عمل

بيانات الموظفين	0
بيانات المقاولين	0

التواصل مع المجتمع تحديث مؤشرات الأداء الرئيسية



وقد تم تحديد ثلاثة مجالات للحاجة والقيمة لعام 2014، وهي "ريادة الأعمال" و"البيئة" و"التعليم والمجتمع" وذلك من خلال منهج منظم وواضح تم إعداده من قبل لجنة المواطنة المؤسسية، مما أدى إلى وضع قائمة مستفيضة من المبادرات التي نفخر بدعمها على نطاق عالمي طوال العام. كما أقمنا شراكات استراتيجية مع عدة مؤسسات للاستثمار المؤثر ومنظمات أخرى تتسق أغراضها مع رؤيتنا، وذلك لتحقيق أهدافنا وزيادة نطاق تأثيرنا في كل من المجالات الثلاث المحددة على أفضل نحو.

الشراكات الاجتماعية

إن فهم تأثير قراراتنا وأنشطتنا على المجتمعات التي نعمل فيها هو جزء من مسؤوليتنا، وذلك هو السبب في أن المواطنة المؤسسية تعدُّ أحد الدوافع والعوامل المهمة في الهلال للمشاريع. وقد تطورت مشاريع المواطنة المؤسسية عبر الوقت إلى أداة لإيجاد قيمة مشتركة ملموسة وإحداث تغيير إيجابي، حيث نتعهد بتخصيص 5 بالمائة من صافي تدفقاتنا النقدية السنوية كحد أدنى لموازنة المواطنة المؤسسية.

كان مهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل 2014 أكثر من مجرد فعالية للاحتفال بالأفلام، فقد كان عرضاً للقوة المذهلة الكامنة وراء الفنون الإبداعية في سعيها لصنع تأثير دائم على مستقبل أطفالنا، إذ تم الجمع بين أكثر من 15,000 طفل لرؤية الأفلام الوثائقية والرسوم المتحركة والأفلام طوال مدة المهرجان. وقد كان لإيمان الهلال للمشاريع بالتأثير الإيجابي الذي يمكن أن يحدثه محو الأمية الإعلامية والتوعية الثقافية على الشباب كبير الأثر في تهيئة العوامل المناسبة لعقد شراكة مثالية.



**سمو الشيخة
جواهر بنت عبدالله
القاسمي**

رئيس مهرجان الشارقة
السينمائي الدولي
للطفل



برنامج الشارقة للقيادة

وقعت الهلال للمشاريع اتفاقية شراكة مع منتدى الشارقة للتطوير لمبادرة عام 2014 "برنامج الشارقة للقيادة". ويعمل برنامج الشارقة للقيادة، المصمم من أجل تحقيق أهداف التوظيف المستقبلية لنمو الأعمال في الإمارة، على رعاية مهارات زيادة الأعمال وتوسيع نطاق فرص العمل للأفراد في الإدارة المتوسطة من المواطنين والأجانب عن طريق عقد شراكات مع الحكومة والمؤسسات التعليمية في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما يعمل على المستوى الدولي على تزويد المرشدين بتعليم على أعلى مستويات الجودة والمهارات والكفاءات المرجوة لتمكينهم من القيام بوظائفهم على أكمل وجه. وتبلغ مدة البرنامج ستة أشهر.

قدم برنامج الشارقة للقيادة في عام 2014 فرصاً في التعليم التجريبي لعشرين مواطناً إماراتياً وأربعة أجانب. وقد ألحق برنامج الشارقة للقيادة المشاركين في المحاضرات في الجامعة الأمريكية بالشارقة، وأشركهم في ورش عمل جماعية خاصة بالأعمال وريادة الأعمال، واستضافهم للتدريب العملي والتعليم، بما في ذلك عمليات الهلال للمشاريع.

مشروع الاستشارات العالمية

إن مشروع الاستشارات العالمية هو برنامج مخصص للمنح الدراسية للطلاب الجامعيين. تديره كلية جدج للأعمال في جامعة كامبريدج. وفي عام 2014، أجرى خمسة من طلاب ماجستير إدارة الأعمال الملتحقين بمشروع الاستشارات العالمية أبحاثاً على جاما للطيران. وأبرز بحثهم الزيادة الكبيرة في الطلب على عمليات القاعدة الثابتة التابعة لجاما للطيران.



مؤسسة شيري بليز للمرأة - إرشاد المرأة في مجال الأعمال؛

وتم اختيار خمسة مرشدين من الهلال للمشاريع لإرشاد خمسة من رائدات الأعمال في منطقة الشرق الأوسط في إطار برنامج إرشاد المرأة في مجال الأعمال التابع لمؤسسة شيري بليز للمرأة. ويجمع البرنامج بين الإرشاد والتكنولوجيا لتقديم الدعم العابر للحدود لرائدات الأعمال من الاقتصاديات النامية والناشئة.

وقدمت الهلال للمشاريع المساعدة لدعم برنامج إرشاد المرأة في مجال الأعمال وتطويره واستدامته، وقد ألحق حتى الآن أكثر من 1,800 متدربة بمرشدين من جميع أنحاء العالم.

يستخدم برنامج إرشاد المرأة في مجال الأعمال تكنولوجيا رائدة لربط رائدات الأعمال حول العالم بالمرشدين، بحيث يكون لديهم فرصة للحصول على الدعم الشخصي لمساعدتهم في تأسيس شركاتهم وإنمائتها. وكانت الهلال للمشاريع شريكاً مهماً في تمكيننا من ربط المرشدين الذين يتمتعون بمهارات عالية برائدات الأعمال في الشرق الأوسط، وتنتقل إلى استمرار العمل معاً لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة في كل أنحاء المنطقة.

“

شيري بليز
مؤسس، مؤسسة
شيري بليز للمرأة



ريادة الأعمال

إن الابتكار وريادة الأعمال قيمتان مهمتان يتعين على الهلال للمشاريع رعايتهما داخل الشركة وفي المجتمعات التي تنخرط فيها. وحيث أننا نعمل في عدد من مناطق العالم التي تواجه ارتفاعاً في معدلات البطالة بين الشباب، فإن ريادة الأعمال تعدُّ هدفاً ذا قيمة لإحداث التغيير الإيجابي الأساسي. وقد ساهمنا في عام 2014 بوقتنا ودعمنا للمبادرات الإقليمية التي أعدت ليتم تعميمها على نطاق عالمي.

ريادة الأعمال

دعم الابتكار المحلي لزيادة حجم الأعمال

- برنامج ريادة الأعمال الاجتماعية في العالم العربي؛
- مؤسسة شيري بليز للمرأة - إرشاد المرأة في مشاريع الأعمال؛
- برنامج الشارقة للقيادة؛
- مشروع الاستشارات العالمي.

التأثير المحقق:

برنامج ريادة الأعمال الاجتماعية في العالم العربي

عقدت الهلال للمشاريع شراكات مع الشبكة الاجتماعية الأكبر لأصحاب الأعمال، أشوكا، من أجل برنامجها ريادة الأعمال الاجتماعية في العالم العربي، وذلك بهدف زيادة تواجد وتأثير رواد الأعمال النشطين في المجالات الاجتماعية في منطقة الخليج. وقد تمكن 7 من رواد الأعمال من عرض شركاتهم الناشئة على أكثر من 60 من أصحاب رؤوس الأموال الاستثمارية والمستثمرين والشركات والمؤسسات في مبادرة الريادي العربي التي يستضيفها برنامج ريادة الأعمال الاجتماعية في العالم العربي.

هائلة لتحقيق المزايا المقدمة لكل من الأفراد والمجتمعات التي ينتمون إليها لتغييرات إيجابية ملموسة في العالم، في ظل وجود البرامج والدعم الملائمين.

التعليم والمجتمع

تمكين الحصول على التعليم وخلق مجتمع متواصل

- دبي العطاء - تَبْنِي مدرسة
- التعليم من أجل التوظيف
- البطولة الرياضية للمرأة العربية

مبادرة "دبي العطاء - تَبْنِي مدرسة"



عقدنا شراكة مع مبادرة "دبي العطاء - تَبْنِي مدرسة" لدعم التعليم الأساسي في منطقة غرب نيبال والتي يوجد فيها فصول دراسية للأطفال ومحو الأمية للبالغين

التأثير المحقق:

- إلحاق 174 طالباً بالتعليم (10 بالمائة زيادة منذ عام 2013)، بينهم 54 بالمائة من البنات
- تعليم الكتابة والقراءة لنحو 60 امرأة وإعطائهن دروس بشأن تجميل المجتمع
- إيجاد فرص عمل لعشر نساء وعشرة رجال من المجتمع المحلي

التعليم من أجل التوظيف

عقدت الهلال للمشاريع بوصفها داعم مؤسس في منطقة الخليج شراكة مع التعليم من أجل التوظيف لتوسيع نطاق برامج التوظيف للشباب العربي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ولتزويد مؤسسة التعليم من أجل التوظيف بتوجيه استراتيجي متواصل ودعمها في مجال التواصل.

تعمل مؤسسة التعليم من أجل التوظيف على نحو فعال مع الشركات الخاصة والعامّة والمؤسسات متعددة الجنسيات والمؤسسات الحكومية لتطوير تدريب مهني وفني على مستوى عالمي لتمكين الشباب وتزويدهم بالمهارات والفرص التي يحتاجونها لتعزيز فرص عملهم.

المصايح التي لا تتمتع بالكفاءة البيئية بدءاً من 1 يناير 2015. وتولت المبادرة التأكد من صحة حسابات البصمة المحلية لدولة الإمارات العربية المتحدة بنجاح، وبالتالي زادت الثقة في قيمة البصمة البيئية للبلاد. ويزيد دعمنا لهذا المشروع من التزامنا بالمبدأ 9 من الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، مما يشجع على نشر التكنولوجيا الصديقة للبيئة.

العلم الأزرق



حقوق الصورة: © تيفاني شولتز / جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة

ستستقبل خمسة شواطئ عامة إضافية وشاطئين خاصين في دولة الإمارات العربية المتحدة العلم الأزرق المعترف به دولياً لموسم للحماية والتطوير بأسلوب صديق للبيئة.

الحفاظ على اليابسة

تقود جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة بالشراكة مع بلدية الفجيرة تحويل منطقة وادي الوريعة إلى أول متنزه وطني في دولة الإمارات العربية المتحدة ليعمل وفقاً لأفضل الممارسات الدولية. وتم تحديد أكثر من 500 فصيلة مختلفة في الوادي بينها 75 فصيلة جديدة عرفها العلم لأول مرة. ووادي الوريعة من مصادر المياه العذبة الدائمة في دولة الإمارات العربية المتحدة، ويعدّ أول منطقة جبال محمية في البلاد.

تم تحديد أكثر من 500 فصيلة مختلفة في وادي الوريعة



التعليم والمجتمع

التعليم



تتوقف قدرتنا على التعامل مع المشاكل بالغة الأهمية التي تواجه مجتمعاتنا في الوقت الحالي ووضع الأساس لمستقبل مستدام على توافر التعليم وجودته. ونعتقد أن ذات المبدأ يسري على المستوى الاقتصادي كذلك، إذ إن هناك إمكانية



البيئة

نؤثر تأثيراً مباشراً على البيئة البحرية من خلال الموانئ وعمليات الخدمات اللوجستية التابعة لنا، وتساهم أنشطتنا في جميع أنحاء العالم أيضاً في تغير المناخ وإنتاج النفايات وبالتالي في التأثير على البيئة. لذا فإننا نقدم الدعم على نحو فعال، من خلال كوننا الراعي البلايني لجمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة، لمختلف المبادرات التي تحافظ على التنوع البيئي وتتناول مسائل التعليم البيئي والحفاظ على البيئة والتوعية بها، وتتعامل مع تغير المناخ وتخفف من البصمة البيئية.

البيئة

فهم الأنظمة البيئية التي نعمل فيها وحمايتها

بالشراكة مع جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة:

- ساعة الأرض
- مبادرة البصمة البيئية لدولة الإمارات العربية المتحدة
- العلم الأزرق
- الحفاظ على اليابسة

التأثير المحقق:

ساهم دعمنا لجمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة في تحقيق إنجازات بارزة للجمعية في السنة الماضية. ومن هذه الإنجازات:

ساعة الأرض

وصلت حملة التوعية التي أُجريت في عام 2014 إلى 5.5 مليون مقيم في دولة الإمارات العربية المتحدة، وشهدت مشاركة جميع الإمارات السبع.

البصمة البيئية لدولة الإمارات العربية المتحدة

مبادرة البصمة البيئية لدولة الإمارات العربية المتحدة هي شراكة مرموقة مع منظمات تعمل بفكر مشابه من أجل خفض انبعاث غاز ثاني أكسيد الكربون في البلاد. وقد تم تنفيذ هذا المعيار الذي أُعد برعاية مبادرة البصمة البيئية في 1 يوليو 2014، كما فُرض حظر على بيع

التأثير المحقق:

- مَنح 34 شاباً وفتاة من 14 بلداً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا فرصة فريدة مدفوعة النفقات لإكمال تدريب مسرحي لمدة أسبوعين في المشاركة مع أكاديمية الشرق الأوسط لفنون المسرح ومؤسسة كيفن سيبسي.



دراسة حالة



مجموعة جلوبال جامبو

تطلق "فيلم بkra"

عُرض "فيلم بkra" لأول مرة في مهرجان دبي السينمائي الدولي في عام 2014. ويوثق الفيلم الذي قام بصناعته صانع الأفلام الإماراتي أحمد عبدالقادر أصل وتأثير الأغنية الخيرية لكوينسي جونز وجلوبال جامبو "بkra". وقد كان الهدف من المشروع إبراز العمل الخيري الذي ساهمت به الأغنية وعرض القضية على جمهور أوسع في سبيل الحصول على مزيد من الدعم. وجمع مشروع بkra أموالاً من عدة برامج بهدف إشراك الشباب وتطويرهم من خلال الفن، ومكنت هذه التبرعات، الموجهة لبرنامج الشفاء والتعليم من خلال الفنون التابع لمنظمة "أنقذوا الأطفال"، أكثر من 5000 طفل وأكثر من 450 من الآباء في فلسطين والأردن من المشاركة في أنشطة فنية يمكنهم رعايتها في مجتمعاتهم. وسهلت المساهمات الموجهة لمجموعة أبوظبي للثقافة والفنون إقامة ورش عمل إبداعية شارك فيها ٤٦٣ شاباً وطفلاً من ذوي الاحتياجات الخاصة.

الفنون والثقافة

تحفيز الإبداع لتمكين مجتمعات قوية ومنتجة

- مهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل
- أكاديمية الشرق الأوسط لفنون المسرح - مشروع "Home Grown"

مهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل



تقدم رعاية الهلال للمشاريع لمهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل مزيداً من المساعدة من أجل إشغال وقت الأطفال بالفنون. ويهدف المهرجان إلى تعزيز محو الأمية الإعلامية للأطفال والشباب، ورعاية إبداع الأطفال وإبراز الأفضل في صناعة الفيلم للأطفال والشباب ومن جانبهم وما يخصهم.

التأثير المحقق:

- تم تقييم 144 مشروع للمشاركة وعرض 112 فيلم من 38 دولة، بما في ذلك الأفلام الوثائقية والرسوم المتحركة وأفلام الأطفال.

مشروع Home Grown

قدمت الهلال للمشاريع التمويل اللازم لمشروع "Home Grown"، وهو برنامج مكثف للتدريب على الفنون المسرحية لمدة أسبوعين تديره أكاديمية الشرق الأوسط لفنون المسرح بتوجيه من مؤسسة كيفن سيبسي. ويهدف مشروع "Home Grown" إلى دعم ورعاية الشباب في المنطقة وتعريفهم بفنون المسرح والأداء المسرحي والتعليم ذي الصلة، وإلى تحفيز الأطفال والشباب الأقل حظاً لتحقيق إمكاناتهم الكاملة.

وتقدّم شبكة دعم مؤسسة التعليم من أجل التوظيف العالمية، بما في ذلك مركزها الإقليمي في دولة الإمارات العربية المتحدة، المساعدة في بناء القدرات والتدريب والخبرة والتواصل اللازم لدعم المؤسسات التابعة لمؤسسة التعليم من أجل التوظيف في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في تنفيذها لبرامج توظيف موجهة للشباب وتعزيز ريادة الأعمال.

المجتمع



دورة الألعاب للأندية العربية للسيدات



قدمت الهلال للمشاريع الدعم لدورة الألعاب للأندية العربية للسيدات التي نظمتها نادي الشارقة للسيدات. وتأتي الفعالية المخصصة للنساء فقط في إطار الاحتفال بالتقدم المحرز من جانب اللاعبات في المنطقة، وقد حققت نجاحاً كبيراً. وتتنافس المشاركات في نطاق من الرياضات التقليدية والمعاصرة، بما في ذلك كرة السلة والكرة الطائرة وتنس الطاولة والرمية وألعاب القوى والمبارزة ورمية القوس.

التأثير المحقق:

- تنافست 900 لاعبة رياضية من 14 بلداً في سبع ألعاب رياضية.

الفنون والثقافة



الفن هو أحد مجالات التعليم التي لا تولى الأهمية التي تستحقها في أغلب الأحيان في مسيرة نمو الشباب وإنجازاتهم، لذا ركزت الهلال للمشاريع في عام 2014 على عدة برامج تُبرز هذا الأثر من خلال مشروعات الأفلام والمسرح.

الإشراف البيئي

تحديث مؤشرات الأداء الرئيسية



غلفتينر نظام إدارة اعتماد الأيزو لتتبع أدائها البيئي وتحسينه. في جاما للطيران، وبالنظر إلى أن قطاع الطيران يسهم بنحو 12 بالمائة* من انبعاثات الكربون العالمية الخاصة بقطاع النقل، تعمل الشركة على خفض مساهمتها في مخاطر الاحتباس الحراري العالمي عن طريق تنفيذ برنامج إدارة الكربون لضمان الالتزام بلوائح الاتحاد الأوروبي لخفض الانبعاثات.

نركز في الهلال للمشاريع تركيزاً دقيقاً على إدارة تأثيرنا البيئي وزيادة كفاءة مواردها. وتشجع الهلال للمشاريع الاستهلاك الواعي للموارد الطبيعية في إطار التزامها بالمبدأ 8 من مبادرات التعهد، وذلك للتشجيع على زيادة المسؤولية البيئية. ويقدم هذا القسم مزيداً من التفاصيل بشأن أدائنا هذه السنة مع دراسات حالة من مجموعة غلفتينر وجاما للطيران في الممارسات الرائدة. وقد طبقت مجموعة

إن التزامنا بإدارة الكربون هو أحد أهم العوامل لتحقيق الكفاءة في تنفيذ عملياتنا. وقد أسفر برنامجنا لخفض انبعاثات الكربون في الاتحاد الأوروبي عن انخفاض كبير في انبعاث ثاني أكسيد الكربون بنحو 50 بالمائة. وبستند ذلك إلى توقعات بأن حجم الانبعاثات كان 18,000 طن عند بدء البرنامج في 2010/2011 وأنها انخفضت إلى ما يزيد قليلاً عن 9,000 طن في 2014. ونعتبر هذا الأمر استثماراً كبيراً باتجاه استقرار المناخ للأجيال القادمة.



هانا سميث

رئيس إدارة وضمان
المخاطر، جاما للطيران



الطاقة

في إطار مواصلتنا لجهودنا الخاصة بتحسين كفاءة الموارد، نجحنا في عام 2014 في خفض كمية الطاقة المستهلكة لكل موظف بنسبة 20 بالمائة في المقر الرئيسي للهلل للمشاريع.

التغيير %	2013	2014
-20%	8,122	6,527

استهلاك الكهرباء لكل موظف (كيلووات)

الهدر

على مستوى مجموعة الهلال (نפט الهلال والهلل للمشاريع)، تمكنا هذا العام من زيادة كمية الورق المعاد تدويره بما يعادل إنقاذ 161 شجرة من القطع (على النحو المقاس من جانب مقاول إعادة تدوير الورق شريد-إت). وقد ذكرنا هذه النتيجة على مستوى المجموعة، إذ أننا لا نفصل الورق المعاد تدويره بحسب المؤسسة.

التغيير %	2013	2014
26%	128	161

عدد الأشجار المنقذة من القطع بإعادة تدوير الورق على مستوى مجموعة الهلال

دراسة حالة



وفورات الكهرباء في سي بي إس

في عام 2013، استهدفت سي بي إس خفض استهلاك الكهرباء بنسبة 35 بالمائة عن مستويات 2013. وتفوقت سي بي إس على هذا الهدف، إذ انخفض استهلاك الكهرباء بنسبة 54 بالمائة في عام 2014.

التغيير %	2013	2014
-54%	429,280	197,540

استهلاك الكهرباء (كيلووات)

دراسة حالة



إدارة النفايات في مجموعة غلفتينر

أعدت مجموعة غلفتينر خطتها الخاصة لإدارة النفايات والتي تضمن الالتزام بمتطلبات معيار الأيزو 14001:2004 فيما يتعلق بنظام إدارة البيئة. وتحرص مجموعة غلفتينر على إطلاع موظفيها بصفة دورية بناء على متطلبات إدارة النفايات من خلال إشعارات داخلية دورية. وقد نجحت مجموعة غلفتينر في المحافظة على استمرارية مبادرات "الخفض وإعادة الاستخدام وإعادة التدوير" والتي انتشرت على مستوى جميع المرافق في دولة الإمارات العربية المتحدة. ومن خلال شراكتها مع شركة "بيئة" والهيئات الحكومية الأخرى المصريح لها بالتخلص من النفايات، أصبحت المجموعة قادرة على التخلص من النفايات الخطيرة والنفايات الإلكترونية وخفض تأثيرها المحتمل على التربة وجودة المياه بنسبة كبيرة. ويجري التخلص من النفايات النفطية والبطاريات والصلب وخرابيش الحبر المستخدمة والإطارات وغيرها من المنتجات الفرعية الخاصة بعملياتها عن طريق شركات حكومية مصرح لها بالتخلص من النفايات. ويجري احتواء النفط المتسرب وتنظيفه على الفور لمنع التلوث والأضرار طويلة الأمد.

المياه

استطعنا خفض كمية المياه المستهلكة لكل موظف في الهلال للمشاريع هذا العام. بالنظر إلى طبيعة البيئة الجافة في دولة الإمارات العربية المتحدة، يمثل استهلاك المياه أمراً بالغ الأهمية لإدارة هذا المورد النفيس.

التغيير %	2013	2014
-7%	1,515	1,415

استهلاك المياه لكل موظف (جالون)

دراسة حالة



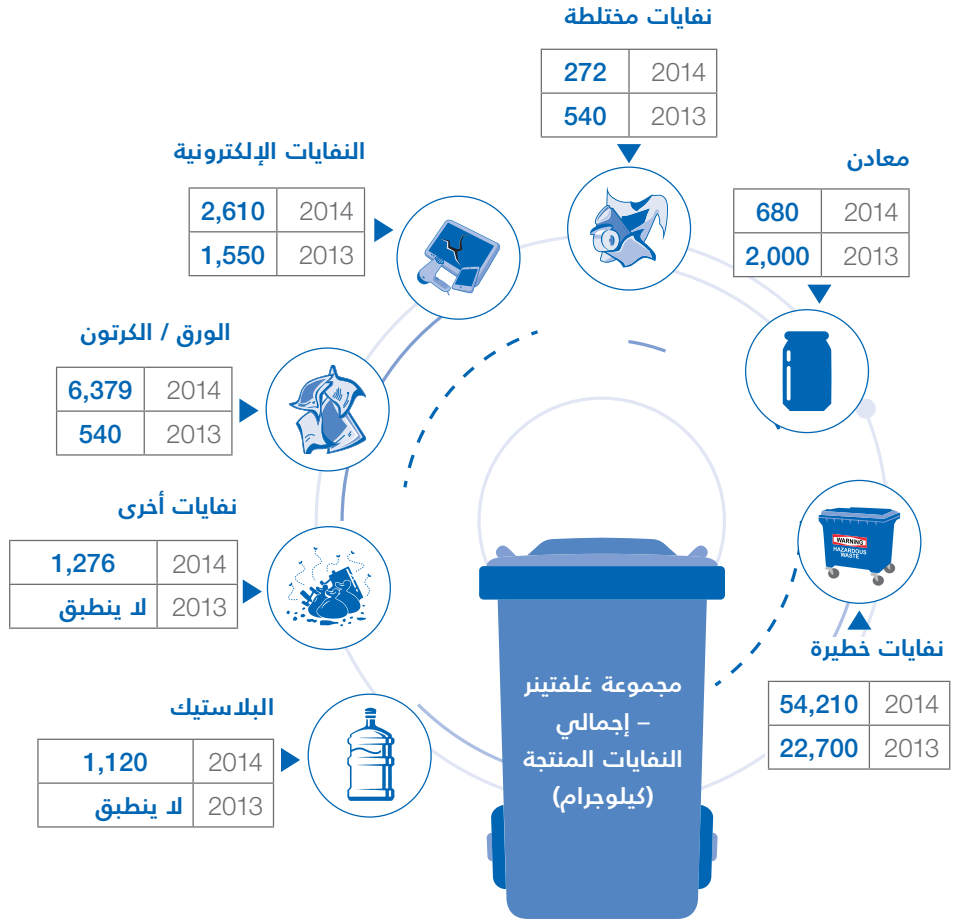
معالجة مياه الصرف الصحي في مجموعة غلفتينر وإعادة تدويرها

تستخدم مجموعة غلفتينر من أجل خفض استهلاك المياه أنظمة إعادة تدوير مغلقة للمياه لمداخل الغسيل. وهناك أيضاً مبادرة إعادة تدوير مياه الصرف الصحي في مرافق إصلاح الحاويات، حيث يُعاد تدوير مياه الصرف المنتجة في مرافق مجموعة غلفتينر داخل المحطات. وتخضع مبادرة إعادة التدوير للمراقبة، ويجري فحص المرافق بانتظام من جانب الهيئات الحكومية. وتلبي المواد المستخدمة في معالجة مياه الصرف مواصفات الصناعة ومتطلباتها.

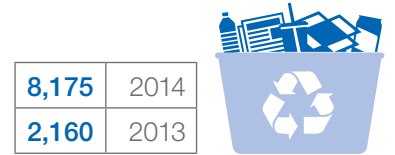
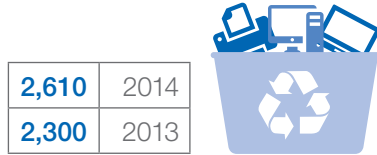
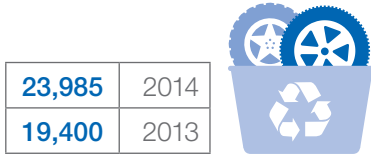
مجموعة غلفتينر - إجمالي كمية النفايات بحسب النوع (كيلوجرام)

وقد تمكنت مجموعة غلفتينر ، من خلال شراكتها مع "بيئة" ، من تحسين عمليات متابعة إدارة النفايات وأدائها. ويجري الآن قيد جميع المواد وحسابها، مما يمنح مجموعة غلفتينر بيانات أكثر دقة فيما يخص النفايات. وتبدأ البيانات المقدمة عن عام 2013 من شهر أبريل فقط، وتنتهي في شهر ديسمبر. ونتيجة لتحسين عملية المتابعة، تمكنت مجموعة غلفتينر من تحديد زيادة في نفايات الورق/ الكرتون والنفايات الخطرة منذ العام الماضي. وتم خفض كميات النفايات في الفئات التالية في عام 2014:

- تم خفض إنتاج النفايات الإلكترونية بسبب تدابير الرقابة الجديدة المستحدثة من جانب قطاع تكنولوجيا المعلومات لخفض استهلاك بعض البنود مثل خراطيش الحبر.
- تم خفض نفايات خردة المعادن إذ تم التخلص منها من خلال "بيئة"، وبيعت جميع كميات الخردة الأخرى من خلال برنامج إدارة المشتريات والمخازن.
- كما تم خفض النفايات المختلطة بسبب بدء مجموعة غلفتينر لعملية تصنيف النفايات في فئات والتخلص منها بأسلوب يخضع للرقابة بدءاً من عام 2014.



مجموعة غلفتينر - إجمالي النفايات المعاد تدويرها (كيلوجرام)



* بيانات سنوية لعام 2013. بدأت مجموعة غلفتينر العمل مع "بيئة" بشأن إدارة النفايات في مرافقها بالشارقة في يوليو 2013.

نظم إدارة الجودة

دراسة حالة

برنامج مراقبة نظام الإدارة المتكاملة في مجموعة غلفتينر



نجحت مجموعة غلفتينر في تجديد اعتمادها لنظام الإدارة المتكاملة الخاص بها وتنفيذ متطلبات الأيزو 9001:2008 لإدارة الجودة والأيزو 14001:2004 لنظام الإدارة البيئية وأساس لنظام تقييم الصحة والسلامة المهنية.

ويجري أداء عمليات تدقيق داخلية دورية بصفة شهرية وعمليات تدقيق بصفة سنوية عن طريق هيئة الاعتماد - دي إن في.

وبالإضافة إلى ذلك، تخضع مجموعة غلفتينر للتدقيق من جانب العملاء والمجموعات الأخرى بصفة منتظمة بما في ذلك هيئات منح الاعتمادات التي تتحقق من العمليات والأداء والالتزام بمتطلبات الأيزو في إطار إجراءات المراجعة الخاصة بها.

- إجراء 4 عمليات تدقيق داخلي شهرياً كحد أدنى؛
- خفض أوجه عدم الالتزام في أداء العمليات؛
- تحسين أداء المؤسسة تماشياً مع المبادئ التوجيهية لمعايير نظم الإدارة المتكاملة والحفاظ على الاعتماد الحالي.

تستهدف جاما للطيران نظم إدارة أقوى

تعترم جاما للطيران تنفيذ نظم الإدارة البيئية وإدارة الصحة والسلامة بشكل كامل في جميع شركاتها المحدودة بالمملكة المتحدة من أجل دعم الأداء، وتتضمن أهدافها لعام 2015 برامج تنفيذ معايير الأيزو 14001 وأساس 18001.

دراسة حالة

إدارة النفايات والالتزام في جاما للطيران



تخضع جاما للطيران لقوانين الصحة والسلامة والبيئة في المملكة المتحدة، بما في ذلك توجيهات نفايات المعدات الكهربائية والإلكترونية. وتواصل الشركة إعادة تدوير نفاياتها من خلال برنامج إعادة تدوير نفايات المعدات الكهربائية والإلكترونية الخيري. وبالإضافة إلى ذلك، لديها عقد إدارة نفايات سار مع شركة سيفتي كلين لجميع النفايات الخطرة.

دراسة حالة

إدارة النفايات الطبية في سي بي إس



تولي سي بي إس اهتماماً فائقاً لضمان التخلص من النفايات الطبية ومعالجتها من أجل منع المخاطر الصحية وتلوث التربة. وتنتج سي بي إس نحو 960 كيلوجرام من النفايات الطبية سنوياً، بالإضافة إلى كمية غير محددة من النفايات الداخلية. ويجري تعقيم أي من النفايات الطبية الميكروبية لضمان تحويلها إلى نفايات غير مسببة للأمراض المعدية قبل التخلص منها. وترتبط النفايات الطبية مباشرة بأحجام العمل التي يصعب خفضها. وتشجع سي بي إس موظفيها على إدارة النفايات الداخلية عن طريق الحد من المطبوعات وإعادة استخدام الورق وإعادة تدويره كلما أمكن ذلك. وتبحث سي بي إس أيضاً إمكانية إدارة البيانات الإلكترونية بين سي بي إس ومختبرات الإحالة لزيادة خفض الاعتماد على الورق في عملية إدخال البيانات.

التنوع البيئي

دراسة حالة

السلاحف وسفن الحاويات في مجموعة غلفتينر



تهتم مجموعة غلفتينر بحماية الحياة البحرية بسبب طبيعة عملها بالقرب من البحار. والتنفيذ الصارم لسياسة الحفاظ على الحياة البحرية ظاهرٌ في محطات الحاويات، حيث يمكن رؤية السلاحف تسبح بالقرب من سفن الشاحنات العملاقة.

ولدى مجموعة غلفتينر شراكة مع جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة، وقد أكدت المجموعة بصفقتها عضواً مؤسساً استمرار التزامها ودعمها لجمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة لضمان مستقبل مستدام لدولة الإمارات العربية المتحدة عن طريق التعامل مع احتياجات الحفاظ على التنوع البيئي وفجوات التعليم البيئي والمساهمة في خفض تأثيرها على النظام البيئي البحري الهش.

ومنذ انتهاء مشروع الحفاظ على السلاحف البحرية بعد ثلاث سنوات من جمع البيانات، فوضت جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي لصون الطبيعة خبراء لمراجعة البيانات وتقديم المشورة بشأن السبيل الأفضل للمضي قدماً.

دليل محتوى الجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير

إفصاحات المعايير العامة		
الاتفاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة (أو الرابط)	إفصاحات المعايير العامة
الاستراتيجية والتحليل		
	الصفحتان 2-3	G4-1
الوضع التنظيمي		
	الغلاف الداخلي	G4-3
	الصفحة 4	G4-4
	الصفحة 5	G4-5
	الصفحة 5	G4-6
	الصفحة 4	G4-7
	الصفحتان 6-7	G4-8
	الصفحة 5 (الموظفين) والصفحة 25 (العمليات)	G4-9
المبدأ 6	الصفحة 33	G4-10
المبدأ 3	لايوجد. اتفاقيات المفاوضة الجماعية محظورة بموجب قانون العمل الإماراتية	G4-11
	الصفحتان 6-7	G4-12
	الصفحة 33 (تغييرات الموظفين)	G4-13
المبدأ 7	الصفحة 9	G4-14
المبدأ 10	الصفحتان 9-10	G4-15
	الصفحة 10	G4-16
الحدود والجوانب الجوهرية المحددة		
	الصفحة 4	G4-17
	الصفحتان 12-13	G4-18
	الصفحتان 12-13	G4-19
	الصفحتان 12-13	G4-20
	الصفحتان 12-13	G4-21
	الصفحات 25-26 و42	G4-22
	الصفحتان 12-13	G4-23
إشراك أصحاب المصلحة		
	الصفحتان 12-13	G4-24
	الصفحتان 12-13	G4-25
	الصفحتان 12-13	G4-26
	الصفحتان 12-13	G4-27

وضع التقرير		
	الغلاف الداخلي	G4-28
	2013	G4-29
	سنوي	G4-30
	الغلاف الداخلي	G4-31
	تم إعداد التقرير باستخدام المتطلبات الأساسية للجيل الرابع. يرد دليل المبادرة العالمية لإعداد التقارير في الصفحتين 44-45	G4-32
	لم تجر محاولة الحصول على تأكيد خارجي لهذا التقرير	G4-33
الحوكمة		
	الصفحتان 8-9	G4-34
الأخلاق والنزاهة		
	الصفحات 9-11	G4-56
إفصاحات المعايير الخاصة		
الاتفاق العالمي للأمم المتحدة	رقم الصفحة (أو الرابط)	إفصاحات المعايير العامة
الجانب الجوهري: الأداء الاقتصادي		
	الصفحتان 24-25	G4-DMA
	الصفحة 25	G4-EC1
	الصفحتان 30-31	G4-EC3
الجانب الجوهري: الآثار الاقتصادية غير المباشرة		
	الصفحتان 28-29	G4-DMA
	الصفحات 26-29	G4-EC7
الفئة: الجوانب البيئية		
الجانب البيئي: الطاقة		
المبدأ 8	الصفحات 40-43	G4-DMA
المبدأ 9	الصفحة 38 (مبادرات خفض الاستهلاك)؛ الصفحة 41	G4-EN3
الفئة: الجوانب الاجتماعية		
الجانب الجوهري: التوظيف		
	الصفحتان 31-32	G4-DMA
المبادئ 1-6	الصفحتان 31-32	G4-LA2
الفئة الفرعية: ممارسات العمل والعمل اللائق		
الجانب الجوهري: التدريب والتعليم		
	الصفحتان 31-32	G4-DMA
	الصفحتان 31-32	G4-LA10
الجانب الجوهري: مكافحة الفساد		
المبدأ 10	الصفحتان 9-10	G4-SO4

الهلل للمشاريع

كورنيش البحيرة، ص.ب. رقم 2222، الشارقة

الإمارات العربية المتحدة

هاتف: + 971 65547222

فاكس: + 971 65547888

ce@crescent.ae

www.crescententerprises.com

تابعونا على تويتر: @CrescentEnterp