

تقرير الاستدامة 2015

أسس العمل



نبذة عن التقرير

هذا التقرير هو تقرير الاستدامة الثالث الصادر عن شركة الهلال للمشاريع.

يستعرض هذا التقرير التقدم الذي أحرزناه تنفيذاً لخطة الاستدامة التي وضعناها لأنفسنا، والتي تهدف إلى توحيد الركائز الأربعة لأدائنا في إطار رؤيتنا الأساسية لتمكين النمو المستدام وهي: تمكين العمل الأخلاقي، وتمكين مجتمع أقوى، وتمكين المواهب، وتمكين الإشراف البيئي.

يتكون هذا التقرير من قسمين، يتناول القسم الأول نبذة عن شركة الهلال للمشاريع، والشركات العاملة تحت مظلتنا، في حين يتناول الجزء الثاني من التقرير تفاصيل كاملة عن خطة الاستدامة التي وضعناها وأهدافنا وخططنا المستقبلية لزيادة الإفصاح، كما نقدم فيه موجزاً عن التقدم الذي أحرزناه في الفترة بين يناير وديسمبر 2015.

لقد أعددنا هذا التقرير استناداً إلى أحدث المبادئ التوجيهية للجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير، واعتمدنا في وضعه على عناصر متطلبات إعداد التقارير «الرئيسية». كما نؤكد على أننا قمنا بالتحقق من صحة البيانات الواردة في هذا التقرير داخلياً. يتناول هذا التقرير عملياتنا ويشتمل على دراسات حالة وأمثلة من الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع، والذي تضم شركة غلفتينر، وشركة أوروك للأعمال الهندسية والمقاولات، وشركة جاما للطيران، وشركة كينيكال باثولوجي سيرفيسز. ولم يتطرق هذا التقرير السنوي إلى مجموعة جلوبال جامبو (جي 3) نظراً لمحدودية نشاطها غير الملموس، كما اقتصر تقريرنا على الشركات ولم يتضمن صناديق الأسهم الخاصة التي نستثمر فيها.

وفي شهر يوليو 2013، إنضممنا إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)، ويُعد هذا التقرير بمثابة إفادة سنوية بشأن التقدم المحرز على صعيد التزامنا بالمبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

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



This is our Communication on Progress in implementing the principles of the United Nations Global Compact and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.

نرحب بآرائكم وملاحظاتكم بشأن التزاماتنا المتعلقة بالاستدامة والتقدم المحرز فيها. يُرجى توجيه آرائكم وملاحظاتكم على البريد الإلكتروني

cesustainability@crescent.ae



تمت طباعة هذا التقرير على ورق معاد تدويره 100٪، كما تم تصميجه بحيث يحد من كمية الورق المستخدم.

الهلال للمشاريع – تقرير الاستدامة لعام 2015

الاستدامة من أسس العمل

نظراً إلى أننا وضعنا خطة الاستدامة في 2014 بغرض توجيه نقلة نوعية في طريقة عملنا، كان تركيزنا عام 2015 يَنصِبُ على غرس رؤية للاستدامة في الشركات العاملة تحت مظلتنا.

كما ركّزنا على تشجيع المبادرات من أجل «تمكين النمو المستدام» من خلال الحوكمة الرشيدة، والتطور الاقتصادي الاجتماعي، وإدارة البيئة، وتطوير المواهب.

يعد هذا عامنا الثالث على التوالي الذي نُعد فيه تقريرنا للاستدامة، ونهدف من خلال هذا التقرير إلى رصد مسيرتنا والتقدم الذي أحرزناه في 2015. لذا نتمنى أن تستمتعوا بالتعرف عن كثب إلى التقدم الذي أحرزناه، ونتطلع إلى تفعيل أكبر لشراكتنا في المسيرة نحو تحقيق الاستدامة.

ينتج عن السعي نحو تحقيق الاستدامة أداء عمل أفضل وأصبح من الممكن إثبات ذلك.

ندرك تماماً في شركة الهلال للمشاريع التوجهات العالمية التي تؤثر على عملنا؛ فقد ترتب عن العولمة والمدنية زيادة الطلب على السفر الجوي، كما ارتفع الطلب على موارد الطاقة بشكل لم يسبق له مثيل بسبب التغيرات السياسية، والتطور الاقتصادي، وشح الموارد المتزايد مثل الوقود الأحفوري والمياه. وقد أدت الاضطرابات السياسية في بعض دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى التخوف من الاستثمار في مجال الطاقة لديها، مما زاد الضغط على موارد الطاقة بشكل أكبر وترتب على ذلك انقطاع الخدمات بشكل متكرر. كما أن التجارة والازدهار العالميين يعتمدان على الروابط بين الأشخاص والأعمال، وهي التي تمكّنها الموانئ والبنية التحتية في أرجاء العالم. علاوة على ذلك، يوجد نمو السكان وزيادة نسب الشيخوخة حاجة ماسة لرعاية صحية عالمية ذات جودة وأسعار معقولة، وبلاستجابة المباشرة لهذه الفرص والضغوطات، نؤمن أنه بإمكاننا تحسين طريقة عملنا بطريقة مستدامة ومربحة في الوقت نفسه.

كلمة الرئيس التنفيذي



نرى في شركة الهلال للمشاريع أن الاستدامة هي من أسس العمل الجوهرية والضرورية للحفاظ على استمرارية مشاريعنا ودوام فائدتها على أصحاب المصلحة في جميع أنحاء العالم.

وفي إطار بيئة العمل المليئة بالتحديات التي أحاطت بالعالم في 2015، كان مصب اهتمامنا على الدمج والتكامل بين أنشطتنا. وقد ثبت لنا أن استراتيجيتنا للتنوع الاقتصادي قادرة على التصدي لضعف البيئة الاقتصادية. فبعد أن نفذنا استثمارات تقدر قيمتها بنحو 1,27 مليار دولار أمريكي في السنوات الخمسة الماضية، قمنا بدمج استثماراتنا ومشاريعنا المنفذة فضلاً عن قيامنا بدخول أسواق وقطاعات جديدة. وظلت إيراداتنا ثابتة عند 410 ملايين دولار أمريكي بينما أدى الاستغلال الفعّال لأصولنا إلى زيادة واضحة في عائدات الأصول.

كان لنظرتنا طويلة الأمد دور أساسي في تمكيننا من تجاوز المقاييس التقليدية التي اعتدنا على استخدامها لقياس الأرباح وصولاً إلى إطار عمل أوسع سمح لنا بوضع أهدافنا التجارية في اتجاه يتماشى مع الأثر الأمثل الذي يمكن أن نتركه على مجتمعاتنا وبيئتنا.

لقد بدأنا رحلتنا نحو تحقيق هذا التوازن من خلال رؤيتنا للاستدامة «تمكين النمو المستدام» والتي تهدف إلى تعزيز قدرتنا على الصمود كمؤسسة مع أخذ الأجيال القادمة في الاعتبار.

و وضعنا في عام 2014 خطة للاستدامة تمتد لثلاث سنوات لدعم نمونا وفقاً لأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، وذلك من خلال أربعة ركائز رئيسية هي: الأخلاقيات، والمجتمع، والمواهب، والبيئة. ويتناول هذا التقرير التقدم الذي أحرزناه في هذه المجالات ونتائج الجهود المبذولة من ناحية الاستدامة في العام الماضي.

بالنسبة إلى الركيزة الأولى لرؤيتنا وهي تمكين العمل الأخلاقي، فإننا نتطلع إلى اتباع طرق جديدة لدعم أنشطتنا الداخلية وتأسيس ثقافة الحوكمة الرشيدة في جميع أنحاء المؤسسة من خلال إشراك موظفينا في أمور تخص مكافحة الفساد واستحداث ميثاق جديد للأخلاقيات العمل. إننا ندرك أن المسألة أمر ضروري لتحقيق أهدافنا، وبوضع ذلك ضمن أولوياتنا قمنا بتشكيل لجنة الاستدامة في شركة الهلال للمشاريع ووكّلنا إليها مهمة تحفيز موظفينا على تحقيق رؤيتنا. وفي ما يتعلق بالمبادرات التي أطلقناها خارج المؤسسة، فقد التقينا من خلال مبادرة بيرل مع قيادي أعمال وطلبة في دول مجلس التعاون الخليجي بغرض تعزيز أفضل ممارسات الحوكمة الرشيدة. وفضلاً عن ذلك وكون الهلال للمشاريع عضواً في مجلس العمل الإقليمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي، أسهمت الشركة في تطوير برنامج لإصلاح السياسات في ما يتعلق بالحوكمة المؤسسية الرشيدة كوسيلة لرفع التنافسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

إننا لن ندخر جهداً في تعليم وتدريب جميع موظفينا بشكل مستمر، وفي التعاون مع مورديننا لتأسيس ثقافة أقوى للحفاظ على السلامة ومنع الحوادث.

وفي إطار تطلعاتنا للمستقبل وفي ما يخص الركيزة الرابعة من رؤية الاستدامة وهي «تمكين الإشراف البيئي»، فإننا نشعر بالحماس تجاه شراكاتنا مع المؤسسات المحلية مثل «جمعية الإمارات للحياة الفطرية» بالتعاون مع الصندوق العالمي لصون الطبيعة، وشركة «بيئة»؛ فهذه الشراكات تساعدنا على إدارة مواردنا بشكل أكثر فاعلية وحكمة. ويواصل موظفونا في جميع الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع سعيهم نحو اتخاذ التدابير اللازمة للحد من الأثر البيئي لأنشطتهم.

أخيراً، علينا أن نفخر بما حققناه عام 2015، وأثق بأننا سنشهد العام المقبل المزيد من ثمار جهودنا، تلك الثمار التي ستكون قاعدة قوية للتقدم المستدام في المستقبل بغرض تحقيق المنفعة لعملائنا ومجتمعاتنا وفي العالم ككل.

Badr

بدر جعفر
الرئيس التنفيذي

وضمن سعيينا نحو تفسير الركيزة الثانية للرؤية وهي «تمكين مجتمع أقوى»، فقد استطعنا إيجاد قيمة مضافة عبر جميع عملياتنا، وكان تركيزنا على التكامل والدمج بين استثماراتنا. ولأننا مؤسسة تتطلع للمستقبل، فقد قمنا أيضاً بتطوير إطار عمل توسعي استراتيجي يستهدف القطاعات ذات القابلية الكبيرة للنمو والابتكار في المستقبل، ومن بين هذه القطاعات التكنولوجيا والطاقة المتجددة والمشاريع التي تركز على المستهلكين. والجدير بالذكر أننا قمنا بتعزيز برنامج المواطنة المؤسسية بغرض تفعيل الشراكات داخلياً وخارجياً بحيث تكون أنشطتنا ذات أثر يمكن قياسه في المجتمعات التي نعمل فيها.

نتنقل بعد ذلك إلى الركيزة الثالثة لرؤية الهلال للمشاريع؛ وهي تمكين المواهب. شكّل عام 2015 نقطة تحول في برنامج المساواة بين الجنسين، وإنني لأفخر بانضمام شركة الهلال للمشاريع إلى مبادرة مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة. وكجزء من التزامنا بهذه المبادئ، فقد وفرنا عدداً من الفرص التطويرية لموظفينا التي تهدف بشكل خاص إلى تعزيز الدورات التدريبية والمنافع ذات الصلة المقدمة للموظفات في الشركة. أما في ما يخص عملية متابعة إجراءات الصحة والسلامة في جميع شركاتنا، وبالرغم من التقدم الملحوظ، إلا أننا نشعر ببالغ الأسى إزاء حادثة وفاة زميل لنا في إحدى محطات الحاويات التابعة لشركة غلفينر والتي حصلت خلال تشغيل إحدى السفن لدعم رافعة، وذلك بالرغم من الالتزام بأفضل معايير السلامة.

المحتويات

18

تمكين العمل الأخلاقي

16

التقدم المحرز في تنفيذ
خططنا للاستدامة

10

إدارة الاستدامة

06

نبذة عن الشركة

46

دليل محتوى الجيل الرابع
من المبادرة العالمية
لإعداد التقارير

40

تمكين الإشراف البيئي

34

تمكين المواهب

26

تمكين مجتمع أقوى



نبذة عن الشركة

تمارس الهلال للمشاريع أعمالها المتنوعة ضمن ثلاثة أقسام وهي: إدارة الشركات، والاستثمارات الاستراتيجية، وحاضنة للأعمال الناشئة. وتسعى الشركة من خلال خبراتها وأنشطتها المختلفة إلى تحقيق نمو مؤسسي مستدام والتوسع على مستوى العالم.

تتبع شركة الهلال للمشاريع مجموعة الهلال، واحدة من مجموعات الشركات العائلية الأسرع تطوراً، والتي ساهمت بفعالية في تشكيل الخارطة الاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على مدار أكثر من 44 عاماً. وتضم المجموعة أيضاً شركة نفط الهلال وهي أول وأكبر شركة محلية خاصة لاستكشاف وإنتاج النفط والغاز في منطقة الشرق الأوسط.

الهلال للمشاريع شركة عالمية مقرها الإمارات العربية المتحدة، وهي رائدة في تنمية مشاريع مستدامة ومربحة وقابلة للتوسع على الصعيدين المحلي والعالمي، ويعمل بها 4,882 موظفاً وموظفة في 20 دولة عبر القارات الخمس.

الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع

الموانئ والخدمات اللوجستية



الطاقة والهندسة



الرعاية الصحية



طيران رجال الأعمال



أوروك للمقاولات والهندسة



تقدم شركة أوروك للمقاولات والهندسة حلولاً متكاملة في مجال الهندسة والمشتريات والإنشاء فضلاً عن تنفيذ مشاريع في مجالات مختلفة بداية من الطاقة والنفط والغاز وحتى البتروكيماويات والتصريف والبنية التحتية، معتمدة في ذلك على أصولها ومواردها.

ومنذ تأسيسها عام 2003، أثبتت الشركة ريادتها وعملت بالتعاون مع شركات عالمية مختلفة من بينها بيكتيل إنترناشيونال، وجي إي، وألستوم، وأيه بي بي، بالإضافة إلى عدد من الوزارات العراقية. يقع المقر الرئيسي للشركة في إمارة دبي بدولة الإمارات العربية المتحدة، ولها فرع في بغداد - العراق فضلاً عن مكاتب ميدانية لمشاريعها المختلفة.

غلفتينر



تعد غلفتينر أكبر شركة خاصة مستقلة في مجال إدارة الموانئ على مستوى العالم، وقد استطاعت تقديم خدمات تتميز بجودة عالمية لعملائها على مدار 40 عاماً. وتمتلك الشركة مشاريع في 11 ميناء في ست دول مختلفة. وفي يونيو 2015 دخلت غلفتينر أمريكا الشمالية عقب افتتاح محطة شحن كانافيرال في فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية، وتسعى إلى أن تكون واحدة من أكبر شركات تشغيل محطات الحاويات في العالم خلال العقد المقبل وأن تترك بصمة عالمية عبر القارات الخمسة بنقل ما يقرب من 18 مليون وحدة من "الحاويات النمطية".

مومنتوم لوجيستيكس



مومنتوم لوجيستيكس شركة مدمجة بالكامل ومتخصصة في تقديم الخدمات اللوجستية كطرف ثالث، كما تقدم نطاقاً متكاملًا من حلول إدارة الإمداد، حيث تقدم خدمات النقل والشحن والتخزين والخدمات اللوجستية، وتوفر الحاويات والمخازن اللازمة لذلك. تأسست الشركة عام 2008 لتعزيز خدمات شركة غلفتينر، وتمتلك في الوقت الحالي مشاريع في مختلف أنحاء الشرق الأوسط. يقع مقر الشركة الرئيسي في محطة حاويات الشارقة.

جاما للطيران هي شركة عالمية متخصصة في تقديم خدمات طيران رجال الأعمال ومُدرجة في سوق لندن للأوراق المالية - سوق الاستثمارات البديلة، وتمتلك شبكة مكونة من 44 وجهة تشغيل في مختلف أنحاء قارات العالم الخمسة، كما تدير أسطولاً مكوناً من 145 طائرة. ويقع مقرها الرئيسي في مطار فارنبورو بالمملكة المتحدة، ولها فروع في ولاية كونيتيكت بالولايات المتحدة الأمريكية، وإمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة، ومدينة هونغ كونغ بالصين.

جاما للطيران



كلينيكال باثولوجي سيرفيسز



كلينيكال باثولوجي سيرفيسز (سي بي إس) هو أول مختبر طبي خاص مستقل في دبي، وهو مجهز ليبي الطلب المتزايد على خدمات الرعاية الصحية والمعايير الإكلينيكية العالمية في المنطقة لذلك فهو أول مختبر يحقق معيار الحصول على اعتماد الباثولوجيا الإكلينيكية من المملكة المتحدة خارج دول الاتحاد الأوروبي، وهو أيضاً أول منشأة إماراتية معتمدة من الهيئة العامة للطيران المدني لإجراء تحاليل الكشف عن المخدرات والكحول في مجال الطيران المدني.

"يُبقى توجُّهنا الاستراتيجي في الهلال للمشاريع نحو النمو المستدام على المدى الطويل بدلاً من تحقيق مكاسب مادية قصيرة الأمد، وبذلك تكون الاستدامة في صلب عملياتنا. وفي إطار سعينا لتنويع الاستثمارات فإننا نخطط لدخول قطاعات مثل قطاع البضائع الاستهلاكية سريعة الحركة وقطاع الطاقة المتجددة والتكنولوجيا، كما نتطلع إلى تحويل أفكار مبدعة إلى مشاريع ابتكارية ذات جدوى اقتصادية تقوم على إيجاد قيمة مشتركة وتعتمد على أسس الحوكمة الرشيدة."



نيراج أجراوال
المدير التنفيذي



حاضنة الأعمال الناشئة

تضم حاضنة الأعمال مشاريع ناشئة تابعة للشركة يتم تطويرها داخلياً منذ المراحل المبكرة وحتى إطلاقها في السوق كمشاريع مجدية اقتصادياً قادرة على التوسع وعلى إحداث أثر اجتماعي شمولي.

الاستثمارات الاستراتيجية

يعد الهلال للاستثمارات الذراع الاستثماري الخاص بالهلال للمشاريع. ويتولى القسم إدارة الاستثمارات الاستراتيجية والتي تضم الأسهم الخاصة والاستثمارات البديلة للشركة. ويتم العمل بناءً على استراتيجية طويلة الأمد نحو الحفاظ على توازن محفظة استثمارات الأصول البديلة والتي تتضمن استثمارات الأسهم الخاصة ورؤوس أموال المشاريع والعقارات وغيرها من الاستثمارات المهيكلية، والتي تتضمن استثمارات في مجموعة أبراج، وجرونجيت كابيتال، وتي في إم كابيتال، هيلث كير بارتنرز، وصندوق سراج فلسطين الأول، وصندوق دويت آي بي سي للفرص العقارية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وصندوق ومضة الأول للمشاريع في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وهيدوصوفيا الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

الموانئ والخدمات اللوجستية



الشركات



غلفتينر

هي أكبر شركة إدارة موانئ خاصة في العالم



2.11

معدل تكرار الإصابات
الهادرة للوقت.



6.5

مليون حاوية نمطية
تم مناولتها.

الاستثمارات الاستراتيجية



مومتوم لوجيستيكس

هي شركة متكاملة لتقديم الخدمات
اللوجستية كطرف ثالث



%60

من الأسطول تم استبداله
خلال الـ 24 شهراً الماضية



%35

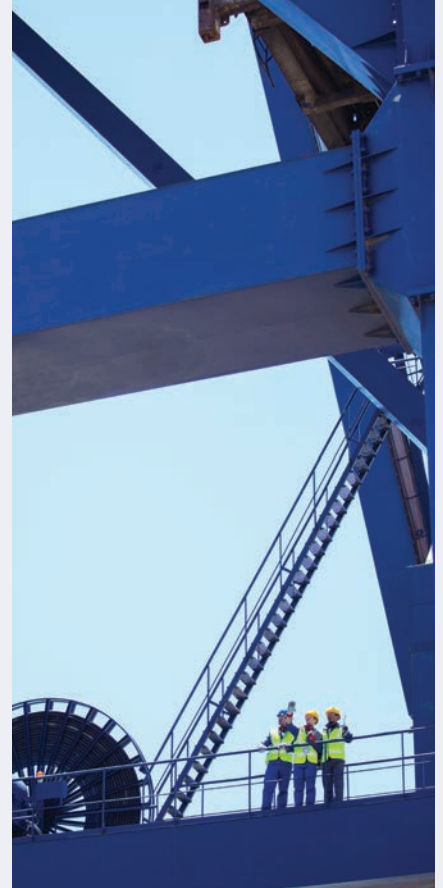
معدل التوسع في شبكة
العملاء في دولة الإمارات
العربية المتحدة

الهلال للاستثمارات

محفظة استثمارية متوازنة تتضمن استثمارات بديلة
من بينها الأسهم الخاصة ورؤوس أموال الاستثمار
والاستثمارات العقارية وغيرها من الاستثمارات
المهيكل.

استثمارين استراتيجيين
جديدين

2



قيمنا

المسؤولية

نخدم المجتمع ونحمي البيئة التي نعمل فيها.



التنوع والشمول

نحترم التنوع الثقافي ونتعاون مع جميع الأفراد
بشكل فعال دون تمييز.



النزاهة

نؤدي عملنا بطريقة أخلاقية ونتمثل لأفضل معايير
الحكومة في كل مرحلة من مراحل تنفيذ عملياتنا.



ريادة الأعمال

نتبنى ثقافة الابتكار بدعم تبادل المعرفة.



الرعاية الصحية



كلينيكال باثولوجي سيرفيسز

أول مختبر تحاليل طبية خاص مستقل في مبنى
أنشئ لهذا الغرض في دبي



35%

معدل الطاقة التي يجب
خفضها

+2,000



تحليل

الطاقة والهندسة



أوروك للهندسة والمقاولات

هي شركة تقدم حلولاً متكاملة في مجالات
الهندسة والمشتريات والإنشاءات



70%

من المشتريات الصغيرة يتم
الحصول عليها من موردين محليين



197

مليون دولار أمريكي قيمة
مشروع الدورة المقترح

طيران رجال الأعمال



جاما للطيران

هي شركة عالمية متخصصة في
تقديم خدمات الطيران



0.007

معدل تكرار الإصابات
الهادرة للوقت



+145

طائرة تديرها
الشركة

"الهلال للمشاريع الناشئة"

حاضنة أعمال مؤسسية مفوضة بتطوير
أعمال ناشئة مستدامة.

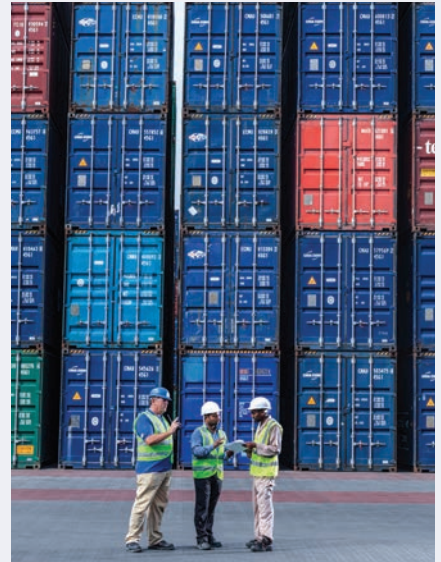
مشاريع قيد التطوير

4

حاضنة الأعمال
الناشئة

حقائق موجزة عن عام 2015

22	الشركات الفرعية والشركة
20	الدول التي تعمل فيها
4,882	عدد الموظفين
1,383 مليون دولار أمريكي	إجمالي الأصول
410 مليون دولار أمريكي	العائدات
928 مليون دولار أمريكي	أموال المساهمين
29 مليون دولار أمريكي	المشاريع الاستثمارية التي تم تنفيذها



إدارة الاستدامة

لقد بدأنا في تنفيذ خطة الاستدامة الممتدة لثلاث سنوات في عام 2015. وشكلت هذه الفترة مرحلة انتقالية لبعض الشركات العاملة تحت مظلتنا ولا سيما مع دمج غلفيتير عقب الاستحواذ، وإدراج شركة جاما للطيران في المملكة المتحدة، بالإضافة إلى التحديات الأمنية بالقرب من مواقع أوروك في العراق. نؤكد التزامنا بإدارة عملية الاستدامة لدينا ومواصلة تقديم التقارير وفقاً لتوجيهات الجيل الرابع من المبادرة العالمية لإصدار التقارير والاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC).

التواصل مع أصحاب المصلحة



المشاركة الخارجية

- بالإضافة إلى الاجتماعات المنتظمة التي نعقدتها مع أصحاب المصلحة الخارجيين والمشاركة في المؤتمرات والمناقشات ووسائل الإعلام الخارجية، يلتقي أعضاء إدارتنا التنفيذية مع أصحاب المصلحة الخارجيين في الفعاليات الدولية مثل المنتدى الاقتصادي العالمي، والمنتدى الإقليمي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، والمنتدى العالمي للاستثمارات الأجنبية المباشرة من أجل مناقشة الموضوعات المتعلقة بالمجموعة، ومن بين الموضوعات التي تم مناقشتها هذا العام:
 - دور الأعمال العائلية في قيادة النمو الشامل
 - الحكومة المؤسسية لزيادة التنافسية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
 - تمكين المرأة
- نقوم بتنظيم الفعاليات بالتعاون مع شركاء المواطنين المؤسسية وشركاء حكوميين من أجل إيجاد حلول للتحديات التي تحول دون الاستدامة.

المشاركة الداخلية

- تعقد كلٌّ من لجنة الاستدامة ولجنة المواطنة المؤسسية لدى شركة الهلال للمشاريع مناقشات لإعداد وتقييم مبادرات الاستدامة.
- نعقد مناقشات سنوية بخصوص الاستدامة مع الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع بغرض دعم تطوير منهج نظامي لإصدار تقارير الاستدامة، وتركز هذه المناقشات على سير العمل وفقاً للركائز الأربعة لخطة الاستدامة.
- نتواصل مع موظفي مجموعة الهلال من خلال عدد من القنوات بداية من اليوم السنوي لفريق العمل، وحتى جلسات إبداء الآراء والحوارات التي تنعقد مع الموظفين بصفة منتظمة بخصوص أدائهم.



شراكات من أجل الاستدامة

لقد التزمنا بتنفيذ العديد من الشراكات لإدارة القضايا الاجتماعية والبيئية والأمور المتعلقة بالحوكمة، ومن بين هذه الشراكات المشاركة في مبادرة بيرل، والانضمام للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة، ومؤسسة شيري بلير لشؤون المرأة، وبرنامج الريادة في الشارقة، و"جمعية الإمارات للحياة الفطرية" بالتعاون مع الصندوق العالمي لصون الطبيعة.

أخذنا خطوات مهمة من أجل المشاركة الفعالة والمستمرة مع أصحاب المصلحة، وما زلنا نسعى لاغتنام المزيد من الفرص لجمع ردود الأفعال الداخلية والخارجية التي لا تتعلق بتقرير الاستدامة فحسب، بل التي تتعلق بما هو أهم من ذلك؛ ألا وهو خطة الاستدامة والخطوات التي اتخذت لتطبيقها في عملنا.

الأهمية النسبية

تشكلت ملامح آلية تحديد الأهمية النسبية لهذا العام من قبل منظمة الأمم المتحدة ووفقاً لأهداف التنمية المستدامة السبعة عشر المستمدة من الأهداف الإنمائية للألفية للفترة من 2000 حتى 2015 والتي تم وضعها للقضاء على الفقر وعدم المساواة بين الجنسين واستغلال الموارد المائية وأنظمة الصرف الصحي. وترتبط أهداف التنمية المستدامة ببرنامح الاستدامة الأشمل لعام 2030 الذي يهدف إلى القضاء على الفقر، وحماية البيئة، وضمان الرضاء للجميع.

الجوانب الجوهرية لشركة الهلال للمشاريع عام 2015

السلام والعدالة والمؤسسات القوية 	الصحة 	أهداف التنمية المستدامة الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة
تعزيز السلام الاجتماعي وعدم التمييز في المجتمعات من أجل تحقيق التنمية المستدامة وتحقيق العدل للجميع وبناء مؤسسات فعالة وقابلة للمحاسبة وعادلة على جميع المستويات	ضمان حياة صحية والحفاظ على صحة جميع الأفراد من مختلف الأعمار	الوصف
نؤمن بأن الحوكمة الرشيدة عنصر مهم لاستدامة الشركة، ونقدر في شركة الهلال للمشاريع الشفافية والنزاهة؛ فهذان المفهومان مترسخان في ثقافة الشركة وقيمتها، وتشارك ذلك مع المؤسسات الأخرى بتأسيس شراكات معهم.	نستثمر في قطاع الرعاية الصحية من خلال شركة كابينكال باثولوجي سيرفيسز ومن خلال استثمارنا في شركة تي في إم كابينتال هيلث كير بارتيز وهي صندوق استثماري يركز على خدمات الرعاية الصحية، وتعتمد ممارستنا المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على حماية موظفينا في العمل حيث نقدم لموظفي شركة الهلال للمشاريع ومن يعولونهم أعلى مستوى من الرعاية الطبية المتاحة.	تأثيرنا وإسهاماتنا
تمكين العمل الأخلاقي 	تمكين المواهب 	ركائز الاستدامة لشركة الهلال للمشاريع المرتبطة بهذا الجانب
• مكافحة الفساد والرشوة • الحوكمة المؤسسية • الالتزام باللوائح التنظيمية	• العمل والصحة • الصحة والسلامة المهنية	الجوانب الجوهرية للجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير

هناك أرقام مستهدفة وراء كل هدف تسعى الشركة لتحقيقه خلال الخمسة عشر عاماً القادمة، وقد وضعنا استراتيجية الاستدامة الخاصة بنا ومؤشرات الأداء الرئيسية وفقاً لأهداف التنمية المستدامة التي تتماشى مع عملياتنا وتأثيرنا الاجتماعي، ويتضح من المخطط المبين أدناه تأثيرنا وإسهاماتنا في المجتمع استناداً إلى أهداف التنمية المستدامة، ويركز التقرير الصادر هذا العام على المحفزات التي تساعد شركة الهلال للمشاريع على التطور لتصبح شركة مستدامة وقادرة على الصمود.

المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 	التعليم 	الشراكات 
تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات	ضمان تقديم تعليم شامل وعالي الجودة ودعم فرص التعلم مدى الحياة للجميع	المساعدة في تطوير شراكة عالمية تهدف إلى التنمية المستدامة والتطلع إلى تعزيز وسائل تنفيذ هذه الشراكة
وقَّعت شركة الهلال للمشاريع على مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة بغرض تحقيق المساواة بين الجنسين، كما نطبق عدداً من السياسات لدعم المرأة في مكان العمل بما في ذلك توفير فرص القيادة والتعلم والمنافع المتعلقة بالولادة.	تدعم المجموعة العديد من المبادرات التعليمية من خلال برامج المواطنة المؤسسية الخاصة بها، كما نُقدّر التعليم على جميع المستويات، ويتمثل ذلك في برامجنا وشراكاتنا التي تستهدف الأطفال، والخريجين، ورواد الأعمال، وموظفي شركة الهلال للمشاريع.	أسست شركة الهلال للمشاريع شراكات مع العديد من المنظمات والمؤسسات في المنطقة وعلى مستوى العالم في السنوات الأخيرة بغرض دعم الشفافية والتغيرات الدائمة، ومن بين هذه الشراكات المشاركة في مبادرة بيرل، والمنتدى الاقتصادي العالمي، ومبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة؛ وذلك من أجل تعزيز مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي. كما أسسنا شراكات مع مؤسسات تعليمية لتعزيز عملية التعلم والمراقبة من بينها مبادرة التعليم من أجل العمل، ومبادرات أشوكا، ومؤسسة شيري بلير.
التمكين لمجتمع أقوى  تمكين المواهب 	التمكين لمجتمع أقوى  تمكين المواهب 	تمكين العمل الأخلاقي  تمكين المواهب 
• التوظيف	• التدريب والتطوير المهني • دعم رجال الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة	• الحوكمة

الأهمية النسبية (تابع)

الجوانب الجوهرية لشركة الهلال للمشاريع عام 2015



البنية التحتية والتصنيع

تأسيس بنية تحتية قابلة للتحديث ودعم عملية التصنيع الشامل والمستدام وتبني الأفكار الابتكارية



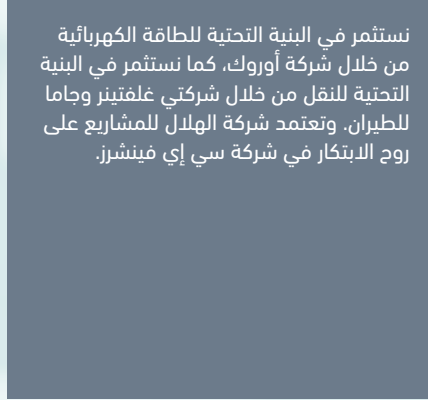
النمو الاقتصادي

تعزيز النمو الشامل والمستدام وتوفير فرص وظروف عمل كاملة ومثمرة للجميع

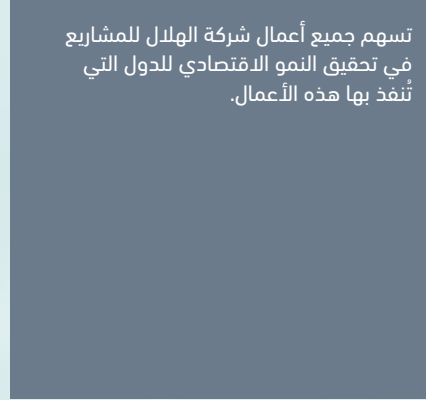


الطاقة

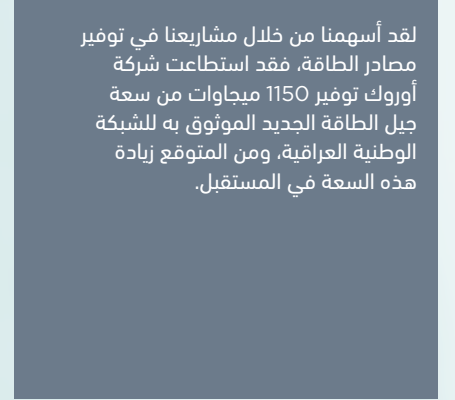
ضمان حصول الجميع على مصادر طاقة نظيفة ومستدامة وحديثة بأسعار معقولة



نستثمر في البنية التحتية للطاقة الكهربائية من خلال شركة أوروك، كما نستثمر في البنية التحتية للنقل من خلال شركتي غلفتينر وجاما للطيران. وتعتمد شركة الهلال للمشاريع على روح الابتكار في شركة سي إي فينشرز.



تسهم جميع أعمال شركة الهلال للمشاريع في تحقيق النمو الاقتصادي للدول التي تُنفذ بها هذه الأعمال.



لقد أسهمنا من خلال مشاريعنا في توفير مصادر الطاقة، فقد استطاعت شركة أوروك توفير 1150 ميغاوات من سعة جيل الطاقة الجديد الموثوق به للشبكة الوطنية العراقية، ومن المتوقع زيادة هذه السعة في المستقبل.



تمكين مجتمع أقوى

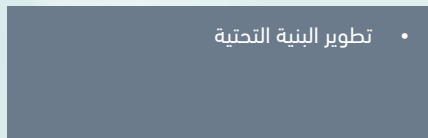


تمكين مجتمع أقوى

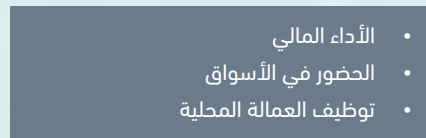
تمكين المواهب



تمكين مجتمع أقوى



• تطوير البنية التحتية



• الأداء المالي
• الحضور في الأسواق
• توظيف العمالة المحلية



• الطاقة

التنوع الحيوي والغابات والتصحر



حماية واستعادة ودعم الاستخدام المستدام للنظمة البيئية البرية وإدارة الغابات ومكافحة التصحر ومنع ووقف تجريف الأراضي الزراعية ووقف خسائر التنوع الحيوي.

تتعاون شركة الهلال للمشاريع مع "جمعية الإمارات للحياة الفطرية" بالتعاون مع الصندوق العالمي لصون الطبيعة، من أجل الحفاظ على السلاحف.

يتم تقييم الأثر البيئي قبل تنفيذ أي مشاريع جديدة في غلفتين وأوروك وجاما وذلك لاتخاذ إجراءات وقائية للحد من الآثار البيئية.

التمكين للإشراف البيئي



• التنوع الحيوي

المحيطات



الحفاظ على المحيطات والبحار والموارد المائية واستغلالها من أجل التنمية المستدامة

تتخذ غلفتين احتياطات إضافية لمنع العمليات التي تؤثر على البيئة البحرية والبرية.

التمكين للإشراف البيئي



• التنوع الحيوي

التغير المناخي



اتخاذ إجراءات فورية للتصدي للتغيرات المناخية وآثارها

تحليل المخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة المحيطة بالفرص الاستثمارية الجديدة.

تتخذ شركة جاما للطيران إجراءات لإدارة الطاقة والتحكم في الانبعاثات.

التمكين للإشراف البيئي



• الطاقة والانبعاثات

التقدم في تنفيذ خطة الاستدامة



رافي كومار
مدير تنفيذي ورئيس لجنة الاستدامة

"لقد نجحت شركة الهلال للمشاريع في بناء الأساسات لإدارة شركة مستدامة، وفقاً لخطة الثلاث سنوات التي أعدت عام 2014. ولأننا ندرك أن الاستدامة عنصر جوهري في أعمالنا، فقد وضعنا أهدافاً واقعية لكن ذات تأثير بعيد المدى لنبقى على التزامنا بتحقيق الاستدامة. وقد كانت هذه خطوة مبدئية مشجعة، فقد أدركنا ضرورة متابعة تقدمنا في بعض المجالات بشكل أكثر دقة والتخطيط لتحسين معايير الرقابة العام المقبل، كما قمنا بإعداد مجموعة من المبادرات والدورات التدريبية لتنفيذها في عامي 2016 و2017 بهدف تحسين الأداء في المستقبل".

في عام 2014 طورت شركة الهلال للمشاريع خطة استدامة لتحقيق رؤية "تمكين النمو المستدام"، وبناء على تحليل الجوانب الجوهرية المتعلقة بالهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتنا، قمنا بتحديد أربع ركائز رئيسية والأهداف التي يصبو تحقيقها ومؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بكل ركيزة من الركائز التي يجب تحقيقها عام 2017، ويُلخص هذا الجدول خطة الاستدامة الخاصة بنا بالإضافة إلى التقدم المحرز عام 2015.

كما نستعرض الأهداف الموضوعة لعامي 2016 و2017.

رؤيتنا	
تمكين العمل الأخلاقي	
ركائزنا	تنفيذ العمليات التجارية المسؤولة من خلال الالتزام بالشفافية والمحاسبة
موضوعاتنا الرئيسية	• الحوكمة • مكافحة الفساد • الالتزام • إدارة سلسلة التوريد
أهدافنا	تأسيس أنظمة وسياسات عامة متعلقة بالحوكمة والشفافية والمحاسبة في مختلف أقسام شركة الهلال للمشاريع الخصائص الجوهرية: مكافحة الفساد والرشوة، والامتثال للوائح المنظمة لعملية الحوكمة
إنجازاتنا عام 2015	• تأسيس لجنة استدامة • استحداث ميثاق للأخلاقيات العمل ("ميثاق الأخلاقيات والسلوكيات المهنية") • تطوير برنامج لمكافحة الفساد في شركة الهلال للمشاريع • الامتثال بشكل كامل للقواعد واللوائح في شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتنا • تطبيق "المعايير البيئية والاجتماعية ومعايير الحوكمة" على عملية تحديد الفرص الاستراتيجية لدينا • نظراً لكونها أحد أعضاء المجلس التجاري الإقليمي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي، فقد ساهمت شركة الهلال للمشاريع في تطوير "الحوكمة المؤسسية من أجل تعزيز المنافسة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" وهو تقرير يتضمن توصيات بشأن التحليلات والسياسات المتعلقة بالحوكمة المؤسسية في المنطقة • تطبيق سياسة سلسلة التوريد و"ميثاق الأخلاقيات المهنية" والتأهيل المسبق والتقييم في شركة الهلال للمشاريع
خططنا لعام 2016	• تعزيز إجراءات إدارة المخاطر وتقييم إدارة مخاطر الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات • تدريب موظفي شركة الهلال للمشاريع ثم جميع موظفي الشركات العاملة تحت مظلتنا على مكافحة الفساد • تنمية المهارات لدى فريق شركة الهلال للمشاريع وتزويده بالمعلومات اللازمة عن الاستدامة وذلك من أجل مواجهة الأعراف التقليدية التي تعرقل الابتكار والإبداع • تطبيق ممارسات سلسلة التوريد الخضراء وذلك بتنفيذ عمليات إدارية غير ورقية للتوريد في عام 2016 • إشراك أصحاب المصلحة في جميع أنحاء المجموعة ودعوتهم لتقديم آرائهم بشأن مبادرات الاستدامة
خططنا لعام 2017	• إجراءات دراسات تقييم المخاطر المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة • مراجعة إجراءات واستعدادات سلسلة التوريد

تمكين مجتمع أقوى		
تمكين مجتمع أقوى	تمكين المواهب	تمكين الإشراف البيئي
دعم التطور الاقتصادي والاجتماعي في الدول التي ننفذ عملياتنا فيها - خلق القيمة الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة - الاستعانة بالعمالة المحلية - إعداد برامج المسؤولية الاجتماعية - استخدام بضائع ومنتجات محلية ترك أثر إيجابي في المجتمعات التي نعمل فيها الجوانب الجوهرية: التوظيف، والأداء المالي، والحضور في السوق، والاستعانة بالعمالة المحلية، وتطوير البنية التحتية - إيجاد القيمة من خلال تنفيذ عمليات ناجحة في الشركات العاملة تحت مظلتنا وفي استثماراتنا الاستراتيجية وذلك في مجالات جديدة من بينها القطاع التكنولوجي - إعادة تصميم برامج المواطنة المؤسسية من أجل خلق أثر دائم وقابل للقياس داخل وخارج شركة الهلال للمشاريع 85-90% من المنتجات والبضائع في شركة غلفيتير مصنعة محلياً 70% من المشتريات الصغرى في شركة أوروك مصنعة لدى موردين محليين - جميع المنتجات والبضائع المستخدمة في شركة الهلال للمشاريع مصنعة محلياً (على أن تكون مقدمة من الموردين وليس المصنعين) - تحديد الشركاء بغرض التشجيع على تطوير سلسلة التوريد المحلي توسيع نطاقنا الجغرافي لتحقيق المزيد من التنوع الاستثماري - وضع معايير اختيار شركاء المواطنة المؤسسية - تحديد مجالات زيادة فرص توفير البضائع والمنتجات المصنعة محلياً في مختلف أقسام المجموعة - دعم المبادرات لتعزيز بناء القدرات في المجتمعات التي نعمل فيها تقييم أثر تطبيق المواطنة المؤسسية - تقييم أثر برامج بناء القدرات في المجتمعات التي نعمل فيها	أن نكون وجهة مفضلة للعمل وأن ندعم الشباب ورواد الأعمال - الحفاظ على سلامة وصحة الموظفين - وضع ثقافة الأداء العالي الجودة - تطبيق ممارسات التوظيف (التنوع والمساواة بين الجنسين) أن نعرف كوجهة عمل مفضلة الجوانب الجوهرية: التوظيف والتدريب والتطوير المهني ودعم رواد الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم - تتبع المعلومات المتعلقة بالصحة والسلامة في شركتي غلفيتير وجاماً بشكل أفضل - دعم المزايا المقدمة للموظفين مثل مزايا الولادة والمزايا الطبية - وقّعت شركة الهلال للمشاريع مبادئ الأمم المتحدة لتمكين المرأة - متابعة مواعيد تدريب الموظفين لدى شركة الهلال للمشاريع - قامت شركة الهلال للمشاريع بتحديث معايير تصنيف الموظفين وتحديد الكفاءات السلوكية وفقاً للقيم المؤسسية، وهذا ما ركز عليه فريق مجموعة الهلال - نفذت شركة غلفيتير نظاماً معززاً لرصد آراء الموظفين. إجراء استطلاع رأي لقياس رضى الموظفين في شركة الهلال للمشاريع - إعداد برنامج صحي لشركة الهلال للمشاريع - الوصول إلى مستوى انعدام الإصابات في مختلف أنحاء المجموعة إجراء استطلاع رأي لقياس رضى الموظفين في الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع - وضع معايير لمتابعة إجراءات الصحة والسلامة في مختلف أقسام المجموعة - تقييم أهداف واقعية لتطبيق المساواة - تشجيع الموظفين على المشاركة في مبادرات الاستدامة من خلال ورش العمل والفعاليات	فهم الأثر الذي تتركه شركة الهلال للمشاريع وتحديد فرص التطوير - أنظمة إدارة الجودة - الطاقة والمياه والمخلفات والتنوع الحيوي تحديد الخط الأساسي للأداء البيئي وإدارة الأثر الجوانب الجوهرية: الطاقة والانبعاثات والتنوع الحيوي - تتبع بيانات الطاقة والمياه من أجل اختيار الشركات - تنفيذ نظام أقوى لمتابعة إدارة المخلفات - استمرار دعم مشاريع التنوع الحيوي بتأسيس شراكات مع "جمعية الإمارات للحياة الفطرية" بالتعاون مع الصندوق العالمي لصون الطبيعة - حصلت شركة جاما للطيران على شهادة الأيزو 14001 عن العمليات المنفذة في المملكة المتحدة تنظيم دورات لتثقيف الموظفين بشأن الموضوعات البيئية - مراجعة مقاييس الأداء البيئي - وضع أهداف لاستغلال الموارد أفضل استغلال (الطاقة والمياه والمخلفات)

تمكين العمل الأخلاقي

تمكين العمليات التجارية الناجحة من خلال الالتزام بالشفافية والمحاسبة

“تمنحنا ممارساتنا في الحوكمة التوجيه اللازم لتنفيذ سياسات مناسبة ووضع أنظمة صحيحة، والتي تُترجم إلى ثقافة التزام قوية داخل الشركة. وقد أسهمت شراكتنا مع مبادرة بيرل وانضمامنا للاتفاق العالمي للأمم المتحدة وذلك بغرض مكافحة الفساد ودعم الحوكمة الرشيدة في تعزيز قراراتنا بشأن تمكين الأعمال المسؤولة بين أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.”



كيرستي سمولمان
مستشار قانوني

لقد أسهمت شركة الهلال للمشاريع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التالية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة وكذلك مبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وفقاً لركيزة تمكين العمل الأخلاقي وذلك من خلال مبادراتها التي تهدف إلى تعزيز الحوكمة المؤسسية داخل الشركة والمجتمع.

“أظهرت الأبحاث أن الشركات التي يتم حوكمتها بشكل جيد قادرة على جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها وكذلك جذب الاستثمارات الضخمة. كما أنها أكثر صموداً في البيئة الاقتصادية المتقلبة ومن ثم تكون أكثر قدرة على الاستدامة على المدى الطويل.

الحوكمة الرشيدة ضرورية للأسواق الناشئة لكسب ثقة المستثمرين ولا سيما عندما تكون معظم الشركات التي يديرها مساهم واحد أو عدد قليل من أصحاب المصلحة وعندما تكون مخاطر الإساءة للمساهمين مرتفعة.

تمتلك الشركات فرصاً حقيقية لجذب المستثمرين وفقاً لرؤى طويلة الأجل وذلك بدمج الممارسات البيئية والاجتماعية وممارسات الحوكمة مع نموذج واستراتيجية العمل الخاصة بها”

تلتزم شركة الهلال للمشاريع بالحوكمة المؤسسية الفعالة وبالقوانين وينشر ثقافة أخلاقيات العمل والالتزام.



الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

ينبغي أن تكافح الشركات الفساد بجميع صوره بما في ذلك الابتزاز والرشوة



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 17

تعزيز وسائل التنفيذ وتأسيس شراكات عالمية بغرض تحقيق التنمية المستدامة



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 16

دعم المجتمعات السلمية والشاملة من أجل التنمية المستدامة، وترسيخ مبادئ العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وقابلة للمحاسبة وشاملة على جميع المستويات

الحوكمة

يُشرف مجلس إدارة مجموعة الهلال على أنشطة شركة الهلال للمشاريع وشركة نفط الهلال، ويُقيم التوجُّه الاستراتيجي وإدارة المخاطر بالشركة ملتزماً بمبادئ الحوكمة المؤسسية السليمة، وهناك أبحاث تُجرى على مستوى مجموعة الهلال لتقييم خطة الحوكمة الحالية وتخطيط الأحداث المتتالية بشكل كافٍ، وما زلنا ملتزمين بتوسيع نطاق أنشطتنا في المستقبل من خلال أعضاء مستقلين.

تشرف اللجنة التنفيذية لشركة الهلال للمشاريع على أنشطة الشركات العاملة تحت مظلتها، ويشمل الدور الذي تضطلع به هذه اللجنة إجراء المراجعات الإستراتيجية، وتقييم موارد رأس المال، وتقييم الفرص الاستثمارية والتشغيلية.

تعد اللجان الداخلية جزءاً لا يتجزأ من عملياتنا، إذ تؤدي هذه اللجان التزاماتها المستحقة لأصحاب المصلحة في الداخل والخارج؛ وقد تم تشكيلها لمراقبة السياسات والإجراءات المتعلقة بمجالات معينة في جميع الشركات العاملة تحت مظلتنا، وتم تشكيل لجنة الاستدامة هذا العام لإدارة استراتيجية الاستدامة الخاصة بالشركة وترسيخ السلوك المؤسسي المسؤول داخل شركة الهلال للمشاريع وفروعها. وتصدر هذه اللجنة المكونة من خمسة أعضاء تقاريرها للجنة التنفيذية لشركة الهلال للمشاريع.

تتضمن المسؤوليات الرئيسية التي تضطلع بها لجنة الاستدامة:

- إعداد الاستراتيجية وخطة الاستدامة للشركة
- مراقبة سير العمل وفقاً للأهداف وغايات الاستدامة داخل شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتنا
- تطوير سياسات العمل من أجل تحقيق الاستدامة داخل الشركة
- التعاون مع الشركات العاملة تحت مظلتنا وفهم واستيعاب الاستدامة في مختلف أنحاء الشركة

شركة الهلال للمشاريع

مجلس إدارة مجموعة الهلال			
حميد جعفر رئيس مجلس إدارة	مجيد جعفر نائب رئيس مجلس الإدارة	بدر جعفر العضو المنتدب	
رزان جعفر مدير تنفيذي	نيراج أجراوال مدير تنفيذي	رافي كومار مدير تنفيذي	
اللجنة التنفيذية لشركة الهلال للمشاريع			
بدر جعفر الرئيس التنفيذي	نيراج أجراوال مدير تنفيذي	رافي كومار مدير تنفيذي	
اللجنة الاستثمارية لشركة الهلال للمشاريع			
نيراج أجراوال مدير تنفيذي	رافي كومار مدير تنفيذي	توشار سنغفي نائب الرئيس للتطوير المؤسسي والاستثمارات	
لجنة الموارد البشرية لدى شركة الهلال للمشاريع			
بدر جعفر الرئيس التنفيذي	رافي كومار مدير تنفيذي	ريني هانسن مدير الموارد البشرية	
لجنة الاستدامة لدى شركة الهلال للمشاريع			
رافي كومار مدير تنفيذي ورئيس لجنة الاستدامة	نيراج أجراوال مدير تنفيذي	ريني هانسن مدير الموارد البشرية	
علا الحاج حسين مدير المواطنة المؤسسية	غادة عبد القادر مدير التطوير المؤسسي والاستثمارات		
لجنة المواطنة المؤسسية لدى شركة الهلال للمشاريع			
علا الحاج حسين مدير المواطنة المؤسسية	قمر المجالي مدير الاتصال	أناناثي أشامتا مدير الحسابات	
كريستي صمومان مستشار قانوني	غادة عبد القادر مدير التطوير المؤسسي والاستثمارات		

مبادرة بيرل

تواصل شركة الهلال للمشاريع دعمها للشفافية والمحاسبة وأفضل الممارسات العملية في منطقة الخليج من خلال كونها عضواً مؤسساً في مبادرة بيرل، وهي مؤسسة غير ربحية تخضع لإشراف شركات القطاع الخاص وتم تطويرها إلى شراكة بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات، فمن خلال التعاون الوثيق مع الفريق الإداري لمبادرة بيرل استطعنا أن نلعب دوراً حيوياً في تشجيع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة لتبني هذه المبادئ ونشرها في مختلف أنحاء المنطقة. وحيث إن شركة الهلال للمشاريع عضو في المجلس التجاري الإقليمي التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي فقد أسهمت هي ومبادرة بيرل في إعداد تقرير "الحوكمة المؤسسية للتنافس في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" وهو تقرير يتضمن توصيات بالتحليلات والسياسات المتعلقة بالحوكمة المؤسسية في المنطقة، ومن المقرر عرض نتائج هذا التقرير في المنتدى الاقتصادي العالمي بدافوس.

من بين الإنجازات الرئيسية التي تحققت هذا العام تنظيم الندوة الإقليمية الافتتاحية لمبادرة بيرل والاتفاق العالمي للأمم المتحدة وفقاً لمفهوم أمور المحاسبة المؤسسية، وقد حضر هذه الندوة المميزة أكثر من 600 من رواد الأعمال الدوليين والإقليميين، وأسهمت هذه الندوة في تعزيز دور القطاع الخاص في تحقيق الاستدامة المؤسسية وتطبيق الممارسات العملية المسؤولة، وخلال عام 2015 استطاعت مبادرة بيرل توسيع نطاق برامجها الحالية بإعداد برنامج عمل جديد مدة تنفيذه ثلاث سنوات بغرض رفع الوعي والتشجيع على تطبيق ممارسات النزاهة في جميع الشركات في مختلف أنحاء منطقة الخليج بالتعاون مع مبادرة سايمنز للنزاهة. وبالإضافة لتعزيز التفكير المتكامل وإصدار التقارير في القطاع الخاص في مختلف أنحاء منطقة الخليج وقعت مبادرة بيرل على مذكرة تفاهم مع صاحب السمو الملكي أمير ويلز بخصوص مشروع المحاسبة من أجل الاستدامة، كما نظمت اثنتين من فعاليات المائدة المستديرة الرفيعة المستوى لتوعية رواد الأعمال بأهمية هذا النوع من التقارير للقطاع الخاص في منطقة الخليج. أعدت مبادرة بيرل أيضاً برنامجاً تدريبياً تنفيذياً رفيع المستوى بعنوان "الريادة والثقة" بالتعاون مع كلية إدارة الأعمال بجامعة كامبريدج.

وكجزء من دورها المبذول في مكافحة الفساد وتنفيذ الحوكمة المؤسسية، نظمت مبادرة بيرل اثنتين من الفعاليات الرئيسية هذا العام هما حلقات النقاش المتعلقة بمكافحة الفساد ومنافسة بين الطلاب لتحديد أفضل الممارسات المتعلقة بالسلوكيات الأخلاقية. ومن خلال منافسات دراسات الحالة التي أجريت بين الطلاب، تم تشجيع طلاب الجامعات المهتمين بدراسة الأعمال في الخليج العربي على إجراء وكتابة وتسليم دراسات الحالة متضمنة تجارب الحوكمة المؤسسية الرشيدة التي اكتشفوها في شركات موجودة في دولهم. وفضلاً عن إعداد قائمة مهمة تضم أفضل تجارب الحوكمة المؤسسية الرشيدة المطبقة إقليمياً، يضمن هذا البرنامج أن تكون القيمة الحقيقية للسلوك الأخلاقي جزءاً رئيسياً من دراسات الأعمال.



شركة الهلال للمشاريع

من القطاع الخاص الذي يطبق الحوكمة المؤسسية كأحد ركائز التنمية المستدامة، شاركت مبادرة بيرل موضوعات الحوكمة التالية مع أصحاب المصلحة:

لقد استطاعت مبادرة بيرل أن تُعَدَّ خلال خمس سنوات فقط قائمة شاملة بالإنجازات تماشياً مع سعيها لإنعاش الاقتصاد في منطقة الخليج. وبدعم

حلقة نقاش حول مكافحة الفساد

في عام 2015، نظمت مبادرة بيرل ندوتين ناجحتين عن مكافحة الفساد بغرض مشاركة الآراء والمعرفة والمساعدة في تحسين السياسات والإجراءات للحد من مخاطر الممارسات الفاسدة داخل الشركات، كما انعقد منتدى "النزاهة والشفافية والمنافسة المؤسسية" بالتعاون مع غرفة التجارة الشرقية بالدمام في 13 سبتمبر، وانهقد أيضاً منتدى "رفع معايير مكافحة الفساد في منطقة الخليج" بالتعاون مع المنتدى الاقتصادي العالمي والاتفاق العالمي للأمم المتحدة والشبكة المحلية الإماراتية في دبي بتاريخ 28 أكتوبر.

7

تقارير إقليمية



178

متحدث



5,480

مشاركين من رواد الأعمال



25

جامعة مشاركة



5,980

طالباً وطالبة تم الوصول إليهم



65

منتدى على شكل حلقات نقاش في مختلف أنحاء المنطقة



مكافحة الفساد والالتزام

لقد وضعت شركة الهلال للمشاريع ميثاقاً جديداً للأخلاقيات المهنية يتضمن سبعة عناصر أخلاقية يجب على الموظفين الالتزام بها من أجل إعداد بيئة عمل مهنية وفعالة.

ميثاق الأخلاقيات المهنية

سرية وسلامة المعلومات	الحفاظ على سرية وسلامة المعلومات من أهم أولوياتنا من المتوقع أن يتعامل الموظفون مع جميع المعلومات المطلوبة في سياق العمل بسرية تامة
المراسلات	توجيهات بشأن استخدام الأدوات المقدمة من الشركة باحترافية من أجل التواصل
منع الرشوة والفساد	تأهيل أنفسنا مهنيًا والالتزام بالنزاهة في جميع معاملتنا وعلاقاتنا التجارية الامتثال لجميع القوانين المتعلقة بمكافحة الرشوة والفساد في جميع المناطق التي نعمل بها
الهدايا والترفيه والضيافة	لا يُسمح بتقديم الهدايا أو الرحلات الترفيهية أو الزيارات بدون سبب أو مبرر معقول إلا إذا قُدمت هذه الهدايا أو الرحلات أو الزيارات بنية حسنة
حقوق الملكية الفكرية	حماية حقوق الملكية الفكرية بمراقبة إجراءات ومعايير الشركة
منع التداول بناء على معلومات داخلية	نحظر التداول بالأسهم المستند إلى معلومات سرية أو داخلية
منع الانتقام	نحن لا نقبل التصرفات الانتقامية من أي شخص يكشف بنية حسنة عن مخاوفه أو يطرح تساؤلات أو يقدم شكاوى بشأن سوء سلوك أو اعتداء حتى وإن تبين أن هذه المخاوف أو التساؤلات أو الشكاوى لا أساس لها.



المبدأ رقم 10 من
الاتفاق العالمي للأمم
المتحدة المتعلق
بمكافحة الفساد

ينبغي أن تتعاون الشركات لمكافحة
الفساد بجميع أشكاله ومن بينها
الابتزاز والرشوة.

تعد إجراءات الحفاظ على سرية المعلومات وسلامتها وإجراءات مكافحة الرشوة والفساد من أهم عناصر ميثاق الأخلاقيات المهنية التي تهدف إلى:

- تحسين عملية اتخاذ القرار على جميع المستويات بغرض تعزيز الشفافية
- الحد من الغموض والملاحظات الفردية المتعلقة بالمعايير الأخلاقية بغرض فهم إطار العمل الأخلاقي للشركة بشكل شامل
- الحفاظ على سمعة الشركة من النزاعات القانونية في حال الإخلال بهذه السلوكيات
- تعزيز الاسم التجاري للشركة ورفع مستوى التفاعل مع أصحاب المصلحة الخارجيين

السياسة النموذجية للتغير الإيجابي

نؤمن بشدة بالنظام الذي يشجع على التغير الإيجابي لتعزيز التغير السلوكي طويل الأجل، ونرى في شركة الهلال للمشاريع مزية النظام الذي يدعم نماذج للحوكمة المؤسسية الرشيدة والسلوك المهني الأخلاقي ومكافحة الفساد، لذلك في حال "الوشاية" كمثال للسلوك السيئ نشجع موظفينا على المشاركة في "الوشاية" من أجل الإبلاغ عن الممارسة السلوكية الجيدة للزميل، فالنظامان يعملان بالتناسق مع بعضهما من أجل دعم الممارسات الراسخة للسلوك المهني.

التدريب على كيفية مكافحة الفساد والتوعية به

في إطار دعم تطبيق مدونة السلوك المهني "ميثاق الأخلاقيات المهنية"، بدأت شركة الهلال للمشاريع بتطوير برنامج تدريبي لمكافحة الفساد عام 2015، ويمثل هذا البرنامج لقانون مكافحة الفساد لسنة 2010 المعمول به في المملكة المتحدة وقانون ممارسات الفساد الأجنبي لسنة 1977 وغيرها من تشريعات مكافحة الفساد، وسيتم إعداد "كتيب مكافحة الفساد" على النحو الذي يتيسر على المستخدم استخدامه والاستفادة منه متبعاً بتدريب الموظفين الذي يبدأون حياتهم المهنية لدى شركة الهلال للمشاريع عام 2016 ثم باقي موظفي المجموعة.

أهداف برنامج مكافحة الفساد:

- ضمان الالتزام والمحاسبة على جميع المستويات داخل شركة الهلال للمشاريع لمكافحة الرشوة والفساد وغسيل الأموال
- تزويد موظفي شركة الهلال للمشاريع بتفسير واضح لالتزاماتهم ومخاطر الرشوة والفساد وغسيل الأموال
- اتخاذ إجراءات فعالة لمنع الحوادث وإدارة مخاطر الرشوة والفساد وغسيل الأموال
- تطوير سياسات واضحة وعمليات بسيطة
- إظهار الالتزام والمحاسبة على جميع المستويات داخل شركة الهلال للمشاريع لمكافحة الرشوة والفساد

تُبلغ كلُّ من غلفيتير وأوروك وجاما للطيران الموظفين بشروط مكافحة الفساد من خلال السياسة الموضوعة ومدونة سلوك الأعمال وكتيب دليل الموظفين، وتضمن شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها الالتزام الكامل بالقوانين الوطنية والدولية.

الوصول إلى مستوى انعدام واقعات الفساد

الوصول إلى مستوى انعدام الجزاءات والعقوبات غير المالية الناجمة عن عدم الالتزام بالقوانين واللوائح.



إدارة الآثار الناتجة عن سلسلة التوريد الخاصة بنا

تلتزم شركة الهلال للمشاريع بشراء البضائع والخدمات وتنفيذ الأعمال بطريقة أخلاقية من أجل زيادة قيمتها ليس فقط من أجل الشركة بل أيضاً من أجل الدول التي نعمل فيها؛ لذا نهدف من خلال سياسة سلسلة التوريد الخاصة بنا إلى مشاركة موردين الذين يشتركون معنا في التفاني من أجل تحقيق الشفافية والالتزام بأفضل معايير إدارة الصحة والسلامة والبيئة.

النقاط الرئيسية التي تركز عليها سياسة سلسلة التوريد:

- إنشاء سلسلة توريد محلية ودعم الموردين المحليين بغرض تنميتهم في الدول التي نعمل فيها
- إنشاء علاقات طويلة الأجل مع الموردين بناءً على المنفعة والثقة المتبادلة
- التشجيع على مواجهة التحديات الناشئة عن سلسلة التوريد حتى يتسنى لنا تقديم حلول ابتكارية وإبداعية
- تقليل وتخفيف مخاطر سلسلة التوريد
- تقييم الموردين للصحة والسلامة والبيئة والجودة
- الحد من الاستخدام وإعادة الاستخدام والتدوير إذا أمكن ذلك
- التصرف بطريقة أخلاقية وعادلة وشفافة عند تنفيذ جميع أنشطتنا
- القرارات المستندة إلى التكلفة الإجمالية للملكية

إننا نبذل قصارى جهدنا لإحراز تقدم في هذه المجالات وذلك من خلال دمج ممارسات مستدامة في إطار سلسلة التوريد بداية من مرحلة ما قبل تأهيل المورد وحتى اختيار المورد وتقييم أداء الموردين، كما نعكف على مراجعة المواصفات لضمان عدم تقيد الموردين بتقديم حلول جديدة وابتكارية.

تمكين مجتمع أقوى

قيادة التنمية الاجتماعية الاقتصادية للدول التي نعمل فيها:

"لا نراعي في شركة الهلال للمشاريع المكاسب المالية فقط بل أيضاً التأثير الاقتصادي غير المباشر الذي تتركه في المجتمع والذي يعد مؤشراً حقيقياً لنجاحنا، ودعماً لهذا المنهج فإننا نستثمر ما لا يقل عن خمسة في المائة من صافي تدفقاتنا السنوية المتوقعة في برامج المواطنة المؤسسية المعززة التي تهدف إلى ترجمة مستويات متعددة للأثر الإيجابي على موظفينا ومجتمعنا بصفة عامة. وفي عام 2015 دخلنا أسواق وقطاعات جديدة وحققنا مكاسب ثابتة كان لها دور في تعزيز جهودنا ورفع المستوى المعيشي لكل من يعمل معنا، وبحثنا هذا النجاح الذي نحققه عاماً تلو الآخر على تحسين أدائنا."



توشار سنغفي
نائب رئيس إدارة التطوير
المؤسسي والاستثمار

نلتزم التزاماً تاماً من خلال استثمارنا في البنية التحتية بالمساهمة في خلق عالم أكثر قدرة على التواصل ودعم برامج التطوير الوطنية في الدول التي نعمل فيها.

نواصل سعيينا لتعزيز برنامج المواطنة المؤسسية بغرض تحقيق قيمة مشتركة وإحداث تغيير إيجابي قابل للقياس، كما نخصص 5% من صافي تدفقاتنا النقدية السنوية لميزانية المواطنة المؤسسية، وسوف يساعدنا هيكل المواطنة المؤسسية الجديد في شركة الهلال للمشاريع على فهم تأثير كل استثمار مجتمعي بشكل أفضل.

نهدف من خلال استراتيجية الاستدامة الخاصة بنا إلى المساهمة في التحول العالمي نحو مجتمع مستدام، وبصرف النظر عن التزامنا بأهداف التنمية المستدامة ومبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة فإننا نضع أهدافنا وفقاً لرؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لعام 2021، كما نلتزم بإعداد مجتمع متماسك والحفاظ على هويته، ونسعى جاهدين لكي نتصدر الإمارات العربية المتحدة مؤشر السعادة العالمي ومؤشر التنمية البشرية.



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 5

تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 4

ضمان تقديم تعليم شامل وعادل وذو جودة عالية ودعم فرص التعلم مدى الحياة للجميع



تسهم شركة الهلال للمشاريع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التالية الصادرة عن الأمم المتحدة في إطار تنفيذ ركيزة تمكين مجتمع أقوى:



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 9

تأسيس بنية تحتية قابلة للتحديث وتعزيز عملية التصنيع المستدام والشامل وتبني الأفكار الابتكارية



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 8

تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام وضمان التوظيف الشامل والإنتاجي وضمان حصول الجميع على عمل مناسب



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 7

ضمان وصول الجميع إلى مصادر الطاقة الحديثة المستدامة الموثوق بها بأسعار في متناول الجميع.

لقد أنفقنا 29 مليون دولار أمريكي لتعزيز التنمية العضوية لقطاع شركاتنا وتنفيذ استثمارات جديدة ناجحة في مجال التكنولوجيا.

لقد أنفقنا 29 مليون دولار أمريكي لتعزيز التنمية العضوية لقطاع شركاتنا وتنفيذ استثمارات جديدة ناجحة في مجال التكنولوجيا.

بالرغم من زيادة أجور موظفينا ومزاياهم، إلا أن مشاريعنا في المملكة العربية السعودية والبرازيل ترتب عليها خفض الإنفاق هذا العام على أجور الموظفين بصفة عامة في نهاية العام.

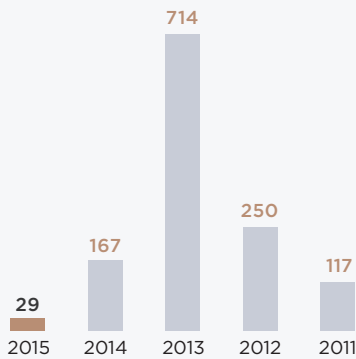
ففي دولة الإمارات العربية المتحدة على سبيل المثال، تخضع استراتيجية التنمية الخاصة بنا للبرنامج الوطني لدولة الإمارات العربية المتحدة، كما نسعى لبناء اقتصاد مرن يعتمد على المعرفة وتدعمه المواهب العالمية لضمان تحقيق رضاء طويل الأمد لدولة الإمارات العربية المتحدة.

يعتمد أداءنا المالي على الأنشطة التجارية الأساسية التي تمارسها شركاتنا، وبرغم التحديات الاقتصادية، إلا أن عام 2015 كان عاماً مستقراً بالنسبة لشركة الهلال للمشاريع، لذا اتجهنا إلى دمج الأعمال بدلاً من الإنفاق بغزارة على البنية التحتية التي تجاوزت استثماراتها فيها 1,27 مليار دولار خلال السنوات الخمسة الأخيرة.

خلق قيمة اقتصادية مباشرة / غير مباشرة

إننا نبذل قصارى جهدنا من أجل تحقيق الريادة والتنافس عالمياً وتحقيق الأهداف المرجوة في القطاعات التي نعمل فيها والمجتمعات التي نخدمها، وفي الوقت نفسه نخلق القيمة التي يتطلع إليها أصحاب المصلحة الذين يتعاملون معنا. يكتمل سعينا لخلق رأس مال مستدام وإحداث أثر اجتماعي من خلال منهج متعدد الأوجه، يشمل هذا المنهج الاستثمارات الاستراتيجية في مناطق جديدة مثل دول في أفريقيا وآسيا، كما يشمل المحاور الإضافية مثل الأعمال المرتبطة بالمستهلكين والموارد المتجددة ووسائل التكنولوجيا. ونلتزم بالمساهمة في خلق القيمة من خلال شركاتنا ومشاريعنا، وذلك بتقديم التوجيه الإستراتيجي والعملي والمعلومات السوقية والمالية.

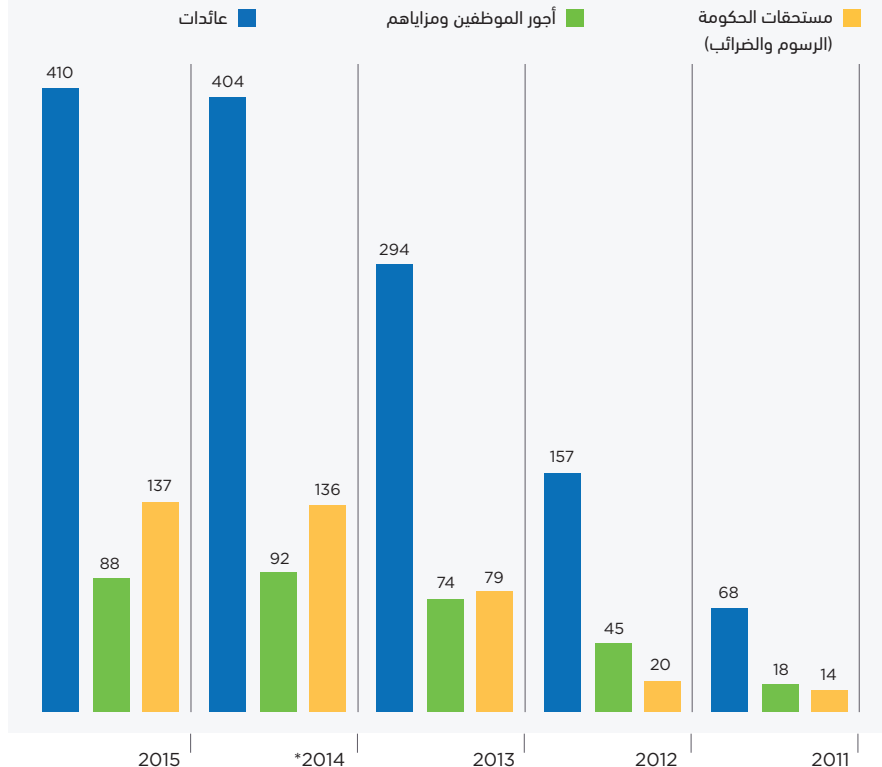
المشاريع والاستثمارات المنفذة (مليون دولار أمريكي)



5%

استثمار 5% من صافي التدفقات النقدية السنوية المتوقعة في برنامج المواطنة المؤسسية لشركة الهلال للمشاريع

القيمة الاقتصادية الناشئة والموزعة (مليون دولار أمريكي)



شركة الهلال للمشاريع

البنية التحتية والخدمات المقدمة

كما تمتلك غلفيتير خطاً توسعياً هائلة تهدف من خلالها إلى أن تصبح واحدة من أكبر شركات تشغيل محطات الحاويات في العالم في العقد المقبل لتترك بصمة في قارات العالم الخمسة وحمل ما يقرب من 18 مليون وحدة من الحاويات النمطية. وفي عام 2015 زاد حجم حاويات شركة غلفيتير ليصبح 6,5 ملايين وحدة من الحاويات النمطية بعد أن كان 6,4 ملايين وحدة من الحاويات النمطية عام 2014.

ظراً للتوترات الاجتماعية والسياسية في العراق عام 2015، قامت أوروك بتعديل عملياتها بحيث تركز على إعادة تأهيل محطات الطاقة الحالية والمشاركة في قطاع النفط والغاز ودعم المشاريع الحكومية.

إننا متفائلون بشأن النمو العام في قطاع النقل الذي يواصل اعتماده على حركة الأسواق التي شهدها عام 2014 بسبب انخفاض أسعار النفط الذي ترتب عليه انخفاض التكلفة العامة، وتنفيذ عدد من المشاريع سواء في الجو أو البر أو البحر أصبحت المنطقة تحتل مكانة تجعلها قوة عالمية من حيث سعة النقل وبنيتها التحتية.

لطالما كان أداء شركة غلفيتير على مدار 40 عاماً يرقى إلى المستوى العالمي في جميع أنشطتها في الشرق الأوسط وأوروبا والبرازيل والولايات المتحدة الأمريكية، كما أن استثمارات غلفيتير في مجال البنية التحتية للموانئ يدعم التجارة المفتوحة التي تعد المحرك الأساسي للنمو والتنوع الاقتصادي.

نبذة عن أداء الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع

بدأت شركة غلفيتير تنفيذ أعمالها رسمياً في ميناء كانافيرال بفلوريدا، وبالرغم من تنفيذ استثمار أولي بقيمة 5 ملايين دولار أمريكي قبل بدء نشاطها إلا أن الأموال المتبقية سيتم استثمارها عندما يتسع نطاق العمل ويتطلب تأسيس منشآت إضافية.

نفذت شركة غلفيتير استثماراتها بغرض تحسين الكفاءة التشغيلية في محطة حاويات خورفاكان، ويتضمن ذلك توفير أحدث الرافعات ومعدات الموانئ.

انتهت شركة جاما للطيران من دمج هنغر 8 بعد نجاح الاستحواذ العكسي لشركة جاما للطيران والتي تضمنت إلغاء الأسماء التجارية هنغر 8 وجيت كلوب ودعم الماركة التجارية جاما للطيران.

ركزت شركة أوروك على مشاريع إعادة تأهيل محطات الطاقة الحالية وتعزيز مشاركتها في قطاع النفط والغاز وتقديم الخدمات للمشاريع الحكومية.

أبرمت شركة كلينيكال باثولوجي سيرفيسز اتفاقيات مع العديد من مقدمي خدمات الرعاية الصحية كما أطلقت مبادرات لإدارة المعامل وذلك بغرض تحفيز التنمية التجارية.

دراسة حالة من شركة جاما للطيران

لقد نجحت شركة جاما للطيران في إنجاز عملية الاستحواذ العكسي على شركة هنغر 8 في 30 يونيو 2015 والتي تضمنت إعادة تنظيم العمل ودمجه في مؤسسة واحدة وإلغاء ماركة هنغر 8 على أن يتم الترويج للخدمة وتقديمها في مختلف أنحاء دول العالم باسم جاما للطيران.

وتسعى الشركة إلى التوسع والتعمق في العمل بالإضافة إلى تطبيق منهج منظم لتحسين عملية النمو، وتهدف مشاريع جاما للطيران إلى الربط بين الأسواق، كما أن الخدمات المتميزة التي تقدمها الشركة تساعد الشركات على الوصول إلى أسواق عالمية كثيرة من خلال فروعها الـ 44 المنتشرة في مختلف أنحاء قارات العالم الخمس.

الإنجازات الاقتصادية لشركة جاما للطيران عام 2015



الأداء الاقتصادي لشركة جاما للطيران عام 2015 (حسب المنطقة التي تُنفذ فيها المشاريع)

الولايات المتحدة	أوروبا وأفريقيا	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	آسيا والمحيط الهادئ والصين
190.2	190.1	25.1	6.5
إجمالي الأرباح (مليون دولار أمريكي)	39.5	2.6	0.3

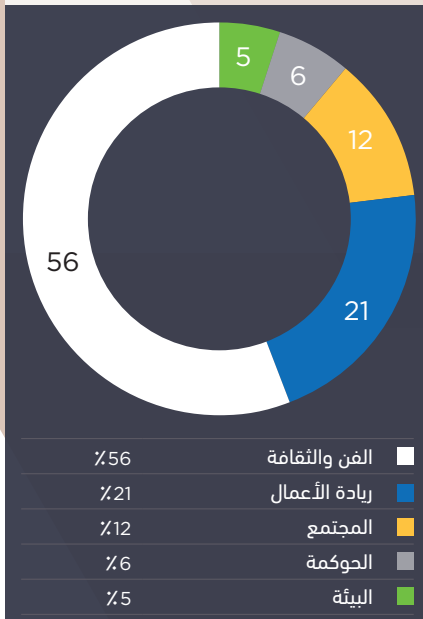


علا الحاج حسين
مدير إدارة المواطنة المؤسسية

”لقد طبقنا استراتيجية تطوير مجتمعي جديدة في إطار جهودنا المبذولة لترسيخ مفهوم المواطنة المؤسسية. تساعدنا هذه الاستراتيجية على تخطي فكرة الهبات والتبرعات العشوائية وتطبيق منهج التعاون الذي يهدف إلى بناء مجتمع قوي متأثر بالتعاون مع شركائنا من خلال التبرعات المثمرة التي تدعم طموحاتنا“.

وصلت مبادرات المواطنة المؤسسية التي أطلقت عام 2015 إلى 23,167 طفلاً و216 شاباً وشابة

معدل إنفاقنا على برامج المواطنة المؤسسية



يُعد في الوقت الحالي نموذج المواطنة المؤسسية من أجل التأثير على القيمة المادية والتغير الإيجابي ودراستهما وإدراكهما من خلال تقسيم أصحاب المصلحة إلى ثلاث مجموعات هي: القوى العاملة لدى شركة الهلال للمشاريع، وشركاء التطوير والأعمال الإنسانية، والمجتمع بشكل عام. وسيُنفذ البرنامج الجديد خلال عامي 2016 و2017، وقد حددنا خمسة مجالات للإنفاق، وتتسم إسهاماتنا في كل مجال بالمرونة، وتستند إلى الفرص الاستثمارية الاجتماعية الحالية. فعلى سبيل المثال، وَجَّهْنَا الجزء الأكبر من إنفاقنا هذا العام إلى الفن والثقافة، وتضمّن ذلك مشاركتنا في مهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل وإنتاج مسرحية أكاديمية مسرح الشرق الأوسط.

ونظراً لكونها عضواً في المجلس التجاري الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي، فإن شركة الهلال للمشاريع تسعى للمساهمة في «الرؤية الجديدة لتوظيف العرب» التي أعدها المنتدى الاقتصادي العالمي وذلك لتقليل البطالة بين الشباب في العالم العربي بنسبة كبيرة تصل إلى 29%، كما وافقت شركة الهلال للمشاريع على تزويد 3,500 شاب بالمهارات والمعرفة التي تساعد على إيجاد أو خلق الوظائف بحلول عام 2017، وقد أطلق عددٌ من مبادرات المواطنة المؤسسية دعماً لهذا الالتزام، ومن بين هذه المبادرات برنامج الريادة في الشارقة، ومبادرة التعليم من أجل التوظيف، ومبادرة مؤسسة شيري بلير للمرأة.

التقدم المحرز في إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة

أدرجنا عام 2015 المعايير البيئية والاجتماعية ومعايير الحوكمة ضمن عملية تحديد الفرص الاستراتيجية لضمان حصول أصحاب المصلحة التابعين لنا على قيمة طويلة الأجل، كما قمنا بمراجعة ما يقرب من 100 فرصة من الناحية المالية ووفقاً لأهداف التنمية المستدامة. وبالإضافة إلى العائدات المالية المتوقعة، كان قرارنا بالاستثمار في «صندوق ومضة للمشاريع بمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا» («ومضة مينا فينشرز») ناتجاً عن الهدف الاجتماعي الذي يسعى الصندوق إلى تحقيقه، ألا وهو دعم رواد الأعمال وتعزيز النظام البيئي التكنولوجي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وتركز الاستراتيجية الأساسية للصندوق على الاستثمار في شركات التكنولوجيا الناشئة التي تشهد نمواً سريعاً والتي يديرها رواد أعمال متميزون، ومن ناحية أخرى يدعم صندوق ومضة كابيتال الشركات المدرجة في محفظته الاستثمارية بتقديم دعم إستراتيجي دائم ومكثف، ويشبه المنهج الذي يتبعه الصندوق إلى حد كبير منهجنا الاستراتيجي في تأسيس شركات من أجل تمكين مجتمع أقوى.

برامج المواطنة المؤسسية

قمنا عام 2015 بإعادة النظر في مخطط المسؤولية الاجتماعية وتحديث خطتنا استناداً إلى الممارسات المتوقعة من أصحاب المصلحة التابعين لنا.

برامج المواطنة المؤسسية

تمكين المواهب في الفن والثقافة

أكاديمية مسرح الشرق الأوسط



تأسست أكاديمية مسرح الشرق الأوسط على يد بدر جعفر، الرئيس التنفيذي لشركة الهلال للمشاريع، والنجم كيفن سبيسي عام 2011، وتقدم هذه الأكاديمية غير الربحية عدداً من الفرص الإبداعية للشباب والفنانين الناشئين في مختلف أنحاء الشرق الأوسط مع التركيز على الشباب المُعَدِّم المتحمس وذلك بتنظيم ورش العمل والمحاضرات الرئيسية والفعاليات الخاصة.

وقد قدمت "هوم جرون" أول برنامج تطرحه الأكاديمية؛ وهو ائتلاف مشترك بين شركة الهلال للمشاريع ومؤسسة كيفن سبيسي- 34 شاباً موهوباً في مختلف أنحاء المنطقة فرصة نادرة مجاناً لمعرفة إمكانياتهم في الفن والمسرح.

وكانت عملية الاختيار شاقة، فقد تم اختيار 34 شخصاً فقط من بين أكثر من 150 متقدماً.

بعد الاختيار تم تقديم دورة تدريبية شاملة مدتها أسبوعان للطلاب الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و25 عاماً والذين يمثلون 13 دولة مختلفة. وتركز هذه الدورة على الأداء المسرحي، وكان من بين الحاصلين عليها صاحب السمو الشيخ الدكتور سلطان بن محمد القاسمي، عضو المجلس الأعلى حاكم الشارقة، والممثل الحاصل على جائزة الأوسكار كيفن سبيسي.

تناولت مسرحية "داو تحت الشمس" التحديات البيئية والاجتماعية في المنطقة العربية كما أظهرت أهمية القيادة الحكيمة، وكان الهدف منها إثراء سينما الشباب والمواهب المسرحية في المنطقة.

لقد حظي الطلاب بفرصة الوقوف أمام جمهور عريض ليس فقط من خلال حضور فعاليات مباشرة تضم ما يقرب من 200 مشاهد لكن أيضاً من خلال الترويج الإعلامي طوال مدة الحدث.



27

عدد المشاركين الذين تم الاستماع إليهم مباشرة



50

عدد المشاركين الذين تم اختيارهم للاستماع



13

عدد الدول المتقدمة



168

إجمالي عدد المتقدمين



34

العدد الإجمالي للأعضاء الذين يمتلكون أصوات حاسمة



60

عدد جلسات الاستماع عن طريق سكايب



1/3

عدد المتقدمين من الإناث 3/1



2/3

عدد المتقدمين من الذكور



18-25

نطاق الأعمار



17

عدد الإناث اللواتي تجاوزن الاختبار النهائي



11

عدد الدول التي وصلت إلى التصفيات النهائية



17

عدد الذكور الذين تجاوزوا الاختبار النهائي



مهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل



يؤكد المهرجان على دور الفن في تغيير المفاهيم وتشكيل حياة الشباب بشكل إيجابي من خلال التعرض لثقافات وتقاليد جديدة.

وفي دورته المنعقدة عام 2015 رحّب المهرجان بأكثر من 23,000 طفل، واستطاع جذب ضعف عدد الأفلام في العام السابق.

الأفلام المشاركة

144 2014

287 2015

مشاركة الأطفال

15,000 2014

23,000 2015

الحوكمة المؤسسية

برامج مبادرة بيرل



- برنامج كبير المديرين التنفيذيين: مدته يومان، يُنفذ بالتعاون مع كلية الأعمال بجامعة كامبريدج، وهو يهدف إلى بناء الثقة على مستويات عليا، والموضوعات التي يتناولها هي الحوكمة المؤسسية، والأداء المؤسسي، وعلم الاقتصاد السلوكي.
- مبادرة بيرل والمنتدى الإقليمي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة بشأن المحاسبة المؤسسية.
- نشر تقريرين بالآراء التي تستند إلى الأبحاث وتركز على منطقة الخليج. هذان التقريران بعنوان "عمل المرأة في دول الخليج: أجندة الرئيس التنفيذي"، و"لمحة مختصرة: دليل عملي لمكافحة الفساد في منطقة الخليج".
- 11 حلقة مناقشة بخصوص مكافحة الفساد وإصدار التقارير المؤسسية.
- إشراك أكثر من 100 طالب جامعي من 5 جامعات مختلفة في المنطقة في ورش العمل والندوات العلمية ومنافسات دراسات الحالة الرفيعة المستوى.

ريادة الأعمال

أسبوع الابتكار في الشارقة



لقد شاركنا مؤسسة أشوكا الشرق الأوسط في حملة توعية عملية بغرض توعية العامة بأكثر القضايا الشائكة في منطقة الخليج وهي الصحة، والبيئة، ومشاركة المرأة في التنمية الشاملة.

منتدى تطوير الشارقة



تهدف هذه المبادرة التي وقعت عليها شركة الهلال للمشاريع عام 2014 إلى تزويد رواد المستقبل في الإمارة بأفضل الممارسات العملية الدولية وبمهارات إدارة المؤسسات.

تخرج 27 من رواد الأعمال المنتظرين عام 2015 بعد أن أتموا البرنامج بنجاح.

التعليم من أجل التوظيف



تواصل شركة الهلال للمشاريع تقديم التوجيه الاستراتيجي والدعم الشبكي بغرض دعم مبادرة التعليم من أجل التوظيف لتحسين برامج توظيف الشباب العرب في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. عام 2015 نظمت مبادرة التعليم من أجل التوظيف فعالية في دبي وبدأت التعاون مع مجلس سيدات الأعمال في الشارقة من أجل دعم وتمكين صغار رجال الأعمال في الشارقة.

مؤسسة شيري بلير للمرأة



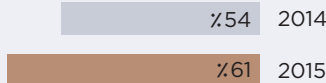
الغرض من شراكتنا مع مؤسسة شيري بلير للمرأة تمكين سيدات الأعمال ومساعدتهن ودعمهن. وكجزء من برنامج "مساعدة المرأة في العمل"، قدم ثمانية من موظفي شركة الهلال للمشاريع الدعم اللازم لسيدات الأعمال المبتدئات في مختلف أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عام 2015.

التعليم

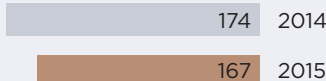
دبي العطاء



نسبة الفتيات



الطلاب المسجلون



كما قدمت شركة الهلال للمشاريع أيضاً الدعم لـ 47 امرأة من خلال برنامج محو أمية الكبار الذي تبلغ مدته 18 شهراً ويركز على تعليم الكبار مهارات القراءة والكتابة والعد الرئيسية كما يغطي موضوعات ذات صلة بالحياة اليومية للمشاركين.



قدمت شركة الهلال للمشاريع خلال السنوات الثلاث الماضية الدعم لمبادرة "تبنى مدرسة" التي أطلقناها مؤسسة دبي العطاء؛ وهي مؤسسة خيرية تعمل على تحسين فرص حصول الأطفال على تعليم ابتدائي عالي الجودة في الدول النامية.

لقد كان إنشاء مدرسة ابتدائية مكونة من ثلاثة فصول تحت رعاية شركة الهلال للمشاريع عاملاً محفزاً للمشاركة في قرية بياراكوتي الكائنة غرب نيبال، فقد ساعدت هذه المدرسة المجتمع في الحصول على التعليم ومحو أمية الأطفال وكبار السن. وقد سجل في هذه المدرسة 167 طالباً (من بينهم 100 فتاة)



“جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة

بوصفنا مؤسسة مشاركة عضوية بلاتينية في “جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة، أسهم دعمنا لهذه المؤسسة في أبرز الإنجازات التي حققتها المؤسسة العام الماضي ومن بين هذه الإنجازات:

ساعة الأرض

نظراً لكونهما المنسقين الوطنيين لحركة “ساعة الأرض”، فقد شهدت حملة التوعية التي أطلقها “جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة عام 2015 مشاركة الإمارات السبع. ووصل عدد المشاركين على مواقع التواصل الاجتماعي إلى ما يقرب من 2,3 مليون فرد من مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، وبلغ عدد الوسوم المتعلقة بساعة الأرض 31,7 مليون وسم في جميع أنحاء الإمارات، كما شارك المجتمع المحلي أيضاً في تحدي “تونه تويستر” وقام المشاركون بتقديم التبرعات لدعم “جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة من خلال الموقع الإلكتروني JustGiving.com



شركة بيئة



لقد أطلقنا مشروعاً توجيهاً بالتعاون مع شركة بيئة وهي شركة رائدة متكاملة ومتخصصة في إدارة البيئة والنفايات في الشرق الأوسط، ويهدف هذا المشروع إلى تعزيز مساهمة الموظفين في حماية البيئة.

كما تم تنفيذ برنامج إعادة تدوير في جميع المناطق التي تقع فيها مقرات شركة الهلال للمشاريع حتى يتسنى للموظفين التخلص من الأوراق والنفايات البلاستيكية والألومنيوم في المرحلة الأولى من المشروع بطريقة مناسبة.



التثقيف البيئي

أعدت مؤسسة “جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة برنامج المدارس البيئية بدعم من وزارة التربية والتعليم وبرعاية بنك إتش إس بي سي الشرق الأوسط، وهو برنامج يهدف إلى إعداد مواطنين مسؤولين عن البيئة، وبقيادة طلابية نفذت المدارس طرقاً ابتكارية بسيطة للتحكم في استهلاك الموارد ونجحت في خفض متوسط استهلاكها من المياه بنسبة 42٪ ومن الطاقة بنسبة 17٪ عام 2015، وفي الفترة من 2012 حتى 2015 شاركت 45 مدرسة في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة في برنامج المدارس البيئية وقد استطاعت جميعها خفض استهلاكها من الكهرباء بنسبة 30٪ ومن الماء بنسبة 31٪.



الحفاظ على الحياة البحرية

أطلقت مؤسسة “جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة مشروع الحفاظ على السلاحف المائية الذي تبلغ مدة تنفيذه أربع سنوات، والذي يعتمد على الأقماع الصناعية في تتبع مسارات 90 سلحفاة مائية من الإناث لتحديد الأسباب الرئيسية للهجرة وأنماط هذا النشاط المؤقت والطرق المحتملة للهجرة، وقد أسهمت نتائج وبيانات البحث في فهم عادات وسلوكيات السلاحف المائية في البيئة ذات المناخ الشاق كما ساعدت في تحديد المناطق البحرية المحمية المناسبة للسلاحف البحرية في المنطقة، وسوف تساهم في اتخاذ قرار بشأن السياسات المتعلقة بحماية السلاحف البحرية على المستويين الوطني والإقليمي. سوف تطلق مؤسسة “جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة عام 2016 مشروعاً بحثياً متميزاً بعنوان مشروع الحفاظ على السلاحف الخضراء في منطقة الخليج، ويهدف هذا المشروع إلى الحفاظ على الفصائل البحرية المعرضة للخطر والمواطن الرئيسية لهذه الفصائل داخل دولة الإمارات العربية المتحدة وخارجها.



التغير المناخي وبرنامج الطاقة

تتعاون مؤسسة “جمعية الإمارات للحياة الفطرية” بالتعاون مع الصندوق العالمي لحون الطبيعة مع صانعي القرارات والقطاع الخاص من أجل مساعدة دولة الإمارات العربية المتحدة في تعزيز جهودها لمواجهة التغير المناخي، كما نشرت المؤسسة تقريراً بعنوان “ما الذي يعوق القطاع الخاص”، وألقى هذا التقرير الضوء على أبرز التحديات التي تمنع الشركات من تطبيق حلول كفاءة الطاقة والمياه في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.

المشتريات المحلية

تسعى شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها إلى تأسيس شراكات مع الموردين المحليين كلما أمكن ذلك، كما تواصل كل من شركة غلفتيئر وشركة أوروك سعيهما لتحقيق أعلى نسبة مشتريات محلية. لم تحدد شركة الهلال للمشاريع النسبة المستهدفة من المشتريات المحلية، ومع ذلك يتم تشجيع الموردين المحليين على مشاركتنا في تدبير المنتجات والبضائع شريطة أن يلبوا الحد الأدنى من معايير الأداء، وتحصل شركة الهلال للمشاريع على جميع المؤن اللازمة لمكاتبها من موردين محليين وتتطلع إلى زيادة حجم البضائع المصنعة محلياً التي سيتم شراؤها في المستقبل.

تسعى شركة أوروك للاستثمار إلى إعداد سلسلة توريد محلية وتلتزم بدعم التوظيف والمشاريع المحلية الصغيرة بالتعاون الوثيق مع الموردين المحليين وتشجيعهم، وفي عام 2015 حصلت شركة أوروك على ما يقرب من 70% من مشترياتها الصغيرة من موردين محليين. تواصل شركة غلفتيئر سعيها للاستثمار في إعداد سلسلة توريد محلية، وفي عام 2015 أصبحت قاعدة مورديها تضم ما بين 85% و90% من الموردين المحليين.



تمكين المواهب

كونها صاحب عمل متميز وداعم للشباب وصغار رجال الأعمال

”يسعدني أن أكون جزءاً من منظومة تهتم بالتعليم المستمر لأفرادها، وقد ساعدني رؤسائي على مواصلة تعليمي والتقديم لشهادة متخصصة في مجال عملي كما حصلت على دعم كافٍ بمنحي إجازات مدفوعة الأجر، وتعد هذه المبادرات أسس دعم رائعة لأنها تجهزنا لتغيرات العمل في المستقبل.“



روجر جوشي
محاسب

تساهم شركة الهلال للمشاريع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التالية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة ومبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وفقاً لركيزة تمكين المواهب:



الاتفاق العالمي للأمم المتحدة حقوق الإنسان والعمال

مبدأ 1
ينبغي على الشركات دعم واحترام وحماية حقوق الإنسان المعلن عنها دولياً.

مبدأ 2
يجب التأكد من عدم إخلال الشركات بحقوق الإنسان.

مبدأ 3
ينبغي على الشركات الدفاع عن حرية الأفراد والاعتراف الكامل بحق إجراء الصفقات المشتركة.

مبدأ 4
التخلص من جميع أشكال العمل الإجباري والإلزامي.

مبدأ 5
رفض عمل الأطفال رفضاً تاماً.

مبدأ 6
القضاء على التمييز والتعصب في التوظيف والعمل.



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 4

ضمان حصول الجميع على تعليم شامل وعالي الجودة ودعم فرص التعلم مدى الحياة



أهداف التنمية المستدامة - الهدف 5

تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات

نحاول جاهدين التغلب على تحديات التنوع الإقليمية ونواصل سعيينا لتعزيز الممارسات والسياسات الحالية بغرض تلبية احتياجات الأجيال القادمة، كما نركز على ترسيخ ثقافة منح فرص عادلة للجميع، ونعمل على تأسيس قاعدة عمالية متنوعة تساعدنا على تحقيق هدفنا كصاحب عمل متميز.

إننا نعمل وفقاً لرؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لعام 2021 حيث نسعى إلى أن نكون الأفضل على مستوى العالم في مجال المشاريع الصغيرة. وسيكون لذلك دور حيوي في فتح الطريق أمام المواطنين ومساعدتهم في أن يكونوا القوة المحركة للتطور الاقتصادي في دولة الإمارات العربية المتحدة في المستقبل من خلال تطوير المشاريع الصغيرة والمتوسطة في القطاع الخاص.



استناداً إلى الدراسات التي توضح الترابط الإيجابي بين نمط الحياة الصحي ومعدل الإنتاج، تعمل غلفتينر على تعزيز الظروف المعيشية لموظفيها من خلال تحسين مشروع خورفاكان عام 2015، وتركز المرحلة الأولى من المشروع على جانبيين في حياة الموظفين المقيمين هما التغذية وتجديد السكن، حيث تم تجديد قائمة الطعام لتلبية احتياجات الموظفين من جنسيات مختلفة بتقديم خيارات طعام متنوعة، كما تم تجديد الغرف وإنشاء أماكن للترفيه لضمان استمتاع المقيمين بحياة سعيدة، فقد تم تركيب شاشات عرض LCD وأجهزة تلفاز وأنظمة صوت وطاولة بلياردو جديدة وطاولة فوسبول ولعبة الرمح والألعاب اللوحية، كما تم توسيع صالة الألعاب الرياضية والساحات الرياضية وتزويدها بأحدث المعدات. وتركز المرحلة الثانية من المشروع على تحديث الأماكن المعيشية المخصصة للمقيمين في السكن وهي غرف النوم وغرف المعيشة والمطابخ ودورات المياه. وقد نالت تحسينات سكن مشروع خورفاكان استحسان المقيمين في المعسكر بنسبة 95%.

نظام إبداء الآراء الجديد ومزايا الموظفين لدى شركة غلفتينر

تري الإدارة العليا أن المواهب وثقافة الشركة من أهم الأصول التي تمتلكها أي مؤسسة، ومن التجارب الرشيده مشروع إمباور غلفتينر (ويشمل أداء الموظفين والأهداف والعمل والتقييم والمكافآت) وهو نظام لإدارة الأداء من أجل تطوير الموظفين. ويستند نظام إدارة الأداء إلى تنفيذ مشروعين هما تخطيط موارد المشاريع ونظام تشغيل المحطات، كما يهدف إلى تقييم أداء الموظفين على المستوى الفردي وعلى مستوى الفريق للتأكد من أنهم يعملون على تحقيق أهداف المؤسسة. وبتحديد أفضل الأفراد والفريق أداءً، يأتي دور نظام إمباور الذي يساعد المؤسسة على إعداد موظفين بنفس المواصفات ومنح فرص تطوير حقيقية لموظفيها الحاليين. ويعد نظام إدارة الأداء وسيلة موضوعية لتقييم أداء الموظفين المرتبط ببرنامج التحفيز السنوي، وبذلك يمكن مكافأة أصحاب الأداء الجيد ومنحهم فرصة التطور المهني داخل الشركة.

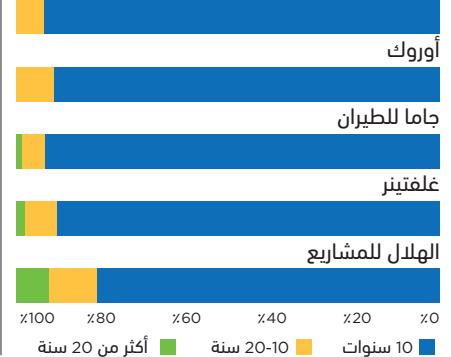
بناء ثقافة الأداء العالي

نفخر في شركة الهلال للمشاريع وفي جميع الشركات العاملة تحت مظلتنا بولاء موظفيها لنا، وهذا دليل على أننا نقدم لموظفيها فرصة حقيقية للنمو والتطور كما نوفر مسارات عمل تحفيزية.

إن المنافع والدورات التدريبية التي يحصل عليها موظفونا تساعد على تطويرهم مهنيًا وشخصيًا. وتهدف برامج التطوير التدريبي والمهني إلى دعم عملية تنظيم المشاريع التي تتضمن مواجهة المخاطر والمشاركة في فرق العمل والاحتفال بالإنجازات ودعم الإبداع وتشجيع الأفكار التجارية الجديدة، ويتفق هذا مع هدف التنمية المستدامة الذي ينص على ضمان توفير التعليم للجميع ورؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لعام 2021 التي تهدف إلى تعزيز ثقافة تنظيم المشاريع، كما نشجع الشركات التي تدعم المشاريع الفردية والمبتكرة، ونؤمن بأن التفكير الإيجابي وتشجيع الإدارة العليا من أهم العوامل التي تساعد على ابتكار وتطوير الأفكار التجارية الجديدة. وتدعم اللجنة التنفيذية الثقافة التي تعتمد على الدعم الداخلي وإدارة المخاطر حيث يكون للموظفين حرية التعبير عن آرائهم ومشاركة أفكارهم.

موظفو الخدمات الدائمين

كلينيكال باثولوجي سيرفيسز





الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

حقوق الإنسان

مبدأ 1

ينبغي على الشركات دعم واحترام وحماية حقوق الإنسان المعلن عنها دولياً.

مبدأ 2

يجب التأكد من عدم إخلال الشركات بحقوق الإنسان.



الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

العمل

مبدأ 4

ينبغي على الشركات التخلص من جميع أشكال العمل الإجباري والإلزامي.

مبدأ 5

رفض عمل الأطفال رفضاً تاماً.

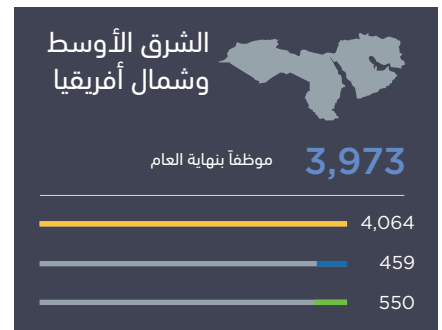
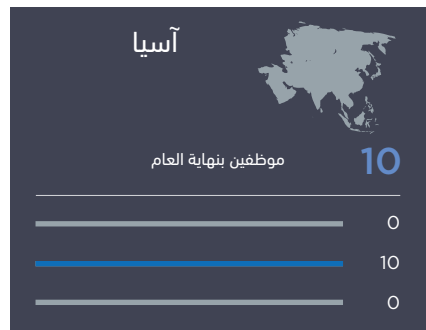
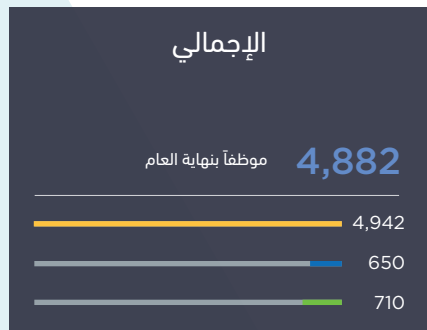
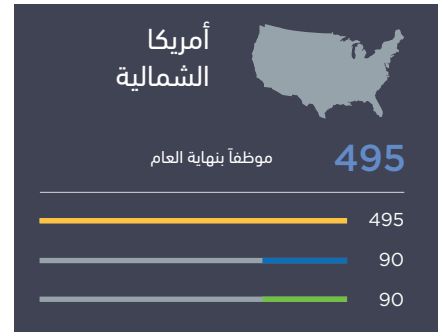
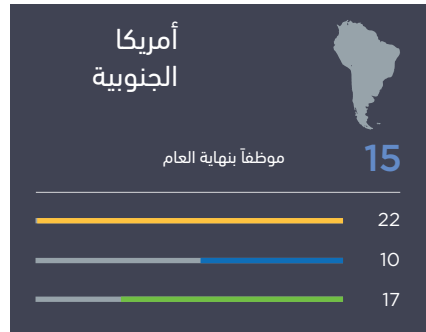
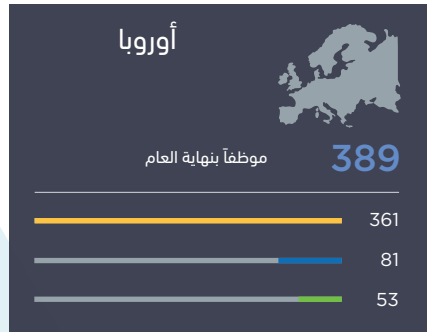
لترسيخ ثقافة الثقة، يتم تشجيع موظفي شركة الهلال للمشاريع على إحالة أي شكاوى تتعلق بالسلوك غير الأخلاقي أو التمييز العنصري أو التحرش في مقر العمل إلى إدارة الموارد البشرية وفقاً لسياسة الباب المفتوح المعمول بها في شركة الهلال للمشاريع. ولم يتم التبليغ عن أي حالات تمييز عنصري عام 2015.

تلتزم شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها بحقوق الإنسان وقوانين ولوائح العمل الدولية والوطنية، حيث نفذنا سياسات صارمة وفقاً لمدونة قواعد السلوك والأخلاقيات المهنية ودليل الموظفين بغرض منع عمل الأطفال والعمل الإجباري في أي من شركاتنا.

الاحتفاظ بالمواهب

يسعدنا أن يظل عدد الموظفين منخفضاً في جميع المناطق وهذا دليل على ارتفاع مستوى مشاركة الموظفين.

لمحة عن الموظفين في مختلف أقسام شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتنا - عدد الموظفين حسب المنطقة



■ الموظفون في بداية العام ■ موظفون جدد ■ موظفون مغادرون الشركة * فيما عدا الموظفين المؤقتين

سلامة وصحة الموظفين

تحرص شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها على ضمان سلامة الموظفين، وتبين دراسات الحالة التالية الإجراءات المتخذة لحماية الموظفين والمقاولين في العمل.

إجراءات الصحة والسلامة في شركة جاما للطيران

تركز خطة تحسين إجراءات السلامة في شركة جاما للطيران على رفع الأداء من خلال مجموعة من مؤشرات الصحة والسلامة الاستباقية والتفاعلية

إحصائيات السلامة - 2015

0

لم تقع أي حوادث كل
100,000 ساعة

0.007

الوقت الضائع بسبب الحوادث كل
100,000 ساعة = 0,007

404

عدد الحوادث المبلغ عنها كل
100,000 ساعة = 404

75%

نسبة الإجراءات التصحيحية التي تم
الانتهاء منها خلال 60 يوماً = 75%

إحصائيات السلامة - 2014

0

لم تقع أي حوادث كل
100,000 ساعة

0.22

الوقت الضائع بسبب
الحوادث كل 100,000
ساعة = 0,22

526

عدد الحوادث المبلغ عنها كل
100,000 ساعة = 526

48%

نسبة الإجراءات التصحيحية التي تم
الانتهاء منها خلال 60 يوماً = 48%

إجراءات الصحة والسلامة لدى شركة غلفيتير تعد سلامة موظفينا من أهم أولوياتنا ولا سيما موظفي العمليات في شركة غلفيتير، ويتحمل كل فرد في مجموعة غلفيتير مسؤولية تنفيذ عمله بطريقة آمنة عبر اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة لمنع تطور الأحداث غير الآمنة، وقد نفذت شركة غلفيتير أنظمة جديدة لإصدار تقارير إدارة السلامة من أجل دعم ممارسات السلامة الحالية، وتساعد هذه الأنظمة على مراقبة إجراءات السلامة الخاصة بالشركة بشكل أفضل، فعندما تحصل إدارة الشركة على معلومات أدق فإنها تكون أكثر قدرة على اتخاذ إجراءات استباقية لإدارة مخاطر السلامة وذلك بغرض تحقيق هدف الوصول إلى مستوى انعدام الضرر بالنسبة للأفراد أو البيئة.

لقي أحد موظفي شركة غلفيتير حتفه عام 2015 أثناء عمله في محطة حاويات الشارقة. وبالرغم من التزام هذه المحطة بأعلى معايير السلامة، إلا أن الحادثة وقعت عند تشغيل إحدى سفن رافعات الشاطئ، وتشعر غلفيتير بشديد الأسى لوفاة هذا العامل. وأجرت إدارة الصحة والسلامة والبيئة والإدارة الهندسية تحقيقاً شاملاً واتخذت إجراءات إضافية للوقاية من مثل هذه الحوادث في المستقبل. ولن ندخر أي جهد في مواصلة تعليم وتدريب جميع موظفينا والتعاون مع موردينا لترسيخ ثقافة السلامة للوقاية من مثل هذه الحوادث. وقد أصبح موضوع ترسيخ ثقافة السلامة يتصدر أجندتنا الاستراتيجية للعام المقبل.

إجراءات الصحة والسلامة التي تتخذها شركة غلفيتير في موانئ دولة الإمارات العربية المتحدة

عدد الإصابات المهددة للوقت



10 2014

9 2015

معدل تكرار الإصابات المهددة
للووقت كل 1,000,000 ساعة



2.53 2014

2.11 2015

* هذه البيانات متعلقة بمحطة حاويات الشارقة ومحطة حاويات خورفاكان فقط

منتدى المرأة صاحبة الإنجازات عام 2015

قدمت شركة الهلال للمشاريع اقتراحات لرائدات الأعمال اللواتي يسعين لإيجاد دعم استثماري في هذا المنتدى.

الغرض من هذا المنتدى هو تحديد طرق لإزالة الحواجز التي غالباً ما تواجه رائدات الأعمال عند محاولة الحصول على تمويل، وقد كان هذا المنتدى منصة جيدة للهلال للمشاريع لدعم المساواة بين الجنسين في القطاع المالي وفهم التحديات التي تواجه رائدات الأعمال الناشئة في المنطقة.



في إطار التزامنا بمبادئ تمكين المرأة، سنقدم لموظفينا الإناث والذكور على حد سواء برامج تعليمية وتدريبية. وفي عام 2015 بلغ عدد المشاركين في البرامج التدريبية من النساء 40٪، وتم تشجيع موظفتين من موظفات شركة الهلال للمشاريع على مواصلة تعليمهما حيث تم منحهما إجازة مدفوعة الأجر لمدة أسبوعين.

تواجه الكثير من النساء في مختلف أنحاء العالم صعوبة في الموازنة بين العمل والعائلة في بداية تأسيس أسرهن، لذلك نفذت شركة الهلال للمشاريع سياسات عديدة لدعم المرأة العاملة، ففي شركة الهلال للمشاريع يحق للموظفات الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها (50) يوم عمل (أي: ما يقرب من 65-70 يوماً) شريطة أن تكون قد قضت عاماً أو أكثر في خدمة الشركة، وهذه المدة أكبر من المدة التي يقرها قانون العمل الإماراتي. كما تقدم شركة الهلال للمشاريع تغطية طبية شاملة للنساء العاملات تتضمن الرعاية قبل الولادة وبعدها. ومن ناحية أخرى يحصل الآباء الجدد على إجازة أبوة مدتها خمسة أيام لدعم أسرهم.



الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

مبدأ العمل رقم 6

القضاء على التمييز العنصري عند التوظيف وشغل المناصب

ممارسات التوظيف (التنوع والمساواة بين الجنسين) والاستعانة بعمالة محلية

تمكين التنوع

الالتزام بمبادئ دعم المرأة الواردة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

وجود موظفين من كلا الجنسين ضروري للشركات حتى يتسنى لها تقديم خدمات تلبي احتياجات جميع المستفيدين. ونلتزم باختيار جميع الموظفين على أساس المؤهلات والقدرات ومنحهم فرصاً عادلة للترقية داخل الشركة.

سياسة الفرص العادلة لشركة الهلال للمشاريع

تتمثل السياسة التي نتبناها كصاحب عمل في المساواة بين الجميع في المعاملة بصرف النظر عن الجنس أو العرق أو النوع أو الحالة الاجتماعية أو الأبوية أو العقيدة أو الإعاقة أو السن أو المعتقدات السياسية. ووفقاً لهذه السياسة يحصل الموظفون الذين ينتمون إلى نفس الدرجة على رواتب متساوية بصرف النظر عن جنسهم.

في إطار التزامنا بالمبادئ السبعة لدعم المرأة الواردة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، سيكون موضوع المساواة بين الجنسين في محور عملية اتخاذ القرار المقبلة، وسيكون هذا التقرير بياناً مؤقتاً بشأن التقدم في تنفيذ هذه المبادئ، إذ لم يمر عام كامل على تنفيذها. كما نخطط لجمع المعلومات لإصدار تقرير بشأن تقدّمنا في تنفيذ هذه المبادئ العام المقبل.



دعم التعيين المحلي

تسعى شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها جاهدة إلى تطوير قدرة المجتمعات التي نعمل فيها من خلال التعيين أو التدريب أو بناء القدرات. ونلتزم من خلال شراكاتنا مع المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية بتزويد 3,500 شاب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بالمهارات اللازمة لمساعدتهم على إيجاد أو خلق وظائف بحلول عام 2017. وسوف نتعاون مع شركاء المواطنة المؤسسية لتقديم المهارات اللازمة وبرامج التدريب الفني التي تهدف إلى تحسين مهارات الشباب، وسوف نقدم من خلال هذه البرامج الدعم والتدريبات اللازمة للشباب ورواد أعمال المستقبل.

نشجع الموظفين على المشاركة في شبكات الأعمال المحلية ولا سيما الشبكات التي تركز على بناء الوعي والتعليم وتعزيز الفرص ودعم التغيير الإيجابي في المجتمع لقبول المرأة في العمل بدعمها وتحفيزها لتكون عضواً منتجاً في المجتمع والاقتصاد.

سنواصل اكتشاف طرق دعم المساواة بين الجنسين، حيث نضمن وجود عدد كافٍ من النساء المرشحات لوظائف جديدة مساوٍ لعدد الرجال المرشحين، مع توفر المرونة في تحديد ساعات العمل ومراجعة إجازة الولادة. وسوف تدعو إدارة شركة الهلال للمشاريع الموظفين وأصحاب المصلحة لتقديم آرائهم بشأن كيفية إعداد بيئة عمل تضم عدداً متنوعاً من الجنسين.

تمكين الإشراف البيئي

فهم أثر شركة الهلال للمشاريع وتحديد فرص التحسين

”تدعم ثقافتنا المؤسسية الاستهلاك المسؤول، ونجاهد لإدارة الأثر البيئي بتنفيذ مبادرات جديدة لحفظ مواردها والحد من النفايات وإعادة تدويرها. والأفراد هم أساس إدارة النفايات بشكل جيد ونخطط لدعم التعليم ورفع الوعي بشأن مواضيع بيئية عديدة“.



شورك ميهتا
مدير مساعد

تسهم شركة الهلال للمشاريع في تحقيق أهداف التنمية المستدامة التالية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة ومبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بموجب ركيزة تمكين الإشراف البيئي:



هدف التنمية
المستدامة
رقم 15



أهداف
التنمية
المستدامة
الهدف 14

حماية المحيطات والبحار
والموارد المائية واستخدامها
في أغراض التنمية المستدامة



أهداف التنمية
المستدامة -
الهدف 13

اتخاذ إجراءات عاجلة لمواجهة
التغير المناخي وآثاره



الاتفاق العالمي
للأمم المتحدة
البيئة

مبدأ 7: ينبغي على الشركات تطبيق منهج احترازي لمواجهة
التحديات البيئية

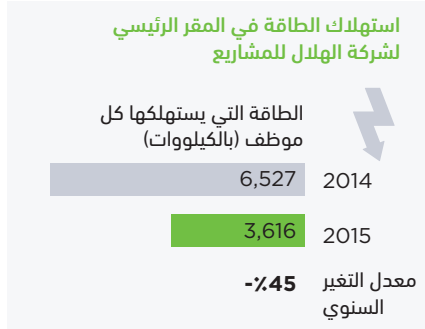
مبدأ 8: إعداد مبادرات لتعزيز المسؤولية البيئية

مبدأ 9: التشجيع على تطوير ونشر وسائل التكنولوجيا
الصديقة للبيئة

حماية واستعادة ودعم
الاستخدام المستدام
للأنظمة البيئية البرية
وإدارة الغابات ومكافحة
التصحر ومنع ووقف تجريف
الأراضي الزراعية ووقف
خسائر التنوع الحيوي

نحرص على ضمان أن يكون لأنشطتنا أثر إيجابي على البيئة، ويمكن ذلك من خلال قياس وإدارة تأثير عملياتنا وأنشطتنا بشكل منتظم. وقد بدأنا في قياس خط الأساس من خلال تحسين عملية جمع المعلومات لحساب معدل استهلاك الطاقة والمياه والنفايات ومدى تأثيرنا على التنوع الحيوي في الأماكن التي نعمل فيها. وباستخدام الأنظمة البيئية ونظم إدارة الجودة، نستطيع تحديد وتقليل الأثر السلبي لعملياتنا على البيئة (أي: التسبب في تغيرات متنوعة في الجو أو البحر أو البر) والامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها والمتطلبات البيئية. ونهدف إلى مواصلة تحسين النتائج المذكورة أعلاه.

الطاقة والانبعاثات



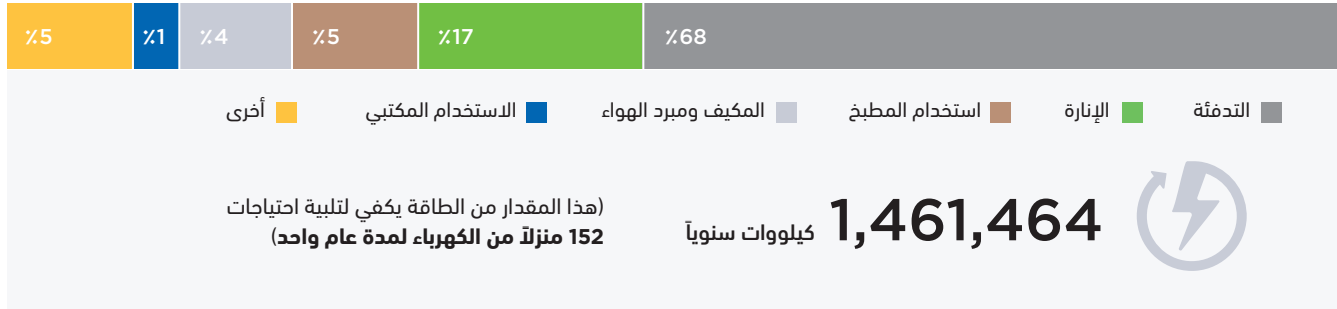
من أبرز إنجازاتنا أننا استطعنا خفض معدل الطاقة التي يستهلكها كل موظف في المقر الرئيسي لشركة الهلال للمشاريع بنسبة 45٪. وجاء هذا الانخفاض نتيجة وضع إخطارات تحمل كلمة "أطفئ" بالقرب من الأضواء ومكيفات الهواء لضمان إطفاء جميع الأجهزة غير المستخدمة.

لقد استطعنا هذا العام متابعة استهلاك الطاقة في عدد من مشاريع المجموعة، ونعتزم مواصلة مراقبة أدائنا حتى يتسنى لنا فهم متطلباتنا وتحديد المجالات لتوفير المزيد من الطاقة في المستقبل.

إدارة الطاقة في شركة جاما للطيران

تمثل شركة جاما لشروط "مخطط فرص توفير الطاقة" المتعلقة بإصدار تقارير عن الطاقة في مواقعها بالمملكة المتحدة. وقامت شركة جاما بتحليل استهلاكها للطاقة عام 2014 بالتفصيل من أجل تحديد فرص التطوير في المستقبل. تعد التدفئة من أكثر العوامل المستهلكة للطاقة في شركة جاما، في حين تعد الإنارة من أكثر العوامل الموفرة للطاقة. وتخطط شركة جاما لتنفيذ حملة توعية بيئية عام 2016 وتقدير فواتير الطاقة الخاصة بها وإجراء تحليل للتكلفة من أجل استبدال وسائل الإنارة الحالية باللمبات الموفرة للطاقة.

بيان مدقق عن استهلاك الطاقة في مواقع شركة جاما للطيران عام 2014



587,150 كيلووات سنوياً
مقدار الطاقة التي يمكن لشركة جاما توفيرها بتحسين قطاع الكهرباء

وبذلك توفر مبلغاً قدره
80,158 يورو

في عام 2014 حصلت شركة جاما على شهادة الأيزو ISO14001، وكجزء من نظامها الإداري وفي إطار دعمها لهذه الشهادة، أعدت شركة جاما مؤشرات أداء لخفض استهلاك الطاقة في المنشآت التي تتبع لها. وبعد خفض انبعاثات الغازات المسببة للاحتباس الحراري بنسبة 50٪ في الفترة بين 2011 و2014، تبحث شركة جاما للطيران عن فرص إضافية لتحسين أدائها في السنوات المقبلة.

شركة الهلال للمشاريع

إدارة الطاقة في شركة كلينيكال باثولوجي سيرفيسز

تواصل شركة كلينيكال باثولوجي سيرفيسز متابعة معدل استهلاكها من الطاقة، وبالرغم من ارتفاع معدل الاستهلاك بنسبة 15% خلال العام إلا أن الشركة لا تزال ملتزمة بهدف خفض الطاقة المستهلكة بنسبة 35% مقارنة بالخط الأساسي عام 2013. وتواصل شركة كلينيكال باثولوجي سيرفيسز سعيها للبحث عن فرص لخفض استهلاك الطاقة من خلال رفع الوعي لدى الموظفين وتوفير أجهزة موفرة للطاقة.

65%

استهلاك المعمل



35%

استهلاك المكاتب



الطاقة المستهلكة
(بالكيلووات)



197,540 2014

228,010 2015

معدل التغير السنوي **15%**

(هذا المقدار من الطاقة يكفي لتلبية احتياجات 23.7 منزلًا من الكهرباء لمدة عام واحد)

إدارة النفايات والمياه

تبذل شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها قصارى جهدها لمتابعة النفايات بشكل أفضل وخفض حجم النفايات المنقولة إلى مكب النفايات، وتتخذ شركة غلفيتير منذ عام 2014 إجراءات متابعة صارمة، وقد أدى ذلك إلى تسجيل معدل نفايات أعلى عام 2015 لبعض الفئات كالنفايات الخطيرة، والمعدنية، والورقية، والمختلطة.

النفايات الناتجة عن عمليات شركة غلفيتير (كجم)	2014	2015	التغير المضاعف
النفايات الخطيرة	56,820	111,480	1
النفايات غير الخطيرة	9,727	514,283	52

8

حجم التغير المضاعف

625,763

إجمالي النفايات
بالكيلوجرام
(2015)

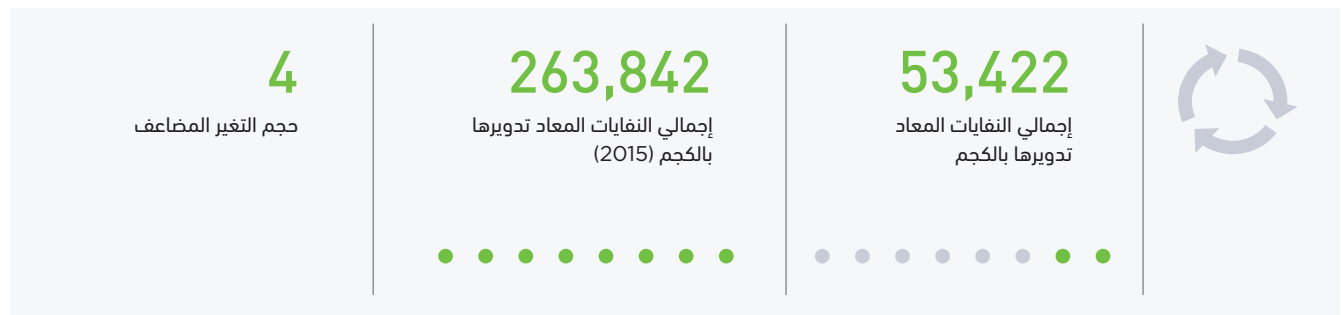


66,547

إجمالي النفايات
بالكيلوجرام
(2014)

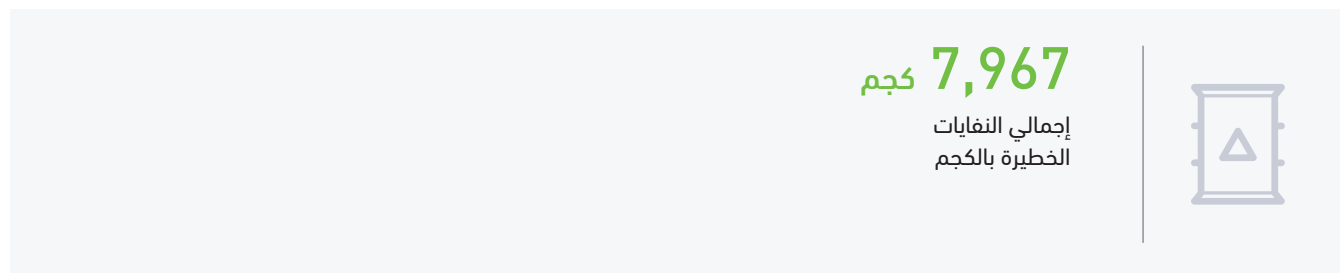


نفايات معاد تدويرها (كجم)	2014	2015	التغير المضاعف
النفايات الخطيرة	19,710	16,600	-0.2
النفايات غير الخطيرة	33,712	247,242	6



تستعين شركة جاما للطيران بمؤجرين خارجيين لإدارة نفاياتها، فمعظم مواقع التخلص من النفايات مستأجرة وليست مملوكة لها، لذلك لا تسجل شركة جاما للطيران بيانات عن النفايات بخلاف تلك المطلوبة بموجب شهادة الأيزو ISO14001. تبرم شركة جاما عقود إدارة نفايات معتمدة بموجب شهادة الأيزو ISO 14001 ويتعهد المقاولون بموجيها بالتخلص من النفايات الموجودة في مواقع شركة جاما دون تسجيل أي بيانات.

النفايات الخطيرة الناتجة عن عمليات شركة جاما (كجم)	2015
المواد الممتصة المنخفضة الخطورة	400
نفايات خطيرة مختلطة	5,887
نفايات خطيرة وتجارية مختلطة	1,680



شركة الهلال للمشاريع

خفض نفايات شركة الهلال للمشاريع

لقد بدأنا عام 2015 التوجه نحو عقد اجتماعات اللجنة التنفيذية بدون أوراق سعياً لخفض النفايات الورقية. نخطط لقياس أثر هذه المبادرة عام 2016 وإصدار تقرير بذلك.



الاتفاق العالمي
للأمم المتحدة
مبدأ 8

التشجيع على تطوير وتوزيع وسائل
تكنولوجيا صديقة للبيئة



الاتفاق العالمي
للأمم المتحدة
البيئة
مبدأ 8

إطلاق مبادرات لدعم المسؤولية البيئية

اجتماعات مجلس الإدارة بدون ورق في شركة الهلال للمشاريع

لقد تم تبني استخدام الجهاز اللوحي الذكي في مجموعة الهلال، بما فيها شركة نطف الهلال، وشركة الهلال للمشاريع وبعض الشركات العاملة تحت مظلتها، لتكون منصة لابتكار وتوزيع المواد اللازمة للمراجعة والاطلاع عليها بطريقة آمنة وسدد

هلة، حيث تتحول الأجهزة اللوحية أو حتى الحاسوب المحمول باستخدام برنامج إلى كتاب لوجي رقمي آمن. ويمكن للمديرين والمسؤولين التنفيذيين من خلال هذا التطبيق الحصول على معلومات حساسة وسريّة، كما يزودهم بأدوات تساعد على مراجعة هذه المعلومات ومناقشتها مع صناع القرار.

أثر إعادة تدوير الأوراق في مجموعة الهلال

عدد الأشجار التي تم إنقاذها بتقليل
النفايات الورقية في المقرات
الرئيسية لمجموعة الهلال



161	2014
171	2015

استهلاك المياه في شركة الهلال للمشاريع

استهلاك المياه لكل موظف
(بالبالون)



1,515	2014
629	2015

معدل التغير
السنوي -58%



أسست مجموعة الهلال شراكة مع شركة شريد-إت لإتلاف النفايات الورقية المكتبية بشكل آمن وإعادة تدويرها من أجل حماية موارد الغابات.

كما تعاقدنا مع شركة بيئة وهي شركة لإدارة النفايات في الشارقة لإعادة تدوير النفايات البلاستيكية والعبوات وغيرها من المواد بخلاف المواد الورقية. ونظراً لصعوبة إدارة النفايات الإلكترونية، فقد أعدنا في مقرنا الرئيسي نقطة لتجميع النفايات الإلكترونية.

استطاعت المقرات الرئيسية لمجموعة الهلال إعادة تدوير 129 كجم من النفايات الإلكترونية هذا العام، وكان من بين هذه النفايات الكابلات والبطاريات وملحقات أجهزة الحاسوب المحمولة. وبالتعاقد مع شركة بيئة وتنظيم دورات للتوعية بالاستدامة، نتمنى تشجيع المزيد من الموظفين على استغلال الموارد بحكمة وتقليل النفايات في المكتب والمنزل.

كما تم تقليل معدل استهلاك الفرد من المياه في مقراتنا الرئيسية رغم أننا لم نطلق حملات رسمية لتوفير المياه.

المبادرات الصديقة للبيئة من شركة مومنتوم لوجيستيكس

حقق قطاع النقل في شركة مومنتوم تطورات ملحوظة لضمان عمليات نقل فعالة وصديقة للبيئة. ومن بين المبادرات الرئيسية التي تهدف إلى تعزيز برامج الاستدامة:



أنظمة إدارة الجودة

لضمان إدارة الأمور المتعلقة بالبيئة والسلامة والجودة بصفة مستمرة، امتثلت الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع للمعايير الدولية. ويتم إجراء عمليات تدقيق منتظمة لضمان الامتثال لهذه المعايير، وسوف تساعدنا النظم الإدارية على المساهمة في تحقيق الأهداف العالمية المرتبطة بالتطوير المستدام وأهداف حماية البيئة الوطنية، ومن بينها رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة لعام 2021 لتحسين جودة الهواء، وحماية الموارد المائية، وتعزيز المساهمة في الطاقة النظيفة، وتنفيذ خطط التنمية الصديقة للبيئة. وتمثل شركة الهلال للمشاريع وقطاع شركائنا للقوانين واللوائح المعمول بها والشروط البيئية الأخرى، وتسعى لتحسين الأداء وفقاً لالتزامات الأيزو الاختيارية.

النظم الإدارية المنفذة في مختلف الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع

الأيزو 9001:2008

غلفتينر

أوروك

كلينيكال باثولوجي سيرفيسز

سلسلة تقييمات الصحة والسلامة المهنية 18001

غلفتينر

جاما

الأيزو 14001:2008

غلفتينر

جاما

أوروك

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

البيئة

مبدأ 7



ينبغي على الشركات تطبيق منهج احترافي لمواجهة التحديات البيئية.

دليل محتوى الجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير

إفصاحات المعايير العامة			
إفصاحات المعايير العامة	وصف الكشف	رقم الصفحة (أو الرابط)	الاتفاق العالمي للأمم المتحدة
الاستراتيجية والتحليل			
G4-1	تصريح من صانع القرار الأول بشأن المؤسسة	الصفحتان 2 و 3	
بيانات المؤسسة			
G4-3	اسم المؤسسة	الغلاف الداخلي	
G4-4	العلامات التجارية والمنتجات والخدمات	الصفحتان 6 و 7	
G4-5	موقع المقر الرئيسي للمؤسسة	صفحة 6	
G4-6	عدد الدول التي تعمل فيها المؤسسة	صفحة 6	
G4-7	طبيعة الملكية والشكل القانوني	صفحة 6	
G4-8	الأسواق التي تخدمها المؤسسة	الصفحتان 8 و 9	
G4-9	حجم المؤسسة	صفحة 9 (الموظفون) صفحة 27 (العمليات)	
G4-10	عدد الموظفين	الصفحتان 9 و 36	
G4-11	الموظفون الذين يخضعون لاتفاقيات العمل الجماعية	اتفاقيات العمل غير الجماعية محظورة بموجب قانون العمل الإماراتي	مبدأ رقم 3
G4-12	سلسلة توريد المؤسسة	صفحة 25	
G4-13	التغيرات الجوهرية في هيكل المؤسسة	صفحة 35 (التغيرات المتعلقة بالموظفين)	
G4-14	الطرق الاحترازية	صفحة 40	مبدأ رقم 7
G4-15	المواثيق أو المبادئ الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المطورة خارجياً	الصفحات من 12 حتى 15	مبدأ رقم 10
G4-16	العضوية في الجمعيات	صفحة 11	
الحدود والجوانب الجوهرية المحددة			
G4-17	الهيئات الواردة في الكشوف المالية المدمجة الخاصة بالمؤسسة	صفحة 6	
G4-18	عملية تحديد محتوى التقرير والخصائص والقيود	الصفحات من 12 حتى 15	
G4-19	الجوانب الجوهرية	الصفحات من 12 حتى 15	
G4-20	محتوى التقارير والجوانب الجوهرية المحددة	الصفحات من 12 حتى 15	
G4-21	القيود المفروضة على الجوانب الجوهرية داخل وخارج المؤسسة	الصفحات من 12 حتى 15	
G4-22	الأثر الناجم عن إعادة إصدار المعلومات	صفحة 27	
G4-23	تغيرات جوهرية في فترات التقارير السابقة	الصفحتان 16 و 17	

إفصاحات المعايير العامة	وصف الكشف	رقم الصفحة (أو الرابط)	الاتفاق العالمي للأمم المتحدة
إشراك أصحاب المصلحة			
G4-24	مجموعات أصحاب المصلحة التي يتم إشراكهم من قبل المؤسسة	الصفحتان 10 و11	
G4-25	أسس تحديد واختيار أصحاب المصلحة	الصفحتان 10 و11	
G4-26	منهج مشاركة أصحاب المصلحة الذي تتبعه المؤسسة	الصفحتان 10 و11	
G4-27	المواضيع الرئيسية والقضايا المتعلقة بمشاركة أصحاب المصلحة	الصفحتان 10 و11	
وضع التقرير			
G4-28	مدة التقرير	الغلاف الداخلي	
G4-29	تاريخ آخر تقرير	2014	
G4-30	مدة إصدار التقارير	سنوياً	
G4-31	بيانات الاتصال للاستفسار	الغلاف الداخلي	
G4-32	وفقاً للخيار المحدد	يتم إعداد التقارير وفقاً للشروط الأساسية للجبل الرابع، ويوجد دليل محتوى المبادرة العالمية لإصدار التقارير في الصفحات من 46 حتى 48	
G4-33	سياسة التأكيد الخارجي	لم تجر محاولة الحصول على تأكيد خارجي لهذا التقرير	
الحوكمة			
G4-34	الهيكل المؤسسي المسؤول عن الحوكمة	الصفحتان 19 و20	مبدأ رقم 10
الأخلاق والنزاهة			
G4-56	قيم المؤسسة ومبادئها ومعاييرها وأعرافها السلوكية	صفحة 8 والصفحتان 23 و24	
إفصاحات المعايير الخاصة			
إفصاحات المعايير العامة	وصف الكشف	رقم الصفحة (أو الرابط)	الاتفاق العالمي للأمم المتحدة
الجانب الجوهري: الأداء الاقتصادي			
G4-DMA	الأسباب الجوهرية وآثارها والمنهج الذي تتبعه المؤسسة لإدارتها	الصفحات من 12 حتى 15 والصفحتان 26 و27	
G4-EC1	القيمة الاقتصادية الناشئة والموزعة	صفحة 27	

إفصاحات المعايير العامّة	وصف الكشف	رقم الصفحة (أو الرابط)	الاتفاق العالمي للأمم المتحدة
G4-EC3	الوفاء بالالتزامات الواردة في خطة مزايا المؤسسة	صفحة 35	
الجانب الجوهرية: الآثار الاقتصادية غير المباشرة			
G4-DMA	الأسباب الجوهرية وآثارها والمنهج الذي تتبعه المؤسسة لإدارتها	الصفحات من 12 حتى 15 والصفحتان 26 و27	
G4-EC7	تطوير استثمارات البنية التحتية والخدمات المدعومة وآثارها	الصفحات من 28 حتى 33	
الفئة: الجوانب البيئية			
الجانب البيئي: الطاقة			
G4-DMA	الأسباب الجوهرية وآثارها والمنهج الذي تتبعه المؤسسة لإدارتها	الصفحات من 40 حتى 45	مبدأ رقم 8
G4-EN3	استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	الصفحات من 40 حتى 45	مبدأ رقم 9
الفئة: الجوانب الاجتماعية			
الجانب الجوهرية: التوظيف			
G4-DMA	الأسباب الجوهرية وآثارها والمنهج الذي تتبعه المؤسسة لإدارتها	الصفحات من 34 حتى 39	المبادئ من 1 حتى 6
G4-LA1	توظيف الموظفين وعدد الموظفين حسب النوع	وارد جزء منها في صفحة رقم 36	
G4-LA2	المزايا المقدمة للموظفين الذين يعملون بدوام كلي والتي لم تقدم للموظفين المؤقتين أو الذين يعملون بدوام جزئي حسب مواقع العمليات المهمة	وارد جزء منها في صفحة رقم 35	
الفئة الفرعية: ممارسات العمال والعمل اللائق			
الجانب الجوهرية: التدريب والتعليم			
G4-DMA	الأسباب الجوهرية وآثارها والمنهج الذي تتبعه المؤسسة لإدارتها	الصفحات من 12 حتى 15 والصفحتان 34 و35	
G4-LA10	برامج إدارة المهارات والتعلم مدى الحياة التي تساعد الموظفين على الاحتفاظ بوظائفهم والتحكم في الوصول لنهاية الوظيفة	الصفحات من 35 حتى 39	
الجانب الجوهرية: مكافحة الفساد			
G4-SO4	تبليغ سياسات وإجراءات مكافحة الفساد والتدريب عليها	الصفحتان 22 و23	مبدأ رقم 10



شركة الهلال للمشاريع

منزل الهلال
كورنيش البحيرة
ص.ب: 2222، الشارقة
الإمارات العربية المتحدة
هاتف: +971 6 554 7222
فاكس: +971 6 544 7888
cesustainability@crescent.ae

www.crescententerprises.com

