

شجرة الوقت

تقرير الاستدامة
لعام 2016/17

عن هذا التقرير

هذا التقرير هو تقرير الاستدامة الرابع الصادر عن شركة الهلال للمشاريع، والذي نوثق من خلاله أداءنا والأعمال التي أنجزناها في الفترة ما بين 1 يناير 2016 وحتى 31 ديسمبر 2016، كما نغطي فيه أجزاَ مجموعة مختارة من الشركات وأهم إنجازاتها إلى تاريخ إصدار التقرير. ويعتبر تقرير الاستدامة هذا عنصراً جوهرياً من رؤية الاستدامة لدينا (تمكين النمو المستدام)، إذ يُقيّم أداءنا وفقاً لإطار العمل الذي أسسناه. إضافة إلى ذلك، يسلط التقرير الضوء على طموحاتنا وأهدافنا المستقبلية التي ترسخ التزامنا المستمر بتحقيق الاستدامة.

تشتمل حدود هذا التقرير على أنشطتنا، بالإضافة إلى أنشطة قسم المشاريع الناشئة لدى الهلال للمشاريع، وأنشطة الشركات التي تعمل تحت مظلتنا والتي تضم شركة غلفتينر وشركة أوروبك للهندسة والمقاولات وشركة جاما للطيران ش.م.ع. وشركة مومنتوم لوجيستيكس. لم تتم الإشارة إلى كينيكال بائولوجي سيرفيسيز من ضمن الشركات العاملة تحت مظلتنا إذ قمنا ببيع حصتنا فيها بالكامل في 2016. يستثني التقرير الإفادة بخصوص الاستثمارات الاستراتيجية الخاصة بنا وصناديق الأسهم الخاصة التي نستثمر بها.

أُعِدَّ هذا التقرير استناداً إلى أحدث المبادئ التوجيهية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير، وارتكزنا في وضعه على عناصر متطلبات إعداد التقارير الرئيسية. وفي شهر يوليو 2013، انضمنا إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، كما أننا ندعم أهداف التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة. يبرز هذا التقرير طيفاً متنوعاً من إسهاماتنا التي تصب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المجالات التي تتماشى مع خطة الاستدامة التي وضعناها لأنفسنا. وأخيراً، يُعدُّ هذا التقرير إفادتنا السنوية الثالثة بشأن التقدم المحرز على صعيد التزامنا بتطبيق المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة ودعم نطاق أوسع من أهداف الأمم المتحدة.



يُعدُّ هذا التقرير إفادة سنوية بشأن التقدم المحرز على صعيد التزامنا بتطبيق المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة ودعم نطاق أوسع من أهداف الأمم المتحدة.

نرحب بأرائكم وملاحظاتكم بخصوص التزاماتنا فيما يتعلق بالاستدامة والتقدم المحرز فيها. يرجى التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني cesustainability@cesustainability.com.

الإشراك الهادف

ندرك في شركة الهلال للمشاريع أهمية التفاعل مع أصحاب المصلحة، ونسعى دائماً نحو الإشراك الهادف. ولذلك فنحن نؤسس شراكاتنا بناءً على هدف مشترك: ألا وهو المساهمة في نشر الخير وخدمة المجتمع بأكمله، وهذا الهدف السامي هو مصدر إلهامنا الذي يدفعنا بكل قوة نحو إنجاز العمل الهادف. وتُمكننا منهجية إشراك مختلف أصحاب المصلحة التي نتبناها من رسم الخطط للمدى البعيد بهدف خلق قيمة إيجابية باقية لجميع أصحاب المصلحة من قطاع الأعمال والمجتمع على حد سواء.

في هذا العالم الذي تترايط أجزاءه بوتيرة متزايدة، أصبح عنصر إشراك أصحاب المصلحة عاملاً جوهرياً من أجل تحقيق النجاح في جميع الأعمال التي نكف عليها. ففي 2016، شهد عالمنا تحدياتٍ كثيرة لا يمكن تخطيها إلا بتوثيق أواصر التعاون بين القطاع الخاص والقطاع العام والمجتمع ككل. ونظراً للتقلبات السياسية والاضطراب الاقتصادي وحاجة المجتمع لمستوى أعلى من ممارسات الحوكمة والشفافية، زادت أهمية الممارسات الاجتماعية والاقتصادية المسؤولة. وبالتالي، يتطلب التكيف مع هذه التوجهات الطارئة ترابطاً وثيقاً بين المجتمع وقطاع الأعمال.

المحتويات

2	كلمة الرئيس التنفيذي
4	نبذة عن الشركة
8	في طليعة الاستدامة المؤسسية
16	تمكين العمل الأخلاقي
22	تمكين مجتمع أقوى
32	تمكين المواهب
40	تمكين الإشراف البيئي



كلمة الرئيس التنفيذي

ندرك في شركة الهلال للمشاريع أن الاستدامة جزء لا يتجزأ من استراتيجيتنا التجارية، وهي حجر الأساس لتحقيق مستقبل أكثر ازدهاراً لجميع فئات المجتمع. ومن هذا المنطلق، قمنا بتطوير وتبني منهج متكامل وفعال يُمكننا من التعامل مع المشكلات الاجتماعية والبيئية ومشكلات الحوكمة المحتملة حال وقوعها من خلال إدماج الاستدامة في مهمتنا وثقافتنا المؤسسية وفي ممارسات الأعمال اليومية.

لقد تمكنا بفضل إطار الاستدامة الذي تبناه، والذي يحمل عنوان (الإشراك الهادف)، من المحافظة على أثرنا الإيجابي، بل وتوسيع نطاقه في ظل أوقات تحفها الاضطرابات السياسية والاقتصادية، وذلك من خلال تركيزنا المتواصل على الموضوعات التي تهتم أصحاب المصلحة المعنيين بأعمالنا. وبالرغم من تأثير الأحداث العالمية على عائداتنا في 2016، إلا أننا تمكنا من الاستمرار في المساهمة في خدمة الأفراد والمجتمعات من خلال عدة مبادرات نجحنا بتنفيذها في مجال الاستدامة خلال العام.

تتجسد الآثار الإيجابية المباشرة لأعمالنا، كالعائدات التي حققناها وفرص العمل التي خلقناها، بأكثر إسهاماتنا وضوحاً وذات أثر ملموس. ومن جهة أخرى، لا تقل آثارنا غير المباشرة، والتي تضم الرسوم والتكاليف التي دفعناها للحكومات بقيمة 124 مليون دولار أمريكي، والدعم الذي قدمناه لمشاريع تطوير البنية التحتية، أهمية عن الآثار المباشرة، وذلك لدورها الهام في خدمة المجتمعات التي نعمل بها. وعلاوة على ذلك، وسّعنا نطاق هذه الإسهامات بتنفيذ باقة من البرامج والأنشطة ضمن إطار المواطنة المؤسسية، والتي تمكنا من خلالها من الوصول إلى 34,476 فرد من مختلف اتجاهات الحياة في 2016.



23%

إنفاقنا على برامج المواطنة المؤسسية فوق الميزانية التي تعهدنا بتكريسها لهذه البرامج



34,476

فرد من أفراد المجتمع تم الوصول إليهم من خلال برامج المواطنة المؤسسية



4,585

موظف وموظفة



3

مشاريع يتم احتضانها



386 مليون دولار أمريكي

القيمة الاقتصادية التي أضفناها



100%

هي نسبة عمليات المشتريات غير ورقية

لقد برهنت شركتنا العائلية عبر السنين قدرتها على إيجاد القيمة والحفاظ عليها وخلقها تماشياً مع التوجهات السائدة، وذلك بفضل طبيعة شركتنا التي تتميز بالديناميكية والمثابرة والالتزام. وحين نتطلع نحو المستقبل، نلتزم بإدماج هدف تمكين النمو المستدام في جميع عملياتنا.

Bedr

بدر جعفر

الرئيس التنفيذي، شركة الهلال للمشاريع

وفي النهاية، تقدم إنجازاتنا على صعيد الاستدامة دليلاً قاطعاً على التزام موظفينا وتفانيهم. وحرصاً منا على منحهم بيئة عمل داعمة تعزز من كفاءتهم وقدراتهم، نأبرنا على تحسين ممارسات وسياسات التوظيف. وقد وضعنا ممارسات الحفاظ على الصحة والسلامة في الشركات العاملة تحت مظلتنا كذلك على رأس أولوياتنا. وبالرغم من الإجراءات التحسينية والدورات التدريبية المكثفة التي أجريناها، نأسف للإبلاغ عن خسارة أحد موظفي شركة غلفيتير، وهي شركتنا المختصة بإدارة الموانئ، وذلك جراء حادثة تعرض لها في محطة حاويات خورفكان في الإمارات. وتبعاً لذلك، بذلت الشركة قصارى جهدها ولم تتوانى عن تقديم الدعم لعائلة الفقيد، كما ونؤكد على دأب غلفيتير لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتجنب وقوع حوادث مشابهة في المستقبل.

نعي أن التعامل مع أهم التحديات التي تواجهها دول العالم مهمة تتطلب تضامراً الجهود من مختلف الجهات والمؤسسات المعنية. لذا، نفتخر بدعمنا لأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة وبانضمامنا للاتفاق العالمي للأمم المتحدة الذي نراه منصة عالمية استثنائية لتسخير الإمكانيات والنوايا الحسنة التي يمتلكها القطاع الخاص من أجل دعم التنمية المستدامة.

وفي سياق التزامنا بمكافحة الفساد المؤسسي، واصلنا سعينا لترويج الشفافية والمساءلة في قطاع الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وبفضل شراكتنا مع مبادرة بيبل، قمنا بنشر مجموعة من دراسات الحالة تقدم أمثلة جيدة للحوكمة الرشيدة في المنطقة، كما استضفنا منتدى إقليمياً هاماً عن موضوع الاستدامة حضره أكثر من 700 شخصية قيادية في عام 2016. دعا المنتدى رجال الأعمال الإقليميين ليعلموا عن التزامهم بتحقيق النمو المسؤول والشمولي، وكنا من ضمن 166 شركة وقّعت على تعهد الأعمال هذا.

تهتم شركتنا دائماً بمراعاة سلامة البيئة التي هي مصدر حياتنا. ففي 2016، كُفنا الجهود من أجل الارتقاء بوعي موظفينا بأهمية الاستخدام الفعال للطاقة، وهو ما توجَّح بخفض استهلاك الطاقة بنسبة 33 بالمائة في حين قللنا من استهلاك الماء بنسبة 21 بالمائة لكل موظف في مقرنا الرئيسي. أما الشركات العاملة تحت مظلتنا، فقد واصلت حرصها على مراقبة أدائها البيئي، مما أدى إلى زيادة في أنشطة إعادة تدوير المخلفات والتقليل منها. نؤكد التزامنا بترشيد استهلاك الموارد البيئية وسنستمر بالحد من تأثير أعمالنا على البيئة حيث ما أمكننا بدعمنا للتوجهات والمنهجيات العامة للحفاظ على البيئة.

نبذة عن الشركة

الهلال للمشاريع شركة عالمية مقرها الإمارات العربية المتحدة تمارس أعمالها ضمن ثلاثة أقسام وهي إدارة الشركات، والاستثمارات الاستراتيجية، وحاضنة الأعمال الناشئة. تعمل الشركة في قطاعات اقتصادية متنوعة من بينها الموانئ والخدمات اللوجستية، والطاقة والهندسة، وطيّران رجال الأعمال، والرعاية الصحية، كما يعمل لدى الهلال للمشاريع أكثر من 4500 موظف وموظفة في 20 دولة عبر الخمس قارات.

قيمنا



التنوع والشمول

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



ريادة الأعمال

نتبنى ثقافة الابتكار بدعم تبادل المعرفة.



المسؤولية

نخدم المجتمع ونحمي البيئة التي نعمل فيها.

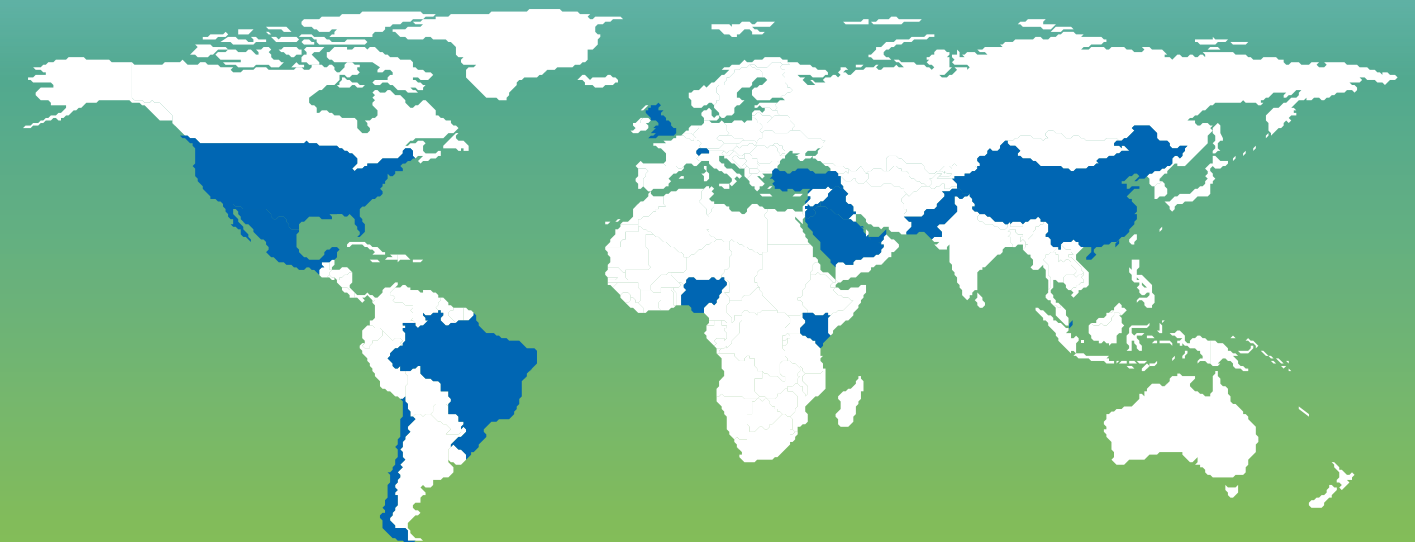


النزاهة

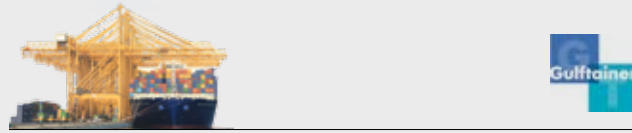
نؤدي عملنا بطريقة أخلاقية ونمثل لأفضل معايير الحوكمة في كل مرحلة من مراحل تنفيذ عملياتنا.

بصمتنا العالمية

تشير المواقع المظللة بالأزرق إلى مناطق عمليات الشركات العاملة تحت مظلتنا، واستثماراتها الاستراتيجية.



الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع



تعد شركة غلفتينر أكبر شركة خاصة مستقلة في مجال إدارة الموانئ على مستوى العالم، وقد نجحت في تقديم خدمات تتميز بجودة عالمية لعملائها على مدار 40 عاماً.



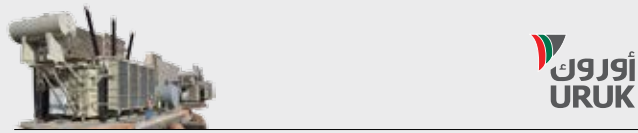
حصد جائزة سيرتيرد ماريتايم كأفضل محطة موانئ لعام 2016

- استيفاء معيار الآيزو 9001 (إدارة الجودة): متوافق مع عام 2015
- استيفاء معيار أوساس 18001 (الصحة والسلامة المهنية): متوافق مع عام 2007
- جائزة الجمعية الملكية الفضية للوقاية من الحوادث

7.6%

هي نسبة خفض تكرار الإصابات الهادرة للوقت

- استيفاء معيار الآيزو 14001 (الإدارة البيئية): متوافق مع عام 2015
- 86,604 كغ من النفايات أعيد تدويرها
- تقليل استهلاك الورق بنسبة 12 بالمئة



تقدم شركة أوروك للهندسة والمقاولات حلولاً متكاملة في مجال الهندسة والمشتريات والإنشاء، فضلاً عن تنفيذ مشاريع في مجالات مختلفة بداية من الطاقة والنفط وحتى البتروكيماويات والتصريف والبنية التحتية.



لا حالات فساد تم الإبلاغ عنها

- عدم استحقاق أية مخالفات لخرق القوانين والأنظمة
- استيفاء معيار الآيزو 9001 (إدارة الجودة): متوافق مع عام 2008

45%

من الموظفين من العمالة المحلية

- 70 بالمئة من المشترية محلية
- 111 فرصة عمل جديدة



جاما للطيران هي شركة عالمية متخصصة في تقديم خدمات طيران رجال الأعمال، وهي ومدججة في سوق لندن للأوراق المالية - سوق الاستثمارات البديلة، وتمتلك شبكة مكونة من 44 وجهة تشغيل في مختلف أنحاء قارات العالم الخمس، كما تدير أسطولاً مكوناً من 165 طائرة.



وقت مهدر نتيجة للإصابات

- حادثة واحدة مبلغ عنها في 100,000 ساعة
- استيفاء معيار الآيزو 9001 (إدارة الجودة): متوافق مع عام 2008*
- 92% من موظفي الشركة من العمالة المحلية

165

طائرة تديرها الشركة

- تنفيذ 7,565 عملية إخلاء طبي طارئ
- 12,6 بالمئة نمو في العائدات
- استيفاء معيار الآيزو 14001 (الإدارة البيئية): متوافق مع عام 2008*

34.8%

زيادة في مسافة السفر لكل حادث

- استيفاء معيار الآيزو 9001 (إدارة الجودة): متوافق مع عام 2015
- استيفاء معيار أوساس 18001 (الصحة والسلامة في العمل): متوافق مع عام 2007

مرخصة من نظام تقييم السلامة والجودة (SAQS)

- 240 مقطورة متعددة الأغراض
- 110 مركبة تجارية
- استيفاء معيار الآيزو 14001 (الإدارة البيئية): متوافق مع عام 2015

حاضنة الأعمال الناشئة



في سياق الجهود المكثفة لدفع عجلة النمو للمشاريع المبتكرة والاجتماعية في المنطقة، يحتضن قسم الهلال للمشاريع الناشئة الشركات منذ مراحلها المبكرة وحتى إطلاقها في السوق كمشاريع مستدامة في كافة القطاعات، مع التركيز على إحداث أثر اجتماعي إيجابي من خلالها. يعمل هذا القطاع على تمكين المشاريع الصغيرة والمتوسطة عن طريق التعاقد معها للحصول منها حصرياً على جميع الخدمات والمنتجات التي تحتاجها الشركة.

استثمارنا الاستراتيجية



يعد الهلال للاستثمارات الزراع الاستثماري الخاص بالهلال للمشاريع. ويتولى القسم إدارة الاستثمارات الاستراتيجية والتي تضم الأسهم الخاصة والاستثمارات البديلة للشركة. يتبنى هذا القسم استراتيجية طويلة الأمد يسعى من خلالها إلى الحفاظ على توازن محفظة استثمارات الأصول البديلة والتي تتضمن استثمارات الأسهم الخاصة ورؤوس أموال المشاريع والعقارات وغيرها من الاستثمارات المهيكلية.

في 2016، طوّر قسم الهلال للمشاريع الناشئة ثلاثة مشاريع جديدة تهدف إلى خلق قيمة اقتصادية واجتماعية وبيئية.

تُبين الأفكار المعروضة أدناه الآثار المختلفة لريادة الأعمال:



"نسعى في قسم الهلال للمشاريع الناشئة لدى الهلال للمشاريع إلى خلق وتطوير أعمال مبتكرة تستطيع أن تخلق آثاراً اجتماعية مستدامة، بل وأن تواجه التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ونحن نؤمن كل الإيمان بأن هذا النهج ثلاثي المعايير المتبع في ممارسة الأعمال هو الوسيلة الأمثل والأكثر فعالية لخلق قيمة مشتركة لجميع أصحاب المصلحة المعنيين بأعمالنا."

سامر شقير
نائب الرئيس، الهلال للمشاريع الناشئة
شركة الهلال للمشاريع

Kava Chai

كافا و شاي

بيئة عيش صحية



كافا و شاي ("القهوة والشاي") هي علامة محلية لصناعة القهوة والشاي بمعايير وتطلعات عالمية، تضيء روح الثقافة العربية وتقاليدھا بصورة مريحة وإيجابية.

لا طالما كانت المقاهي عبر التاريخ مرتبطة بالتجارب المشتركة وتبادل الأفكار. فكانت مقاهي القسطنطينية والقاهرة ومكة التي هي أولى المقاهي في العالم، تستضيف واعطين وشعراء وسياسيين وحكواتيين.

ومن هذا الوحي، أنشأنا كافا و شاي ليكون ملتقىً جامعاً للأفراد ومنصة فريدة لتبادل الآراء.

وفي فبراير من عام 2017، أطلق كافا و شاي الكشك الأول في مقرنا الرئيسي في مبنى كريسينت هاوس، ويلى هذا الافتتاح إطلاق فرعه الرئيسي في الجامعة الأمريكية في الشارقة، إضافة إلى مقهيين آخرين في مرسى السيف وحيثور سيتي في دبي قبل نهاية العام، وتم حالياً الاستطلاع عن مواقع لافتتاح فرعين آخرين في لندن ونيويورك.

وحرصاً على الحد من الآثار المضرة للبيئة، يستخدم كافا و شاي مواداً من مصادر مكررة ومتجددة، كالبلستيك الحيوي والتفل والحمض متعدد اللين المبلور وحمض البوليلاستيك.



مشروع مشترك للإضاءة المرشدة للطاقة

بيئة



لقد مهدت الحاجة العالمية في زمننا الحاضر للاستخدام الفعال للطاقة والتقليل من البصمة الكربونية الطريق لقيام استثمارات هامة في مجال حلول الإضاءة المرشدة للطاقة.

أطلق قسم الشركات الناشئة لدى شركة الهلال للمشاريع بالتعاون مع لومين وورلد مشروعاً مشتركاً يركز على تحديث البنى التحتية الحالية بتزويدها بتكنولوجيا الصقّام الثنائي الباعث للضوء LED.

تُخفض هذه التكنولوجيا استهلاك الطاقة بنسبة 80 بالمئة، كما تتميز بحياة أطول من حلول الإضاءة الأخرى.

يعكف هذا المشروع في الوقت الحالي على تنفيذ مشروعين مبدئيين في دولة الإمارات والأردن. ففي العاصمة الأردنية عمان، يقدم المشروع الدعم لأمانة العاصمة في تزويد الطرق السريعة في المدينة بهذه التكنولوجيا، ومن ثم تطبيقها في جميع أنحاء المدينة.

أما في الإمارات، فيعمل هذا المشروع مع محطة حاويات في الشارقة لبناء عواميد إنارة لإضاءة المرفق ترشيداً لاستهلاك الطاقة بنسبة 60 بالمئة تقريباً بالمقارنة مع وسائل الإضاءة العادية الأخرى.

يُبرز هذا المشروع المشترك أيضاً إيماننا بالإمكانات الهائلة التي تمتلكها الشركات بين القطاعين العام والخاص للمساهمة في معالجة بعض أهم التحديات التي تواجهها المنطقة.

شمال

شمال

الصحة والسلامة
احترام حقوق الإنسان



"شمال" هي الرياح الشمالية الغربية الحارة والجافة التي تهب على العراق وشبه الجزيرة العربية، مسببة عواصف رملية شديدة، وفي منطقة الشرق الأوسط، تلح الحاجة لتوفير لباس ملائم لعمال المواقع لحمايتهم من تأثيرات هذا المناخ الصعب.

ومع ذلك، يغيب عن منطقتنا مجال صنع زي العمل الرسمي الملائم لطبيعة منطقتنا الحارة، مما دفع قطاع الهلال للاستثمارات لاحتضان شركة شمال، وهي مشروع ناشئ يهدف إلى توفير ملابس مخصصة للعمل الخارجي بتقنية عالية تصمم خصيصاً لتكون مريحة للعمال وتقيهم من الحر وتحافظ على سلامتهم، مما يزيد بالتالي من فعاليتهم وإنتاجيتهم.

تطلّب تطوير هذا المنتج عملاً مكثفاً مع مجموعة متعددة من أصحاب المصلحة، بداية من مؤسسات الأبحاث المتخصصة بأنظمة ملاءمة الملابس للتكيف مع الحرارة وخبراء في الأقمشة والأنسجة التقنية، وحتى المدراء التنفيذيين لشركات البناء والعَمال ومشرفيهم ومهندسي السلامة.

عملت الشركة بعد ذلك على صناعة عدة نماذج تجريبية واختبارها في مختبرات متطورة وأيضاً في مواقع العمل حيث تم استبيان العمال لاستنباط آرائهم وملاحظاتهم إزاء تجربتهم لهذه الملابس.

تعمل الشركة في الوقت الحالي على آخر مراحل تطوير هذا المنتج حيث تكف على قياس وتقييم جودة النموذج النهائي الذي خلصت إليه الاختبارات وفعاليتّه من حيث قدرته على التبريد، وذلك باستخدام آخر ما توصلت إليه وسائل التكنولوجيا الحديثة في ظروف مراقبة.

في طليعة الاستدامة المؤسسية



مسيرة الاستدامة

إطار عمل الاستدامة

هذه السنة الثانية التي نقدم فيها تقريراً عن تقدمنا وفقاً لإطار عمل الاستدامة الذي نتبناه، وهو ما يساعدنا على تحقيق رؤية الاستدامة التي تتبعها من أجل تمكين النمو المستدام.



تشكل الاستدامة الركيزة الرئيسية التي تقوم عليها استراتيجيتنا العامة لممارسة الأعمال، حيث أننا نكرس جهودنا دائماً لخلق قيمة اجتماعية باقية ترسخها من خلال الشركات العاملة تحت مظلتنا، واستثمارنا الاستراتيجية، وقسم الشركات الناشئة في شركتنا.

نحن حريصون على التفكير بكل الآثار التي قد تتأتى عن أعمالنا ومشاريعنا على البيئات والمجتمعات التي نعمل بها، ونشدد على جعل أصحاب المصلحة المعنيين في قلب نموذج الأعمال الذي نتبعه.

نسعى في شركة الهلال للمشاريع لأن نوفق فيما بين أولويات الاستدامة التي نتبناها والقضايا العالمية، إذ بات الصراع للحفاظ على حقوق الإنسان تفعيل مبادرات مواجهة تغير المناخ، والحوكمة الرشيدة يحتاج إلى التكاتف المنسق للجهود على مستوى العالم.

ومن هذا المنطلق، نؤكد التزامنا بالمبادرة العالمية لإعداد التقارير استناداً إلى معايير إعداد تقارير الاستدامة، وكذلك الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. ونحن نحث جميع المؤسسات والشركات العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على الالتزام بتحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

وبتحقيقنا لرؤيتنا المتعلقة بتمكين النمو المستدام، نسعى إلى تقديم مثال تحتذي به الجهات الفاعلة الأخرى في المنطقة.

2016/17

- المعاينة الدقيقة للتقدم المحرز والتحقق من التزامه بخطة العمل الموضوعية
- زيادة الأنشطة المعنية بإشراك أصحاب المصلحة
- استحداث نموذج جديد للمواطنة المؤسسية
- إصدار تقرير الاستدامة الرابع بعنوان "الإشراك الهادف" وفقاً للمبادرة العالمية لإعداد التقارير واستناداً إلى متطلبات إعداد التقارير الرئيسية

2015

- مراجعة برنامج المواطنة المؤسسية من ناحية محور التركيز فيه، لكي يتوافق مع أهداف الاستدامة التي وضعناها لشركتنا وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة
- المصادقة على أسس تمكين المرأة
- إصدار تقرير الاستدامة الثالث بعنوان أولويات الأعمال وفقاً للجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير واستناداً إلى متطلبات إعداد التقارير الرئيسية

2014

- تأسيس لجنة المواطنة المؤسسية لشركة الهلال للمشاريع
- إصدار تقرير الاستدامة السنوي الثاني بعنوان "إعادة تعريف النمو" وفقاً للجيل الرابع من المبادرة العالمية لإعداد التقارير استناداً إلى متطلبات إعداد التقارير الرئيسية.

2013

- تحديد مجالات التركيز لمبادرات المسؤولية المجتمعية الاستراتيجية: المجتمع، وريادة الأعمال، والبيئة، والفنون والثقافة، والحوكمة المؤسسية
- الانضمام للاتفاق العالمي للأمم المتحدة
- إنشاء خط أساسي لتقديم تقارير الاستدامة
- إصدار أول تقرير استدامة بعنوان "إرساء الركائز الأساسية"

2012

- إضافة مبادئ وأعمال المسؤولية المؤسسية المجتمعية إلى التقرير السنوي



↓

"تشرف الجامعة الأمريكية في الشارقة بالدعم الذي تقدمه شركة الهلال للمشاريع لها والذي تطمح من خلاله إلى سبر مهارات طلابها بما يتطلبه سوق العمل التنافسي. فالطلاب بحاجة للمواظبة على تطوير وصقل معارفهم ومهاراتهم لتحقيق النجاح في بيئة العمل الديناميكية المتغيرة. وبصفتها شريكاً استراتيجياً لبرنامج رواد الأعمال الشباب، فقد منحت شركة الهلال للمشاريع الإرشاد والتوجيه لطلابنا عبر مساهمتها في سلسلة من ورشات العمل ودعمها لنا في الأنشطة السنوية التي نقيمها. ومن خلال هذه الجهود، برهنت شركة الهلال للمشاريع التزامها بالمساعدة في بناء الجيل القيادي الصاعد."

بيورن شيرفيه
مدير،
الجامعة الأمريكية في الشارقة

إشراك أصحاب المصلحة

- وباعتبارها شركة عائلية إقليمية ذات بصمة عالمية، تعمل شركة الهلال للمشاريع مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة حرصاً منها على تحقيق أهداف الاستدامة التي تضعها لنفسها. ولهذه العلاقات فضل كبير في توسيع آفاق الابتكار والتعاون وتعزيز الشفافية، والتي تجتمع كلها لتعظم الأثر متعدد الجوانب الذي نرجو تحقيقه من أعمالنا.
- وفي 2016، أشركنا أصحاب المصلحة في أنشطة وأعمال الاستدامة التي أنجزناها، وذلك من خلال:
- عقد اجتماعات بصورة منتظمة من أجل تقييم الأهداف التي حددناها في إطار الاستدامة، تقوم بها لجنة الاستدامة ولجنة المواطنة المؤسسية
- التفاعل مع موظفينا عبر عدة وسائل، منها اليوم السنوي لتعزيز روح الفريق ومنها جلسات إبداء الآراء التي تنعقد مع الموظفين بصورة منتظمة بخصوص أدائهم
- المشاركة في المؤتمرات وطلاقات النقاش والإصدارات المنشورة، ومنها المنصات العالمية المتعددة مثل المنتدى الاقتصادي العالمي، والفعاليات الإقليمية كالاتفاق العالمي للأمم المتحدة، فضلاً عن المؤتمرات التي تتناول الصناعات والمجالات التي ننخرط بها
- التعاون مع شركائنا من الجهات المجتمعية لتحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والبيئية

من هم أصحاب المصلحة المعنيين بشركتنا؟



ما هو رأي أصحاب المصلحة؟

أجرينا استبياناً هدفنا من خلاله إلى استنباط آراء أصحاب المصلحة المعنيين بشركتنا وأعمالنا وملاحظاتهم إزاء أنشطة وأعمال شركتنا المكرسة لتحقيق الاستدامة المؤسسية، إذ تساعدنا مداخلاتهم على تحسين التزاماتنا المتعلقة بتحقيق الاستدامة لعام 2017 وما بعده.

وكنّا قد قطعنا عهداً بزراعة شجرة غاف لكل استبيان يُرَدّ إلينا، فالتزمنا بوعدها وقمنا بزراعة 111 شجرة في جميع أنحاء الإمارات.



الأهمية النسبية وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

الأهمية النسبية هي عملية تحديد المواضيع ذات الأهمية لمنظمتنا ولأصحاب المصلحة المعنيين بها، ونعتبرها في شركة الهلال للمشاريع جزءاً لا يتجزأ من العمليات التي تتبعها لإعداد تقارير الاستدامة وتحديد أهداف الاستدامة.

نحرص في شركة الهلال للمشاريع على إشراك أصحاب المصلحة المعنيين بأعمالنا بكل خطوة من عملية الأهمية النسبية، فخلال الإجراءات السنوية التي نتخذها لتقييم الأهمية النسبية، دعونا أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لمناقشة الموضوعات المتعلقة بالاستدامة وتقييمها وفقاً للمعايير الخارجية.

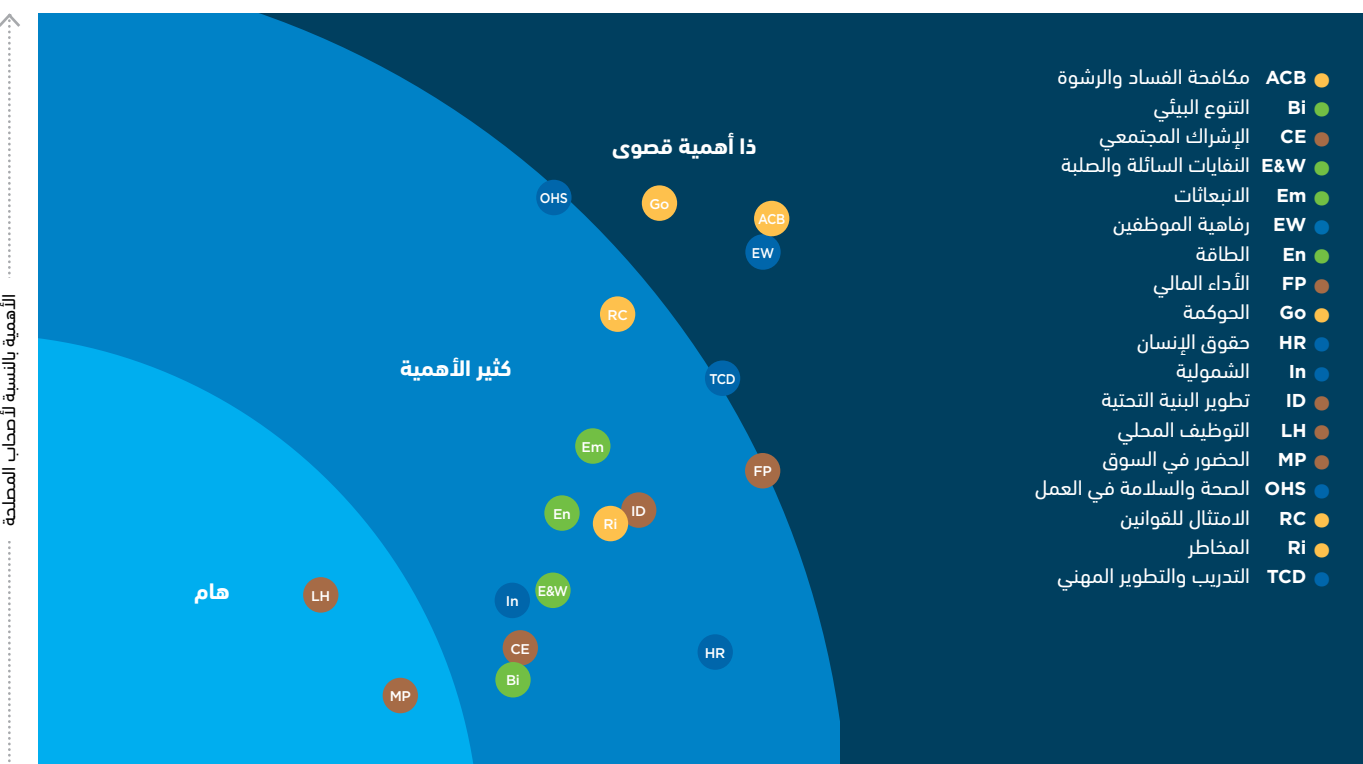
وعلاوة على ذلك، استعنا بخبراء في موضوع الاستدامة لإبداء آرائهم وملاحظاتهم بالنسبة للأهمية النسبية الخاصة بشركة الهلال للمشاريع، فتمكننا بالنتيجة من استطلاع 18 موضوعاً، وفي الصفحة المقابلة رسم بياني يبين هذه المواضيع الثمانية عشرة مرتبة حسب أهميتها النسبية.

تم ترتيب مواضيع الأهمية النسبية الثمانية عشرة حسب أهمية تأثيرها على منظمتنا بالنسبة لأصحاب المصلحة الخارجيين.

وكما هو ظاهر في الرسم البياني الموضح للأهمية النسبية، يولي أصحاب المصلحة الأهمية القصوى لمكافحة الفساد والرشوة، وتحسين أوضاع الموظفين والحوكمة، بينما تأتي عناصر التوظيف المحلي والحضور في السوق في المرتبة الثانية.

لعنصر حقوق الإنسان تأثير كبير على شركتنا، لا سيما وأنها قد انضمنا إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ولكن بالرغم من ذلك، يعتبر أصحاب العلاقة المعنيين بشركتنا هذا الموضوع قليل الأهمية. وفي هذا السياق، نولي المواضيع التي تحمل الأهمية القصوى لشركتنا ولأصحاب العلاقة سوية الأولوية في أنشطتنا وأعمالنا.

وتأكيداً على توافق أهدافنا مع أجندات الاستدامة العالمية، أسندنا مواضيعنا الجوهرية إلى أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وربطناها بركائز الاستدامة التي وضعناها لأنفسنا لكي نعزز فهم موظفينا والشركات العاملة تحت مظلتنا لماهية الأهمية النسبية في سياق أعمالهم الخاصة.



الأهمية بالنسبة لأصحاب المصلحة

التأثير على شركتنا

المواضيع الجوهرية

تمكين العمل الأخلاقي

مكافحة الفساد والرشوة

حقوق الإنسان

المخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة المؤسسية

الحوكمة

الامتثال للقوانين

تمكين مجتمع أقوى

الأداء المالي

تطوير البنية التحتية

الحضور في السوق

التوظيف المحلي

الإشراك المجتمعي

تمكين المواهب

رفاهية الموظفين

الصحة والسلامة في العمل

التدريب والتطوير المهني

الشمولية

تمكين الإشراف البيئي

الطاقة

الانبعاثات

النفايات السائلة والصلبة

التنوع البيئي

خطة الاستدامة: الإنجازات والخطوات المستقبلية

ركايزنا	المواضيع الجوهرية	أهداف التنمية المستدامة ومبادئ الاتفاق العالمي التابع للأمم المتحدة	أهداف 2016	التقدم المحرز في عام 2016	الخطط الموضوعة لعام 2017
تمكين العمل الأخلاقي	مكافحة الفساد والرشوة حقوق الإنسان المخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة الحوكمة الامتثال للقوانين	الهدف 17: الشراكات المبنية على الأهداف الهدف 16: السلام، والعدالة، والمؤسسات القوية المبدأ 10: مكافحة الفساد	<ul style="list-style-type: none"> تحسين وظائف إدارة المخاطر وتعديل عملية تقييم إدارة المخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة تنفيذ التدريب المختص بمكافحة الفساد لموظفي الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها تثقيف موظفي الهلال للمشاريع عن القضايا المتعلقة بالاستدامة لتعزيز قدراتهم على إيجاد الحلول المبتكرة للمشكلات تبنى ممارسات سلسلة التوريد الخضراء عبر الالتزام بالمشتريات غير الورقية هيكلة عملية إشراك أصحاب المصلحة المتبعة لدى الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها، واستنباط آراء أصحاب المصلحة إزاء مبادرات الاستدامة 	<ul style="list-style-type: none"> تأسيس لجنة تضطلع بمراقبة المخاطر الاستثمارية والحد منها تحسين إدارة المخاطر أمن المعلومات إنشاء كتيب إرشادي عن مكافحة غسيل الأموال والرشوة تأجيل تدريب الموظفين بخصوص هذين الموضوعين لسنة 2017 استضافة متحدثين وأنشطة عن موضوع الاستدامة لإشراك موظفينا ورفع مستوى وعيهم بالمواضيع المتعلقة بالاستدامة النجاح في إجراء مشتريات غير ورقية تعزيز جهود إشراك أصحاب المصلحة في كافة الوظائف والعمليات إجراء استبيان لتقييم مبادراتنا 	<ul style="list-style-type: none"> إجراء تقييم للمخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة للقطاعات والأسواق الجديدة المتاحة للعمل تنفيذ برامج تدريبية بخصوص سياسة مكافحة غسيل الأموال والرشوة لموظفي الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها الاستمرار في تحسين مستوى وعي الموظفين بالاستدامة والتشجيع عليها من خلال برامج ومبادرات اتصال مهيكل إجراء تدقيق في الموقع لعشرة موردين على الأقل الاستمرار بالتفاعل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين والمواظبة على استنباط آرائهم وملاحظاتهم.
تمكين مجتمع أقوى	الأداء المالي تطوير البنية التحتية الحضور في السوق توظيف الكوادر المحلية المشاركة المجتمعية	الهدف 4: التعليم الجيد (خارجي) الهدف 5: المساواة بين الجنسين (خارجي) الهدف 8: العمل اللائق ونمو الاقتصاد الهدف 9: الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية	<ul style="list-style-type: none"> توسيع البصمة الجغرافية لتعزيز التنوع اتخاذ القرارات النهائية بالنسبة للمعايير اللازمة لاختيار شركاء برنامج المواطنة المؤسسية تحديد المجالات المتاحة لزيادة المشتريات المحلية لدى الهلال للمشاريع والشركات التي تعمل تحت مظلتها. دعم مبادرات بناء القدرات المجتمعية 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد الأسواق المتاحة للتوسع وإجراء تحليل عميق لها تحديد مجموعة من معايير معينة لاختيار الشركاء تبرز مآور التركيز الأساسية التي تأخذها الهلال للمشاريع بالاعتبار عند اختيار شركائها وهي: الكفاءة والأثر، والقوة التقنية والاستدامة النجاح في إجراء مشتريات محلية في الهلال للمشاريع تحديد محاور بناء القدرات ذات الأولوية، والتي تضم مهارات زيادة الأعمال والمهارات الفنية، وإطلاق مبادرات في ضوء هذه المحاور المحددة. 	<ul style="list-style-type: none"> استكمال إجراءات تطوير استراتيجيتنا المخصصة لتوسيع نطاق أعمالنا والمناطق التي نعمل بها إجراء مراجعة سنوية لمعايير الاختيار استناداً إلى التجارب السابقة والدروس المستفادة منها وتطوير نموذج لتحليل آثار البرامج الموجهة للمجتمعات الاستمرار باستطلاع آراء وملاحظات الموردين عن طريق إجراء استبيانات إشراك الموردين المضي قدماً بالتقدم المحرز في هذا المجال
تمكين المواهب	رفاهية الموظفين الصحة والسلامة في العمل التدريب والتطوير المهني الشمولية	الهدف 3: الصحة الجيدة والرفاه الهدف 4: التعليم الجيد (خارجي) الهدف 5: المساواة بين الجنسين (داخلي) المبادئ (2-1): حقوق الإنسان المبادئ (3-6): معايير العمل	<ul style="list-style-type: none"> إجراء استبيانات لاستطلاع مستويات رضا الموظفين في الهلال للمشاريع تطبيق برنامج السلامة والعافية الخاص بالهلال للمشاريع العمل على تلامي وقوع الحوادث المسببة للوفاة بشكل كلي في الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها 	<ul style="list-style-type: none"> إجراء استبيانات لمعرفة مستوى رضا الموظفين عن وظائف خدمات الأعمال المتعددة، واتخاذ الإجراءات بتطبيق المقترحات حيثما أمكن استحداث سياسة الأمومة والعافية تقديم نقاشات وبرامج توعوية عن الصحة والسلامة تنفيذ تدريب بخصوص إطفاء الحرائق في المقر الرئيسي للشركة تحسين الوظائف المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة في جميع الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع الإبلاغ بأسف شديد عن حالة وفاة (يرجى مراجعة صفحة 39) 	<ul style="list-style-type: none"> الاستمرار باستطلاع آراء وملاحظات الموظفين من خلال إجراء استبيانات لهذا الغرض والسعي إلى رفع مستويات رضا الموظفين. مراعاة ومراقبة الصحة والسلامة وفقاً للمعايير المعتمدة، وذلك ضمن الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها تقييم أهداف التنوع القابلة للتطبيق العمل على تلامي وقوع الحوادث المسببة للوفاة بشكل كلي في الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها
تمكين الإشراف البيئي	الطاقة الانبعاثات النفايات السائلة والصلبة التنوع الحيوي	الهدف 7: طاقة نظيفة وبأسعار معقولة الهدف 13: العمل المناخي الهدف 14: الحياة تحت الماء الهدف 15: الحياة في البر المبادئ (7-9): البيئة	<ul style="list-style-type: none"> إعداد وتنفيذ جلسات تعليمية للموظفين تناقش موضوعات بيئية 	<ul style="list-style-type: none"> إطلاق ورشات عمل ودراسات ميدانية وحملات توعية لتثقيف الموظفين عن القضايا البيئية 	<ul style="list-style-type: none"> تحسين معايير قياس الأداء البيئي تحديد الأهداف بالنسبة للاستخدام الفعال للموارد (الطاقة، والماء، والنفايات)

* تشير كلمة "داخلي" إلى موظفي شركة الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها، فيما تشير "خارجي" إلى مجتمعنا ككل.

التشجيع على تعزيز الشفافية وممارسات الأعمال المسؤولة في منطقة الخليج بصفتنا شريكاً مؤسساً في مبادرة بيرل



تطوير كتيب توجيهي عن مكافحة غسيل الأموال والرشوة



تمكين العمل الأخلاقي

لأننا شركة تمتد بنطاق عملها على مستوى العالم، ندرك أهمية ممارسات العمل الأخلاقي ودورها في تعزيز قدرتنا على تنفيذ كافة عملياتنا بنزاهة تامة. نسعى في شركة الهلال للمشاريع إلى تمكين العمل الأخلاقي بإبراز الممارسات النموذجية الأمثل المتعلقة بالحوكمة والمساءلة والامتثال، وذلك حرصاً منا على ترسيخ أسس الثقة والمصداقية والشرعية التي تربط بيننا وبين أصحاب المصلحة المعنيين بشركتنا. لذا، تصب أعمالنا كذلك في هدف نشر ممارسات العمل الأخلاقي في المنطقة وأن نُعرف بصفتنا رواد التغيير.

أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة



مبادئ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ذات الصلة



تساهم العولمة في تقدم وتطور ممارسات العمل الأخلاقي حيث أنها تلقي على عاتق القطاع الخاص مسؤولية تحقيق الحوكمة الرشيدة على المستوى العالمي، وتعزيز الشفافية في الشركات العالمية، والتقدم في مجال الابتكارات التكنولوجية.

تستمر شركتنا بالسعي الحثيث على بناء بيئة عمل تشدد على أهمية المساءلة والنزاهة والعدل.



"تمتلك الشركات العائلية في منطقة الشرق الأوسط أصولاً تقدر بما يزيد عن ترليون دولار أمريكي، فأصبحت بذلك عناصر أساسية تساهم في تعزيز الثروات وخلق فرص العمل. ولضمان انتقال هذه الأملاك وقيم العمل بسلاسة من جيل إلى آخر، تلج الحاجة لتبني ممارسات حوكمة صارمة. وفي ضوء ذلك، تناصر شركة الهلال للمشاريع اتباع أفضل ممارسات حوكمة الشركات التي هي أسس جوهرية لاستدامة الشركات العائلية في المنطقة."

كارلا كوفل
المديرة التنفيذية،
مبادرة بيرل



مجلس الإدارة

يشرف مجلس الإدارة لمجموعة الهلال على أنشطة الهلال للمشاريع، ويُقيّم التوجه الاستراتيجي للشركة ونظام إدارة المخاطر المتبع لديها، وذلك بالامتثال لمبادئ الحوكمة المؤسسية الرشيدة.



اللجنة التنفيذية

تشرف اللجنة التنفيذية على أنشطتنا وعلى أنشطة الشركات العاملة تحت مظلتنا. كما أنها تجري مراجعات استراتيجية، وتُقيّم موارد رأس المال وفرص الاستثمار والمشاريع.



لجنة الاستثمار

تعمل لجنة الاستثمار على تقييم قرارات الاستثمار وبيع الأصول وإقامة المشاريع المشتركة وأنشطة التطوير المؤسسي في الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها. كما أنها مسؤولة عن تطبيق المبادئ البيئية والاجتماعية ومبادئ الحوكمة ضمن عمليات التقييم واتخاذ القرارات.



لجنة الاستدامة

تتولى لجنة الاستدامة لشركة الهلال للمشاريع تطوير خطة الاستدامة وتشرف على تنفيذها، كما أنها تتابع التقدم المحرز وتتواصل مع مختلف أصحاب العلاقة، فضلاً عن توجيه فهم موظفي الشركة وتبنيهم لمبادئ الاستدامة على كافة المستويات في الشركة.



لجنة الموارد البشرية

تتولى لجنة الموارد البشرية مسؤولية إدارة كافة المسائل المتعلقة بالموظفين بما يتماشى مع تعهدنا بتنفيذ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة من خلال توفير بيئة عمل سليمة وعادلة. تهتم هذه اللجنة في المقام الأول بالتأكد على امتثال الموظفين بالأخلاقيات المهنية المتبعة لدينا.



لجنة المواطنة المؤسسية

تعمل لجنة المواطنة المؤسسية لشركة الهلال للمشاريع على تطوير ومتابعة تنفيذ منهجية منضبطة ترمي إلى تحقيق أهداف الاستدامة والمواطنة المؤسسية التي وضعناها لأنفسنا.

التزامنا بالحوكمة الرشيدة

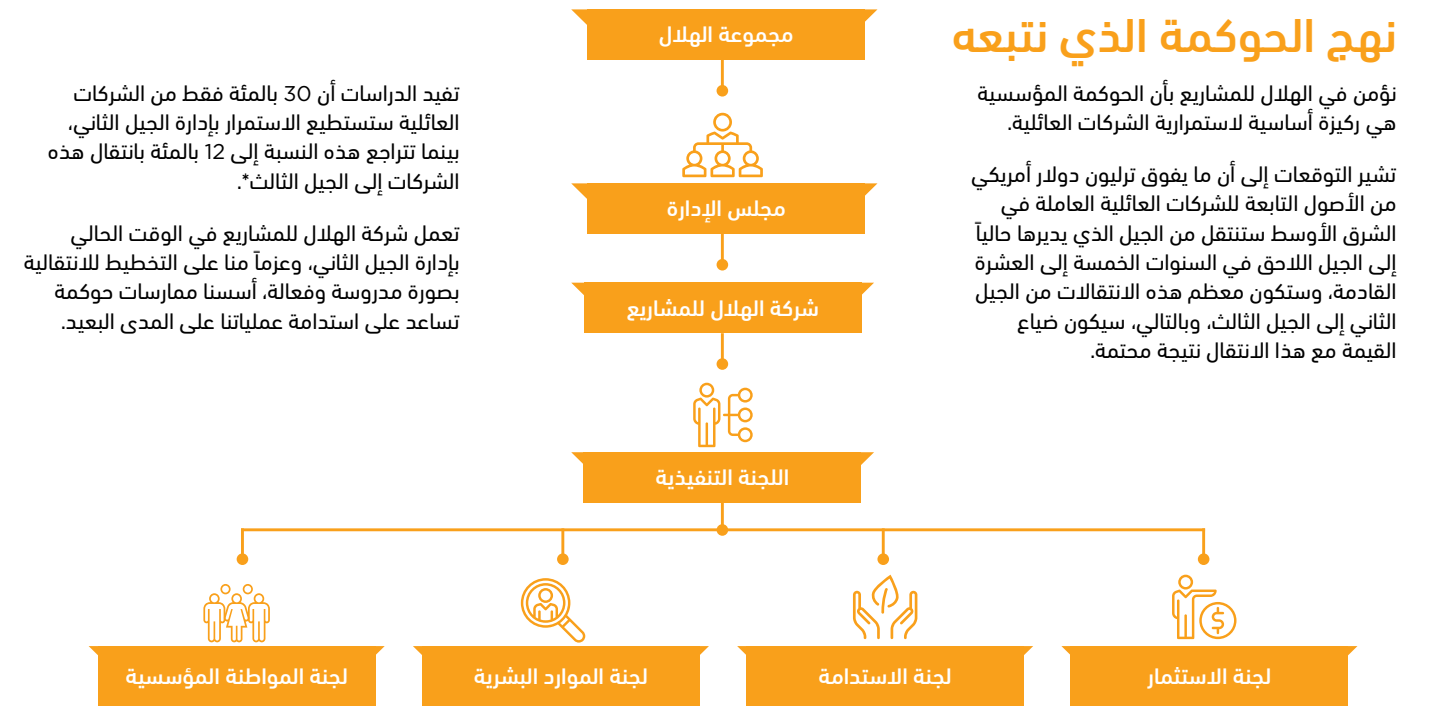
تصبو شركة الهلال للمشاريع إلى دعم الشفافية والمساءلة ونشر الممارسات الأمثل في مجال الأعمال في منطقة الخليج، وذلك من خلال كونها من الشركاء المؤسسين في مبادرة بيرل، وهي منظمة غير ربحية أسست بالشراكة مع مكتب الشراكات التابع للأمم المتحدة.

وتحقيقاً لذلك، نضاهم الجهود مع فريق إدارة مبادرة بيرل لنساهم في حُصّ القطاع الخاص على اعتناق المبادئ التي أقيمت عليها هذه المبادرة. وفي 2016، استضافت مبادرة بيرل 11 حلقة نقاش شارك فيها 1,297 مشاركاً تناولت مواضيع التنوع والحوكمة المؤسسية ومكافحة الفساد.

نهج الحوكمة الذي نتبعه

نؤمن في الهلال للمشاريع بأن الحوكمة المؤسسية هي ركيزة أساسية لاستمرارية الشركات العائلية.

تشير التوقعات إلى أن ما يفوق ترليون دولار أمريكي من الأصول التابعة للشركات العائلية العاملة في الشرق الأوسط ستنتقل من الجيل الذي يديرها حالياً إلى الجيل اللاحق في السنوات الخمسة إلى العشرة القادمة، وستكون معظم هذه الانتقالات من الجيل الثاني إلى الجيل الثالث، وبالتالي، سيكون ضياع القيمة مع هذا الانتقال نتيجة محتمة.



تفيد الدراسات أن 30 بالمائة فقط من الشركات العائلية تستطيع الاستمرار بإدارة الجيل الثاني، بينما تراجع هذه النسبة إلى 12 بالمائة بانتقال هذه الشركات إلى الجيل الثالث*.

تعمل شركة الهلال للمشاريع في الوقت الحالي بإدارة الجيل الثاني، وعزماً منا على التخطيط للانتقالية بصورة مدروسة وفعالة، أسسنا ممارسات حوكمة تساعد على استدامة عملياتنا على المدى البعيد.

دراسة حالة:

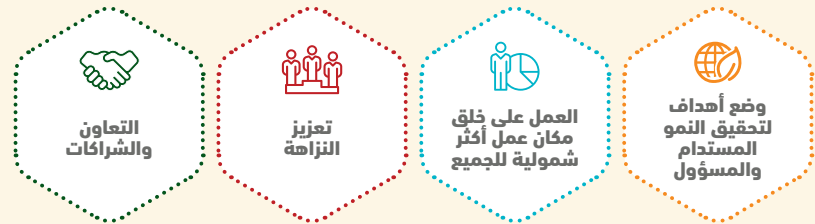
مبادرة بيرل والاتفاق العالمي للأمم المتحدة

كان منتدى مبادرة بيرل والمنتدى الإقليمي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة بمثابة "نداء للعمل"، شجع على تبني استراتيجية تعاونية ووضع خطة عمل تفود نحو خلق اقتصاد متنوع ومزدهر وتنافسي.

دعا المنتدى الشركات الإقليمية للتعهد بتحقيق النمو المسؤول، وتشرف شركة الهلال للمشاريع بأن تكون من ضمن 166 شخصية قيادية صادقت على المعاهدة.

في إطار الجهود المكرسة لتعزيز التواصل مع المجتمع الإقليمي الأوسع، عقدت مبادرة بيرل بالتعاون مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة منتداهما الإقليمي الثاني المشترك تحت عنوان "تفعيل الاستدامة: الأعمال وأهداف التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة".

تعهد الأعمال



*الشركات العائلية: الملكية والمحافظة عليها، ذا إيكونوميست، أبريل 2015، ويب.

تعزيز إدارة المخاطر

المبادئ البيئية والاجتماعية ومبادئ الحوكمة التي تتبعها

في سياق الجهود التي نبذلها للتقدم في تحقيق أهداف الاستدامة التي وضعناها لأنفسنا، نولي أهمية كبيرة لمرعاة المخاطر البيئية والاجتماعية ومخاطر الحوكمة وجميع الفرص المرتبطة بها في كافة أعمالنا، ونذكر تأثيرها على أدائنا على المدى البعيد. ومتابعة للإنجازات التي حققناها في الأعوام الماضية على صعيد تعزيز الاعتبارات البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة، عكفنا هذه السنة على التوفيق بين عملية الاعتبارات البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة والإجراءات التي نتبعها في عملية الاستثمار والملكية الفعالة وإدارة الشركات العاملة تحت مظلة الهلال للمشاريع.

لذا، قمنا بإضافة المبادئ البيئية والاجتماعية ومبادئ الحوكمة كطبقة إضافية مُكملة لعملية الاستثمار المتبعة في الشركة، وذلك بهدف الحد من التأثيرات الجوهرية على استثماراتنا وأيضاً من أجل تعزيز تحليل المخاطر والإيرادات المالية.

المبادئ البيئية والاجتماعية ومبادئ الحوكمة المتبعة في الهلال للمشاريع:

- إدخال الاعتبارات البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة في عمليات تقييم الاستثمارات واتخاذ القرارات التي نتبعها، وممارسات الملكية الفعالة إجراءات إعداد التقارير الجارية.
- استطلاع الاعتبارات والمخاطر البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة من خلال رؤية متوازنة بدلاً من تبني تقييمات إما إيجابية وإما سلبية.
- الالتزام بواجباتنا الأخلاقية في جميع أعمالنا (مكافحة تبييض الأموال والفساد والرشوة).
- تشجيع الشركة وموظفيها على الالتزام بخدمة المجتمعات التي نعمل فيها.
- المواظبة على تطوير سياسات وممارسات المواد البشرية التي تشدد على تحقيق المساواة بين الموظفين، وتحديد معايير موضوعية لقياس الأداء وتقييمه.

• الحد من آثار أعمالنا السلبية على البيئة من خلال ترشيد استهلاك الماء والكهرباء، وإعادة تدوير النفايات، والتقليل من استخدام الورق.

• تحفيز الشركات العاملة تحت مظلتنا لنشر المبادئ البيئية والاجتماعية ومبادئ الحوكمة عبر منظماتها ومجتمعاتها.

ممارسات الحفاظ على أمن تكنولوجيا المعلومات المتبعة في الهلال للمشاريع

في خضم الطفرة التكنولوجية السريعة وتطور إنترنت الأشياء، تقف تكنولوجيا المعلومات في قلب عمليات وإجراءات الحوكمة التي نتبعها لإدارة المخاطر.

وفي 2016، نجحت مجموعة الهلال في تحسين أمن تكنولوجيا المعلومات الخاص بها وعملت على رفع مستوى الوعي بأهمية ممارسات أمن تكنولوجيا المعلومات، حيث قامت بإجراء مسوحات تقييمية و21 ورشة عمل توعوية لموظفيها في مقرنا الرئيسي في الشارقة.

هدفت هذه المسوحات إلى تقييم مستوى معرفة موظفي مجموعة الهلال بعمليات وإجراءات الحفاظ على أمن تكنولوجيا المعلومات المتبعة لدى المنظمة، وتحديد المجالات التي يمكن إجراء التحسين فيها.



عدد ورشات العمل التي تم إجراؤها

21



نسبة الموظفين المشاركين فيها

75%

الموضوعات التي تمت مناقشتها



حماية كلمة السر



توقف، فكر، نفذ



رفع وعي الموظفين بأمن المعلومات



الهندسة الاجتماعية

دراسة حالة:

تطبيق نظام ساب (SAP) في غلفتينر

حرصاً من غلفتينر على تعزيز كفاءة ممارسات الأعمال المتبعة لديها، طبقت الشركة نظام ساب (SAP) للتطبيقات بهدف تسريع عملية نقل المعلومات المتكاملة للسلطات المختصة باتخاذ القرارات بصورة أكثر اتساقاً، بالإضافة إلى تعزيز إيجابيات المحاسبة والتقارير، وتحسين أمن المعلومات.

وفي المرحلة الأولى، أدمجت غلفتينر هذه المنصة الجديدة في العمليات التي تنفذها في دولة الإمارات، وتخطط الآن لتطبيقها في المواقع الأخرى التي تعمل بها.



"أدركت من خلال مشاركتي في ورشة عمل أمن تكنولوجيا المعلومات الكمية الهائلة من التهديدات التي تواجهنا يومياً على شبكة الإنترنت. وأنا الآن على وعي أكبر بالإجراءات الأمنية الفعالة التي يمكن أن أتخذها لحماية نفسي عند استخدامي لشبكة الإنترنت سواء كان ذلك متعلقاً بالعمل أو للشؤون الشخصية في المنزل. ونظراً للظواهر التكنولوجية المتطورة بسرعة البرق، فأنا أقدر الجهود الحثيثة التي تبذلها الشركة لتثقيفنا وحمايتنا من التهديدات السائدة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات."

شيلة لازاروس
منسق إداري،
الهلال للمشاريع



الامتثال

تحرص شركة الهلال للمشاريع على نشر ثقافة ممارسات الأعمال الأخلاقية، لذا، انضمنا إلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة في 2013. وفي هذا الإطار، نصبو دائماً إلى أن نلتزم بالقوانين والأنظمة، بل وأن نرتقي بجهودنا إلى ما أبعد منها كذلك.

يساعدنا امتثالنا لميثاق الأخلاقيات المهنية على حماية حقوق الإنسان وتجنب الفساد ومحاربة جميع أشكال تشغيل الأطفال والأعمال القسرية.

يتضمن ميثاق الأخلاقيات المهنية الذي نتبناه برنامجاً مكرساً لمكافحة الرشوة والفساد يُمكننا من المحافظة على بيئة عمل أخلاقية ومهنية. ومن ضمنه تجري تحليلاً لمخاطر الامتثال في جميع أعمالنا بصورة متواصلة، ونهدف من خلال عملية الإبلاغ سراً عن المخالفات المتبعة لدينا إلى رصد حالات خرق القوانين فور وقوعها.

ننمي في شركتنا ثقافة امتثال راسخة وتتبعها في جميع أعمالنا، ولا سيما في إدارة سلسلة التوريد الخاصة بنا. تعزز سياسية سلسلة التوريد التي نلتزم بتطبيقها أخلاقيات وممارسات الحوكمة الرشيدة في كافة سلسلة القيمة التابعة لنا، ونحرص دائماً على حصص موردينا على تبني هذه الأخلاقيات المهنية، كما نسعى إلى شراء المنتجات والخدمات التي تعزز التصرف والأداء المسؤولين.

المخالفات والعقوبات غير المالية للحالات الناجمة عن عدم الالتزام بالقوانين واللوائح

صفر

حالات الفساد المبلغ عنها

صفر

تمكين مجتمع أقوى

القيمة الاقتصادية المحققة
386 مليون دولار
أمريكي

رواتب الموظفين وميزاتهم
94 مليون دولار
أمريكي

عدد أفراد المجتمع الذين تأثروا إيجابياً بأعمالنا
34,476

فاق إنفاقنا على برامج المواطنة المؤسسية الميزانية
التي تعهدنا بتكريسها لهذه البرامج بنسبة
23%

في إطار التزامنا بتحسين مستوى المعيشة في البلدان التي نخدمها، فنحن لا نألوا جهداً في مواجهة التحديات الأكثر انتشاراً فيها ولا سيما مشكلات البطالة والظلم الاجتماعي وعدم الاستقرار الاقتصادي. ومن خلال الأنشطة التي ننفذها، نسعى إلى بناء شراكات تبادلية ناجحة مع أصحاب المصلحة المعنيين، ونبادر بتوفير فرص التعاون لمعالجة القضايا الاجتماعية الاقتصادية ونشجع على النمو المشترك.

أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة



تتطلب مواجهة التحديات الاجتماعية الاقتصادية التي يعانها مجتمعنا، كمشكلة البطالة وغياب البنية التحتية، تفعيل دور القطاع الخاص، وباعتبارنا شركة عالمية، نحن على دراية كاملة بمسؤوليتنا تجاه المساعدة في معالجة هذه المشكلات والقضايا على أسس مستدامة.

ومن خلال الأعمال التي نكف عليها، نسعى إلى بناء شراكات تبادلية ناجحة مع أصحاب المصلحة المعنيين، وبنادر بتوفير فرص التعاون لمعالجة القضايا الاجتماعية الاقتصادية ونشجع على النمو المشترك.



يتبوأ القطاع الخاص مكانة هامة في الشرق الأوسط باعتباره محركاً رئيسياً للنمو الاقتصادي يؤدي دوراً جوهرياً في تطوير البنية التحتية. وبفضل الديناميكية والمرونة اللتان يتميز بهما، يشكل القطاع الخاص أرضاً خصبة للابتكارات الاجتماعية. من المتوقع أن يشهد سوق البنية التحتية في هذه المنطقة تزايداً في الأعمال والأنشطة في السنوات القادمة، مما سيعزز من التنافسية في القطاع الخاص ويخلق في المنطقة فرص عمل جديدة هي بأمس الحاجة إليها."

ديميتريس تسيتريس
نائب الرئيس - الأعمال الجديدة،
المؤسسية المالية الدولية

خلق قيمة اقتصادية مباشرة وغير مباشرة

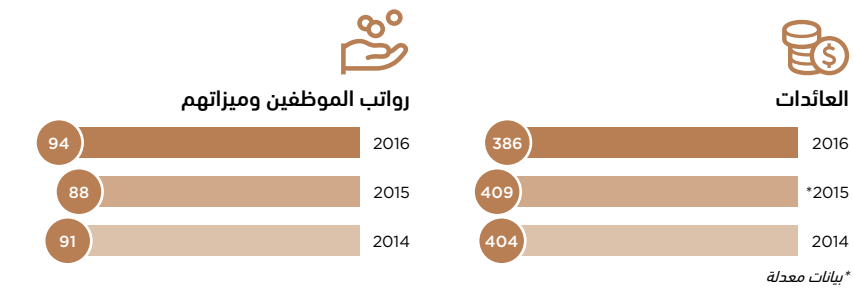
إننا نبذل قصارى جهدنا من أجل تحقيق الريادة والتنافس على المستوى الدولي، وتحقيق الأهداف المرجوة في القطاعات التي نعمل فيها والمجتمعات التي نخدمها.

نفتخر بفرص العمل السخية التي نتيجها للمهنيين ذوي الكفاءة العالية من جميع أنحاء المنطقة، وبما نقدمه من دعم للحكومات لتمويل مشاريع تجديد البنى التحتية العامة عن طريق دفعنا للرسوم والضرائب.

وعلاوة على ذلك، تعهدنا بتكريس 5 بالمئة من صافي التدفقات النقدية السنوية المتوقعة لبرامج المواطنة المؤسسية التي ندأب من خلالها لتعزيز التنمية الاجتماعية. وفي 2016، فاق إنفاق الهلال للمشاريع على برامج المواطنة المؤسسية الميزانية التي كانت الشركة قد تعهدت بتكريسها بنسبة 23 بالمئة.

وبفضل استراتيجية التنوع السليمة والمدروسة التي نفودنا نحو النمو في جميع القطاعات والأقاليم التي نعمل بها، تمكنا من إثبات قوتنا وقدرتنا على التكيف والصمود في 2016 بالرغم من الظروف الاقتصادية والسياسية الصعبة التي شهدناها على مستوى العالم.

القيمة الاقتصادية المحققة والموزعة (مليون دولار أمريكي)



* بيانات معدلة



مستحقات الحكومة

(الرسوم والضرائب)



نسبة إنفاقنا على برامج المواطنة المؤسسية فوق الميزانية التي تعهدنا بتكريسها

غلفتينر

حققت شركة غلفتينر في عام 2016 مجموع مناولات وصل إلى 6,2 مليون وحدة مكافئة لعشرين قدم، مسجلة بذلك تراجعاً بنسبة 4 بالمئة بالمقارنة مع عام 2015 نتج عن التحديات الاقتصادية وعمليات التوحيد التي شهدها قطاع الشحن على الصعيد الدولي. وفي الإمارات بالتحديد، تراجع حجم الحاويات في جميع الموانئ بنسبة 6 بالمئة تقريباً خلال 2016. وقد تأثرت تأثرت أحجام أعمال المشاحنة أيضاً مع استحداث خدمات للشحن المباشر لإيران مارة بالهند.

أما في المملكة العربية السعودية، زاد حجم عمليات غلفتينر بنسبة 10 بالمئة من ما كانت عليه في 2015 بالرغم من الإجراءات التقشفية، فقد ناولت محطة الحاويات الشمالية الواقعة في الساحل الغربي بضائع مشاحنة في 2016 أكثر بنسبة 28 بالمئة من 2015. ومع أن أسعار النفط المنخفضة قد أثرت على حمولات العبور، فقد تمكنت غلفتينر من التفوق بأدائها على التوقعات المعقودة على سوقها في السعودية في 2016.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، أطلقت غلفتينر الأمريكية (GT UAS) خدمة بلو ستريم، وهي خدمة شحن أسبوعية تطمح الشركة من خلالها إلى تسهيل عملية توصيل المنتجات والبضائع من وإلى أمريكا الشمالية والوسطى وأوروبا.

وتتويجاً لجهودها اللافتة، استحققت شركة غلفتينر جائزة أفضل مشغل موانئ الحاويات لعام 2016 في حفل توزيع جوائز سبيرييد ماريتايم – الشرق الأوسط والهند وأفريقيا، وذلك اعترافاً بجودة خدماتها وابتكاراتها وكفاءتها المحسنة واستثماراتها الناجحة في عمليات الموانئ.

مومنتوم لوجيستيكس

في أوائل عام 2016، انضم توم ناوليارتس إلى فريق عمل شركة مومنتوم لوجيستيكس بصفته الرئيس التنفيذي الجديد، ويمتلك توم خبرة واسعة في إدارة سلسلة التوريد اكتسبها من المناصب التي شغلها في الإمارات وأوروبا.

أطلقت الشركة في العام الماضي كذلك خدمة "الجسر-الأرضي" وهي خدمة نوعية تدمج مجال الموانئ والخدمات اللوجستية ببعضها لتقدم لزيائنها منهجية سلسلة توريد للنقل والتوصيل من الميناء إلى العميل ومن العميل إلى الميناء.

حقق قسم إصلاح الحاويات التابع لشركة مومنتوم زيادة باهرة بنسبة 315 بالمئة في عائدات الحاويات المبردة، وزيادة في حجم المعايينات بنسبة 22 بالمئة، تقابلها نسبة 28 بالمئة زيادة في أنشطة المبيعات.

وسعيّاً منها إلى تكثيف حضورها على الصعيدين الجغرافي والصناعي، تخطط مومنتوم لحيازة 40 شاحنة هيكلية ومبردة.

جاما للطيران

سجلت شركة جاما للطيران أداءً مالياً قوياً في عام 2016، حيث وصل مجموع عائدات المجموعة إلى 432,4 مليون دولار أمريكي، وهو ما يكافئ نموها بنسبة 12,6 بالمئة بالمقارنة مع السنة الماضية.

وفي ما يخص عملياتها ضمن قسمها الجوي - والذي يضم إدارة الطائرات وخدمات الاستئجار والمهام الخاصة، والأرضي- والذي يضم عمليات القاعدة الثابتة وصيانة القاعدة وصيانة الخطوط والتصميم والتعديل، اغتنمت الشركة عدة فرص من جهة وواجهت أيضاً تحديات من جهة أخرى في المناطق المختلفة التي تشتغل بها خلال هذه السنة. وزادت الطائرات العاملة تحت إدارة الشركة بنسبة 12 بالمئة ليصل بذلك مجموعها إلى 165 طائرة في 2016.

وفي الولايات المتحدة الأمريكية، نمت العائدات التي حققتها العمليات الجوية بنسبة 30,2 بالمئة في 2016 نتيجة للعدد الكبير من العقود التي نالتها شركة جاما للطيران ذلك العام. وزادت عائدات الشركة من عملياتها الأرضية بنسبة 16,8 بالمئة مع استحوذها لثلاث قواعد لصيانة الخطوط.

أما في أوروبا، حافظت العمليات الجوية على وتيرة مستقرة في تعافيتها في ظل تحديات السوق وشهدت تراجع العائدات بنسبة 5 بالمئة بسبب تخارج من العقود غير المجدية. وإلى جانب ذلك، سجلت الشركة هبوطاً في عائدات العمليات الأرضية بنسبة 20 بالمئة نتيجة لتدني مستويات الإنفاق الاستهلاكي على التعديلات والتحسينات وأعمال التجديد.

وفي سوقها في الشرق الأوسط، وفي مطار الشارقة الدولي بالتحديد، استقطبت العمليات الأرضية زبائن جدد، مما زاد من تغطية خط الشركة وقاعدة صيانتها. وبسبب تأخر نمو الأسطول إلى أواخر عام 2016، تراجع العائدات بنسبة 9,6 بالمئة خلال تلك الفترة، إلا أنها من المتوقع أن تنتعش من جديد في 2017 وأن تشهد تحسينات مستمرة في الهوامش.

استمرت العمليات الجوية في آسيا بالتطور بالرغم من انخفاضها في البداية، ورغم أن هذا القسم ما يزال في ريعان مراحل، إلا أنه قد بدأ يرى مؤشرات واعدة لعقود جديدة لإدارة الطائرات.

أوروك للهندسة والمقاولات

ما تزال الأوضاع السياسية في العراق غير مستقرة، وما فاقم الوضع أكثر تدني أسعار النفط الذي أثر على الاقتصاد الوطني والميزانية إلى حد كبير. وبالنتيجة، لم توفر الحكومة تمويلًا لأي مشروع بناء في عام 2016.

وبفضل عودة المناطق المحيطة بمحطة المنصورة لتوليد الطاقة نسبياً إلى حالة من الأمن، حصلت أوروك على عقد لإصلاح واستبدال القطع المتضررة في المحطة في 2016.

تطوير البنية التحتية

كُنْنا في 2016 جهودنا لتطوير البنية التحتية التي من شأنها الارتقاء بمستوى المعيشة في جميع البلدان التي نعمل فيها. وبداية من زيادة سعة الموانئ وحتى تطوير أساطيل الطائرات، نجحنا في تحسين البنية التحتية برأ وبحراً وجواً. وبداية من زيادة سعة الموانئ وحتى تطوير أساطيل الطائرات، نجحنا في تحسين البنية التحتية برأ وبحراً وجواً.



غلفيتير



استأجر ذراع غلفيتير الأمريكي GT UAS على مخزن مساحته 40,000 قدم مربع من ميناء كانافيرال ويقع بالقرب من محطة الحاويات التابعة لغلفيتير، الأمر الذي سيعزز من خدمات التصدير والاستيراد التي يوفرها الفرع لعملائه.

يقدم المخزن خدمات استلام البضائع من دون تخزينها، والتخزين ومراقبة السجلات، وخدمات التسليم المباشر اللوجستية إلى منطقة أورلاندو.



مومنتوم لوجستيكس



انتقل فرع مومنتوم لوجستيكس في العراق في مطلع 2017 إلى إربيل، وهي منطقة تزخر بالفرص المتاحة لتنمية الشركة في قطاع البيع بالتجزئة والتصنيع والنقل والخدمات اللوجستية.

وعلاوة على تمكين هذا المقر الجديد لمومنتوم على تعزيز الخدمات التي توفرها الشركة لعملائها وتلبية احتياجاتها، سيكون أيضاً جسراً يقرب المسافة بين جهة الشحن والجهة المستقبلة.



جاما للطيران



في الولايات الأمريكية المتحدة، وسعت جاما للطيران نطاق تغطيتها بافتتاحها لقاعدة صيانة في ولاية ماسيتشوستس، هذا إلى جانب إضافتها لطائرات ومحركات الدفع التربينوي وطائرات نفاثة إلى أسطولها "ويلز أب" الذي يُشغل غالبية عمليات الشركة في الولايات المتحدة الأمريكية. وفي أوائل 2017، أدمجت جاما للطيران إدارة الطائرات الأمريكية وخدمات الاستئجار التابعة لها مع تلك التابعة لشركة BBA للطيران ش.م.ع.، مضيئة أكثر من 90 طائرة إلى الأسطول الذي تحيره لتصبح بذلك أكبر شركة إدارة طائرات في الولايات المتحدة.

وفي الإمارات العربية المتحدة، حصلت شركة جاما على الموافقة لتوسعة مقر عملياتها الثابتة في مطار الشارقة الدولي من أجل استيعاب طلبات العملاء المتزايدة وكذلك تعزيز مركزها في السوق من خلال الوصول إلى سبعة بالمئة من حجم الأعمال في السوق بحلول 2024. وإضافة إلى ذلك، تهدف شركة جاما للطيران إلى بناء حظيرة صيانة بتكلفة 8 ملايين دولار أمريكي ستزيد من سعة أسطولها المحلي في الشارقة.



أوروك للهندسة والمقاولات



تهدف شركة أوروك لتوسيع نطاق عملياتها، مما دفعها لاستطلاع فرص مختلفة لزيادة أعمالها في قطاع النفط والغاز ولتعزيز خدماتها بالمشاريع التي تمولها الحكومة.

وشاركت أوروك في 2016 بالمعرض النوعي الثالث للكهرباء في العراق لعرض إسهاماتها في تلبية حاجات العراق على صعيد الطاقة. واستطاعت من خلاله تسليط الضوء على دورها في إنهاء مشروع محطة المنصورة لتوليد الطاقة التي تستوعب 724 ميغا واط، والذي يعد أهم مبادرة لتعزيز البنية التحتية في العراق.

جهود المواطنة المؤسسية

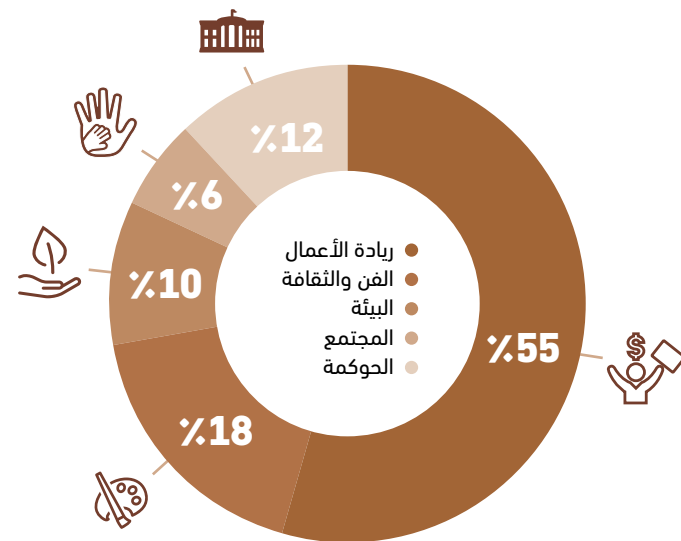
في إطار جهودنا المكرسة لأن نصبح شركة رائدة إقليمياً على صعيد المواطنة المؤسسية في المنطقة، عزمنا في 2016 على تحسين منهجية المواطنة المؤسسية التي نتبعها من خلال دراسة أعمق لتأثر أصحاب المصلحة بأعمالنا المنضوية ضمن هذا البرنامج.

وحرصاً منا على معالجة المصادر الأساسية التي تتجذر منها التحديات الاجتماعية الصعبة، عملنا على التوفيق فيما بين نقاط التركيز الأساسية لبرنامج المواطنة المؤسسية، وأهداف الاستدامة التي وضعناها لأنفسنا، وأهداف التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة.

ومن هذا المنطلق، يسعى النهج الذي نتبناه إلى تعزيز ثقافة تقوم على التمكين والتميز والاحترام ونشرها بين موظفينا وشركائنا، لعلنا نقدم للمجتمع وسيلة لاستدامة الفائدة وتعظيمها بحيث لا يكون أثرنا مجرد مساعدات مالية.

وقد وصلنا في الوقت الحالي إلى مرحلة اختبار برنامج المواطنة المؤسسية الجديد، مدعماً بمجموعة متنوعة من المبادرات والشركاء، وبنوي حالياً إطلاقه في وقت لاحق من عام 2017.

تفاصيل نفقات برنامج المواطنة المؤسسية



نخص نسبة خمسة بالمئة على الأقل من التدفق النقدي السنوي المتوقع لتنفيذ برامج المواطنة المؤسسية، والتي تضم:

- تنفيذ المشاريع التي تقدم الحلول المبتكرة للتحديات المجتمعية
- مناصرة القضايا المجتمعية وتحفيز المبادرات التي تتماشى مع أهدافنا.

ولبناء جيل قيادي صاعد، نسعى إلى دعم برامج التنمية الموجهة للشباب التي تتناول مواضيع ريادة الأعمال الاجتماعية، وتعزيز المهارات اللازمة للتوظيف، والحكومة الرشيدة، والفنون والثقافة.

وفي 2016، ركزت برامج المواطنة المؤسسية التي نفذناها على تطوير المهارات الأساسية الهامة لريادة الأعمال التي لا يتم التركيز عليها في المناهج المدرسية الموجهة لأطفال المدارس، وطلبة الجامعات، ورواد الأعمال الشباب، ونساء الأعمال.

يناقش التقرير برامج المواطنة المؤسسية التي نقوم بها بتفصيل أكبر في صفحة 28-31.



مشاركة المعارف والخبرات مع طلاب ماجستير إدارة الأعمال في كلية كولومبيا للأعمال

للسنة الثانية على التوالي، استقبلت شركة الهلال للمشاريع في مقرها وفداً من طلبة برنامج ماجستير إدارة الأعمال في كلية كولومبيا للأعمال خلال رحلتهم التعليمية التي أجروها في الإمارات، وذلك انطلاقاً من التزام الشركة بتعزيز العلاقات بين الدول والمساهمة في دعم قادة المستقبل.

وخلال هذه الزيارة، قامت الهلال للمشاريع بتعريف الوفد المتكون من اثنين وثلاثين طالباً وطالبة بالشركات العاملة تحت مظلتها واستثماراتها الاستراتيجية، كما سلطت الضوء على ممارسات الأعمال الأمثل التي تسعى إلى تطبيقها. خاتمة الزيارة بجولة في محطة حاويات الشارقة التي تعمل تحت إدارة شركة غلفتينر.

شكّلت هذه الزيارة فرصة هامة استطعنا من خلالها مشاركة تاريخنا وإبراز مسيرتنا التي نجحنا فيها بالنهوض من شركة محلية صغيرة إلى ما نعرف به اليوم كمجموعة شركات موثوقة متنوعة وعالمية.

برامج المواطنة المؤسسية لدى الهلال للمشاريع



الاستثمار بالقدرات الريادية للأطفال والشباب

أقيم في إمارة الشارقة لأول مرة برنامج لريادة الأعمال موجه للأطفال أطلقته الهلال للمشاريع بالشراكة مع نادي سيدات الشارقة كبرنامج تجريبي.

وعلى مدى ثلاثة أيام، شاركت 11 فتاة تراوحت أعمارهن بين 8 و13 في سلسلة من ورشات عمل التي هدفت إلى صقل مهارتهن وتعزيزها لممارسة ريادة الأعمال بنجاح. تعلمت الفتيات من الأنشطة التي شاركن فيها كيفية تحديد الفرص ذات الإمكانية لإطلاق الأعمال والمشاريع الواعدة، كما فُمن أيضاً بإعداد نماذج أعمال استعرضنها أمام لجنة من المستثمرين.

تمكين المرأة العربية

نادي 30% لدول مجلس التعاون الخليجي هو منصة إقليمية يتعاون فيها رواد الأعمال من مختلف القطاعات من أجل تمثيل أفضل للمرأة في المجالس الإدارية والمناصب القيادية.

وفي 2016، عبّر رئيسنا التنفيذي بدر جعفر عن آرائه بخصوص الإمكانيات التي تمتلكها المرأة في قطاع الأعمال، ودور قادة الأعمال في المساهمة في دفع عجلة التغيير والدور المستقبلي للمرأة في قطاع العمل في المنطقة.

كما سلط الضوء على بعض السياسات والممارسات الخاصة بنا، والتي نأمل أن تمهد الطريق لمنح المرأة دوراً أكبر في المناصب القيادية.

33 رائدة أعمال



11,000 فرد من المجتمع



مبادئ تمكين المرأة

لقد انضمنا إلى مبادئ تمكين المرأة التي تهدف إلى تعزيز مكانة المرأة في جميع القطاعات والأنشطة الاقتصادية. وفي هذا السياق، نؤكد على دعمنا للمساواة بين الجنسين من حيث ما نقدمه من فرص وسياسات وبرامج مجتمعية لبناء القدرات التي تزوينا إلى مساعدة المرأة على تجاوز الحواجز المجتمعية التي تقيد نموها ونجاحها.

تمكين رائدات الأعمال وقيادتهن نحو النجاح

والتزاماً منا بتمكين رائدات الأعمال في المنطقة، أبرمنا شراكة مع نادي سيدات الشارقة لندعم من خلالها مركز كولاج للمواهب ومعرض إيريز. يكمن الهدف من ذلك في السعي إلى تزويد النساء والأطفال بالمهارات اللازمة للنجاح في ريادة الأعمال وإطلاق الشركات، بالإضافة إلى منحهم مساحة لتحقيق طموحاتهم.

وفي يونيو 2016، مُنحت مجموعة من 33 رائدة أعمال الفرصة للترويج لمنتجاتهن أثناء معرض إيريز. واستدامة لآثار هذا الإنجاز، نهدف إلى التعاون مع النادي للوصول إلى 11 ألف فرد من المجتمع لتزويدهم بما يحتاجونه من مهارات ريادة من خلال إقامة ورشات عمل تعليمية وتنمية المواهب.

دعم المبتكرين الشباب

شارك مدبرنا التنفيذي نيراج أغرافال كعضو محكم في مسابقة "إنجاز العرب" السنوية الموجهة لرواد الأعمال العرب الشباب، والتي شارك فيها 20 فريقاً من رواد الأعمال العرب من شريحة الشباب للتنافس على اللقبين "أفضل شركة جامعية لعام 2016"، و"أفضل شركة مدرسية لعام 2016"، بالإضافة إلى سبع جوائز أخرى.

20 فريقاً مشاركاً من 13 دولة



تقديم الخبرة لطلاب الجامعة الأمريكية في الشارقة

قدمت مجموعة من أعضاء إدارتنا خبراتهم المهنية وتشجيعهم لطلاب الجامعة الأمريكية في الشارقة ضمن فعالية رواد الأعمال الشباب التي أقيمت في الجامعة، والتي تناولت مجال ريادة الأعمال في دولة الإمارات من خلال ورشات عمل ولجان نقاشية، واختتمت بمسابقة عرض الطلبة فيها أفكارهم لشركات ناشئة من ابتكارهم.

300 طالباً وطالبة



24 فريقاً استعرضوا مشروعاتهم



دراسة حالة:

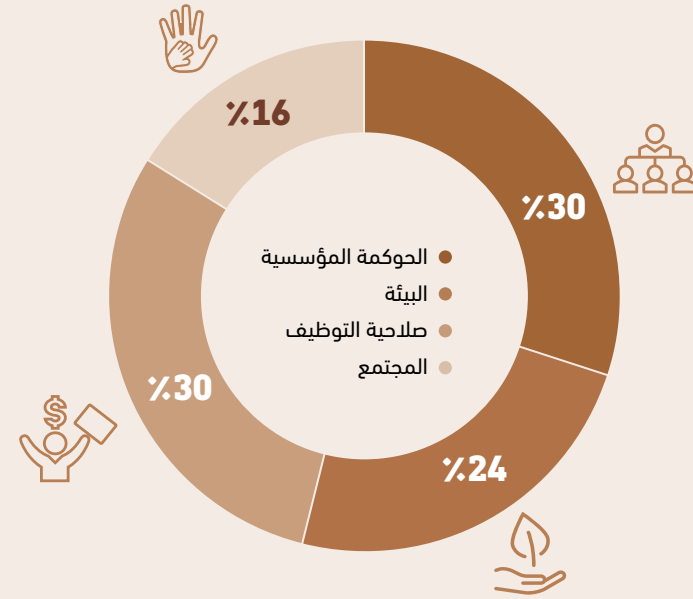
المواطنة المؤسسية في غلفتينر

نفذت شركة غلفتينر في 2016 سياسة تتعلق بالمواطنة المؤسسية هدفت من خلالها إلى توسيع نطاق الآثار الإيجابية للشركة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

تنفذ غلفتينر عدة أنشطة لتعزيز المواطنة المؤسسية على مدار السنة، وبوضعها لهذه السياسة الجديدة، ستتمكن الشركة من تنفيذ هذه المبادرات ضمن إطار أكثر تركيزاً وتنسيقاً.

تقوم هذه السياسة على أربع ركائز: البيئة، وصلاحية التوظيف، والصحة والسلامة، والحوكمة، حيث تشرف اللجنة التشغيلية واللجنة الاستراتيجية التابعتين للشركة على تنفيذ هذه السياسة.

الإنفاق على برامج المواطنة المؤسسية



احتضان الإبداع وتمكين المواهب والفنون
انطلاقاً من اهتمامنا بتعزيز المهارات الفنية والتفكير المستقل، قدمت شركة الهلال للمشاريع الدعم لمهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل، وهو المهرجان الأول من نوعه المكرس للأطفال في الإمارات وفي دول مجلس التعاون الخليجي ككل.

يهدف هذا المهرجان إلى تنمية الثقافة والمهارات الإعلامية عند الأطفال والشباب، وعرض نتاجهم وإبداعاتهم السينمائية.

عدد الأفلام التي تم تقديمها



عدد الأطفال المشاركين



مشاركاً في ورشات العمل **333**

فيلماً معروضاً **121**

دولة مشاركة **59**

"استفدت كثيراً من هذه الفرصة الفريدة إذ تعلمت عن مهارات صناعة الأفلام من جهاذة هذا المجال. أفتخر بغوزي بهذه الجائزة وهذه التجربة التي تدفعني بكل طاقة وثقة للخوض في مستقبلي في مجال صناعة الأفلام. أشجع وبكل قوة جميع الأشخاص الذين يطمحون للعمل في هذا المضمار أن يشاركوا في المهرجان السنة القادمة."

عائشة الزعابي (يمين)
الفائزة بأفضل فيلم قصير في الإمارات
مهرجان الشارقة السينمائي الدولي للطفل

يسلط هذا المهرجان الضوء على الأعمال الفنية التي تبرز الإبداعات والمهارات العربية الشابة، والتي لا تعرض في العادة في صالات العرض الأمريكية.

مشاهد عربية السينمائي الذي يقام ضمن مهرجان واشنطن العاصمة السينمائي الدولي في الولايات المتحدة الأمريكية.

استعراض فنون وثقافة المنطقة

يهدف إبراز المواهب الإبداعية التي تزخر بها منطقتنا ورفع مستوى الوعي بالثقافة العربية على المستوى العالمي، قدمت الهلال للمشاريع الدعم لمهرجان

تمكين المواهب

عدد الموظفين الإجمالي
4,585 

فرص العمل الجديدة التي وفرناها
406 

نسبة الموظفين المحليين
30% 



ملاحظة: أعدت هذه الإحصائيات
نسبة لشركة الهلال للمشاريع
والشركات العاملة تحت مظلتها.

في إطار سعيينا لخلق القيمة للآلاف من أصحاب المصلحة من جميع أنحاء العالم، نهدف إلى بناء بيئة عمل لا تقتصر على تشجيع ومكافأة الإنجازات والالتزام فحسب، بل وتشعل روح الشغف والإبداع. نصبو في الهلال للمشاريع إلى أن نصبح الشركة التي تحظى باختيار من ينشدون التوظيف.

أهداف التنمية المستدامة
ذات الصلة

مبادئ الاتفاق العالمي للأمم
المتحدة ذات الصلة



من تعزيز التنوع وتشجيعه إلى دعم التعلم والتطور، نستثمر بصحة موظفينا ورفاهيتهم، ونوفر لهم جميع الفرص الممكنة لمساعدتهم على توظيف إمكاناتهم وطاقاتهم إلى أقصى الدرجات. وتركز بشكل خاص على تنمية المهارات والكفاءات المتطورة والمعارف التخصصية اللازمة لدفع موظفينا نحو التقدم والتميز.

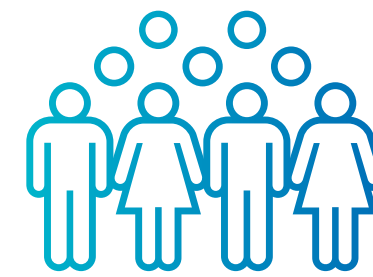
موظفونا

لقد تراوح حجم موظفينا خلال عام 2016، ففي حين انضم إلى فريق عملنا 675 موظفاً جديداً في بداية السنة، كان حجم الموظفين الإجمالي بنهاية العام قد تضاعف بنسبة ستة بالمئة، والسبب الرئيسي لذلك هو بيع شركة كلينيكال باثولوجي سيرفيسيز، والتحديات في قطاعات العمل، وانتهاء بعض عقود التوظيف المؤقتة.

وفي منطقة تتميز بموجات الهجرة الديناميكية والمتغيرة، نفتخر بولاء موظفينا وتفانيهم لنا على المدى الطويل، فنسبة 15 بالمئة من موظفينا وموظفي الشركات العاملة تحت مظلتنا ما يزالون يعملون في شركائنا منذ 10 سنوات.

الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها

عدد الموظفين



4,585

حركة دوران الموظفين حسب المنطقة (بنهاية 2016)

الموظفون طويلاً الخدمة

> 10 سنوات

83% 3,823

10-20 سنوات

15% 688

+20 سنوات

2% 74

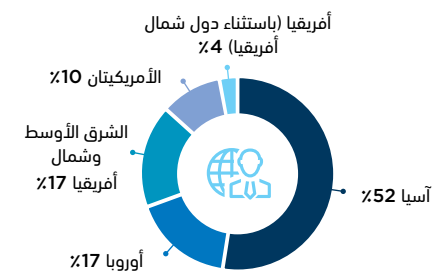
التوظيف المحلي والمتنوع

يشكل الموظفون المحليون في الوقت الحالي معدل 30 بالمئة من مجموع موظفي الهلال للمشاريع والشركات العاملة تحت مظلتها، حيث تعكس هذه النسبة المتدنية نسبياً العدد الكبير من الأجانب العاملين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والتي يعمل 79 بالمئة من موظفينا فيها.

تعمل الهلال للمشاريع على السعي قديماً في استقطاب المهنيين المواطنين، بينما تحتضن في نفس الوقت التنوع الذي يعتني به موظفونا. وفي الوقت الحالي، يعمل لدينا موظفون من 12 دولة، في حين توظف غلفتين 37 جنسية.

الجنسية

(% موظفو الهلال للمشاريع*)



*مستئين الشركات العاملة تحت مظلتنا.

الشمول والمساواة بين الجنسين

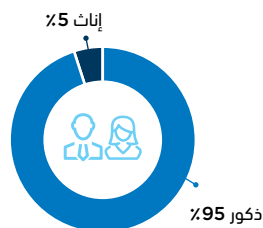
تتسم الصناعات التي تختص بها الشركات العاملة تحت مظلتنا بطبيعة عمل تتطلب نسبة كبيرة من الأيدي العاملة، والتي تكون بغالبيتها من الذكور، وهو ما ينعكس جلياً على تباين نسبة موظفاتنا بالمقارنة مع موظفينا.

نعترف بأن تحقيق التنوع في نطاق موظفينا يتوجب موازنة أفضل فيما بين الجنسين في جميع المستويات التي تقوم عليها عملياتنا.

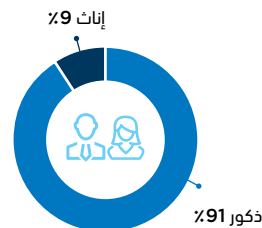
وبالرغم من ذلك، وبالمقارنة مع معدلات التوظيف في الشركات العاملة في هذا القطاع، تفوق نسبة الموظفين اللواتي تشغلن المناصب العليا والإدارية في الهلال للمشاريع نسبة الموظفين في المناصب غير الإدارية.

وفي هذا الإطار، نؤكد على سعيينا الدائم والدؤوب من أجل تحقيق المساواة بين موظفينا بالفرص وتشجيع موظفاتنا على تبوؤ المناصب القيادية العليا.

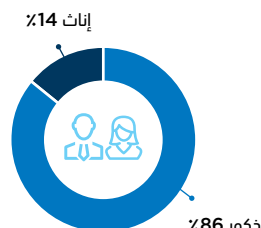
موظفو المناصب المبتدئة



الإدارة الوسطى

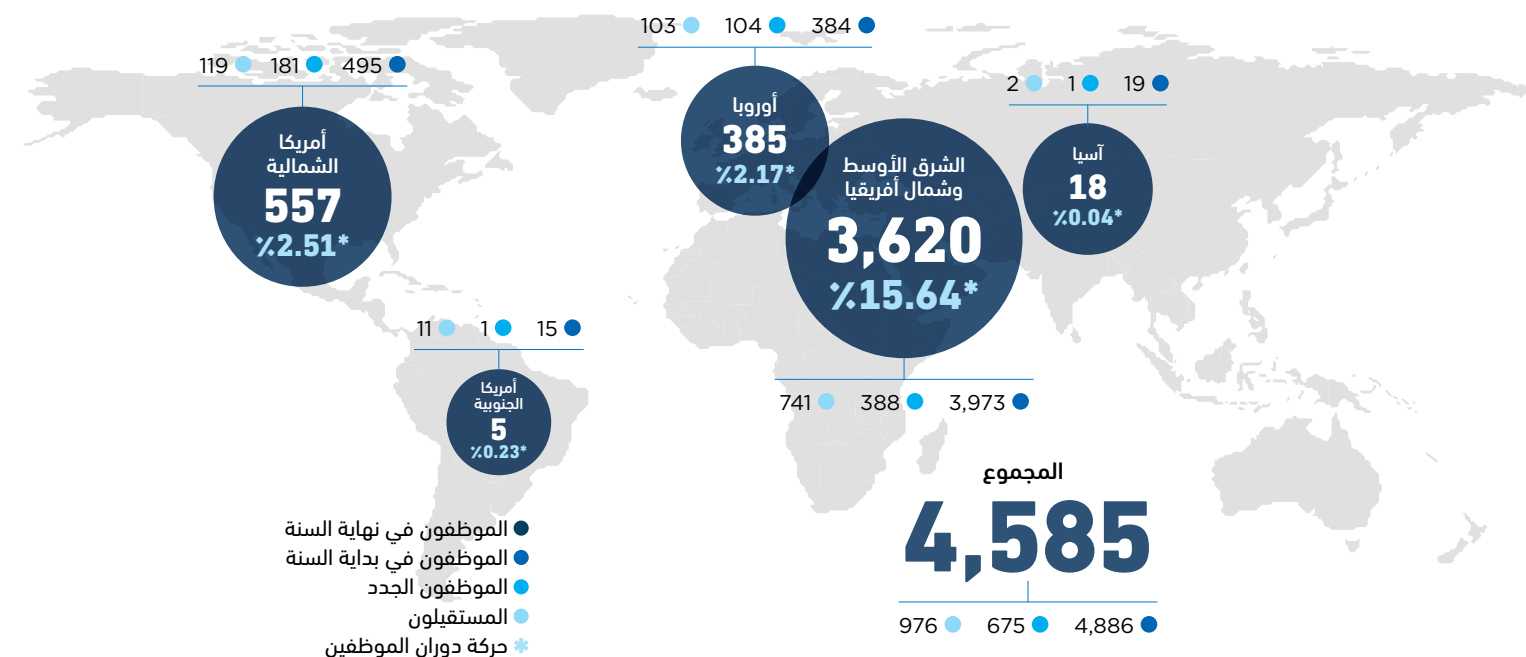


الإدارة العليا



"تجسد سياسة الأمومة والعافية تقدماً هاماً للموظفات في شركتنا، فالميزات الاستثنائية التي تقدمها للحوامل والأمهات الجدد، كحالاتي مثلاً، تمكنهن من الموازنة بين العمل والعائلة. أفخر بكوني موظفة لدى منظمة تدعم المرأة وبكل فاعلية لتتيح لها المجال لتتقدم على الصعيدين الشخصي والمهني أيضاً."

سمية سليمان
موظفة استقبال



● الموظفون في نهاية السنة
● الموظفون في بداية السنة
● الموظفون الجدد
● المستقلون
* حركة دوران الموظفين



وتماشياً مع سياسة الفرص المتساوية التي نتبناها، نعتزم محاربة التمييز ونكافئ موظفينا العاملين في نفس المستوى المهني بالتساوي بصرف النظر عن جنسهم. وعلاوة على ذلك، نهدف إلى ضمان عدم تفضيل أي متقدم للعمل أو موظف عن غيره لأي سبب من الأسباب التي تتنافى مع ممارسات التوظيف القويم.

وانطلاقاً من التزام الهلال للمشاريع بمبادئ تمكين المرأة التابعة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، نحرص على مراعاة القضايا المتعلقة بالجنسين في جميع أعمالنا. يعد هذا التقرير إفادة عن التقدم الذي أحرزته شركتنا، وتوثيقاً لبعض أهم المساهمات التي أنجزناها لتعزيز هذه القضية.

التزامات الهلال للمشاريع بمبادئ تمكين المرأة التابعة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة

المبادئ	التقدم المحرز في 2016
1. وضع قيادة مؤسسية عالية المستوى للمساواة بين الجنسين	تلتزم شركة الهلال للمشاريع بتوفير فرص التوظيف المتساوية عن طريق اختيار المرشحين ومعاملة الموظفين بناء على جدارتهم واستحقاقهم. كما أننا لا نتساهل مع أي شكل من أشكال التمييز، وأي شخص يرتكب تصرفاً يتم عن التمييز يخضع لإجراءات تأديبية بالتوافق مع السياسة التي تتبعها.
2. معاملة كافة النساء والرجال بعدل في العمل – احترام ودعم حقوق الإنسان وبدون تمييز	تدعم الهلال للمشاريع بيئة عمل شمولية خالية من التمييز، وذلك من خلال سياسات وإجراءات تضمن تحقيق المساواة بين جميع الموظفين. ونحن نعمل بفعالية لتحديد المجالات التي نستطيع أن نعزز فيها ممارسات حقوق الإنسان ونكافؤ الفرص والحقوق.
3. ضمان صحة وسلامة ورفاه كافة الموظفين والموظفات	تبنينا سياسة الأمومة والعافية التي تساعد الأمهات الجديرات في الموازنة بين عملهن والتزامتهن العائلية. كما أننا نوفر لكافة موظفينا خدمة التأمين الصحي الذي يتم تقييمه وتجديده سنوياً.
4. تشجيع التعليم والتدريب والتطوير المهني للنساء	نوفر لموظفاتنا نفس فرص المشاركة بالبرامج التعليمية والتدريبية بالتساوي مع الموظفين. ونحن نشجع ونتيح جميع السبل لموظفاتنا لأن يكنّ منتجات وفعالات لفائدة المجتمع والاقتصاد، ولأن يشاركن في شبكة الأعمال المحلية التي تركز على زيادة الوعي والتثقيف وتعزيز الفرص ودفع عجلة التغيير الإيجابي في المجتمع.
5. تنفيذ أعمال التطوير المؤسسي وسلسلة التوريد والتسويق التي تساهم في تمكين المرأة	نحن الآن في صدد تقييم التدابير التي يمكننا اتخاذها للتقدم بهذا المبدأ بصورة أكثر فائدة في المستقبل.
6. تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة	نخصص جزءاً من مبادرات المواطنة المؤسسية – الموضحة في الصفحات 28-30 – لتطوير مجالي المساواة وتمكين المرأة.
7. تقييم الأداء ونشر التقارير حول التقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين	يعتبر تقرير الاستدامة الذي نقوم بإصداره سنوياً أداة للإفادة عن التقدم الذي نحرزه كل سنة لتحقيق خطة ومبادرات الاستدامة التي نضعها لأنفسنا، والتي يعتبر موضوع المساواة بين الجنسين عنصراً جوهرياً منها.

تتفوق سياسة الأمومة والعافية التي طبقناها في 2016 على المعايير التنظيمية السائدة، إذ أننا نؤمن بدعم للموظفات خلال فترة حملهن والفترة الأولى من الأمومة. وتضم الميزات التي تقدمها الشركة بموجب هذه السياسة مرونة متطلبات العمل، وتوفير النقل متى لزم، وتقديم الدعم المادي للوليد، فضلاً عن توفير مرفق للراحة في مقرنا الرئيسي. وعلاوة على ذلك، مددنا إجازة الوضع لتصبح 90 يوماً، والتي هي ضعف المدة المتاحة بحسب قانون العمل في الدولة.

الحياة الصحية

نسعى في الهلال للمشاريع إلى جعل الحياة الصحية جزءاً لا يتجزأ من ثقافتنا المؤسسية، كما نعي العلاقة التي تربط بين الصحة والإنتاجية والفعالية. لذا فنحن ملتزمون بتوفير برامج تتعلق بالصحة لفائدة كل من موظفينا وعائلاتهم ومنظمتنا.

نحرص على تقييم وتحسين خطة التأمين الصحي الذي نوفره لجميع موظفينا وذويهم بصورة مستمرة، ونؤمن بأهمية رفع مستوى ووعي موظفينا بخصوص القضايا الصحية ذات الأهمية.

وفي هذا السياق، نظمنا في 2016 طلقات 'الحديث عن الصحة' التي تناقش الأمراض غير السارية كالسكري وضغط الدم، هدفنا من خلالها إلى إبراز كيف يمكن لاتباع أسلوب حياة متوازن أن يقي من هذه الأمراض. كما وقدمنا لموظفينا أيضاً اختبارات روتينية لقياس ضغط الدم ومستويات السكر في الدم ومؤشر كتلة الجسم، بالإضافة إلى الحصول على استشارات من أخصائي تغذية.

دراسة حالة:

تحسين مخيم عمال محطة حاويات خورفكان

أما المرحلة الأولى من مشروع التحسين، فخصصت لتعزيز النواحي المعيشية للموظفين عن طريق تقديم تنوع أكبر في وجباتهم لمراعاة اختلاف جنسيات العمال. كما أنها عززت المرافق الترفيهية والمساحات المخصصة للرياضة الموجودة في المخيم.

تسعى شركة غلفيتير إلى توفير بيئة عمل تشجع على الحياة الصحية ورفع المعنويات وتوفير سبل الراحة لموظفيها. ففي 2016، أكملت الشركة المرحلة الثانية من مشروع تحسين مرافق مخيم عمل محطة حاويات خورفكان من خلال تطوير مساكن العمال بما فيها من غرف النوم وغرف المعيشة والمطابخ والحمامات.



"إن التحسينات التي أجريت لمخيمنا مذهلة. فبفضل المرافق الجديدة المضافة، أصبح لدينا مجال أوسع للتفاعل مع بعضنا البعض، وهو ما قرب العلاقات فيما بيننا. أنا سعيد لكوني جزءاً من شركة تُؤمن رفاهيتنا وراحتنا."

عبد القادر

عامل ميناء، محطة حاويات خورفكان
غلفيتير

تشجيع التطور المهني

طورنا في عام 2016 منهجية متكاملة تساعدنا على تحديد المتطلبات التعليمية والتنموية لموظفينا بما يتلاءم مع أنظمة إدارة الأداء، وخطط الإحلال الوظيفي، وإطار الكفاءات المتبع لدينا، وعززنا دورة الأداء السنوية الخاصة بنا بإضافة خطوة جديدة تختص بتحديد متطلبات الأداء والتطوير.

وعلاوة على ذلك، طورنا مجموعة من الأدوات التعليمية للموظفين، ضمت عملية تحليل المتطلبات التدريبية التي قدمها قسم التدريب في شركتنا للمدراء المباشرين من خلال ورشات عمل تفاعلية. انبثقت من هذه المبادرة فكرة أسبوع الهلال التعليمي وهي مبادرة أطلقها قسم الموارد البشرية في بداية 2017 تهدف إلى تقديم الأنشطة التدريبية للموظفين على مدى يوم كامل طوال أيام هذا الأسبوع.

دراسة حالة:

يوم المجتمع في شركة الهلال للمشاريع: "وصفات النجاح"



تعزيزاً لروح التعاون والعمل الجماعي في بيئة مريحة، نظمنا فعالية "وصفات النجاح" لبناء روح الفريق في 2016.

دعونا فريق الموظفين إلى تحضير أطباق شهية تحت إشراف طهاة متمرسين.

ومن أجل إيجاد وصفة النجاح الصحيحة، كان على كل عضو من أعضاء الفريق أن يجري تجارب بالمقادير، وأن يتواصل مع غيره من أعضاء الفريق بفعالية فكانت هذه التجربة فرصة لكل فرد للتعرف بصورة أوضح على ما يمتلكه من نقاط قوة وضعف.

دراسة حالة:

شركة جاما للطيران تطلق منصة تدريبية جديدة

وفي وقت سابق من 2016، أبرمت جاما للطيران اتفاقية شراكة مع منظمة سي إيه إي (CAE)، وهي ثاني أكبر منظمة تدريبية لطيران رجال الأعمال في العالم، هدفت من خلالها إلى تحقيق معايير التدريب للحصول على ترخيص طاقم الطيران التابع للوكالة الأوروبية للسلامة الجوية، والتي دخلت حيز التنفيذ في يونيو من عام 2015.

كما وأسست جاما للطيران منظمة تدريبية مصرية من قبل السلطة المدنية للطيران، تنوي من خلاله تدريب طيارين على قيادة ما يصل إلى 30 طائرة.

نظراً للأهمية القصوى التي توليها شركة جاما للطيران لتدريب الطيارين، تسعى الشركة إلى التأكيد على تطبيق الأنظمة والقوانين المتعلقة بالسلامة والمحافظة على مستوى عال من المعرفة والمهارات ذات الصلة. لذا، أطلقت جاما للطيران في 2016 منصة لتدريب ثلث من 450 طيار بخصوص قوانين السلامة والمهارات الأساسية.

الصحة والسلامة في مقر العمل

سعيًا منا إلى الحفاظ على صحة وسلامة موظفينا، نهدف إلى تأمين بيئة عمل خالية تماماً من الحوادث في كافة عملياتنا. لذا، قمنا بتطبيق أنظمة إدارية ملائمة ونحرص دائماً على تحسين أداثنا ضمن إطار إجراءات الصحة والسلامة.

ومن هذا المنطلق، نقدم لموظفينا ورشات عمل سنوية تؤهلهم للتأهب للحالات الطارئة وإجراءات السلامة في حالات الحرائق، نعقدتها في مقرنا الرئيسي ويحضرها مجموعة مختارة من رجال الإطفاء لرفع لانتباههم للإجراءات الإخلاء بصورة صحيحة في الحالات الطارئة. هذا بالإضافة إلى تمارين الإطفاء السنوية التي نجريها بانتظام لنضمن فعالية إجراءات التعامل مع الحرائق في شركتنا وعملياتها.

الصحة والسلامة في غلفتينر

تضع شركة غلفتينر السلامة على رأس أولوياتها، فتنحصر على تنفيذ عملياتها بسلسلة ولا سيما في البيئات التي تشغل الأجهزة الثقيلة المتحركة والأنظمة التقنية المعقدة.

تجري الشركة دورات تدريبية عن السلامة بصورة منتظمة حرصاً منها على تجنب حوادث العمل، كما تشدد على أهمية معرفة كل موظف من الموظفين للمسؤولية الكبيرة التي تقع على عاتقه لاتخاذ جميع تدابير الحيطه والحذر في سياق عمله. وفضلاً عن ذلك، تطور الشركة بصورة منتظمة أنظمة الإبلاغ المختصة بإدارة إجراءات السلامة، وذلك بهدف مراقبة أدائها وتعزيزه للحفاظ على السلامة بصورة أفضل.

وبالرغم من الجهود المكثفة التي تركزها غلفتينر لضمان السلامة، تأسف الشركة لوفاة أحد موظفيها نتيجة لحدث تعرض له أثناء عمله في محطة حاويات خورفكان تعرض إثره لإصابة بليغة، نقل إلى المستشفى فوراً إلا أنه توفي بعد وصوله بقليل.

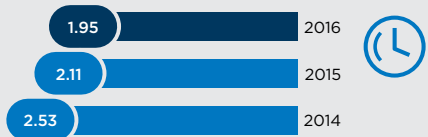
الصحة والسلامة في جاما للطيران

تلتزم شركة جاما للطيران بتطبيق قوانين وسياسات السلامة التي تنص عليها السلطات الجوية الوطنية في الدول التي تعمل بها.

وفي 2016، أبرمت شركة جاما للطيران عقوداً إضافية لإجراء تدقيق لإجراءات الصحة والسلامة والبيئة وفقاً لمعايير أسس ومبادئ نظم إدارة الصحة الوظيفية والسلامة أواساس 18001 والمعيار الدولي لنظام الإدارة البيئية آيزو 14001. نتجت عن هذه الإجراءات التحسينية زيادة كبيرة في عدد النتائج وقللت من وقت الإغلاق في 2016.

تتابع شركة جاما للطيران النتائج عن كُتب من خلال مجالسها المختصة بمراجعة السلامة والمدراء المسؤولين.

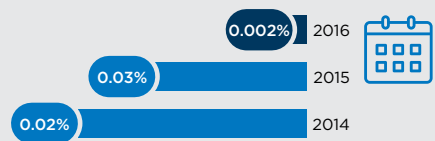
تكرار وقوع الإصابات الهادرة للوقت



تعتبر غلفتينر عن أسفها الشديد لوقوع هذه الحادثة، وقامت بإجراء تحرّ مفصل للكشف عن السبب الرئيسي الذي أدى إلى الواقعة، متخذة الإجراءات اللازمة لضمان عدم وقوع حوادث مشابهة في المستقبل.

ولأن غلفتينر تولي أهمية كبيرة لتعزيز ثقافة سلامة راسخة كجزء من خطط تعزيز المسؤولية الاجتماعية المؤسسية التي تتبناها، اقتنت شركة غلفتينر أجهزة خارجية مزيلة للرجفان، وهي أجهزة محمولة تساعد على معالجة السكتات القلبية الفجائية، وتخطط الشركة توفير هذه الأجهزة في جميع مواقع عملها المنتشرة في الإمارات خلال 2017. ومن الإجراءات التي اتخذتها الشركة كذلك لتأهيل موظفيها للتأهب للطوارئ توفير التدريب الأولي حول إجراءات دعم الحياة والإسعافات الأولية.

معدل الغياب



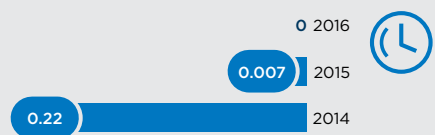
الوفيات الناتجة عن العمل



عدد الإصابات الهادرة للوقت



الوقت الضائع المقاس بالساعات نتيجة للحوادث في كل 100,000 ساعة

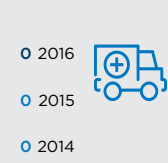


عدد حالات عدم الامتثال خلال تفتيشات السلامة القانونية والداخلية



* في 2014 و2015، تشير البيانات المبيّنة للعمليات الأوروبية حصراً، أما في 2016 فتشير إلى العمليات حول العالم.

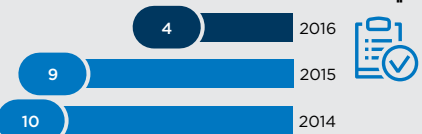
عدد الوفيات في كل 100,000 ساعة



عدد الحوادث المبلغ عنها في كل 100,000 ساعة*



نسبة الإجراءات التصحيحية المنهارة في غضون 60 يوماً



تمكين الإشراف البيئي

تقليل استهلاك الطاقة لكل موظف بنسبة

33% ⚡

تقليل استهلاك الماء لكل موظف بنسبة

21% 💧

عقد اجتماعات اللجنة التنفيذية من دون استخدام الورق، مما ساعد في حفظ

6,304 ورقة 🌱

زراعة

111 شجرة 🌱



في إطار الجهود الدولية للحد من زيادة الحرارة بدرجتين مئويتين هذا القرن وفقاً لاتفاقية باريس 2015، تحتاج منطقة الشرق الأوسط إلى الموازنة بين النمو الاقتصادي وتقليص انبعاثات الغازات الدفيئة.

تدرك شركة الهلال للمشاريع الدور الذي يجب أن تؤديه لتساهم في الحد من التغيرات المناخية، وذلك من خلال العمل بفعالية للتقليل من انبعاثات الغازات الدفيئة بزيادة الكفاءات التشغيلية والتعاون مع أصحاب المصلحة للحفاظ على البيئة.

أهداف التنمية المستدامة
ذات الصلة

مبادئ الاتفاق العالمي للأمم
المتحدة ذات الصلة



لقد أصبحت زيادة نسبة الوعي بالحاجة لتحقيق موازنة أكبر بين التطورات الاقتصادية والحفاظ على البيئة ظاهرة عالمية الانتشار، وتحقيقها يتطلب توثيق التعاون بين القطاعين العام والخاص.

تحتضن الهلال للمشاريع الأجنحة الوطنية المعنية بظاهرة التغيرات المناخية، وتدعم المبادرات الوطنية طويلة الأمد كروية الإمارات لعام 2021، ونحن ندرك

أهمية الالتزام بالإشراف البيئي في كافة أعمالنا وأنشطتنا. وفي هذا السياق، نتخذ إجراءات فعالة للحد من تغير المناخ من خلال نشر ثقافة المحافظة على البيئة في شركتنا ومراقبة بصمتنا البيئة عن كثب.

ينبع الأثر المباشر لما نقوم به في سياق المحافظة على البيئة من الشركات الدولية العاملة تحت مظلتنا وأيضاً من مقرنا الرئيسي في الشارقة، إذ

شددنا في مواقعنا هذه على التقليل من النفايات، وعملنا على تعزيز ثقافة ووعي بيئي في شركتنا خلال 2016 عن طريق نشر مناهج إعادة تدوير النفايات في مقرنا الرئيسي، وعقد دورات متعددة لموظفينا لزيادة وعيهم بأهمية هذا التوجه، فضلاً عن تحقيق مشروعات غير ورقية وعقد اجتماعات اللجنة التنفيذية بدون ورق.

جاما للطيران تسهل سبل الوصول للمياه في تنزانيا

رفع موظفو شركة جاما للطيران من مستوى أعمالهم الخيرية بتسليمهم لجبل كلمنجارو في تنزانيا بهدف الحصول على تمويل لمستشفى كومبوي المحلي.

كان هذا المستشفى في السابق يستقي حاجته من الماء من نهر ملوث نظراً لعدم قدرة المستشفى على الحصول على إمداد متواصل من الماء النقي.

سُكّرس الأموال التي تم جمعها لتمكين المستشفى من بناء مراحيض وأماكن مخصصة للاستحمام وأحواض جديدة، فضلاً عن نشر الوعي بخصوص قضايا النظافة الصحية.



"لقد كانت تجربة تسلق جبل كلمنجارو واحدة من أصعب التجارب التي مررت بها ولكنها أكثرها مغزى وفائدة. انخرطنا جميعنا بهذه القضية بصفة شخصية بعد ما رأينا من التحديات التي يواجهها المستشفى. وكان من الملهم رؤية تكاتف جميع أفراد المجموعة بدأ بيد كفريق واحد وإصرارهم على المساهمة في إحداث التغيير."

آدم نيفيس
مدير مبيعات فرع أوروبا
جاما للطيران

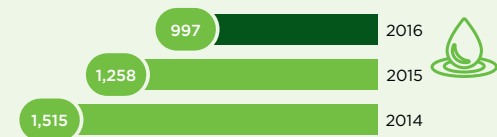
أثرنا في الحفاظ على موارد المياه والطاقة

في إطار التزامنا برفع مستوى ووعي موظفينا فيما يتعلق بالاستخدام الفعال للطاقة، أممنا فعالية بعنوان "الاستخدام المرشد للطاقة في القطاع الخاص"، كانت الحلقة الأولى من سلسلة طاقات نقاش عن موضوع الاستدامة، وضمن محور تحفيز الاستخدام الفعال للمياه والطاقة في القطاع الخاص، استضفنا خبراء من مجال المناخ والطاقة من جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي للطبيعة في مقرنا الرئيسي من أجل تعزيز استخدامنا الفعال للطاقة والمحافظة عليها. وقد قدمت هذه النقاشات آراء ومعلومات قيمة حول كيفية الحد من التحديات الناجمة عن القضايا المرتبطة بتغير المناخ وكيفية التكيف معها، وطرحنا أفكاراً عملية بخصوص الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحسين أدائنا المؤسسي فيما يتعلق بهذه القضية شديدة الأهمية.

تمخض عن هذه الجهود تطورات وتحسينات ملموسة شهدناها في تقدم أدائنا المؤسسي، فعلى وجه الخصوص، تمكنا من تقليل استهلاك الطاقة لكل موظف بنسبة 33 بالمائة ومن استهلاك الماء لكل موظف بنسبة 20 بالمائة.

استهلاك الماء في المقر الرئيسي للهلال للمشاريع

معدل استهلاك الماء لكل موظف (جالون)

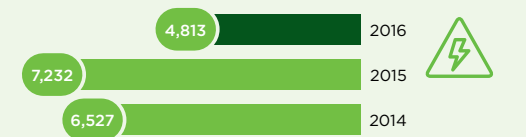


نسبة التغيير لكل سنة مقارنة بالتي قبلها

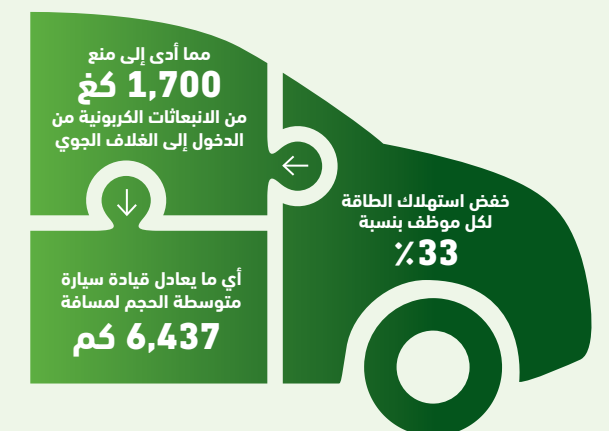
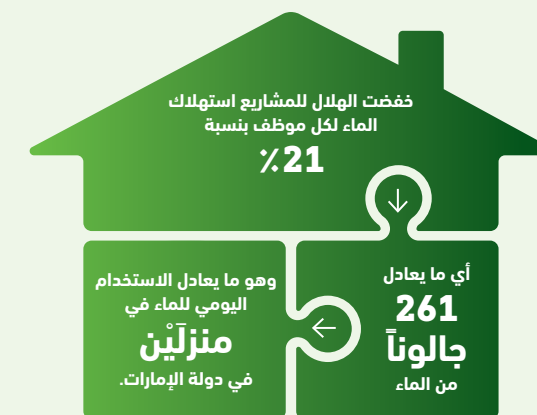
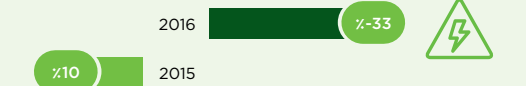


استهلاك الطاقة في المقر الرئيسي للهلال للمشاريع

معدل استهلاك الطاقة لكل موظف (كيلو واط لكل ساعة)



نسبة التغيير لكل سنة مقارنة بالتي قبلها



جهود إعادة التدوير في مجموعة الهلال

تعاقدت مجموعة الهلال مع شركة بيئية المختصة بإدارة النفايات ومقرها الشارقة، لوضع وتنفيذ خطة إعادة تدوير للنفايات، سعت من خلالها إلى تشجيع الموظفين على إعادة تدوير النفايات الورقية والبلاستيكية والمصنوعة من الألمنيوم.

وفي أول مرحلة من تنفيذ الخطة، خصصت مجموعة الهلال سلاسل لإعادة تدوير النفايات في طابق واحد في مقرها الرئيسي بهدف الترويج لمبدأ إعادة التدوير بين موظفيها، الذين أبدوا بدورهم تجاوباً ممتازاً ساعد في إعادة تدوير نفايات بوزن 250 كغ. أما في المرحلة الثانية التي أجريت في أواخر 2016، أضيفت سلاسل إعادة تدوير النفايات في جميع طوابق المقر الرئيسي لمجموعة الهلال.

يتسبب التخلص من المخلفات الإلكترونية بصورة غير صحيحة بتلوث بيئتنا بمواد سامة، لذلك، خصصنا في مقرنا الرئيسي وحدة تجميع المخلفات الإلكترونية بالشراكة مع شركة إعادة التدوير إينفاروسيرف. وبالنتيجة، تمكنت مجموعة الهلال في 2016 من إعادة تدوير 54 كغ من المخلفات الإلكترونية ضمت أجهزة الحاسوب المحمولة وبطاريات ولوحات مفاتيح وطاقات.

وعلاوة على ذلك، تمخض عن جهود مجموعة الهلال المبدولة في مجال إعادة التدوير إنقاذ ما يقدر بمجموع 172 شجرة في 2016، من خلال مبادرة "شريد-إت".

عدد الأوراق التي تم الحفاظ عليها في المقر الرئيسي للهلال للمشاريع



وقد تبنت شركة غلفيتنر مبادرات مماثلة، حيث أنها وضعت سياسة عدم استخدام الورق في 2016 هدفت من خلالها إلى مراقبة الطباعة وقياسها والتقليل منها.

* زاهر، س. "نظرة على تحويل النفايات إلى طاقة في الشرق الأوسط"، إيكومينا، نوفمبر 201، وبي.

التقليل من المخلفات الورقية

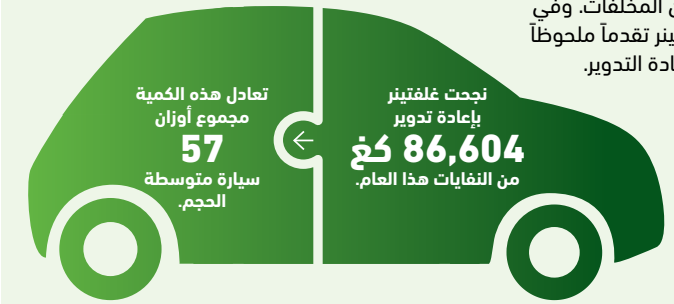
في منطقة يصل فيها متوسط إنتاج النفايات لكل فرد إلى 2 كيلو جرام في اليوم، تبذل شركة الهلال للمشاريع قصارى جهدها لتبني آخر الإجراءات المتخذة للتقليل من النفايات.

واستكمالاً للنجاح الذي حققته الشركة في عقد اجتماعات اللجنة التنفيذية من دون استخدام الورق السنة الماضية، وهو إنجاز هام أدى إلى الحفاظ على ما يقارب 6,304 ورقة في 2016، أطلقت مجموعة الهلال مبادرات لتحقيق مشروعات غير ورقية أيضاً. وبالنتيجة، نجحت المجموعة في التخلص من الورق تماماً في إجراءات استلام عروض التسعير وتقييمها، هذا بالإضافة إلى توضيحات تقنية - مالية مكنتنا من تجنب هدر ما يقارب 200 رزمة ورقية في 2016.

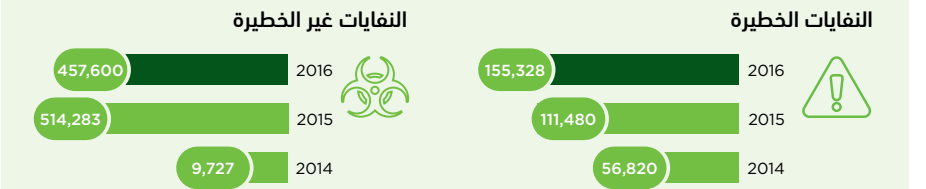
دراسة حالة:

برنامج غلفتينر لإعادة التدوير

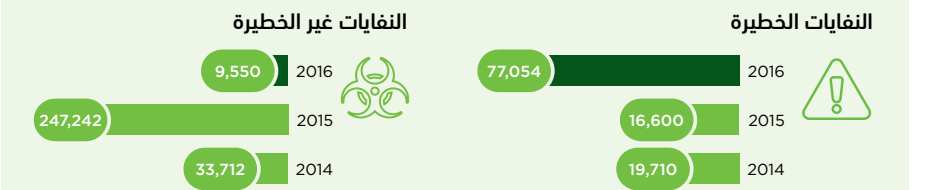
تتبنى الشركات العاملة تحت مظلتنا باستمرار المبادرات الهادفة للاستخدام الفعال للطاقة واستراتيجيات التقليل من المخلفات. وفي هذه السنة، حققت غلفتينر تقدماً ملحوظاً في تحسين برنامجها لإعادة التدوير.



النفايات الناتجة عن عمليات غلفتينر (كغ)



النفايات المعاد تدويرها في غلفتينر (كغ)



دعم الجهود البيئية من خلال شراكتنا مع جمعية الإمارات للحياة الفطرية

تضم أهم إنجازات جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي للطبيعة في 2016:

- 5,5 مليون فرد من حول الإمارات شاركوا في ساعة الأرض
- 40 شركة شاركت في ورشة عمل "الطريق نحة الاستدامة - العوائق، والفرص، والإشراك المجتمعي"
- توسيم 18 سلحفاة خضراء لموسم 2016 ضمن إطار برنامج الحفاظ على الحياة البحرية
- دفع عجلة التطوير لمعيار ترشيد استهلاك المركبات للوقود في الإمارات للحصص على التقليل من استهلاك الوقود وانبعاثات ثاني أكسيد الكربون

جمعية الإمارات للحياة الفطرية هي منظمة غير ربحية تسعى من خلال تعاونها مع الصندوق العالمي للطبيعة إلى حماية التنوع الطبيعي التي تحفل به دولة الإمارات.

وبصفتنا راعياً سنوياً بلاتينياً للجمعية، ندعم مجموعة من المبادرات التي تهدف إلى تبني الاستدامة والبحث عليها، ومعالجة قضية تغير المناخ، والحد من ما تخلقه الإمارات من أثر على البيئة. وكان لدعمنا دوراً هاماً في المساهمة في نجاح المنظمة في إنجاز العديد من المشاريع البيئية كساعة الأرض، والحفاظ على الحياة البحرية والبرية، والتقليل من دور الدولة في المتاجرة غير الشرعية بموارد الحياة البرية.



"إن للاستخدام الفعال لموارد الطاقة والماء دور جوهري في الحفاظ على البيئة. سررتنا بزيارتنا لشركة الهلال للمشاريع ومشاركة الآراء وأحدث الممارسات المتعلقة بمجال الحفاظ والاستخدام الفعال للطاقة. تواجه هذا المنطقة مشكلة شح المياه، بينما يعتبر استهلاك الطاقة في كل منزل قضية هي من أكثر القضايا إلحاحاً على مستوى العالم. نحن نقدر التزام الهلال للمشاريع بمهمة الإشراف البيئي، ونفتخر بهذه الفرصة التي أتاحتها لنا للنهوض بمستوى الوعي بقضايا التغير المناخي ودفع عجلة التغيير."

نادية رشدي
مدير مشروع،
الشؤون المالية
للمناخ والطاقة
جمعية الإمارات للحياة
الفطرية-الصندوق
العالمي للبيئة



نقدر ملاحظتكم

نرحب بجميع تساؤلاتكم وملاحظاتكم ومقترحاتكم بخصوص هذا التقرير وبخصوص التزاماتنا وأدائنا فيما يتعلق بالاستدامة. يرجى التواصل معنا على العنوان التالي:

الهلال للمشاريع

كريسنت هوس
كورنيش البحيرة
ص.ب. 2222، الشارقة
الإمارات العربية المتحدة
عناية/ الاستدامة - الهلال للمشاريع

كما يمكنكم التواصل معنا مباشرة عبر البريد الإلكتروني
cesustainability@crescent.ae

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وعناصر متطلبات إعداد التقارير للمبادرة العالمية لإعداد التقارير

تجدون فهرس المحتوى لكل من الاتفاق العالمي للأمم المتحدة والمبادرة العالمية لإعداد التقارير في النسخة الإلكترونية من هذا التقرير على هذا الرابط



يُعدُّ هذا التقرير إفاضة سنوية بشأن التقدم المحرز على صعيد التزامنا بتطبيق المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة ودعم نطاق أوسع من أهداف الأمم المتحدة.

ابقوا على تواصل معنا

crescententerprises.com
Twitter.com/CrescentEnterp

وعلى مدار عام 2016، تمكنا من بث روح الإلهام في موظفينا وعائلاتهم للمبادرة في دعم مبادرتين مكرستين للحفاظ على البيئة أطلقتهما جمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي للطبيعة:

- تحدي الوشق: شارك موظفوننا في رحلة القمر المكتمل لمسافة 15 كم في صحراء الرزوين في أبوظبي، للتواصل مع الطبيعة وجمع التمويل لجمعية الإمارات للحياة الفطرية - الصندوق العالمي للطبيعة
- زيارة إلى المحمية الساحلية: استمتع موظفوننا برعاية شجيرات في محمية ساحلية في دبي، كما حضروا عرضاً تفاعلياً حول القضايا البيئية الأكثر إلحاحاً.

