



أبيك APIC

يقودنا التميز Driven by Excellence

تقرير الاستدامة لمجموعة أبيك 2023



قائمة المحتويات

34	الموظفون والموظفات
36	المزايا
38	موظفو العقود المؤقتة والمياومة
39	مبادرات الرفاهية
41	التدريب
46	الصحة والسلامة
55	التنوع والشمولية
58	صحة العملاء وسلامتهم
58	تأثيرات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة
62	المعلومات التعريفية ووسم العلامة التجارية
65	أمن المعلومات
70	الاقتصاد
72	المسؤولية الاجتماعية
108	البيئة
109	سلسلة التوريد
112	الطاقة
116	المياه
120	النفايات
127	البصمة الكربونية
129	التنوع البيولوجي
132	جدول المحتوى للمبادرة العالمية للتقارير

4	المقدمة
4	كلمة الرئيس التنفيذي
6	المحتوى
7	نهج الاستدامة
8	الحوكمة
9	الأخلاق والحوكمة الرشيدة
10	تضارب المصالح
10	مكافحة الفساد
12	ميثاق مجلس الإدارة
12	ثقافة المصارحة
13	التقارير
13	إدارة المخاطر
15	الاستدامة
15	المواضيع الجوهرية
19	الالتزامات السياسية
20	معالجة التأثيرات السلبية
23	الممارسات الرقابية
26	الاجتماعية
27	حقوق الإنسان
27	الحماية من التحرش والعنف والإساءة
28	الأطراف ذات الصلة

كلمة الرئيس التنفيذي

أعزأؤنا المساهمون، شركاؤنا والأطراف ذات الصلة، ومجتمع مجموعة أيبك،

يسرني أن أقدم لكم تقريرنا الأول للاستدامة، والذي يمثل علامة بارزة في رحلتنا نحو مستقبل أكثر مسؤولية واستدامة، ووقفة للتأمل، والشفافية، والمساءلة في خضم سعيينا لترسيخ مفهوم التنمية المستدامة في مجموعة أيبك.

في عصر يتسم بتحديات عالمية غير مسبوقة ووعي متزايد بمسؤولياتنا البيئية والاجتماعية، يصبح تبني الاستدامة ليس مجرد خيار مؤسسي بل هو ضرورة استراتيجية، وفي ظل مواجهتنا لتحديات عالم سريع التغير يصبح أيضاً نجاحنا مرتبطاً ارتباطاً جوهرياً بقدرتنا على التكيف والابتكار والإسهام بشكل إيجابي في المجتمع الأوسع.

في جوهر جهودنا لتحقيق الاستدامة يكمن نهج شامل يدرك هذا الترابط القائم بين المجتمع والبيئة والاقتصاد، فمبادرات الاستدامة تشكل الأساس لدعم المجتمعات وإعادة توجيه الاستثمارات.

وهنا نشير للآثار الاجتماعية الخطيرة التي يخلقها عدوان الاحتلال على أهلنا في قطاع غزة مع وجود هذا العدد الكبير من الشهداء والضحايا والنزوح المستمر والتأثير في حياة الناس، ومن ضمنهم موظفو مجموعة أيبك في قطاع غزة ونزوح غالبيتهم، واستشهاد ثلاثة من موظفينا وعائلاتهم منذ بدء العدوان. وكجزء من التزام مجموعتنا بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه أهلنا في غزة، قدمت أيبك الدعم للجهود الإغاثية للحد من آثار هذا الدمار الإنساني الهائل، حيث قدمت حوالي مليون دولار أمريكي لدعم أنشطة المؤسسات الإغاثية هناك، وهي مستمرة في اعطاء الأولوية لاغاثة شعبنا في غزة.

جوانب الحوكمة حاسمة في تقييم كيفية إدارة الشركات لعملياتها في المناطق المتأثرة بالنزاع. يشمل ذلك الالتزام بالقوانين المحلية والدولية، وممارسات الأعمال الأخلاقية، واحترام حقوق الإنسان.

بينما يكون التركيز الفوري خلال النزاعات غالباً على القضايا الاجتماعية والحوكمة، يمكن أن تكون الآثار البيئية أيضاً كبيرة. وقد يكون لتدمير البنية التحتية، والتلوث، والضرر الذي يلحق بالنظم البيئية عواقب طويلة الأمد. وخلال العدوان تم تدمير جميع مستودعات ومرافق شركات مجموعة أيبك في قطاع غزة المخصصة للغذاء والإمدادات الطبية بما في ذلك كميات كبيرة مخصصة للتبرع إلى قطاع غزة بسبب قصف الاحتلال العشوائي.

في سياق أوسع للاستثمار المستدام، تفكر مجموعة أيبك بشكل متزايد ليس فقط في العوائد المالية بل وفي التأثيرات على المجتمع والبيئة. وليس الغرض هنا من هذا التقرير فقط استعراض انجازاتنا بل والوقوف على التحولات الأساسية في ممارساتنا للأعمال. وكذلك هو بمثابة إدراك منا بأن التنمية المستدامة ليست مجرد اعتبار أخلاقي ولكنها عامل أساسي لنجاح الأعمال طويل الأمد. يلخص التقرير التزامنا بالمحافظة على البيئة، والتأثير الاجتماعي، والحوكمة الأخلاقية - الأعمدة التي تشكل أساس هويتنا المؤسسية.

أتقدم بالشكر لكل عضو من أسرة مجموعة أيبك-موظفينا، شركائنا، والأطراف المعنية - على حقيقة إلتزامهم الثابت بهذه القضية. لقد كان تفانيكم حاسماً في تشكيل رواية رحلتنا نحو الاستدامة، وكلني ثقة بأننا سنواصل سوياً تحقيق خطوات معنوية نحو مستقبل أكثر استدامة ومرونة.

مع خالص التقدير،

طارق عمر العقاد

رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي



المحتوى

تنشر مجموعة أيبك تقارير الاستدامة على أساس سنوي كجزء من تقريرها السنوي، وتشمل تدريبياً جميع الشركات التابعة لها وتعمل نحو تحقيق أعلى المعايير إنسجاماً مع المبادرة العالمية للتقارير .

يغطي أول تقرير استدامة لمجموعة أيبك الشركة العربية الفلسطينية للاستثمار (الشركة القابضة) والشركات التابعة: سنيورة للصناعات الغذائية-فلسطين، Polonez، التوريدات والخدمات الطبية-فلسطين، والشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات-نابكو.

جميع البيانات الواردة في هذا التقرير تنحصر في شركة أيبك كشركة قابضة والشركات التابعة المذكورة أعلاه فقط

لمزيد من المعلومات، يمكنكم الاتصال مع مديرة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في أيبك: السيدة منى القطب m.alqutob@apic.com.jo

للإطلاع على نسخة تفاعلية من التقرير عبر الموقع sustainability.apic.ps أو مسح الرمز.



نهج الاستدامة

أظهرت أيبك نهجًا قويًا وشاملًا في الاستدامة منذ تأسيسها في العام 1994 بمبادرة مجموعة من رجال الأعمال العرب، وكان الهدف الأساسي توجيه الأموال والاستثمارات إلى فلسطين، لتعزيز التنمية المحلية وخلق فرص العمل. ينبع نهج الاستدامة في أيبك من الشعور بالمسؤولية والالتزام الحاسم، ويتجاوز مجرد الالتزام بالمعايير الدولية للبيئة والمجتمع والحوكمة، في تأكيد على الترابط بين النجاح الاقتصادي والحفاظ على البيئة والرفاه الاجتماعي، لتدمج الاستدامة ضمن قيمها الأساسية. تنسجم أيبك في البيئات التي تعمل بها وتسعى لبناء نموذج يحتذى به في أفضل ممارسات الأعمال.

شاركت الشركة بشكل فعال في المبادرات الصديقة للبيئة، مع التركيز على كفاءة استخدام الموارد، والحد من النفايات، ودمج مصادر الطاقة المتجددة في عملياتها. إضافة إلى التركيز الكبير في المسؤولية الاجتماعية، ليس على المستوى الداخلي فقط بل وضمن مجتمعاتها المحلية.

تستثمر أيبك بشكل كبير في موظفيها، وتتجاوز متطلبات قوانين العمل من خلال توفير مزايا تفوق الممارسات القياسية المطبقة. كما تمنح الأولوية لممارسات العمل العادلة، والتنوع، والمشاركة المجتمعية، حيث تهدف إلى تحقيق تأثير إيجابي يتجاوز الأداء المالي. وتؤمن بأن الحوكمة والأخلاقيات ضرورية لضمان الشفافية، والمساءلة، واتخاذ القرارات المنصفة على جميع مستويات المجموعة.



الأخلاق والحوكمة الرشيدة

مهني داخل مجموعتنا. لقد طبقنا آليات وأطر عمل قوية تحدد بدقة المعايير الأخلاقية، ونطاق السلوك المقبول. يتم نشر هذه المعايير وتعزيزها من خلال مبادرات تدريبية مستمرة، لضمان إلمام كل عضو في فريقنا بالمبادئ التي تشكل أساسنا الأخلاقي.

الحوكمة والأخلاق ليس مجرد تدبير للامتثال بالنسبة لنا؛ إنها موقف استباقي يبرز تفانينا في خلق بيئة مهنية تسم بالنزاهة والإنصاف والسلوك الأخلاقي باعتبارها أساس هويتنا.

الحوكمة والأخلاق يشكلان جوهر ثقافتنا التنظيمية، وتجسدان التزاماً لا يتزعزع بأعلى معايير السلوك. كما أن السعي المستمر نحو الشفافية أمراً بالغ الأهمية، ويشمل جميع مراحل صنع القرار. فنحن نعمل على تعزيز بيئة عمل منفتحة وذات مصداقية تعزز الثقة بنزاهة أعمالنا. كما أننا ملتزمون بتعزيز ثقافة المسائلة في مستويات المجموعة كافة، بما يشمل كل فرد في موقعه، وفي نطاق أدواره ومسؤولياته.

اتخاذ القرار الأخلاقي ليس مجرد توقع، بل هو مبدأ راسخ يوجه كل اختيار

الحوكمة



تضارب المصالح

لدينا إطار عمل صارم لتحديد وإدارة تضارب المصالح، لضمان الشفافية والحياد في عمليات اتخاذ القرار. الإقرار بسياسة تضارب المصالح والتوقيع عليها يشمل أعضاء مجلس الإدارة والموظفون والموظفات، حيث يحصلون على التدريب اللازم لذلك. ملتزمون بالحفاظ على أعلى معايير الشفافية والحياد في كافة عمليات صنع القرار.

وفي هذا السياق، طبقنا نظاماً استباقياً يتطلب من الموظفين والموظفات وأعضاء مجلس الإدارة الكشف عن أية انتماءات أو مصالح مالية أو علاقات قد تخل بموضوعية قراراتهم. يعمل هذا النظام الكشفي كعنصر أساسي في التزامنا بالانفتاح، ويوفر قناة واضحة للأفراد للتواصل ومعالجة تضارب المصالح المحتمل بشكل شفاف. يبرز هذا الموقف الاستباقي تفانينا في الحفاظ على نزاهة عمليات اتخاذ القرار، وضمان ثقة الأطراف بشكل ثابت في ممارسات الشفافية والحياد داخل شركتنا.

سياسة مكافحة الفساد وتدريب الامتثال

في العام 2023، تم تطوير سياسة قوية لمكافحة الفساد ولتشكل ركيزة أساسية على الالتزام بممارسات الأعمال الأخلاقية. تعكس هذه السياسة موقف مجموعة أيبك الثابت ضد جميع أشكال الفساد، بما في ذلك الرشوة، والابتزاز، والاحتيال، وغيرها من الأنشطة غير القانونية أو غير الأخلاقية التي يمكن أن تشوه سمعتها أو تخل بنزاهتها.

تفرض السياسة عدم التسامح مطلقاً مع الفساد وتنطبق على جميع العاملين، والمديرين، ومراكز المسؤولية، وأصحاب المصلحة ذوي الصلة، بما في ذلك الموردين، والمقاولين، وشركاء الأعمال.

العناصر الرئيسية لسياسة مكافحة الفساد في مجموعة أيبك تشمل:

- تعريفات واضحة: تبدأ السياسة بتعريف واضح للممارسات الفاسدة، من أجل ضمان إدراك جميع الأفراد المرتبطين بمجموعة أيبك للسلوكيات والأفعال المحظورة.
- آليات الإبلاغ: تشجع مجموعة أيبك ثقافة الانفتاح والشفافية حيث يشعر الموظفون بالأمان عند الإبلاغ عن أي شبهات فساد. توضح السياسة بالتفصيل آليات الإبلاغ المتاحة للموظفين، بما في ذلك منصة الإبلاغ عن المخالفات، للإبلاغ عن الانتهاكات المحتملة دون خوف من الانتقام.
- الرصد والامتثال: أنشأت سياسة مكافحة الفساد تدابير صارمة لتقييم المخاطر والرصد والامتثال. وتُجرى عمليات تدقيق منتظمة لضمان الالتزام بالسياسة، ويتم التعامل مع أي خروقات بإجراءات تأديبية سريعة ومناسبة.
- مسؤولية الإدارة: تتولى إدارة المجموعة مسؤولية تنفيذ ودعم سياسة مكافحة الفساد. وتشارك الإدارة العليا بشكل نشط في تعزيز الثقافة الأخلاقية وضمان دمج السياسة في جميع مستويات المجموعة. تم توزيع السياسة على جميع الموظفين والموظفات، لضمان حصول كل موظف، بغض النظر عن منصبه أو مدة خدمته، على فهم واضح لموقف الشركة ضد الفساد.

مكافحة الفساد

أحد الجوانب الأساسية في استراتيجية الحوكمة هو التدابير الصارمة ضمن سياسة مكافحة الفساد المطبقة في مجموعة أيبك، والتي يتم نشرها وتعميها على جميع موظفينا، إلى جانب توفير التدريب على الأخلاقيات وإجراءات مواجهة الفساد. يتضمن التزامنا المستمر بالشفافية تقييماً منهجياً لجميع العمليات بحثاً عن مخاطر الفساد المحتملة، وقد أقر جميع أعضاء مجلس الإدارة رسمياً سياسة مكافحة الفساد، مما يظهر التزام أيبك الثابت.



أيضًا في عام 2023، دمجت مجموعة أيبك تدريبيًا افتراضيًا إلزاميًا على مكافحة الفساد لجميع الموظفين والموظفات. يُعد هذا التدريب جزءًا من منهج التدريب الأوسع للامتثال في الشركة وهو مصمم ليكون تفاعليًا، جذابًا، ومعلوماتيًا، مما يمكن الموظفين والموظفات من التعرف على السيناريوهات المحتملة المتعلقة بالفساد والرد عليها بشكل مناسب.

ميثاق مجلس الإدارة

تقترب مجموعة أيبك من المراحل النهائية لتطوير ميثاق خاص بمجلس إدارتها، والذي يحدد العمليات الخاصة بتشكيل المجلس، والاختيار، ومعايير السلوك، والأدوار والمسؤوليات، بما فيها اللجان المنبثقة عنه: التدقيق الداخلي، والتعويضات، والاستثمار، والتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية، إضافة إلى الإجراءات المتعلقة بالتقييمات، وسياسات التعويض، والهيكل التنظيمي، والشفافية، لضمان الالتزام بأعلى معايير الحوكمة المؤسسية. كما يتضمن إعطاء إشعار للموظفين لا يقل عن أربعة أسابيع قبل تنفيذ التغييرات التشغيلية الهامة التي قد تؤثر عليهم بشكل كبير.

ثقافة المصارحة

تعمل مجموعة أيبك على تدعيم ثقافة التحدث حتى يتمكن الموظفون من مشاركة أفكارهم وآرائهم واهتماماتهم. لدينا قناة اتصال داخلية ونقوم بإجراء استطلاعات دورية حول رفاهية الموظفين. نحن نقدم أيضًا إرشادات سرية تتعلق بالصحة النفسية للموظفين ما يساعدهم على اجتياز وحل المواقف الصعبة، إضافة إلى منصة الإبلاغ عن المخالفات الخاصة بنا، والتي تتيح للموظفين الوصول مباشرة إلى أعلى مستويات الشركة في حالة وجود أي مشكلات، وكلها جزء من نهجنا الذي يركز على الأفراد.

توفر مجموعة أيبك بيئة تتيح للموظفين الإبلاغ عن مخاوفهم دون خوف من الانتقام، ويتم التحقيق في جميع المطالبات في الوقت المناسب، ولديهم خيار عدم الكشف عن هويتهم. يتم إرسال سياسة واضحة للإبلاغ عن المخالفات إلى جميع الموظفين، ويمكن الوصول إلى منصة الإبلاغ عن المخالفات من خلال الرابط whistleblowing.apic.ps/ar.

التقارير

التزامنا بالمسائلة والشفافية ينعكس في آليات التقارير الدورية وممارسات الحوكمة الداخلية. نقدم تقارير سنوية شاملة إضافة إلى الكشوفات الفصلية، التي تبين ممارسات الحوكمة، والأداء المالي، ومبادرات المسؤولية الاجتماعية والاستدامة.

إدارة المخاطر

تقوم مجموعة أيبك بإجراء تقييم مخاطر شامل كل ثلاث سنوات، تشمل الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكمة. مثل: تقييم الأثر البيئي المحتمل، وتقييم المسؤولية الاجتماعية، وفحص ممارسات الحوكمة لمحفظتها المتنوعة من الاستثمارات.



الاستدامة

تم إنشاء لجنة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية (SDSR) في مجلس الإدارة في العام 2022. تلعب اللجنة دورًا حاسمًا في الإشراف على إدارة التأثيرات، وتقارير الاستدامة، والانسجام مع أعلى معايير الحوكمة. المديرون التنفيذيون مكلفون بتطوير وتحديث غايات الشركة، وقيمتها أو بياناتها المهمة، وكذلك الاستراتيجيات، والسياسات، والأهداف المتعلقة بالتنمية المستدامة؛ فيما تتحدد مسؤولية مجلس الإدارة في التوجيه والاعتماد. كما تضمن اللجنة تنفيذ الشركة للعناية الواجبة والعمليات الأخرى لتحديد التأثيرات وإدارتها على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد، وتلقى تحديثات فصلية مع الأخذ بعين الاعتبار نتائج هذه العمليات.

المواضيع الجوهرية

في العام 2023، شارك مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية مدعومين بخبرات شركة استشارية خارجية في عملية مراجعة شاملة، تضمنت فحصاً دقيقاً لبيانات الشركة المتراكمة، والاستفادة من الرؤى القيمة لأصحاب المصلحة، وتحليلًا واسع النطاق لممارسات الاعمال السائدة. تفاعل مجلس الإدارة مع تمرين الممارسة الجوهرية، وهو عملية استراتيجية تهدف إلى تمييز وتحديد أولويات القضايا الرئيسية ومجالات التركيز الضرورية لتحقيق أهداف الاستدامة على المدى القصير والمتوسط. لم يقتصر هذا التقييم فقط على تسهيل فهم أعمق للتحديات والفرص المتعددة داخل مشهد الأعمال، بل وضع أيضًا الأساس لاتخاذ قرارات مستنيرة في توجيه الشركة نحو مستقبل أكثر استدامة. يبرز دمج وجهات النظر المتنوعة مع معايير الأعمال من خلال هذا الجهد التعاوني والالتزام بنهج شامل وبعيد المدى في تطوير أجندة الاستدامة للشركة.



الأهداف الإنمائية المستدامة	المعايير العالمية للتقارير	الفئة	المواضيع الجوهرية
 	GRI 416	تقييم احتياجات المجتمع	الاستثمار في المجتمعات المحلية
 	GRI 403, 401	خطة التواصل الخاصة بالاستدامة منصة التواصل الداخلي للموظفين	التواصل مع الأطراف ذات الصلة
 	GRI 305, 302	جمع بيانات عن الانبعاثات (النطاق 1 و 2 و 3)	الانبعاثات
 	GRI 303	زيادة كفاءة استخدام المياه	المياه
	GRI 306	الحد من توليد النفايات الخطرة مثل الإلكترونيات	النفايات
 	GRI 305, 302	الحد من توليد النفايات غير الخطرة مثل النفايات الغذائية والمنزلية	الطاقة
		زيادة الاستثمار في الطاقة الشمسية	

E

المواضيع الجوهرية

الأهداف الإنمائية المستدامة	المعايير العالمية للتقارير	الفئة	المواضيع الجوهرية
	GRI 409, 408, 407, 406	مراجعة السياسات لتشمل التزامات البيئة والمجتمع والحوكمة	سلوك الأعمال الأخلاقي
 	GRI 308	تطوير سلاسل القيمة والتوريد المسؤولة	
	GRI 206, 205	تطوير ميثاق مجلس الإدارة بما يشمل سياسة تضارب المصالح	
 	GRI 403	تشمل تقييمات المخاطر وبنود الاستدامة	الأداء الاقتصادي
 	GRI 410, 418	تطوير سياسة خصوصية البيانات	خصوصية العملاء
	GRI 405	زيادة نسبة توظيف النساء إلى 30% بحلول 2030	التنوع وتكافؤ الفرص
 	GRI 416, 403	إجراء اختبارات دورية لجودة الهواء	الصحة والسلامة
	GRI 417	تطوير سياسة التسويق والعلامة التجارية	التسويق ووسم العلامة التجارية

G

S



الالتزامات السياسية

تم تطوير ودمج سياسة البيئة والمجتمع والحوكمة (ESG) لمجموعة أيبك في العام 2023، وتغطي المسؤولية البيئية بما يشمل العمل المناخي وإدارة الموارد؛ والمسؤولية الاجتماعية وتشمل حقوق الإنسان، ورضا الموظفين والتفاعل مع المجتمع؛ والحوكمة بما يشمل سلوك الأعمال الأخلاقي، والتواصل مع أصحاب المصلحة، والتقارير وبناء القدرات.

وقد تمت الموافقة على السياسة من قبل لجنة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في مجلس الإدارة، وتم توزيعها بين الإدارة والموظفين المعنيين في أيبك وشركاتها التابعة، الذين يتحملون مسؤولية دمج وتنفيذ الالتزامات على مختلف المستويات داخل أيبك وشركاتها التابعة بما في ذلك دمج الالتزامات في الاستراتيجيات، والسياسات والإجراءات التشغيلية.

تتضمن السياسة اتفاقية تتشارك فيها أيبك مع الأطراف ذات الصلة-الطرف الثالث ممن ترتبط معهم بعلاقات تجارية، مثل: الموردين والموزعين، مع وجود دوافع ايجابية للتوقيع عليها تماشياً مع مبادئ البيئة والمجتمع والحوكمة.

يتلقى مجلس إدارة أيبك وموظفوه تدريباً على التنمية المستدامة، بما في ذلك سلوك الأعمال الأخلاقي، والممارسات البيئية، وحقوق الإنسان. ويتم التعميم على العاملين في المجموعة بالالتزامات هذه السياسة من خلال منصة التواصل الداخلي للموظفين، وإلى الشركاء التجاريين من خلال اتفاقية الامتثال للأطراف الثالثة، والتي تتيح للشركاء الالتزام بمبادئ الاستدامة.



معالجة التأثيرات السلبية

يتم تأكيد التزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة من خلال تنفيذ إجراءات منظمة واستباقية لمعالجة وتصحيح أي مشكلات محددة بسرعة وفعالية. في صميم هذا النهج يوجد نظام قوي يمكنه من تحديد التأثيرات السلبية والإبلاغ عنها بسرعة، سواء كانت تتعلق بالمخاوف البيئية، والعواقب الاجتماعية أو القصور في الحوكمة.

عند تحديد مثل هذه التأثيرات، يتم تفعيل عملية متدرجة منهجية وشفافة، تشمل الأطراف المعنية الرئيسية وصانعي القرار في مختلف مستويات المجموعة. هذا يضمن تحقيق فهم شامل للمشكلة مع مراعاة وجهات نظر ورؤى متنوعة. في الوقت نفسه، يتم إعداد خطة تصحيح مخصصة تحدد الإجراءات المحددة، والجدول الزمني، والمسؤوليات لمعالجة القصور المحدد.

من المهم أن هذه الإجراءات ليست رد فعل فقط بل يتم استكمالها من خلال الالتزام بتدابير استباقية تهدف إلى منع تكرار مشكلات مماثلة في المستقبل. تساهم تحليلات الأسباب الجذرية، ومبادرات التحسين المستمر، والمراجعات المنتظمة في إطار عمل يتكيف مع التحديات الناشئة ويحافظ على ثقافة المساءلة.

من خلال تضمين إجراءات منسقة لمعالجة وتصحيح التأثيرات السلبية، نبرهن على تفانينا ليس فقط في تلبية المتطلبات التنظيمية بل واستدامة مصالح الأطراف ذات الصلة والمجتمع الأوسع. يتوافق هذا النهج الاستباقي والدقيق مع التزامنا الشامل بممارسات الأعمال المسؤولة والمستدامة.

منصة الامتثال لدى شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين

قامت شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين مؤخراً بتطبيق نظام آلي مبتكر مصمم للمراقبة ومعالجة الشكاوى المتعلقة بالتسويق والجودة مما يضمن رضا عملائنا ومستهلكينا.

هذا النظام المتطور كجزء من إدارة علاقات العملاء لدينا، يسهل تتبع الشكاوى الناشئة من مصادر متنوعة، بما في ذلك الاتصال المباشر من المشتكين، والمدخلات من الوكلاء، وجميع قنوات التواصل الاجتماعي، والتي تمت تصفيتها حسب الطلبات والاستفسارات والشكاوى. كما يقوم بدمجها بسلسلة في النظام، وتوجيهها إلى الإدارات المعنية لإجراء تحقيق شامل وتنفيذ الإجراءات التصحيحية والوقائية اللازمة لتجنب تكرارها. فيما يتعلق بشكاوى ذات الصلة بالجودة، يضمن النظام حفظ جميع الشكاوى، إلى جانب التحقيقات المرتبطة، بدقة، مما يتيح التحليل الإحصائي لاتجاهات الشكاوى بمرور الوقت. تتمتع الإدارة بإمكانية الوصول المستمر إلى هذه القاعدة الشاملة من البيانات، والتي توفر مصدرًا قيمًا للرجوع إليه في أي وقت.

تبرز فعالية هذا النظام في عملية المتابعة المبسطة، والقدرة على قياس الأداء، والاحتمال الواعد لتقليل أعداد الشكاوى. ومن خلال معالجة المشكلات من جذورها، يساهم النظام في حل المشكلات ومنع الحوادث المتكررة. كما أنه بمثابة نقطة تفتيش لضمان إتمام العمليات.

تشمل الفوائد الجديرة بالملاحظة للنظام القدرة على تحميل الصور ومقاطع الفيديو، وأرقام الشكاوى التي يمكن تتبعها، والتذكيرات التلقائية، وإدارة الأداء، ووظائف إعداد التقارير القوية، وإجراءات المتابعة المبسطة، وتقليل الأعمال الورقية، وإمكانية الوصول عبر الهاتف المحمول، والإحصاءات في جميع الأوقات التي يمكن للمديرين الوصول إليها، وتتبع الأداء والطلبات، والتكامل السلس بين أقسام متعددة بنقرة واحدة، وسهولة التواصل بين الفرق، وضمان عدم التغاضي عن أي شكوى أو تركها دون حل، والمراقبة المستمرة للمبيعات وأداء فريق الجودة، وواجهة سهلة الاستخدام، وإدارة التدقيق، وتبسيط العمليات مع نسخة موحدة من المعلومات لجميع الفرق، وتحديد الفرص لتحسين العملية والمنتج/ الخدمة، وسهولة تنبيهات البريد الإلكتروني. ويمثل تطبيق هذا النظام خطوة هامة إلى الأمام في تعزيز الكفاءة والشفافية والفعالية التشغيلية الشاملة داخل شركة سنيورة للصناعات الغذائية.



الممارسات الرقابية

من خلال الالتزام الصارم بعمليات التدقيق الداخلي والخارجي وعمليات الامتثال وتقييمات الأداء نضع شركتنا كرائدة في الحوكمة المستدامة على مستوى قطاع الأعمال، وهو وعد يعكس التزامنا الذي يتجاوز توقعات المساهمين والشركاء في تشكيل منظومة وبيئة أعمال تتسم بالنزاهة والقيادة المسؤولة.

أقسام الامتثال - الامتثال للقوانين واللوائح

الامتثال التزام استراتيجي وجزء أصيل من هيكلنا الإداري وفي دعم التقيد بجميع القوانين واللوائح ذات الصلة، والتي تعمل على تنمية ثقافة الامتثال القانوني والأخلاقي وتطبيق تدابير صارمة تواكب المشهد التنظيمي العصري وتعزيز بيئة مواتية تشجع على السلوك الأخلاقي وتأصيل قيم شركتنا.

التدقيق الداخلي

يتماشى التدقيق الداخلي للشركة مع المعايير الدولية لمعهد المدققين الداخليين (IIA) والاستعانة بشركات المحاسبة العالمية الرائدة. تعمل هذه العمليات كتدبير استباقي لتحديد مجالات التحسين، ما يعزز المرونة التنظيمية ومواكبة أفضل ممارسات الحوكمة.





التدقيق الخارجي

يشكل التدقيق الخارجي المستقل عنصراً محورياً في ممارسات الحوكمة لشركتنا. تُجرى عمليات التدقيق من خلال شركات المحاسبة العالمية الرائدة، التي تتحقق وتتبع مدى التزام شركتنا بالمعايير المتعارف عليها في اعداد تقاريرنا المالية وممارسات الحوكمة. لا يقتصر هذا التحقق الخارجي على تعزيز الثقة بين أصحاب المصلحة فحسب، بل يؤكد أيضاً على التزامنا بالمساءلة وأعلى معايير الحوكمة المالية.

تقييمات الأداء

تشمل تدابير الرقابة الإدارية تقييمات أداء شاملة وفعالة. تعمل هذه التقييمات كأداة ديناميكية، توائم بين أهداف الأفراد والفرق ومعايير الأخلاق وحوكمة الشركة. من خلال دمج تقييمات الأداء مع التزامنا الشامل بالسلوك الأخلاقي، نضمن أن يكون عملنا ليس فقط مهنياً ولكن أيضاً متماشياً مع المبادئ الأخلاقية التي تحدد هويتنا المؤسسية.

حقوق الإنسان

تعمل مجموعة أيبك وشركاتها التابعة في دول تحترم حقوق الإنسان، وهي ملتزمة بتعزيز بيئة عمل تتماشى مع المبادئ المحددة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. يؤكد هذا الالتزام الصارم بمعايير حقوق الإنسان على تفاني المجموعة في تبني ممارسات الأعمال الأخلاقية وتحقيق رفاهية أفرادها. يتجلى الالتزام بتحسين الرقابة على حقوق الإنسان في تدابير استباقية مثل التقييمات المنتظمة، والتدقيق، والمراقبة المستمرة لضمان احترام حقوق الإنسان. تقرر شركة أيبك وشركاتها التابعة بأن احترام وتعزيز حقوق الإنسان هو جزء لا يتجزأ من الممارسات الأعمال المستدامة.

الحماية من التحرش والعنف والإساءة

تم تعديل سياسة الحماية من التحرش والعنف والإساءة في مكان العمل في العام 2023 وتمثل خطوة كبيرة إلى الأمام في تعزيز بيئة عمل آمنة وشاملة. تم تطوير هذه السياسة من خلال جهد تعاوني بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، وتستند إلى مراجعة شاملة للسياسات والممارسات القائمة على مستوى العالم. تهدف إلى التوافق مع أفضل الممارسات العالمية مع دمج العناصر الأساسية التي تجعل سياسة الحماية من التحرش والعنف والإساءة قوية وفعالة.

تم تصميم هذه السياسة لتكون أداة إرشادية للحماية من التحرش والعنف والإساءة ومعالجته في مكان العمل. على وجه الخصوص، تلتزم بالمبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO) بشأن الاتفاقية (190)، التي تركز على القضاء على العنف والتحرش في مكان العمل. من خلال الاستفادة من هذه المعايير العالمية، تضمن السياسة نهجاً شاملاً لمعالجة جوانب التحرش والعنف والإساءة المتعددة.

الاجتماعية





تشمل هذه الوثيقة الشاملة الواجبات والحقوق ضمن الهيكل التنظيمي، وتحدد المسؤوليات الخاصة بالأفراد في مراكز المسؤولية المهنية، مع التأكيد على واجبهم في خلق والحفاظ على ثقافة مكان عمل خالٍ من التحرش والعنف والإساءة. في الوقت نفسه، تعمل على توعية الموظفين والموظفات بالحقوق وآليات التظلم، ما يعزز الشعور بالمسؤولية على جميع مستويات المجموعة.

كما تم تشكيل لجنة مهمتها استقبال الشكاوى ومعالجتها والتحقق منها وضمان تنفيذ القرارات، مع توفير الحماية للمدعين والحفاظ على السرية. يمكن الوصول إلى منصة الإبلاغ عن المخالفات [.whistleblowing.apic.ps/ar](https://whistleblowing.apic.ps/ar).

بالأساس، تقف هذه المجموعة من أحكام السياسة كشهادة على التزام مجموعة أيبك بالقضاء على التحرش والعنف والإساءة في مكان العمل. إنها تعمل كإطار عملي وأخلاقي لا يلبي المعايير الدولية فحسب، بل يعكس أيضًا التزامًا بخلق بيئة عمل حيث يُعامل كل فرد بكرامة واحترام وعدالة. كأداة أساسية، من المتوقع أن تشكل هذه السياسة ثقافة تنظيمية بشكل إيجابي، وتضمن بأن جميع الأطراف المعنية تسهم بنشاط في منع حالات التحرش والعنف والإساءة.

الأطراف ذات الصلة

إجراء تحليل شامل للأطراف ذات الصلة أمر بالغ الأهمية في سياق المشهد التشغيلي. يتضمن هذا التحليل متعدد الجوانب الذي تم تنفيذه من خلال شركة استشارات خارجية متخصصة في المملكة المتحدة، مجموعة متنوعة من الأطراف ذات الصلة والتي تشمل:

الموظفون

هم مساهمون أساسيون في نجاح المجموعة، وتمثل وجهات نظرهم ومخاوفهم ورضاهم اعتبارات حاسمة، ومن المهم استيعاب متطلباتهم واحتياجاتهم لتعزيز بيئة عمل إيجابية وتحسين الإنتاجية.



الموردون والاستشاريون والمقاولون

تلعب هذه الأطراف دورًا حيويًا في سلسلة التوريد، وتؤثر على كفاءة الإنتاج والجودة، فضلًا عن الامتثال لمعايير البيئة والمجتمع والحوكمة الرشيدة. كما أن تأسيس علاقات قوية وقنوات تواصل فعالة يساهم مشاركة الجميع في تحقيق النجاح.

أعضاء مجلس الإدارة

التعرف على توقعاتهم ومخاوفهم يساعد في مواءمة أهداف الشركة مع المسؤوليات الأوسع للحوكمة.

الإدارة التنفيذية

رؤيتهم وقراراتهم تؤثر بشكل كبير في توجهات الشركة، ما يجعل تفاعلهم والمواءمة مع مصالح الأطراف المعنية أمرًا حيويًا.

المجتمع المحلي

التعرف على المخاوف المحلية ومعالجتها يساعد في بناء علاقات إيجابية ويعزز دعم المجتمع، خاصة نحو بناء أعمال ومجتمعات أكثر استدامة.

الجهات التنظيمية

التواصل المنتظم والتعاون مع الهيئات التنظيمية يضمن الالتزام والتطوير للمعايير القانونية والمهنية.

المجتمع

يمكن أن يؤثر التصور العام بشكل كبير على سمعة الشركة. يساهم الحفاظ على الشفافية ومعالجة الاهتمامات العامة في تكوين صورة إيجابية وسلامة العلامة التجارية.

شركاء التنمية

التعاون مع مؤسسات التنمية والمنظمات غير الحكومية يتماشى مع سياسة المسؤولية الاجتماعية وأهداف السياسة البيئية و الاجتماعية والحوكمة لمجموعة أيبك، ومساهمة في التنمية المستدامة.

الهيئات المهنية / الجمعيات الصناعية

تساعد المشاركة النشطة مع الهيئات المهنية والجمعيات الصناعية في الإبقاء على اطلاع باتجاهات الصناعة وأفضل الممارسات والتحديثات التنظيمية والتأثير عليها.

المستثمرون / شركاء الأعمال

يسعى المستثمرون وشركاء الأعمال إلى تحقيق عوائد على الاستثمارات. فهم توقعاتهم وتعزيز التواصل والشفافية أمر ضروري للشراكات المستدامة.

المساهمون

تتمحور مصالح المساهمين حول الأداء المالي للشركة. كما أن توفير معلومات واضحة وضمن قيمة للمساهمين من شأنه أن يعزز الثقة.

الإعلام

تلعب وسائل الإعلام دوراً حاسماً في تشكيل التصور العام. يعد الإبقاء على علاقات إيجابية مع وسائل الإعلام وإدارة الاتصالات بفعالية أمراً بالغ الأهمية لإدارة السمعة.

المحافظ/الشركات التابعة

بالنسبة للشركات التي لديها شركات تابعة أو محافظ، يعد فهم الديناميكيات والاحتياجات الفريدة لكل كيان أمراً حيويًا للإدارة الشاملة وتحسين الأداء. يتضمن التحليل القوي لأصحاب المصلحة التقييم المستمر والتواصل الفعال والمشاركة الإستراتيجية لضمان مراعاة المصالح المتنوعة لأصحاب المصلحة ودمجها في عملية صنع القرار التنظيمي. ويساهم هذا النهج الشامل في تحقيق النمو المستدام ورضا أصحاب المصلحة وإحداث تأثير مجتمعي إيجابي.

وقد شارك أصحاب المصلحة في دراسة تقييمية حول الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لشركة أيبك والشركات التابعة لها في عام 2023 قبل تقييم القضايا الجوهرية للمجموعة، حيث تم اتخاذ القرارات وتحديد أولويات الموضوعات الجوهرية من خلال نتائج المسح.



الموظفون والموظفات

الاستقالات حسب العمر والجنس

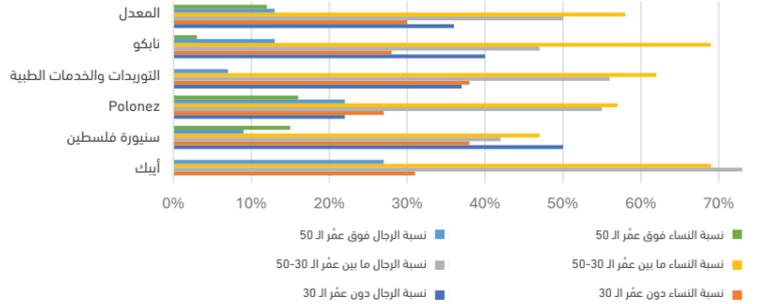
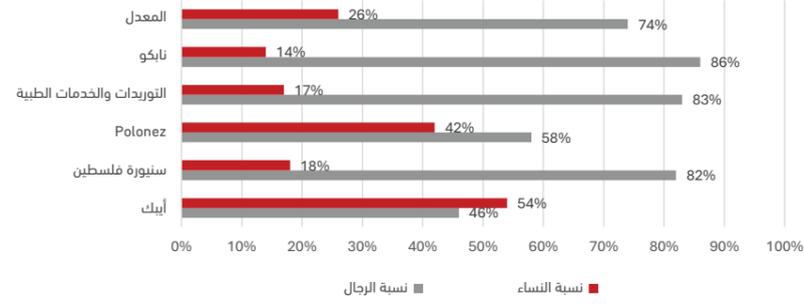
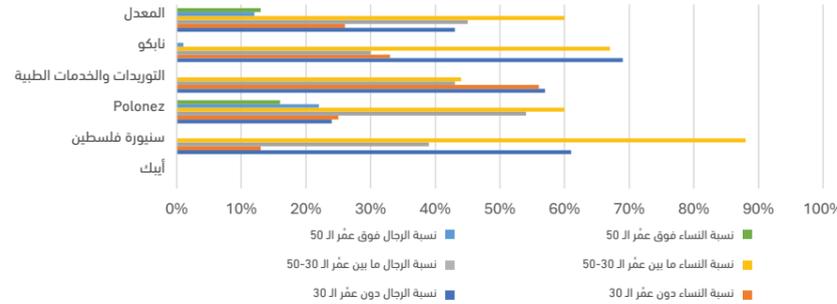
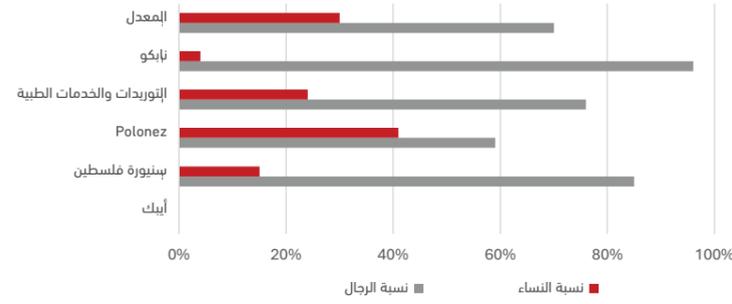
التوزيع حسب العمر والجنس

حسب الجنس

حسب العمر

حسب الجنس

حسب العمر



الموظفون الجدد حسب العمر والجنس

حسب الدرجة الوظيفية والجنس

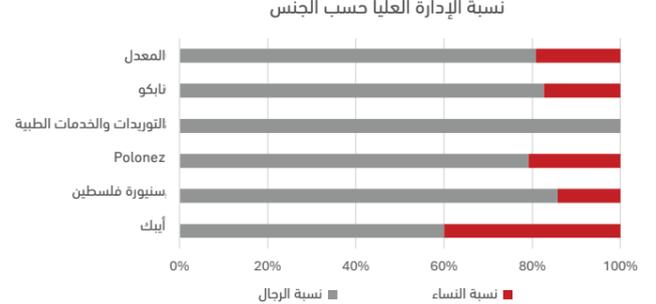
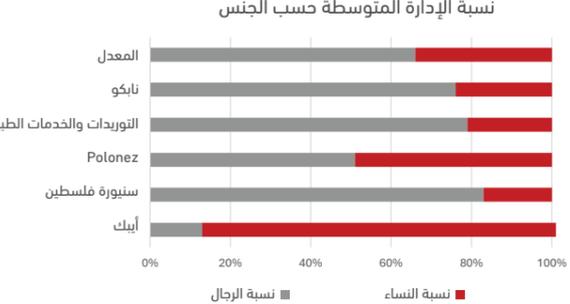
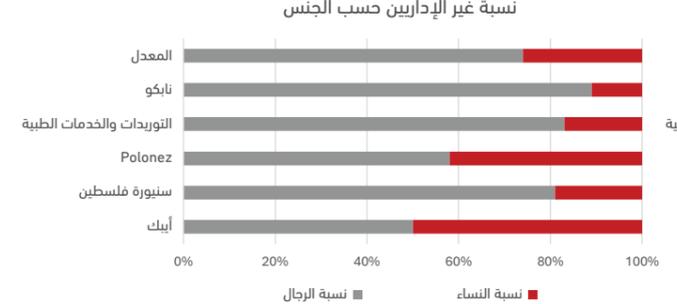
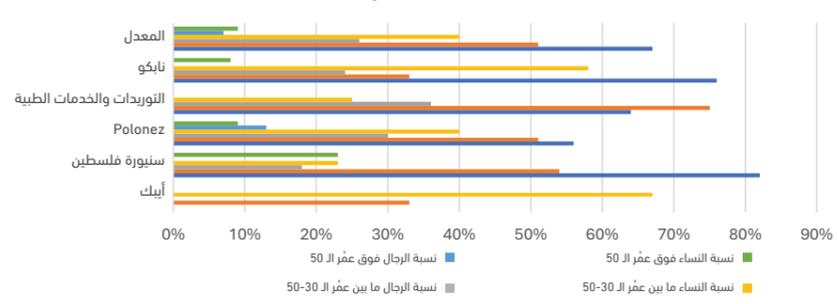
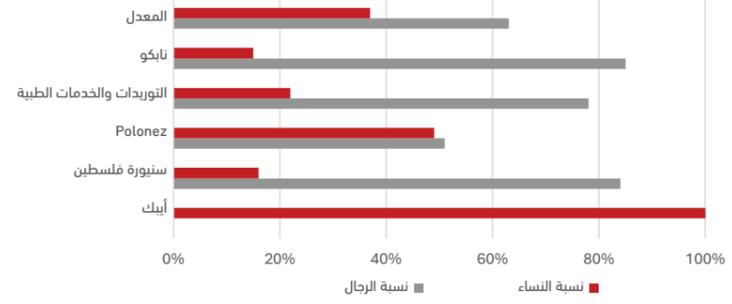
حسب الجنس

حسب العمر

نسبة غير الإداريين حسب الجنس

نسبة الإدارة المتوسطة حسب الجنس

نسبة الإدارة العليا حسب الجنس



المزايا

طبقت الشركة مجموعة شاملة من المزايا التي تتجاوز المعايير الدنيا المحددة بموجب القوانين المحلية في إدراك منها لأهمية مواردها البشرية. تعكس هذه المزايا المُحسنة التزام أيبك بتقديم الأولوية لرضا الموظفين والموظفات وتعزيز بيئة عمل إيجابية.

بالإضافة إلى الوفاء بالالتزامات القانونية، تسعى مجموعة أيبك لإيجاد مكان عمل يشعر فيه الموظفون بالتقدير والدعم. يتضح هذا الالتزام في المزايا الإضافية المقدمة، والتي قد تشمل تغطية صحية موسعة، وبرامج الصحة النفسية، وفرص التطوير المهني، وخيارات إجازات إضافية. من خلال تجاوز المتطلبات التنظيمية، تهدف مجموعة أيبك ليس فقط إلى جذب والاحتفاظ بأفضل الكوادر بل وإظهار استثمار حقيقي في الرفاه العام العامة والرضا الوظيفي.

الرعاية الصحية: تغطية تأمين صحي شامل لجميع الموظفين والموظفات وعائلاتهم.

التعليم: يمكن لأبناء الموظفين والموظفات الاستفادة من منح دراسية لتغطية تكاليف الرسوم الجامعية.

تأمين المسؤولية: يُعطى موظفونا تلقائيًا بتأمين ضد حوادث العمل.

التقاعد / نهاية الخدمة: يستفيد موظفونا من التقاعد أو نهاية الخدمة، حسب القوانين المحلية المطبقة.

إجازة الأمومة والأبوة: إجازة مدفوعة للرجال والنساء (120 يومًا للنساء و5 أيام للرجال)، 100% من الموظفين والموظفات الذين أخذوا إجازات أمومة وأبوة عادوا للعمل.

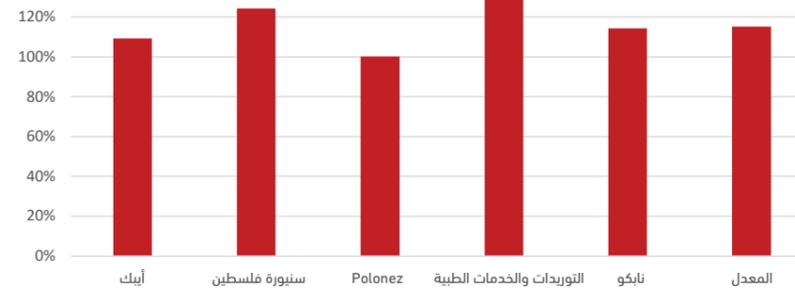
ملكية الأسهم: تلقى كبار الإدارة أسهمًا للمرة الأولى في العام 2023

السعي للتميز: يُقام سنويًا جائزة الرئيس التنفيذي والتي تشمل الآن جائزة التميز في الاستدامة لمبادرات 2023، كتقدير للمشاريع المستدامة الأكثر تميزًا

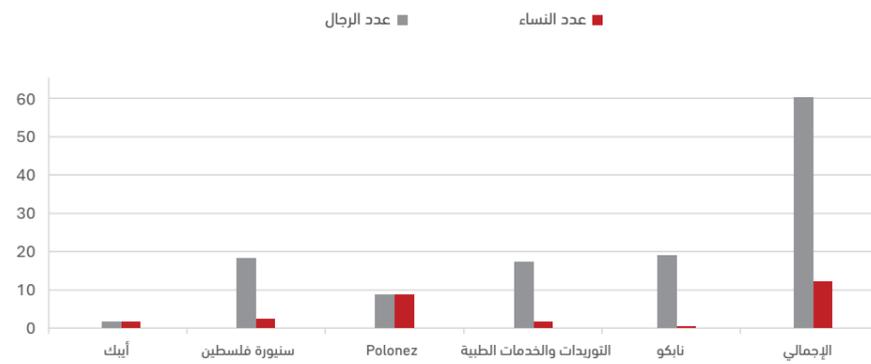
داخل مجموعة أيبك، ما من شأنه أن يدعم الجهود المبتكرة والتزام فرقنا تجاه الحفاظ على البيئة، والمسؤولية الاجتماعية أو ممارسات الحوكمة.

كما تشمل المزايا الأخرى بالشركة والقطاع مكافآت مبنية على الأداء، وخدمات مخفضة، ودعم النقل، وبدلات أو مركبات.

نسبة الحد الأدنى لأجر الموظفين مقارنة بالحد الأدنى للأجر القانوني المحلي



عدد الموظفين والموظفات الذين أخذوا إجازة الأمومة والأبوة في العام 2023 حسب الجنس



موظفو العقود المؤقتة والمياومة

نظرًا لطبيعة القطاعات التي تعمل بها مجموعة أيبك، يتم الاستعانة بأفراد حسب الحاجة لداء مهام محددة وهم ليسوا موظفين منتظمين. وعلى الرغم من أنهم لا يدرجون على كشوف الرواتب الرسمية، إلا أن تفاعلاتهم وعلاقاتهم مع الشركات تعتبر جزءًا لا يتجزأ من وظائفها ونجاحها.

إدارة العلاقات مع هذه الفئة أمر حاسم للحفاظ على بيئة تنظيمية إيجابية ومنتجة. يسهم التواصل الفعال، والشفافية، والتعاون مع هذه المجموعة المتنوعة في النجاح العام واستدامة الأعمال. يبرز الاعتراف بأهمية هذه الفئة نهجًا شاملاً للنجاح الذي يمتد إلى ما وراء حدود علاقات التوظيف الرسمية.

مبادرات الرفاه

منصة الاتصال الداخلي:

تمتلك مجموعة أيبك منصة اتصال شاملة مصممة لتعزيز المشاركة على جميع المستويات والتي تدمج ستة أبعاد رئيسية: التواصل، والتمكين، والتحفيز، والرفاهية، والمواءمة، والإلتقان. هذه المنصة تمكن كل موظف، بما في ذلك الموظفون على مستوى العمل الذين لا يستخدمون البريد الإلكتروني، من الانخراط باستخدام رقم التعريف الخاص بالشركة، وهي متوفرة بجميع اللغات التي يتحدث بها موظفو مجموعة أيبك.

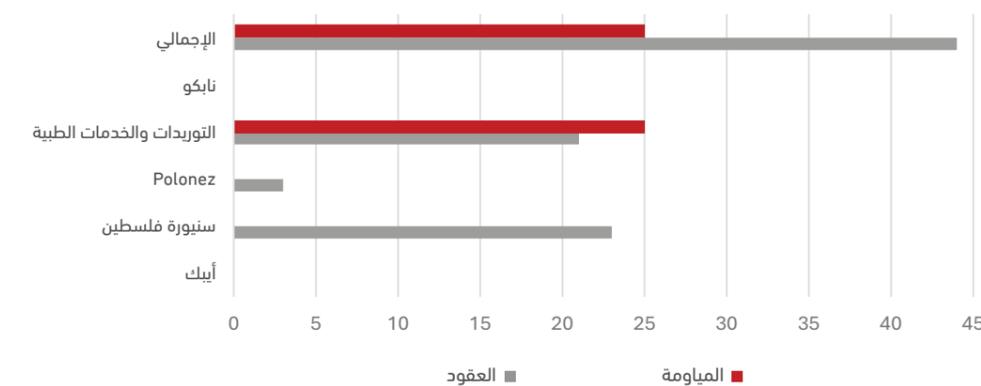
تلعب المنصة دورًا بارزًا في تعزيز الوعي. وكونها المركز الرئيسي لنشر المعلومات، تسهل المنصة لكل موظف/ة البقاء على إطلاع على التطورات ليس فقط ضمن بيئة عملهم الفورية ولكن أيضًا عبر الشركات الشقيقة ضمن مجموعة أيبك. هذا يضمن أن كل عضو في الفريق متصل بالمشهد التنظيمي الأوسع، ما يعزز شعورًا بالوحدة والهدف المشترك.

النتيجة الإيجابية لهذا النهج هي قوة عاملة موحدة، ومشاركة، ومطلعة. الموظفون، بغض النظر عن دورهم أو مستواهم داخل الشركات، مزودون بالمعرفة والسياق اللازمين للمساهمة بفعالية نحو الأهداف المشتركة. هذه القوة العاملة الموحدة لا تعزز فقط التعاون والابتكار ولكن أيضًا تقوي الثقافة التنظيمية بشكل عام. التزام مجموعة أيبك بإنشاء منصة تتجاوز قنوات الاتصال التقليدية يبرز تفانيها في بناء قوة عاملة متماسكة وممكنة، ما يقود المجموعة نحو النجاح الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة.

استطلاعات الرفاه:

تعطي مجموعة أيبك الأولوية لرفاه موظفيها من خلال تنفيذ استطلاعات دورية تتعلق بالرضا على مستوى العمل، والتي تمثل أدوات أساسية في تقييم ومعالجة جوانب متعددة من الرضا تشمل الأبعاد الجسدية والنفسية. تُجرى هذه الاستطلاعات بشكل دوري لقياس الرضا العام، والمشاركة، والصحة.

عدد موظفي العقود المؤقتة والمياومة



تغطي هذه الاستطلاعات مجموعة متنوعة من القضايا، بما في ذلك التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، ومستويات الضغط، والوصول إلى الموارد، وأنظمة الدعم. يُشجع الموظفون على تقديم تعليقات صريحة، ما يتيح للشركة الحصول على رؤى قيمة حول العوامل التي تسهم في بيئة عمل إيجابية ومزدهرة.

دعم الرفاهية:

تصدر أيبك مجال دعم رفاهية الموظفين والموظفات من خلال منصة الدعم النفسي المبتكرة والسرية. في ادراك لاحتياجات موظفيها، طبقت أيبك منصة عبر الإنترنت مجهزة وسهلة الوصول تتيح للموظفين حجز جلسات العلاج بخصوصية تامة بعد ساعات العمل العادية. تعكس هذا الخدمة المتقدمة التزام مجموعة أيبك بتقديم دعم شامل لموظفيها، في تقدير منها بأن التحديات الشخصية والمهنية قد تظهر خارج ساعات العمل التقليدية. تضمن المنصة عبر الإنترنت الراحة والخصوصية وحجز جلسات العلاج، ما يعزز شعور الفرد بالراحة والوصول.

التدريب

تؤمن الشركة بأن قوة عمل متمكنة وماهرة أمر أساسي للتنقل في مشهد الأعمال المتسارع والبقاء في صورة المتغيرات المهنية. كجزء من هذا الالتزام، تستثمر مجموعة أيبك بشكل كبير في مبادرات مصممة لتعزيز المعرفة والمهارات والقدرات لموظفيها.

من خلال نهج استراتيجي وشامل لبناء القدرات، أطلقت مجموعة أيبك في العام 2023 منصة تدريب افتراضية توفر الوصول إلى أكثر من 11,000 دورة، لضمان حصول الموظفين والموظفات على جميع المستويات على برامج تدريبية وشهادات ذات صلة تساهم في فرص التطوير المهني. تغطي هذه المبادرات مجموعة من المجالات، بما في ذلك المهارات التقنية، وتطوير القيادة، والمعرفة. الهدف هو ليس فقط تلبية متطلبات الوظيفة الحالية ولكن أيضًا إعداد الموظفين والموظفات للتحديات والفرص المستقبلية.

علوة على ذلك، تعزز مجموعة أيبك ثقافة التعلم التي تشجع الموظفين على متابعة التعليم المستمر وتحسين المهارات. توفر الشركة دعمًا إضافيًا للتعليم

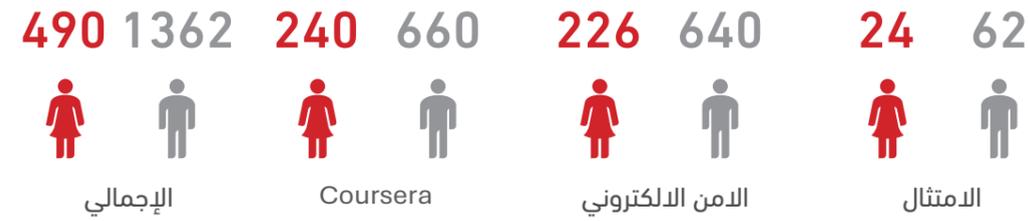


الإضافي، والشهادات، ودورات بناء المهارات لتمكين الموظفين والموظفات من الوصول إلى أقصى إمكاناتهم. يمتد هذا الالتزام ببناء القدرات إلى جميع الوظائف والأقسام، ما يخلق قوة عاملة قابلة للتكيف، مبتكرة، وقادرة على دفع نجاح الشركة.

النتائج الواضحة لهذا النهج المخصص لبناء القدرات تتجلى في الخبرة المعززة للموظفين، وتحسين الأداء الوظيفي، وشعور جماعي بالتمكين. يساهم تركيز مجموعة أيبك على التعلم المستمر وتطوير المهارات ليس فقط في فائدة المسارات الوظيفية الفردية ولكن أيضًا في المرونة والقدرة التنافسية الكلية للشركات في المشهد التجاري المتطور باستمرار.

43 |

امسح الرمز للإطلاع على فيديو قصير عن دعم مجموعة أيبك لتعليم النساء.



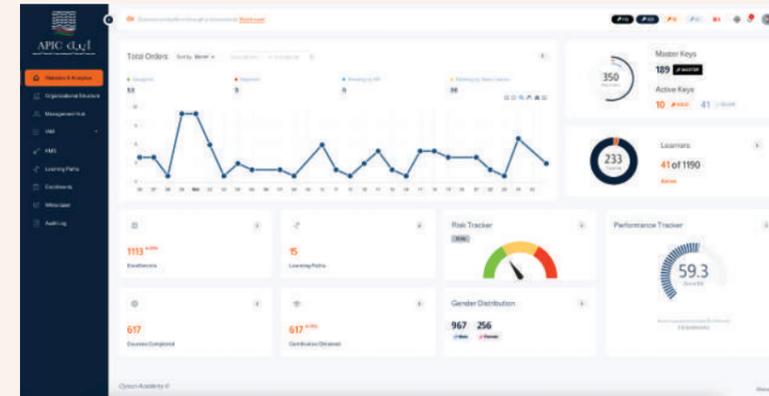


المنصات الافتراضية للتدريب في مجموعة أيبك

لدى موظفي أيبك امكانية الوصول إلى منصتين تدريبيتين، إضافة إلى تنفيذ 13,680 ساعة تدريبية للموظفين والموظفات خلال العام 2023. تم تصميم هذه المنصات التدريبية الافتراضية لتلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة وأهداف التطوير المهني لموظفينا، ما يضمن بقاءهم في مقدمة المعايير المهنية وأفضل الممارسات.

منصة Coursera للتعلم الافتراضي تقدم مجموعة واسعة من الدورات التي تتراوح من المهارات التقنية والمعرفة المحددة بالمهنة إلى التدريب على القيادة والإدارة. يتيح هذا التنوع للموظفين تخصيص رحلتهم التعليمية وفقاً لأدوارهم، وطموحاتهم المهنية، ومتطلبات السوق المتغيرة.

منصة Knowbe4 للتعلم الافتراضي تركز على تعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار. توفر الموارد لتعزيز المهارات وإعادة تأهيلها في التقنيات والاتجاهات الناشئة، بما في ذلك تدريب الأمن السيبراني والامتثال (بما في ذلك مكافحة الفساد)، ما يضع مجموعة أيبك وموظفيها في موقع الريادة في منظومة الأعمال المتغيرة.





الصحة والسلامة

تُعتبر الصحة والسلامة المهنية لموظفينا أمرًا بالغ الأهمية، ونُعطي أولوية لنهج شامل في ممارسات الصحة والسلامة المهنية (OHS). يمتد التزامنا عبر جوانب حيوية متعددة، مع التركيز على تحديد المخاطر، وتقييم المخاطر، والتحقيق في الحوادث، واتخاذ تدابير استباقية لحماية رفاهية موظفينا، وفقًا لمعايير ISO 45001 التي حصلت عليها الشركات التابعة.

تحديد المخاطر، تقييم المخاطر، التحقيق في الحوادث:

نحافظ على عمليات صارمة لتحديد المخاطر المحتملة، وإجراء تقييمات مخاطر شاملة، والتحقيق الفوري في الحوادث. من خلال تحليل منهجي لبيئة العمل، والعمليات، والإجراءات، نضمن تحديد المخاطر المحتملة والتخفيف منها لخلق بيئة عمل أكثر أمانًا.

خدمات الصحة المهنية:

توفر مجموعة أيبك خدمات صحية مهنية شاملة. يشمل ذلك فحوصات صحية منتظمة، وبرامج الصحة النفسية، والوصول إلى المهنيين الطبيين المتخصصين في الصحة المهنية. تسهم هذه الخدمات في الكشف المبكر عن المشاكل الصحية وتعزيز الرفاهية العامة بين موظفينا.

مشاركة العمال، التشاور، التواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية:

نشرك موظفينا بنشاط في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالصحة والسلامة. من خلال تشكيل لجان صحة وسلامة العمال التي تجري مشاورات منتظمة، وتحافظ على قنوات تواصل مفتوحة، ومشاركة شاملة، نضمن أن يسهم الموظفون في تطوير وتحسين سياسات وإجراءات الصحة والسلامة الوظيفية.

التدريب على الصحة والسلامة الوظيفية:

يعتبر التعلم المستمر جزءاً أساسياً من استراتيجيتنا للصحة والسلامة المهنية. تستثمر مجموعة أيبك في برامج تدريبية شاملة لتجهيز الموظفين والموظفات بالمعرفة والمهارات اللازمة للحفاظ على بيئة عمل آمنة. يشمل ذلك تدريب الاستجابة للطوارئ، واستخدام الأدوات الوقائية، وحملات التوعية حول المخاطر المحتملة في مكان العمل.

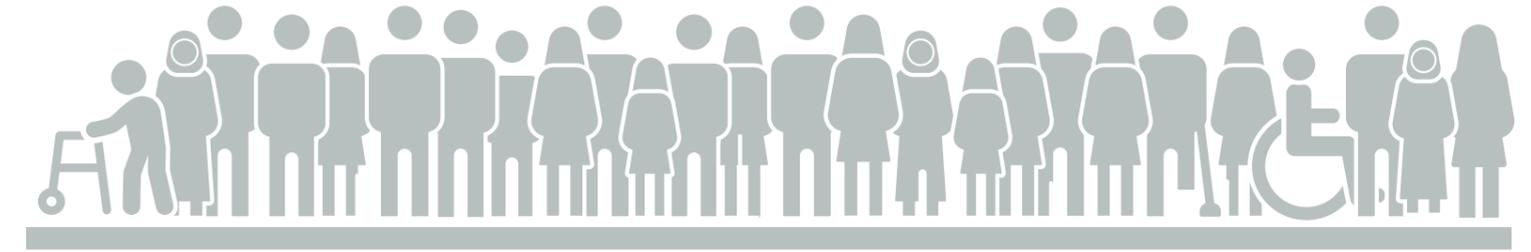
تعزيز صحة العاملين:

إلى جانب الوقاية من المخاطر، فإننا نعطي الأولوية للصحة الشاملة للقوى العاملة لدينا. يتم دمج المبادرات التي تعزز الصحة البدنية والنفسية، مثل ورش عمل إدارة التوتر، وموارد الصحة النفسية، في ثقافة مكان العمل لدينا.

الوقاية والتخفيف من الآثار الناتجة عن الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بعلاقات العمل:

تمتد التزامات مجموعة أيبك بالصحة والسلامة المهنية عبر سلسلة التوريد وبالنسبة للأطراف ذات الصلة مثل الاستشاريين والمقاولين ممن يتواجدون في مواقع العمل، نعمل بشكل تعاوني مع جميع الأطراف لضمان الحفاظ على معايير الصحة والسلامة المشتركة، مع تعزيز المسؤولية المشتركة تجاه صحة وسلامة جميع الأفراد المشاركين في عملياتنا.

100% من العمال مشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية



تدريبات السلامة



4

نابكو

8

التوريدات والخدمات الطبية

1

Polonez

1

سنيورة فلسطين





ترقية الصحة والسلامة في شركة التوريدات والخدمات الطبية

حقق قسم هندسة الأجهزة الطبية في شركة التوريدات والخدمات الطبية في العام 2023 تحولا ثوريا في تبني ممارسات الصحة والسلامة، ما يشير إلى تحول كبير من بروتوكولات السلامة المحددة إلى إنشاء إطار سلامة شامل. هندست شركة التوريدات والخدمات الطبية نظاما شاملا مصمما لحماية كل فرد داخل مكان العمل. نتيجة لذلك، تم تصميم وتنفيذ نظام سلامة قوي. ويمثل ذلك مظهرا ملموسا لالتزام مجموعة أيبك بضمان رفاهية وسلامة كل عضو في فريقنا الملتزم.

تحولات معايير السلامة في عمليات الهندسة الطبية: تحسين الدقة وتقليل المخاطر:

يتم عرض التطور التدريجي لمعايير السلامة داخل قسم الهندسة الميكانيكية من خلال التحول الشامل الذي تم اتخاذه في مختلف جوانب العمليات. يعكس إعادة هيكلة دقيقة لبروتوكولات السلامة التزاما قويا بضمان رفاهية كل فرد داخل مكان العمل.

إجراءات التشغيل القياسية للرفع والتجهيز:

تحديد خطة رفع مفصلة تحدد خصائص الحمولة وتحدد معدات الرفع، ما يضمن نهجا آمنا لجميع عمليات رفع الأحمال، وهذا يقلل من حوادث العمل ويعطي الأولوية لسلامة الأفراد والمعدات.

رصد الإشعاع:

إدخال دوسيمترات ذاتية يوفر مراقبة في الوقت الفعلي للأفراد في المناطق التي قد تتعرض للإشعاع، ما يعزز إدارة وتخفيف مخاطر الإشعاع بشكل فعال.

مسببات الأمراض المنقولة بالدم:

تحديد إجراءات تشغيل قياسية مفصلة تحدد الإجراءات الآمنة للتعامل مع الدم، والتخلص منه، وتدابير الوقاية، ما يقلل بشكل كبير من مخاطر التعرض ويعزز بيئة عمل أكثر أمانًا.

حفظ واستخدام المواد الكيميائية:

إدخال إجراءات تشغيل قياسية شاملة يضمن إرشادات محددة لحفظ واستخدام المواد الكيميائية، ما يسهم في بيئة عمل أكثر أمانًا وإدارة مسؤولة للمواد الكيميائية.

الأعمال الخطرة:

إجراءات تشغيل قياسية متخصصة تحدد تدابير سلامة صارمة أثناء الأنشطة مثل اللحام والقطع، وتقييم شامل لمنطقة العمل، ما يضمن بيئة عمل أكثر أمانًا.

إجراءات قفل ووضع علامة الخروج:

إجراءات تشغيل قياسية تضمن عزلًا منهجيًا لمصادر الطاقة بعلامات وأقفال مرئية، ما يمنع التشغيل العرضي ويعزز السلامة العامة في مكان العمل.

المواد المضغوطة:

تقديم إجراءات تشغيل قياسية محددة للتخزين والتعامل واستخدام المواد المضغوطة بشكل آمن، ما يسهم في بيئة عمل آمنة.

تحقيق الحوادث:

إجراءات تشغيل قياسية مفصلة للتحقيق في الحوادث تضمن تحليل جذر السبب بدقة، ما يعزز عملية التعلم المستمر ويقلل من احتمال تكرار الحوادث.

الفحص الطبي السنوي:

تأسيس برنامج فحص طبي سنوي يضمن التقييم الصحي الدوري للموظفين، مع الأولوية للرفاهية العامة.

التدريب للتوعية:

تنفيذ برامج تدريب شاملة تعزز الوعي بالسلامة، وتمنح الموظفين والموظفات المعرفة والمهارات اللازمة للتعامل بثقة مع المخاطر المحتملة.

المعدات الشخصية للحماية (PPE):

تزويد القوى العاملة بمعدات الحماية الشخصية الأساسية، بما في ذلك الخوذ الواقية، وحماية السمع، والنظارات الواقية، والقفازات الكهربائية والواقية، وأحذية السلامة، وقفازات التبريد، وأطقم قفل ووضع علامات، وأطقم الوميض الكهربائي، ما يضمن حماية شاملة عبر مختلف سيناريوهات العمل. تؤكد هذه القيود للحماية الشخصية التزاما من شركة التوريدات والخدمات الطبية بسلامة ورفاهية الموظفين والموظفات.



07



17



التنوع والشمولية

ذوي الإعاقة:

تلتزم مجموعة أيبك بتعزيز بيئة عمل شاملة ومتنوعة، ويمتد هذا الالتزام إلى إدماج أصحاب الإعاقة في قوى العمل في المجموعة. وإدراكاً للمهارات الفريدة والموهب والآراء التي قد يدمجها الأفراد ذوو الإعاقة، تسعى مجموعة أيبك لخلق بيئة مزدهرة يسهم فيها الجميع في تحقيق النجاح والتطور.

مبادئ تمكين المرأة:

مبادئ تمكين المرأة (WEPs) هي مجموعة من المبادئ التي تقدم إرشادات للشركات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع. تم اعدادها من قبل الأمم المتحدة للمرأة والأمم المتحدة العالمية، وتستند إلى المعايير الدولية للعمل وحقوق الإنسان وتتجذر في الاعتراف بأن لدى الشركات مصلحة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. تفخر مجموعة أيبك بأنها واحدة من بين 15 شركة فلسطينية وقعت على مبادئ تمكين المرأة في العام 2021. هذا الالتزام لا يعكس فقط قيادتنا في تعزيز المساواة بين الجنسين ولكنه يؤكد أيضًا التفاني في خلق بيئة عمل شاملة وموجهة للتمكين.

تصنيف البيانات حسب الجنس والعمر:

يتمثل التزام مجموعة أيبك بتمكين المرأة من خلال دمج البيانات المصنفة حسب الجنس والعمر في كافة المدخلات البيانية. وإدراكاً لأهمية الشمولية والتنوع، تبنت مجموعة أيبك نهجاً استراتيجياً لتشريح البيانات على أساس الجنس والفئات العمرية. يسمح هذا التصنيف المتعمد للشركات بالحصول على رؤى دقيقة حول التجارب والتحديات الفريدة التي تواجهها المجموعات الديموغرافية المختلفة داخل القوى العاملة.

من خلال فرز البيانات بعناية من خلال منظور الجنس والعمر، تهدف مجموعة أيبك إلى تعزيز بيئة عمل مستجيبة لاحتياجات الموظفين والموظفات في



مراحل الحياة المختلفة. يتماشى هذا الالتزام مع الأهداف الأوسع للمجموعة الواردة في سياستها البيئية والاجتماعية والحوكمة، ما يضمن أن تكون الاعترافات الاجتماعية مدمجة في عمليات اتخاذ القرار والمبادرات.

مبادرة تمكين المرأة:

يُظهر التزام مجموعة أيبك الراسخ بتمكين المرأة من خلال إنشاء مبادرة تمكين المرأة، بإشراف لجنة بالتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في مجلس الإدارة وتوجيه من قبل فريق العمل المعني بتمكين المرأة. يتولى هذا الفريق المهمة بدفع التحول داخل الشركات، والعمل نحو أهداف طموحة تؤكد على التزام مجموعة أيبك بتعزيز بيئة عمل شاملة وداعمة.

أحد الأهداف الرئيسية التي حددها فريق العمل المكلف بتمكين المرأة هو أن تشكل النساء 30% من القوى العاملة بحلول العام 2030. يعكس هذه الهدف الطموح التفاني الذي تبديه مجموعة أيبك في تحقيق تمثيل متوازن ومتنوع، معترفة بالمساهمات القيمة للنساء في مختلف الأدوار والقطاعات.

من أحدث جوانب المبادرة دعم التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للنساء. تعترف مجموعة أيبك بالمسؤوليات المتعددة التي غالباً ما يتعين على الأفراد، وخاصة الأمهات، التوفيق بينها، وتلتزم بتنفيذ سياسات وممارسات تسهل التكامل السلس بين الحياة المهنية والشخصية.

المشاركة الفعّالة للنساء في عمليات اتخاذ القرارات هي جانب آخر حيوي للمبادرة. تؤمن مجموعة أيبك بخلق ثقافة حيث تتم قبول وجهات النظر المتنوعة، ويساهم النساء بنشاط في تشكيل استراتيجيات مجموعة أيبك واتوجهاتها. من خلال تعزيز بيئة اتخاذ القرارات الشاملة، تهدف الشركة إلى استغلال الذكاء الجماعي والإبداع لقوتها العاملة المتنوعة. ويُعكس ذلك بوصول عدد النساء الأعضاء في مجلس الإدارة إلى 30%، ويتميز بحدث سنوي حيث يتاح لجميع موظفات النساء فرصة التواصل مع الرئيس التنفيذي لمجموعة أيبك وفريق العمل المعني بتمكين الموظفين.

معالجة فجوة الأجور بين الرجل والمرأة هدف أساسي لمبادرة تمكين النساء في مجموعة أيبك. تتمسك المجموعة بضمان تكافؤ التعويض للجميع ، مؤكدة التزامها بالعدالة والفرص المتساوية داخل مكان العمل.

تعزيز التنوع الاجتماعي لدى الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو)

تبنت نابكو الممارسات العملية المتقدمة لتعزيز التنوع الاجتماعي. وفي خطوة مبتكرة، أنشأت الشركة خط إنتاج خاص للنساء فقط - وهو الأول في قطاع الإنتاج الفلسطيني للألمنيوم، متحدياً النماذج التقليدية في الإعدادات الصناعية. تعزز هذه المبادرة المبتكرة التحديات النمطية وتعزز بيئة يمكن للنساء الازدهار فيها في أدوار غير تقليدية.

من خلال إنشاء خط إنتاج مخصص حصرياً للنساء في قطاع إنتاج الألمنيوم، تهدف نابكو إلى تمكين النساء وتوفير فرص متساوية لهن في سوق العمل. تمثل هذه المبادرة التزاماً استراتيجياً بالمساواة بين الجنسين.

إشراك النساء في إنتاج الألمنيوم لا يساهم فقط في تفكيك الصور النمطية بشأن الجنسين ولكنه يعتبر أيضاً نموذجاً ملهماً للصناعات الأخرى. إنه يظهر التزام نابكو بتجاوز الحواجز وضمان أن للنساء الفرصة للتفوق في الأدوار التي كانت يهيمن عليها تاريخياً الرجال.

امسح الرمز لمشاهدة فيديو من إحدى القيادات النسائية في مجموعة أيبك



امسح الرمز لمشاهدة فيديو قصير عن موظفات نابكو في الأدوار غير التقليدية



صحة العملاء وسلامتهم

تأثيرات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة

تعتبر تأثيرات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة من الاعتبارات القصوى لمجموعة أيبك، ويتم إدارتها بعناية فائقة.

لوائح حماية المستهلك:

فرضت الحكومات في جميع أنحاء العالم لوائح تنظيمية صارمة لضمان سلامة المنتجات والخدمات. تتشكل هذه اللوائح في جوانب مختلفة مثل عمليات التصنيع، وكشف المكونات، ووسم العلامة التجارية، واختبار المنتجات. يعتبر الامتثال لهذه اللوائح أمراً أساسياً لقانونية عمل الشركات ولحماية المستهلكين من الأضرار المحتملة.

سلامة الغذاء:

تخضع صناعة الأغذية لمعايير سلامة صارمة لمنع التلوث والأمراض المنقولة بالغذاء وردود الفعل التحسسية. من المزرعة إلى المائدة، تتم مراقبة كل مرحلة من مراحل إنتاج الأغذية ومعالجتها وتعبئتها وتوزيعها عن كثب لدعم معايير السلامة. يتم تنفيذ عمليات التفتيش المنتظمة وتدابير مراقبة الجودة وأنظمة التتبع لتحديد المخاطر على الصحة العامة والحد منها.

الأدوية ومنتجات الرعاية الصحية:

تخضع المنتجات الدوائية والصحية لاختبارات شاملة وتجارب سريرية لضمان فعاليتها وسلامتها قبل وصولها إلى السوق. يتم بحث وتوثيق التأثيرات السلبية والتفاعلات مع الأدوية الأخرى بدقة لتوفير معلومات دقيقة للمتخصصين في الرعاية الصحية والمستهلكين بمعلومات دقيقة لاتخاذ قرارات مستنيرة.

التأثير البيئي:

تُراقب مجموعة أيبك إنتاج المنتجات والخدمات التي قد تؤدي إلى تبعات بيئية وصحية. على سبيل المثال، تدير مجموعة أيبك بعض المواد الكيميائية في عمليات التصنيع والتخلص من النفايات الإلكترونية من خلال جهات معتمدة طرف ثالث معتمد، لتجنب تلوث الهواء والماء والتربة، والتي قد تشكل مخاطر صحية على كل من البشر والنظم البيئية.

الابتكار والتصميم للمنتج:

تقوم مجموعة أيبك بمراجعة المنتجات والخدمات مع مراعاة جوانب السلامة، وهذا أمر ضروري لمنع الحوادث وتقليل المخاطر التي يتعرض لها المستهلكون. إن الابتكارات مثل التغليف السليم الملائم للأطفال، وميزات التصميم المريح، وآليات السلامة المدمجة تقلل بشكل كبير من احتمالية وقوع إصابات وآثار صحية ضارة.

توعية المستهلكين:

تعمل أيبك على التمكين المعرفي للمستهلكين حول الآثار المترتبة على الصحة والسلامة للمنتجات والخدمات وتمكينهم من اتخاذ خيارات مستنيرة. وتلعب حملات التوعية ، ووضع العلامات على المنتجات، والوصول إلى المعلومات الموثوقة، أدواراً حاسمة في رفع مستوى الوعي حول المخاطر المحتملة وتعزيز الاستهلاك المسؤول.





سلاسل التوريد:

في اقتصاد عالمي مترابط، تمر منتجات وخدمات غالبًا عبر سلاسل توريد معقدة تشمل عدة بلدان. يُعتبر الحفاظ على معايير السلامة المتسقة في جميع هذه السلاسل أمراً مهماً لمنع استيراد المنتجات غير الآمنة والحفاظ على ثقة المستهلكين في التجارة العالمية.

في الختام، تأثيرات صحة وسلامة المنتجات والخدمات متعددة الجوانب تتطلب نهجاً شاملاً يشمل اللوائح الحكومية والمعايير الصناعية ووعي المستهلك والمسؤولية المؤسسية. من خلال الأولوية المُعطاة للسلامة في كل مرحلة من مراحل دورة حياة المنتج، يمكننا تقليل المخاطر وحماية الصحة العامة وبناء مستقبل أكثر أماناً واستدامة للجميع.

سلامة الغذاء لدى شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين

منذ تأسيسها، يواصل فريق خبراء صناعة الأغذية في شركة سنيورة-فلسطين إجراء فحوصات دقيقة وشاملة للمنتجات تشمل الفحوصات الفيزيائية والميكروبية والكيميائية، بما يتوافق مع المتطلبات الدولية والمحلية على حد سواء. من خلال دراسات دقيقة، قام الفريق بتحديد وتنفيذ الآليات الأمثل لضمان دقة الاختبارات وشمولية مجموعة منتجاتنا المتنوعة. يتم التأكيد قبل طرح أي منتج في الأسواق من خضوعه للفحوصات والاختبارات الأساسية الصارمة، ما يؤكد التزامنا الثابت بتقديم منتجات تلتزم بأعلى معايير الجودة والسلامة.

المعلومات التعريفية ووسم العلامة التجارية

توفير المعلومات التعريفية للمنتجات والخدمات ووسم العلامة التجارية تعد متطلباتاً أساسياً وتلعب دوراً حاسماً في ضمان سلامة المستهلك، وتسهيل اتخاذ القرارات الشرائية المستنيرة، وتعزيز الشفافية في السوق. وقد وضعت الحكومات والهيئات التنظيمية في جميع أنحاء العالم متطلبات وإرشادات لتوحيد المعلومات التعريفية للمستهلكين. وفيما يأتي بعض متطلباتنا الرئيسية للمعلومات ووسم العلامة التجارية للمنتجات والخدمات:

كشف المكونات:

تُلزم المنتجات الاستهلاكية، مثل: الأغذية ومستحضرات التجميل والمنظفات بتوفير المعلومات التعريفية للمستهلك كمتطلب أساسي وذكر مكوناتها على العبوة. وهذا يمكن المستهلكين خاصة ممن يعانون أمراضاً أو أعراضاً معينة أو لديهم حساسية ما من مواد أو مكونات من اتخاذ قرارات مستنيرة وتجنب التأثيرات الضارة أو غير المرغوبة.

المعلومات الغذائية:

أيضاً في المنتجات الغذائية من المهم إطلاع المستهلكين على معلومات من قبيل محتوى السعرات الحرارية وتركيبه العناصر الغذائية الأساسية (مثل الدهون والبروتين والكربوهيدرات)، ومحتوى العناصر الغذائية الدقيقة (مثل الفيتامينات والمعادن). تساعد هذه المعلومات المستهلكين على اتخاذ خيارات غذائية سليمة وإدارة نظامهم الصحي والغذائي بشكل أفضل.

تحذيرات السلامة:

تُلزم المنتجات التي قد تحوي مواداً أو قد تشكل خطراً ما على المستهلكين بعرض تحذيرات السلامة بشكل واضح وبارز. على سبيل المثال، قد تشمل بعض المنتجات المنزلية على المواد الكيميائية التي من المهم عرض التحذيرات والتعليمات التوضيحية مثل خطر ملامسة الجلد أو العيون أو الابتلاع أو الاستنشاق أثناء الاستخدام، وهي أمور أساسية لمنع الحوادث وتقليل المخاطر على المستهلكين.

تعليمات الاستخدام:

غالباً ما تتضمن المنتجات تعليمات الاستخدام السليم والآمن، وكيفية الحفظ والتخزين، والصيانة، وغيرها. تساعد تعليمات الاستخدام الواضحة والموجزة المستهلكين على الاستفادة القصوى من المنتج مع تقليل خطر سوء الاستخدام أو الإصابة. وقد تشمل التعليمات الرسوم التوضيحية والإجراءات خطوة بخطوة ونصائح لمعالجة مشاكل قد يواجهها المستخدم.

فترة الصلاحية:

تُلزم المنتجات التي قد تتعرض للتلف أو تلك التي تحوي فترة صلاحية محدودة، مثل: الأغذية والمستحضرات الدوائية ومواد التجميل بعرض تواريخ الانتاج والانتهاه أو تواريخ الاستخدام السليم. تضمن هذه المعلومات مراعاة فترة الاستهلاك لهذه المنتجات قبل انتهاء صلاحيتها، وبالتالي تجنب خطر التلف أو التلوث أو فقدان الفعالية.

بلد المنشأ:

تُلزم المنتجات بتبيان بلد المنشأ على العبوة. تساعد هذه المعلومات على اتخاذ قرارات مستنيرة بما يشمل دعم الصناعات المحلية.

التأثير البيئي:

يهتم المستهلكون بالتأثير البيئي للمنتجات التي قد يستهلكونها. توفير معلومات مثل: الشهادات البيئية وشهادات الاعتماد والجودة تساعد في اتخاذ خيارات مدروسة بشأن البيئة.

اللغة:

تُلزم المنتجات بتوفير المعلومات والتعليمات باللغات التي يتحدث بها المستهلكون في السوق المستهدف.



الأمن السيبراني:

تجري مجموعة أيبك عمليات تدقيق وتقييمات أمنية منتظمة لتحديد نقاط الضعف ومعالجة التهديدات المحتملة على الفور. ويساعد هذا النهج الاستباقي في الحفاظ على سلامة ومرونة أنظمتها وبنيتها التحتية.

خطة الاستجابة للطوارئ:

في حالة حدوث انتهاك أمني أو حادث عرضي أو طارئ، تمتلك مجموعة أيبك خطة استجابة قوية. تتضمن هذه الخطة إجراءات واضحة للكشف والحصص والتحقيق والاستعادة للحد من التأثير على العملاء والتخفيف من المخاطر الإضافية.

تدريب الموظفين والموظفات والتوعية:

تعطي مجموعة أيبك الأولوية لبرامج تدريب الكوادر البشرية والتوعية حول أفضل الممارسات الأمنية وأهمية حماية بيانات العملاء. يتلقى الموظفون تدريبات دورية باستخدام منصة افتراضية تقدم وحدات تفاعلية تغطي مجموعة واسعة من المواضيع بما في ذلك أفضل الممارسات في مجال أمن المعلومات، والتشريعات الخاصة بالخصوصية، وبروتوكولات الاستجابة للطوارئ، والتهديدات الناشئة في النطاق الرقمي. تتيح هذه المنصة التدريبية الافتراضية للموظفين الوصول إلى مواد التدريب في وقت مناسب لهم ضمن إطار زمني معين، وتتبع تقدمهم، والمشاركة في التمارين التفاعلية والمحاكاة لتعزيز أهداف التعلم. يضمن هذا أن يستوعب العاملون أدوارهم في الحفاظ على الأمان وتهيئتهم للتعامل مع التهديدات الأمنية المحتملة والاستجابة لها.

أمن المعلومات:

تلتزم مجموعة أيبك بالتشريعات الخاصة بحماية البيانات ذات الصلة، لضمان التعامل القانوني والأخلاقي مع بيانات العملاء. يشمل ذلك المتطلبات المتعلقة بأمن المعلومات وإشعار انتهاك الخصوصية. تحافظ مجموعة أيبك أيضًا على مبدأ تقنين البيانات، بتجميع الحد الأدنى من المعلومات الشخصية الضرورية. يساعد هذا على التخفيف من مخاطر الخصوصية ويضمن أن يتم التعامل بمسؤولية مع بيانات العملاء.

أمن المعلومات لدى شركة التوريدات والخدمات الطبية

تبذل شركة التوريدات والخدمات الطبية جهودًا إضافية لتعزيز سياساتها وإجراءاتها لحماية البيانات. ونظرًا للطبيعة السرية للبيانات المتعلقة بالرعاية الصحية، تولي الشركة تركيزًا مكثفًا على حماية خصوصية وأمان المعلومات التي تنتمي إلى مختلف المواضيع البيانية، بما في ذلك العاملين والعملاء والأطباء والبائعين وغيرهم. يمتزج هذا التركيز في كل جانب من جوانب الإطار الخاص بخصوصية البيانات، معززة التزام الشركة بالتعامل المسؤول مع البيانات. يشمل هذا النظام القوي عناصر رئيسية لضمان التعامل المسؤول والأخلاقي مع البيانات:

التزام الإدارة:

يتم الزام الشركة العاملة في مجال المستلزمات والخدمات الصحية بخصوصية البيانات ضمن مبادئها القيادية. تدعم الإدارة بنشاط وتدافع عن أهمية خصوصية البيانات، مؤكدة أهميتها عبر جميع وظائف الشركة.

إدارة خصوصية البيانات:

لدى شركة التوريدات والخدمات الطبية مسؤول حماية البيانات الذي يشرف على عمليات التحقق من الامتثال ويضمن الالتزام بالتشريعات المتعلقة بخصوصية البيانات. تُحدد مسؤوليات الإدارة بوضوح، مع التركيز على المساءلة واتخاذ التدابير الوقائية للحفاظ على معايير خصوصية البيانات.

معالجة البيانات:

تعترف شركة التوريدات والخدمات الطبية بالحساسية الفريدة للمعلومات المتعلقة بالرعاية الصحية وتضمن أن سياساتها لخصوصية البيانات مصممة لمعالجة تفاصيل التعامل مع البيانات الطبية والصحية. تم وضع بروتوكولات متخصصة لتأمين وحماية هذه المعلومات الحساسة بأقصى درجات الدقة. تلتزم شركة التوريدات والخدمات الطبية بمبادئ معالجة البيانات الصارمة، تشمل قواعد قانونية لجمع البيانات ومعالجتها. يُولى اهتمام خاص لمعالجة البيانات الشخصية الحساسة، مع إصدار إشعارات خصوصية شفافة وآليات موافقة صريحة وبروتوكولات قوية للاحتفاظ بالبيانات وحذفها.



التدريب والتوعية:

تستثمر شركة التوريدات والخدمات الطبية في برامج تدريب وتوعية مستمرة لتثقيف الموظفين والموظفات حول سياسات وإجراءات خصوصية البيانات. تعزز هذه المبادرات ثقافة الفهم والالتزام بأفضل الممارسات في مجال خصوصية البيانات في جميع أنحاء الشركة. الموظفون المكلفون بالتعامل مع البيانات الطبية يخضعون لبرامج تدريب متخصصة تركز على تفاصيل معالجة المعلومات الصحية الحساسة. يشمل ذلك فهم الاطار التنظيمي، والحفاظ على سرية المعلومات، والالتزام بمعايير حماية البيانات.

يمثل إطار خصوصية البيانات في شركة التوريدات والخدمات الطبية شهادة على التزامها بالتعامل المسؤول والمهني مع البيانات كاعتبار أساسي في جميع جهودها من خلال تلبية احتياجات وحقوق مختلف مواضيع البيانات، وتنفيذ عمليات موجهة نحو الخصوصية، وتعزيز ثقافة الوعي.



خصوصية التصميم:

تلتزم شركة التوريدات والخدمات الطبية بمعايير السرية الطبية الصارمة، ومواءمة سياسات خصوصية البيانات مع التشريعات الخاصة بقطاع العمل وأفضل الممارسات من أجل التأكد من تعامل البيانات الطبية ضمن أعلى مستوى من التحفظ والاعتبار الأخلاقي. يُجرى تقييمات متعمقة لمخاطر الخصوصية وتأثيرات حماية البيانات، انطلاقاً من أن خصوصية البيانات هي عنصر أساسي في تطوير أي عمليات أو أنظمة جديدة.

حقوق المواضيع البيانية:

تعترف شركة التوريدات والخدمات الطبية بحقوق المواضيع البيانية وتحترمها. توجد آليات واضحة لتسهيل حقوق المواضيع البيانية، بما في ذلك الوصول والتصحيح والحذف للبيانات الشخصية، لتوفير الشفافية والتحكم في المعلومات.

نقل البيانات الشخصية:

هناك بروتوكولات صارمة في نقل البيانات الشخصية، سواء داخل كيانات شركة التوريدات والخدمات الطبية أو مع أطراف خارجية ثالثة. تضمن هذه البروتوكولات نقل البيانات بشكل آمن، والحفاظ على أعلى معايير الخصوصية والامتثال.

معالجة الشكاوى:

أنشأت شركة التوريدات والخدمات الطبية إطاراً هيكلياً لمعالجة الشكاوى المتعلقة بخصوصية البيانات. يتضمن ذلك عملية شفافة للإبلاغ عن المخاوف، والتحقيقات الدقيقة، والاطول السريعة لمعالجة أي قضايا يثيرها مواضع البيانات.

إدارة الانتهاكات:

في حالة حدوث انتهاك للبيانات، تمتلك شركة التوريدات والخدمات الطبية بروتوكولاً شاملاً لإدارة الانتهاكات. يشمل ذلك اتخاذ إجراءات فورية لاحتواء وتصحيح الانتهاك، وإبلاغ السلطات ذات الصلة، والتواصل الشفاف مع مواضيع البيانات المتأثرة.



الاقتصاد

تلعب مجموعة أيبك دورًا هامًا في الاقتصاد والمساهمة المباشرة وغير المباشرة في التنمية الاقتصادية وتوليد فرص العمل. إضافة إلى التأثير الاقتصادي المباشر بما يشمل توسيع السوق وتحسين الخدمات والإنتاج المحلي، هناك أيضًا دخل كبير للموردين والموظفين والمساهمين، بالإضافة إلى دفعات الضرائب للحكومة. تساهم مجموعة أيبك أيضًا في فوائد اقتصادية غير مباشرة من خلال الاستثمارات في البنية التحتية ودعم الخدمات الأساسية.

مع استمرار نمو مجموعة أيبك، تؤدي توسعها إلى مساهمات غير مباشرة في الاقتصاد، مما يؤثر على مختلف القطاعات وأصحاب المصلحة خارج عملياتها المباشرة. تلعب هذه المساهمات غير المباشرة دورًا كبيرًا في دفع النمو الاقتصادي، وتعزيز الابتكار، وخلق فرص للتنمية المستدامة. فيما يأتي نظرة حول كيفية مساهمة مجموعة أيبك غير المباشرة في الاقتصاد:

تحفيز سلسلة التوريد:

مع توسيع مجموعة أيبك لعملياتها، ترفع الطلب على السلع والخدمات عبر سلسلة التوريد الخاصة بها. يشمل ذلك الموردين للمواد الخام والمكونات والمعدات والخدمات الضرورية لأنشطتها التجارية. يحفز الطلب المتزايد النشاط الاقتصادي، ما يؤدي إلى زيادة مستويات الإنتاج وإنشاء فرص عمل وتوليد الإيرادات للموردين وعامليهم.

المشتريات المحلية ودعم الشركات الصغيرة:

يشمل توسيع مجموعة أيبك غالبًا مبادرات المشتريات المحلية، حيث تسعى لشراء السلع والخدمات من الموردين المحليين والشركات الصغيرة. من خلال دعم المؤسسات المحلية، تساهم مجموعة أيبك في نمو الاقتصاد المحلي، وتعزز سلاسل التوريد، وتعزز ريادة الأعمال. وهذا، بدوره، يؤدي إلى زيادة فرص التوظيف وتوليد الدخل والمرونة الاقتصادية داخل المجتمع.

تطوير البنية التحتية:

يتطلب توسيع مجموعة أيبك استثمارات في البنية التحتية مثل المباني الإدارية ومرافق التصنيع ومراكز التوزيع وشبكات النقل. تخلق هذه المشاريع البنية وظائف أثناء البناء والتشغيل المستمر، وتدعم الصناعات ذات الصلة مثل البناء والهندسة، وتعزز بيئة الأعمال بشكل عام. تجذب البنية التحتية المحسنة أيضًا المزيد من الاستثمارات وتعزز التنمية الاقتصادية في المناطق المحيطة.

نقل المعرفة والتكنولوجيا:

مع توسيع مجموعة أيبك في أسواق جديدة أو الاستثمار في مبادرات البحث والتطوير، تيسر نقل المعرفة والتكنولوجيا، وهو الأمر الذي تستفيد منه الصناعات المحلية والمؤسسات الأكاديمية. من خلال الشراكات والتعاون وبرامج بناء القدرات، تشارك مجموعة أيبك الخبرات وأفضل الممارسات والتقنيات الابتكارية، ما يدفع بالابتكار وتطوير المهارات والقدرة التنافسية في النطاق الأوسع للاقتصاد.

تنويع الاقتصاد:

يسهم توسيع مجموعة أيبك في تنويع الاقتصاد من خلال خلق فرص في قطاعات وصناعات متنوعة. من خلال الاستثمار في أسواق جديدة وقطاعات وتكنولوجيات جديدة، تقلل مجموعة أيبك من الاعتماد على الصناعات التقليدية، وتعزز المرونة للاهتزازات الاقتصادية، وتعزز اقتصادًا أكثر ديناميكية وشمولًا. يعزز هذا التنويع الاستدامة والازدهار على المدى الطويل للاقتصاد ككل.



المسؤولية الاجتماعية

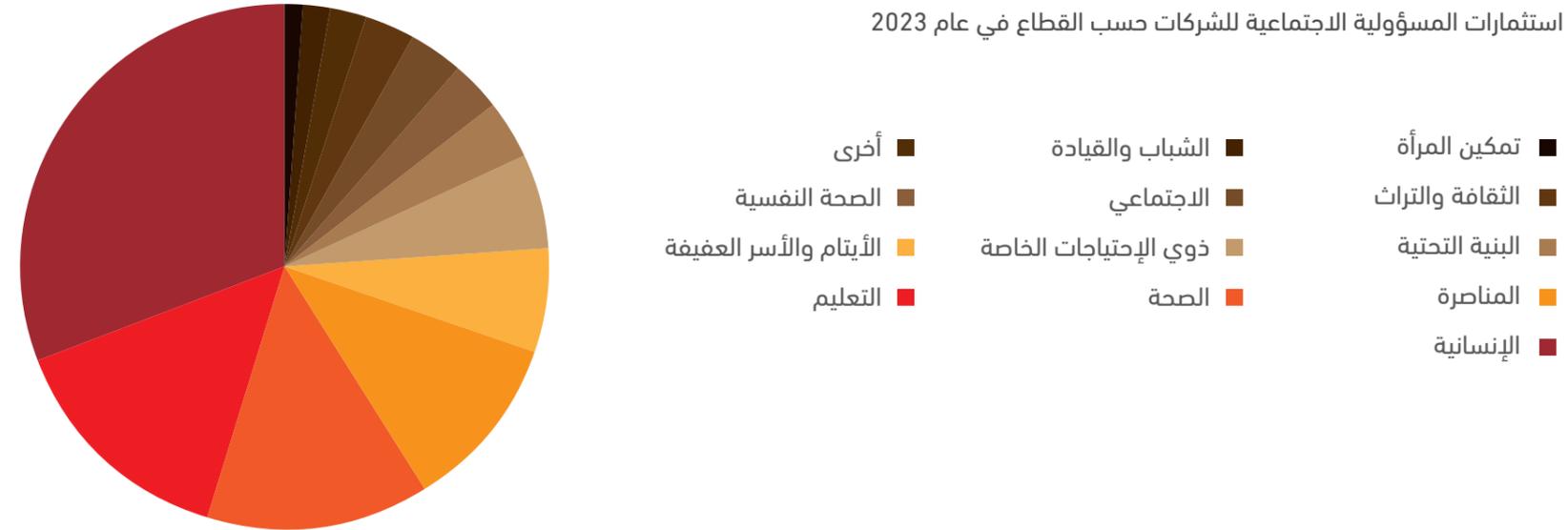


المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR):

تستثمر مجموعة أيبك بشكل كبير في مبادرات تعود بالفائدة على المجتمعات المحلية، مع الأولوية لذوي الإعاقة، والأيتام والأسر العفيفة، والصحة - بما في ذلك الأولوية الكبيرة للصحة النفسية، والتعليم، وتمكين المرأة. وفقاً لسياسة المسؤولية الاجتماعية في أيبك، التي وضعت واعتمدت في العام 2023، يتم معالجة جميع الطلبات على الدعم اخضاعها للمعايير الواجبة قبل الموافقة، لضمان تماشيها مع أولويات مجموعة أيبك والاحتياجات المحددة للمجتمع، بالإضافة إلى تقييم الخلفية والسمعة والنزاهة والقدرة المالية للشركاء المحتملين. يسمح هذه النهج الاستباقي لمجموعة أيبك باتخاذ قرارات مستنيرة، والحد من المخاطر، وحماية استثماراتها الاجتماعية.

قامت مجموعة أيبك بالاستثمار الإجمالي بمبلغ 2.26 مليون دولار أمريكي في المسؤولية الاجتماعية في العام 2023، وهو 12% من صافي الأرباح، أكثر من ضعف النسبة المئوية 5% المحددة في سياسة المسؤولية الاجتماعية بسبب كون العام 2023 عامًا غير مسبوق في معاناة شعبنا في قطاع غزة.

استثمارات المسؤولية الاجتماعية للشركات حسب القطاع في عام 2023





جمعية نور العين - القدس



جمعية الملاذ الخيرية



- **إنطلاق الدعم:** 2022
- **هدف الدعم:** مساندة برامج الجمعية بهدف تقديم الدعم للمكفوفين في المجالات العلمية والتربوية والاجتماعية والثقافية والمهنية والترفيهية
- **الفئة المستفيدة:** المكفوفون في محافظة القدس

ومن كلا الجنسين. وهي جمعية غير ربحية مرخصة ومسجلة أيضا حسب القانون الفلسطيني للمنظمات الأهلية وذات هيئة ادارية منتخبة من قبل أعضاء الهيئة العامة.

جمعية نور العين للمكفوفين، ومقرها القدس، هي المؤسسة الوحيدة التي تعنى بشؤون المكفوفين العصرية في كافة المجالات العلمية والتربوية والاجتماعية والثقافية والمهنية والترفيهية من كافة الأعمار



- **إنطلاق الدعم:** في العام 2023
- **هدف الدعم:** دعم مشروع إعادة تدوير الزجاج
- **الفئة المستفيدة:** ذوي الإعاقة الفكرية في محافظة بيت لحم

من خلال وإيجاد برامج تأهيل وتعليم وتدريب ورعاية والمساعدة في تطوير المهارات والقدرات والبنية البدنية. يستفيد من خدمات الجمعية حالياً 19 شخصاً ضمن 4 مسارات علاجية رئيسية، هي: التأهيل الوظيفي، والتأهيل الطبيعي، والتعلم الخاص، والتدريب المهني.

مؤسسة غير ربحية تأسست في العام 2006 في مدينة بيت ساحور بمبادرة أمهات ثلاثة أشخاص من ذوي الإعاقة الذهنية، لتتبلور فكرة الجمعية من واقع الحاجة لخدمات وبرامج تأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في فلسطين. تعمل الجمعية على تلبية احتياجات فئة الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية



مركز بدوة للتربية الخاصة



جمعية روان لتنمية الطفل - مركز صعوبة التعلم والنطق

للخير كما للناس أنساب



77 |

• إنطلاق الدعم: 2022

- **هدف الدعم:** المساهمة في توفير بيئة شاملة وآمنة لذوي الإعاقة من خلال توفير البرامج التعليمية والتدريبية
- **الفئة المستفيدة:** ذوي إعاقة ذهنية بسيطة إلى متوسطة من العائلات الأردنية منخفضة الدخل

من إعاقة ذهنية بسيطة إلى متوسطة من العائلات الأردنية منخفضة الدخل في عمان الشرقية. تتمثل مهمة المركز في توفير بيئة شاملة وآمنة للأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير البرامج التعليمية والتدريبية وإعادة التأهيل من قبل متخصصين مُدرّبين.

مؤسسة تعليمية وتأهيلية غير ربحية تأسست في العام 1970 كأحد المراكز الأولى للتربية الخاصة في الأردن، وقد تأسس لأول مرة تحت اسم جمعية الصحة النفسية الأردنية. يقدم المركز خدماته للأشخاص الذين يعانون

• إنطلاق الدعم: 2022

- **هدف الدعم:** مساندة برامج الجمعية بهدف تطوير الأدوات المتخصصة للكشف عن صعوبات التعلم والنطق واضطراب التثنت والحركة الزائدة ومعالجتها للحد من آثارها السلبية على حياة ومستقبل الأطفال الفلسطينيين
- **الفئة المستفيدة:** الأطفال ضمن الفئة العمرية 3 - 18 عاماً



خدماتها المباشرة أو الخدمات غير المباشرة من خلال برامج التوعية الوطنية في فلسطين بالتعاون مع شركائها. كما قامت الجمعية بالشراكة مع مؤسسات دولية متخصصة وداعمة بتطبيق برامج الدمج الشاملة في المدارس الحكومية حيث قامت بتدريب طواقم مدارس حكومية وخاصة وأولياء الأمور على آليات الكشف المبكر والتعامل مع كافة أنواع صعوبات التعلم في الصف وغرف المصادر التي تم تأسيسها من قبل الجمعية في مدارس المناطق المستهدفة.

جمعية خيرية غير ربحية مسجلة في وزارة الداخلية، تأسست في العام 2008 على يد نخبة من الخبراء في التربية الخاصة والصحة النفسية والعصبية وصعوبات التعلم والنطق. تعمل الجمعية على تشخيص وعلاج الأطفال من الفئة العمرية 3 - 18 عاماً، والذين يعانون من صعوبات التعلم والنطق واضطراب التثنت والحركة الزائدة وتقديم الدعم النفسي لهم ولعائلاتهم. منذ تأسيسها، عملت الجمعية على تشخيص وعلاج آلاف الأطفال سواء عبر

| 76



جمعية تأهيل أطفال التوحد وصعوبات التعلم الخيرية "وجود"



مؤسسة افتح بولس السادس



وحماية الحقوق الأساسية وتسهيل الاندماج في المجتمع الفلسطيني. يتبع للجمعية مركز وجود للعلاج والتأهيل المرخص من وزارة الصحة الفلسطينية، ومركز وجود الثقافي التعليمي المرخص من قبل وزارة التربية والتعليم، والتي تقدم خدماتها من خلال طاقم يمتاز بالخبرة والكفاءة العالية في مجالات العلاج والتأهيل والتعليم. مؤخراً، عملت الجمعية على توفير مرافق علاجية هي الأولى على مستوى الوطن من خلال دعم ومساهمة الشركاء والذي يشكل دعمهم أحد مقومات النجاح في استمرار تقديم الخدمات وتطويرها.

مؤسسة خيرية إنسانية غير ربحية، تأسست في العام 2009 وسجلت رسمياً لدى وزارة الداخلية الفلسطينية وتتبع لوزارة التنمية الاجتماعية كجهة اختصاص وإشراف على أعمالها الرئيسية. تعمل في المجال الخيري والاجتماعي والأكاديمي والصحي، وتعنى بتقديم الخدمات للأطفال التوحد والأطفال ذوي الإعاقة وذوي الاضطرابات النمائية بشكل عام. تقدم الجمعية خدمات وبرامج العلاج والتأهيل والتعليم والرعاية وفق المعايير الدولية العلمية والمهنية في المجالات المذكورة، كما تعمل على تطوير المهارات والتدريب من أجل تحقيق أفضل لمبدأ العدالة الاجتماعية

• إنطلاق الدعم: 2020

- **هدف الدعم:** دعم الجمعية في رسالتها لدمج الأطفال المصابين بالتوحد وذوي صعوبات التعلم في المجتمع، وتنمية قدراتهم ومواهبهم الإبداعية
- **الفئة المستفيدة:** الأطفال من ذوي الإعاقة والمصابون بالتوحد



تأهيل وتعليم الشخص الأصم منذ الصغر (من السنة الأولى من عمر الطفل). ويتم تعليم الأصم اللغة، وقراءة الشفاة باستغلال البقايا السمعية لديه/ها. الطالب: يحيى مرعي سالم مصري، تخرج من المدرسة، وهو الآن يعمل كهربائي في شركة محلية تنتج الألواح الشمسية بالقرب من الخليل. حضر دورة لمدة عامين في "التكنولوجيا ونظام الطاقة الشمسية" في جامعة فلسطين الأهلية في بيت لحم، وحصل على شهادة دبلوم. يقول: "كل القوة التي أملكها تعود إلى مدرسة افتح بولس التي تمنحني كل المفاتيح لفتح الأبواب التي تصلني إلى النجاح في حياتي"

• إنطلاق الدعم: 2020

- **هدف الدعم:** المساعدة في إعادة تأهيل الأطفال والطلبة الصم وتطويرهم لغوياً واكاديمياً واجتماعياً
- **الفئة المستفيدة:** الاحتياجات الخاصة من ذوي الإعاقة السمعية والنطق

مدرسة لذوي الاحتياجات الخاصة "الصم وضعاف السمع"، مهمتها إعادة تأهيل الأطفال والطلبة الصم والعمل على تطويرهم من الناحية اللغوية والاجتماعية والأكاديمية. تأسست في فلسطين بناءً على رغبة قداسة البابا بولس السادس خلال زيارته للأراضي الفلسطينية في العام 1964. وفي السادس من أيلول من العام 1971 بدأ البرنامج التأهيلي السمعي-النطقي والبرنامج الأكاديمي لـ 24 طفلاً و طفلة الصم حتى الصف السادس. واليوم، بعد 49 عاماً، تضم المدرسة 186 طالباً و طالبة من عمر 1-18 عاماً؛ أي من مرحلة التدخل المبكر إلى المرحلة الثانوية العامة (التوجيهي). تعتمد المدرسة الأسلوب الشفهي "قراءة الشفاة و التدريب السمعي" في



تكية أم علي



مركز جبل النجمة للتأهيل



TKIYET UM ALI
FOOD FOR LIFE

أم علي مثل: برنامج الإطعام اليومي عابر سبيل وبرنامج موافد الرّحمن وبرنامج الأضاحي. كما توفر تكية أم علي عدد من البرامج التطوعية التي تهدف لدعم الأسر المحتاجة بطرق تتعدى الدعم الغذائي لتشمل الحفاظ على كرامة الأسر المستفيدة والمساعدة في تحسين ظروفهم المعيشية والنفسية.

”لولا تكية أم علي، لكنا في وضع صعب، ولكان على أبنائي جميعاً ترك المدرسة لضمان وجبة طعام.“
أم تمام - مستفيدة من حصص الطعام الشهرية لتكية أم علي (برنامج المساعدة الغذائية المستدامة)

• إنطلاق الدعم: 2020

- **هدف الدعم:** تغطية تكاليف الطرود الغذائية الشهرية ل 166 عائلة في محافظات جنوب الأردن
- **الفئة المستفيدة:** الأسر العفيفة التي تعيش تحت خط الفقر الغذائي في الأردن

تأسست تكية أم علي في العام 2003 على يد سمو الأميرة هيا بنت الحسين تخليداً لذكرى والدتها المغفور لها، جلالة الملكة علياء الحسين، لتكون أول مؤسسة غير حكومية من نوعها مختصة بمكافحة الفقر الغذائي في الأردن. ومنذ تأسيسها، لم تتوانى تكية أم علي يوماً عن تحقيق رؤيتها ”لأردن خالٍ من الجوع“.

تقوم تكية أم علي حالياً بإيصال الدعم الغذائي المستدام إلى 20,000 أسرة محتاجة تعيش تحت خط الفقر الغذائي في مختلف محافظات المملكة ضمن برنامج الطرود الغذائية الشهرية، ويحتوي كل طرد على 19 مادة غذائية تكفي جميع أفراد الأسرة لشهر كامل وتوفر الاحتياجات الغذائية الأساسية. إضافة إلى برامج الإطعام الأخرى التي تقدمها تكية



صناع السياسة للمطالبة بحقوق الأشخاص ذوي الاعاقة وتغيير التوجهات السلبية. ويقدم المركز برامج تخصصية للأشخاص ذوي الاعاقة الذهنية كالعلاج الطبيعي والعلاج الوظيفي وعلاج النطق والفن والرياضة والموسيقى والدراما والسيرك والدبكة والدعم النفسي والاجتماعي. يعمل المركز مع 100 شخص من ذوي الإعاقة الذهنية من الطفولة المبكرة وحتى سن 40.

”بعد ما جيت على جبل النجمة، بطلت أخاف من أصحابي لانه في المدرسة الي كنت فيها البنات كانوا يتمسحروا علي. بس في جبل النجمة بحترموني وبقدروني. أنا بتدرب فندقة وبتدرب في الحضانة ولما أخلص من جبل النجمة بحب افتح حضانة على شان اشتغل فيها لاني بحب الأولاد.“

• إنطلاق الدعم: 2017

- **هدف الدعم:** المساعدة في تأهيل ذوي الإعاقة الذهنية وتدريبهم ودمجهم في المجتمع
- **الفئة المستفيدة:** الاحتياجات الخاصة من ذوي الإعاقة الذهنية

أحد مؤسسات الكنيسة المورافية العالمية يساهم في تأمين حياة كريمة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية عبر تقديم خدمات التأهيل والتدريب والدمج والتوعية والتفعيل المجتمعي على أساس المحبة والكرامة والعدالة والمساواة. يدير المركز أربع برامج هي: برنامج الحضانة الدامجة، وبرنامج المدرسة وبرنامج التدريب المهني وبرنامج التفعيل المجتمعي. يعمل المركز مع الأشخاص ذوي الاعاقة الذهنية وذويهم والمؤسسات المجتمعية والوطنية والحكومية والمجالس المحلية والمدارس لزيادة وعيهم بحقوق وقضايا الأشخاص ذوي الاعاقة والدمج ليصبحوا وكلاء التغيير لمساندة عملية خلق مجتمع دامج وحساس لذوي الاعاقة.

المركز عضو في العديد من الشبكات والمنتديات التي تمارس الضغط على



قرى الأطفال SOS الأردن



قرى الأطفال SOS فلسطين

- **إنطلاق الدعم: 2020**
- **هدف الدعم:** تغطية قيمة الرسوم الدراسية في مدارس أردنية لـ 15 طفلًا من أطفال الجمعية، بهدف تحسين فرصهم في الحياة وتمكينهم من الاندماج في المجتمع
- **الفئة المستفيدة:** الأطفال الذين فقدوا الرعاية الأسرية أو من هم تحت خطر فقدانها في الاردن

تعمل الجمعية ضمن المبادئ التوجيهية للرعاية البديلة للأطفال واتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، وتأتي أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ضمن محور عمل الجمعية واستراتيجيتها.

من أحد الأطفال: "أنا كثير مبسوط إني جزء من عيلة قرى الأطفال لأنهم اعطوني الفرصة اروح بالمدرسة وأكون زي كل اصحابي، والحمد لله قدرت اني اكون هاي السنة الأول عالصف"

جمعية تنمية وطنية غير ربحية تأسست في العام 1983، وتقدم الرعاية للأطفال والشباب فاقدي السند الأسري في بيوت أسرية ومجتمعية في عمّان وإربد والعقبة، وفي بيوت الشباب والشابات التابعة لها. كما تقدم الجمعية الدعم للشباب والشابات حتى عمر 24 سنة لمساعدتهم للوصول لمرحلة الإستقلالية. يمتاز نموذج الرعاية الأسرية البديلة في قرى الأطفال بتوفير رعاية متكاملة للأطفال والشباب تغطي الرعاية والأمن الغذائي والمسكن والتعليم والرعاية الصحية والنفسية والتمكين والأمن الاقتصادي والحماية والدمج المجتمعي.

- **إنطلاق الدعم: 2016**
- **هدف الدعم:** مساندة المؤسسة ونشاطاتها، وكفالة عائلة مكونة من خمسة أطفال في قرى الاطفال SOS فلسطين في مدينة بيت لحم
- **الفئة المستفيدة:** الأطفال الذين فقدوا الرعاية الأسرية أو من هم تحت خطر فقدانها في فلسطين

روعة طالبة الطب في السنة الثالثة في جامعة القدس، تبلغ من العمر 20 عامًا. إنها فخورة جدًا بمستوى ثقافتها بنفسها والتشجيع الذي تلقتة من الشركة العربية الفلسطينية للإستثمار (أبيك). تعتني روعة حاليا بإخوتها الصغار بمساعدة عمته.

تقول روعة: "أخطط لإنهاء دراستي ثم التخصص في طب الأطفال."

تعبّر روعة عن شعورها تجاه الفتيات الأخريات في المجتمع:

"بالنسبة للفتيات الأخريات في قريتي، فإن دراسة الطب لمدة 7 سنوات بالإضافة إلى 3 سنوات من التخصص هو مسار وظيفي غير عادي. لا يزال الكثيرون يكبرون معتقدين أن على المرأة التواجد فقط لإعالة زوجها. أود أخيرًا أن أكسر هذا النمط وأن أكون قدوة للأخريات أيضًا."

تفكر روعة بالعبء الذي بإمكانها تقديمه للمجتمع عند تخرجها. فحلماها الأكبر هو أن يكون لديها عيادة طبية خاصة بها. "سيكون من الجميل أن يدفع المرضى مبلغًا زهيدًا حتى يتمكن الجميع من الحصول على الرعاية التي يحتاجون إليها."

مؤسسة غير ربحية مسجلة في فلسطين كجزء من قرى الأطفال SOS الدولية والتي تعمل في 138 دولة وإقليم حول العالم لتقديم خدمات الرعاية البديلة للأطفال الذين فقدوا الرعاية الأسرية أو من هم تحت خطر فقدانها، من خلال توفير بيوت داخل القرى يعيشون فيها مع أم بديلة تقوم برعايتهم إلى جانب أخوة وأخوات في جو أسري مُحب.

وهي أول قرية للأطفال SOS افتتحت في الشرق الأوسط في العام 1966، تعمل من خلال برنامج تقوية الأسر بالتعاون مع المجتمعات المحلية والجهات الحكومية، والمنظمات الأهلية لمساعدة وتمكين الأسر الفقيرة والهشة على حماية أطفالهم وبناء قدراتهم ورعايتهم وتوفير المستلزمات التعليمية والدعم الصحي والنفسي والاجتماعي. إضافة إلى المساعدة في إنشاء المشاريع المدرة للدخل لهذه الأسر.

تمتد أشكال الرعاية التي تقدمها منظمة قرى الأطفال SOS فلسطين لتمكين الأطفال والشباب على الاندماج في المجتمع الفلسطيني لتشمل مشروع البيوت المجتمعية الموجودة خارج حدود قرى الأطفال ومشروع إعادة دمج الأطفال مع أسرهم الأصلية مع المتابعة المستمرة من قبل موظفي قرى الأطفال SOS



جمعية عطاء فلسطين



الجامعات بشكل فصلي، وتكفل أكثر من 1000 يتيم بشكل شهري، وتدير وتشرف على منزل الفتاة الفلسطينية وهو منزل يحتضن مجموعة من الفتيات الفلسطينيات اليتيمات أو من خلفيات اقتصادية واجتماعية صعبة. تنشط الجمعية في مجال التعليم الأكاديمي والمهني، ويتخرج مئات الطلبة سنوياً من كلية إنعاش الأسرة ودائرة التدريب المهني. وسعيًا لتحقيق نوعاً من الاستدامة في خدمات الجمعية، تمتلك الجمعية عدة مشاريع إنتاجية وخدمائية توفر فرص عمل للسيدات من ناحية وتعمل كمصدر دخل للجمعية من ناحية أخرى بما يساهم تعزيز الاستدامة الذاتية للجمعية.

• إنطلاق الدعم: 2016

- **هدف الدعم:** مسانبتها في مجال الخدمات الانسانية والتنمية
- **الفئة المستفيدة:** السيدات والفئات المهمشة في المجتمع

جمعية فلسطينية خيرية نسوية تنموية غير ربحية، تأسست في مدينة البيرة في العام 1965، على يد مجموعة من النساء الفلسطينيات بقيادة المناضلة الراحلة سميرة خليل. تتشكل هيئتها العامة من حوالي 170 عضو جميعهن نساء، وتوفر الجمعية 56 وظيفة لكلا الجنسين (81% منهم نساء) بدوام كامل، وما يقارب 85 محاضر ومحاضرة غير متفرغين، وتسعى بشكل حثيث لتقديم المزيد من الخدمات الانسانية والاجتماعية، والاقتصادية، والأكاديمية. تعمل الجمعية في مجال حفظ الهوية الفلسطينية من خلال حفظ الموروث الثقافي الفلسطيني، وتقديم عشرات المنح التعليمية لطلبة



جمعية عطاء فلسطين الخيرية
GIVE PALESTINE ASSOCIATION

• إنطلاق الدعم: 2018

- **هدف الدعم:** برنامج التدريب المهني والتقني للطلاب من الأيتام والأسر العفيفة
- **الفئة المستفيدة:** الأيتام والأسر العفيفة والفئات المهمشة في قطاع غزة

تعمل الجمعية بشراكة مميزة مع القطاع الخاص ونفذت عشرات المشاريع النوعية منذ نشأتها في العديد من المجالات الإغائية والتمكين الثقافي للطفل الفلسطيني والدعم النفسي ومشاريع التنمية المستدامة، من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والثقافية في فلسطين. وقد بلغ مجموع المستفيدين من البرامج التي نفذتها جمعية عطاء فلسطين الخيرية خلال 20 عام، ما يزيد عن مليون ونصف مستفيد/ة.

مؤسسة أهلية وطنية مستقلة وغير ربحية، تأسست في مدينة رام الله في العام 2010 وشكلت استمراراً لجمعية جهود غزة التطوعية للإغاثة السريعة (عطاء غزة)، التي تأسست في مدينة غزة في العام 2003. وتغطي كافة المناطق الفلسطينية في قطاع غزة والقدس وقرى الضفة الغربية القريبة من جدار العازل. تركز نشاطها في المناطق المستهدفة في قطاع غزة وتستهدف العائلات الفقيرة والأسر العفيفة وخصوصاً النساء و أطفالهن وأسرن على حد سواء.



منح CHEVENING للماجستير



جمعية المنح الدراسية للنساء



CHEVENING

جميع أنحاء العالم لاتمام دراسة الماجستير في جامعات المملكة المتحدة. ويوفر البرنامج تمويلًا كاملاً لدراسة عام واحد لدرجة الماجستير، حول أي موضوع وفي أي جامعة يختارها الطالب بالمملكة المتحدة.

تشيفنينج، برنامج المنح الدولية للحكومة البريطانية، بتمويل من مكتب وزارة الخارجية والتنمية والكونولث والمنظمات الشريكة، والذي يعمل في 160 دولة من بينها فلسطين، وتُمنح للمميزين ذوي القدرات القيادية من

• إنطلاق الدعم: 2019

- **هدف الدعم:** تغطية منحة تعليمية كاملة لطالب/ة لدرجة الماجستير في أحد جامعات المملكة المتحدة
- **الفئة المستفيدة:** الطلبة الفلسطينيين المتفوفون



جمعية المنح الدراسية للنساء الأردنيات

وتعتمد في تمويلها على التبرعات السخية من الشركات والأفراد الأردنيين، وقد ساهمت هذه التبرعات في تمكين العشرات من الطالبات بالانضمام إلى سوق العمل حتى يصبح جزءاً من القوى العاملة الأردنية التي تسهم في تطور وإزدهار المجتمع.

• إنطلاق الدعم: 2022

- **هدف الدعم:** تقديم عدد من المنح الدراسية الجامعية للطالبات المتفوقات
- **الفئة المستفيدة:** الطالبات المتفوقات من ذوات الدخل المحدود

تهدف جمعية المنح الدراسية للنساء الأردنيات إلى توفير منح دراسية جامعية للطالبات المتفوقات من ذوات الدخل المحدود اللواتي أنهين تعليمهن الثانوي ويطمحن في متابعة تعليمهن الجامعي. الجمعية مسجلة تحت مظلة وزارة التنمية الإجتماعية كجمعية خيرية غير ربحية.



برنامج الدراسات الثنائية-جامعة القدس



مؤسسة دار الطفل العربي- القدس



يتم تطبيق "الدراسات الثنائية" على غرار التجربة الألمانية، وتعتمد على تحقيق التكامل بين الدراسة وربط الطالب في بيئة العمل منذ اليوم الأول من التحاقه بالدراسة، حيث يوفر للطالب فرصة التعلم في جامعة القدس والتطبيق العملي في إحدى الشركات الفلسطينية المتخصصة الشريكة مناصفة على مدار سنوات البكالوريوس.

الدراسات الثنائية" هو النظام الدراسي الأول من نوعه في فلسطين والذي يجمع بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي. أطلقت جامعة القدس "الدراسات الثنائية" في العام 2015 وقد صممت "الدراسات الثنائية" للمساهمة في رفع المستوى المهني لدى الشباب الفلسطيني وتوفير فرص عمل جيدة للطلاب بعد تخرجهم، وجسر الفجوة بين مخرجات التعليم الأكاديمي واحتياجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني.

• إنطلاق الدعم: 2016

- **هدف الدعم:** تدريب عملي ل 3 طالب و2 طالبة في الشركات التابعة لأبيك خلال دراستهم الجامعية لمدة أربع سنوات
- **الفئة المستفيدة:** طلبة الدراسات الثنائية في كليات الهندسة الكهربائية وتكنولوجيا المعلومات وإدارة الأعمال في جامعة القدس



تدير المؤسسة وتشرف على مدرسة دار الطفل العربي للمرحلة الابتدائية والثانوية والحضانة و7 رياضات والمنزل الداخلي للطالبات اليتيمات ومن ذوي الحاجة الاجتماعية. كما تدير مركزين ثقافيين هما متحف التراث الفلسطيني ودار إسعاف الناشئين للثقافة والفنون والآداب.

تأسست مؤسسة دار الطفل العربي في مدينة القدس في العام 1948 من قبل المرحومة السيدة هند الحسيني الرائدة في العمل التطوعي والاجتماعي. وهي من المؤسسات الرائدة في العمل المجتمعي في مدينة القدس، وتشمل خدماتها قطاعات التعليم ورعاية الايتام والتراث والثقافة.

• إنطلاق الدعم: 2017

- **هدف الدعم:** تغطية منح تعليمية ل 20 فتاة متميزة في مدرسة دار الطفل العربي في القدس
- **الفئة المستفيدة:** الطالبات اليتيمات من ذوي الأسر العفيفة في القدس



إنجاز فلسطين



مدارس الفرندز-رام الله



- **إنطلاق الدعم: 2007**
- **هدف الدعم:** مساندة المؤسسة في تمويل نشاطاتها-تطوع كوادر مجموعة أيبك في مؤسسة إنجاز لتعزيز القدرات القيادية للشباب الفلسطيني للمساهمة في التنمية الاقتصادية
- **الفئة المستفيدة:** طلبة المدارس والجامعات الفلسطينية

إنجاز بقدرتها على تطوير القدرات القيادية للطلبة، وبالتالي تسريع وتيرة الإبداع لديهم، وإعدادهم لعالم الأعمال، وتمكينهم من إدارة المعرفة لتحقيق مسارات جديدة من شأنها الحد من البطالة وتوفير الفرص وفتح آفاق واعدة لمشاريع ريادية جديدة

أشكر مؤسسة إنجاز فلسطين على إتاحة فرصة الخوض في هذه التجربة الرائعة، كانت مرحلة غنية بالتدريبات والفرص لتطوير المهارات، حيث اكتسبنا مهارات قيادية وتنظيمية قيمة. نعتبر أنفسنا محظوظين للمشاركة في برنامج الشركة وتطلع إلى تحقيق المزيد من النجاحات بفضل الدعم الكريم الذي تقدمونه. "تاليا منصور / جامعة فلسطين التقنية خضوري فريق سيفتيك-طولكرم

مؤسسة فلسطينية مستقلة غير حكومية أنشئت في العام 2007، تديرها وترعاها مجموعة من الشركات الفلسطينية الرائدة الساعية لتعزيز قدرات الشباب الفلسطيني في المساهمة في التنمية الاقتصادية. وتوفر إنجاز برامج يقدمها متطوعون خبراء للإلهام الشباب حول الابتكار في مجال إدارة المشاريع والأعمال الريادية. تلعب إنجاز دوراً بارزاً في خلق وعي اقتصادي مبتكر لدى الشباب على المستوى العالمي، من خلال عضويتها الفاعلة مع شبكة إنجاز العرب و Junior Achievement Worldwide.

تهدف "إنجاز" إلى تعزيز الفرص الاقتصادية للشباب الفلسطيني من خلال توفير سلسلة من الدورات التعليمية والاقتصادية ذات الطابع العملي والعلمي التي تنفذها في المدارس والجامعات الفلسطينية. تتميز برامج



مدرسة الفرندز مختلطة لجميع المراحل الصفية بدءاً من مرحلة الحضانة (قبل الروضة) وحتى الصف الثاني عشر، ويلتحق بها سنوياً أكثر من 1600 طالب وطالبة. منذ العام 1999، وبعد حصولها على التراخيص لتقديم برامج البكالوريا الدولية، تعتبر المدرسة مؤسسة تعليمية رائدة في فلسطين.

يدير المدرسة مجلس أمناء، تحت رعاية جمعية الفرندز يوناييتد ميتنغ، يتكوّن من أعضاء من المجتمع المحلي الفلسطيني وعدد من الكويكرز الأمريكيين. وتتكوّن الهيئة التدريسية من عدد من المعلمين والمعلمات والإداريين الفلسطينيين المؤهلين تأهيلاً عالياً، إضافة إلى بعض من الموظفين والمعلمين الأجانب.

تأسست مدرسة الفرندز في رام الله في العام 1869 من قبل الكويكرز الأمريكيين إبلي وسيبيل جونز. بدايتها كانت مدرسة داخلية لتدريب البنات، فيما تم افتتاح مدرسة البنين في البيرة في العام 1901. نجحت المدرسة بالاستمرار في تقديم رسالتها عبر مراحل تاريخية عديدة، منها الحروب العالمية والصراعات الإقليمية، والاضطرابات السياسية القائمة في المنطقة، وتحديات اقتصادية هائلة، إلا أن هذه المدرسة استمرت في تقديم التعليم ذو جودة مميزة للأطفال والشباب الفلسطيني. اليوم، تُعد مدرسة الفرندز إحدى مؤسسات الكويكرز حول العالم وترمز إلى التزامها بتقديم التعليم المميز وسط الظروف الصعبة.

- **إنطلاق الدعم: 2023**
- **هدف الدعم:** تأهيل الصفوف الدراسية
- **الفئة المستفيدة:** الصف الرابع والصف الخامس



المركز الفلسطيني للإرشاد



مؤسسة محمود عباس



شهد بدران:

يعد هذا البرنامج التدريبي الذي امتد لمدة 10 أشهر بمثابة نقطة الانطلاق الأولى في طريقي لأصبح أخصائية نفسية. حيث ساهمت الدورات التدريبية المكثفة والخبرات العملية في تطوير مهاراتي المهنية بشكل كبير من خلال تطبيق المواد النظرية التي درستها في الجامعة في ميدان العمل. لقد تطورت مهاراتي في التواصل والاستماع النشط والتعاطف بشكل كبير من خلال العمل مباشرة مع المتفاعلين تحت إشراف الأخصائيين الموجودين داخل المركز. كما أن محتوى هذا البرنامج من المعرفة النظرية المقترنة بفرصة تطبيق تلك المعرفة في جلسات علاجية و الجمع بين القراءات والمحاضرات والمناقشات ولعب الأدوار والتفاعلات العملية مع المتفاعلين قد أعدني جيداً للخطوات التالية في تأسيس مسيرتي المهنية. على الرغم من أنه مجرد إنجاز أولي، إلا أن إكمال هذا التدريب يؤكد أنني اكتسبت الكفاءة والخبرة اللازمة لبدء العمل كأخصائية نفسية.

• بداية الدعم: 2023

- **هدف الدعم:** التدريب التمهيدي والتدريب للعاملين الجدد في مجال الصحة النفسية
- **فئة المستفيدين:** خريجو علم النفس الفلسطينيين

مؤسسة غير حكومية تعنى بالصحة النفسية تأسست في العام 1983 بمبادرة مجموعة من علماء النفس للتجاوب مع الحاجة المتزايدة لخدمات الصحة النفسية للمواطنين الفلسطينيين. بدأت بالعمل على مستوى التدخل الأولي لرفع وعي المجتمع بأهمية الإرشاد كشكل من أشكال العلاج الفعال لمختلف المشاكل النفسية والاجتماعية، وانتقلت إلى التدخل على المستوى الثانوي بتعيين المشرفين والأخصائيين النفسيين والعاملين الاجتماعيين في المدارس والعيادات الصحية الأولية. حالياً، يُعتبر المركز مقدّمًا للرعاية الثانوية في مجال الصحة النفسية، ويقدم العلاج النفسي في عياداته في القدس و نابلس ورام الله، والتأهيل للمرضى النفسيين المزمنين في قلقيلية، إضافة إلى بناء قدرات عمال الدعم النفسي الاجتماعي في المجال الوطني والإقليمي، والإشراف على عمل الدعم النفسي الاجتماعي لعدة جمعيات في مواقع مختلفة في الضفة الغربية. يقع مقر المركز في البلدة القديمة من القدس مع وجود فروع وعيادات في رام الله، قلقيلية، نابلس وجنين. يعمل في المركز 49 موظفًا ويخدم أكثر من 18,000 مستفيد مباشر سنويًا.

مؤسسة محمود عباس
Mahmoud Abbas Foundation

390 أسرة، وبرنامج فلسطين الذي يقدم خدمات تعليمية صحية إجتماعية وإغاثية مختلفة للأسر المستورة داخل الوطن وينفذ مشاريع عديدة خاصة في المناطق المهتدة والمهمشة والذي يعود بالفائدة على ما يقارب سبعة آلاف مستفيد بشكل سنوي منذ العام 2018

• إنطلاق الدعم: 2015

- **هدف الدعم:** تقديم عدد من المنح الدراسية للطلبة الفلسطينيين المقيمين في لبنان.
- **الفئة المستفيدة:** الطلبة الفلسطينيين في الجامعات اللبنانية

جمعية خيرية غير ربحية مسجلة في فلسطين ولبنان، تأسست في العام 2011، وتعمل على مساعدة اللاجئين الفلسطينيين في الشتات وخصوصاً مخيمات لبنان نظراً للأوضاع الصعبة التي يعيشونها من خلال ثلاثة برامج: برنامج الطالب المخصص لتقديم منح للطلبة والذي استفاد منه حوالي 10,000 طالب/ة، وبرنامج التكافل الأسري والذي يقدم مساعدات مالية رمزية لحوالي



جمعية مؤسسة الملاذ للرعاية الانسانية



مستشفى الأغوستا فكتوريا - المٌطلع



والهدف منه تحسين نوعية الحياة بغض النظر عن مدتها، والسيطرة على الألم والعلامات والعوارض المصاحبة له ثم الرعاية النفسية والاجتماعية والروحية لمساعدة المرضى على عيش أيامهم الأخيرة بكرامة قدر المستطاع متحررين من الألم والمعاناة.

جمعية تطوعية غير ربحية تقدم الدعم الشامل والرعاية المنزلية للمرضى في المراحل المتأخرة من مرض العضال، وهي الأولى من نوعها في الشرق الأوسط، تأسست في الأردن في العام 1993. تعتبر نشاطات المؤسسة، والتي تتبنى فلسفة ومفاهيم الرعاية التلطيفية، مدخل رعاية متكامل للأشخاص المصابين بمرض العضال في المراحل المتقدمة منه،

• إنطلاق الدعم: 2020

- **هدف الدعم:** المساندة في مجال الرعاية التلطيفية للمرضى في المراحل المتأخرة من مرض العضال
- **الفئة المستفيدة:** المرضى في المراحل المتأخرة من مرض العضال



- **إنطلاق الدعم: 2022**
- **هدف الدعم:** مساندة حملات التوعية الموجهة للنساء ودعم إجراء فحوصات الكشف المبكر عن سرطان الثدي
- **الفئة المستفيدة:** النساء الفلسطينيات

التي ترعاها شركة "أبيك" في شهر أكتوبر 2023. بعد الفحص السريري تبين وجود كتلة ما استدعت عمل صورة ماموغرام على الفور، ولحسن الحظ ومع تواجد عيادة مستشفى المٌطلع المزودة بجهاز الماموغرام الرقمي، تم تأكيد التشخيص بوجود كتلة في الثدي ليتم تحويلي للمتابعة الطبية المبكرة. تلقت العلاج اللازم في المستشفى وتم إجراء عملية جراحية ناجحة لإزالة الكتلة، أقدم شكري لطواقم المستشفى وتقديم العلاج بسرعة والكشف المبكر عن الورم والشفاء منه، كما أشكرهم على المتابعة وتأمين المواصلات لمستشفى رغم ظروف حرب غزة ومحاولة عرقلة وصول المرضى للقدس عند نقاط التفتيش لتأمين وصولي وتجاوز الصعوبات من أجل تلقي خدمات العلاج.

مركز طبي متخصص يقدم خدمات طبية وبرامج صحية متنوعة بأعلى مستويات الجودة العالمية منذ العام 1950، وكنتيجة للتعاون مع وكالة الغوث لتشغيل اللاجئين الفلسطينيين (الأونروا) والاتحاد اللوثيري العالمي يستخدم المبنى كمؤسسة طبية تقوم على تقديم الخدمات الصحية للفلسطينيين. ويعد من أهم أعضاء شبكة مستشفيات القدس الشرقية، وأحد أكبر مشاريع الاتحاد اللوثيري العالمي في الشرق الأوسط وثاني أكبر مستشفى في المدينة المقدسة.

أنا بشرى خويري، وعمري 37 عاماً أم لولدين و 3 بنات، من سكان كفر نعمة قضاء رام الله، توجهت للعيادة المتنقلة للكشف المبكر عن سرطان الثدي



مركز الحسين للسرطان



جمعية برنامج العون والأمل لرعاية مرضى السرطان



King Hussein Cancer Foundation
King Hussein Cancer Center

هدف الدعم: مساندة برامج المركز بشكل عام وبرنامج تحقيق الأمل التابع للمؤسسة بشكل خاص. ودعم صندوق الخير المخصص لتغطية تكاليف إقامة مرضى السرطان الفلسطينيين ممن يتم تحويلهم من قبل وزارة الصحة الفلسطينية للعلاج.

الفئة المستفيدة: مرضى السرطان

السرطان بصورة محددة، وبات الوجهة الأولى التي يقصدها مرضى السرطان الأطفال والبالغين من جميع دول الشرق الأوسط.

” اسمي بشرى، لا أستطيع التعبير عن امتناني لكم انتم كنتم مثال الأمل الذي يحيى به الانسان اشكر برنامج تحقيق الأمل الذين كانوا من الذين ساندوني في محاربة السرطان مما له اثر كبير في تغيير نفسياتي و جعلني أقوى من اجل محاربة هذا المرض.“

تأسس مركز الحسين للسرطان في العام 2001 حاملاً اسم الملك الراحل الحسين بن طلال، طيب الله ثراه، الذي واجه السرطان بإيمان وشجاعة وكرامة. ويعمل بهدف توفير أحدث علاج شمولي للآلاف من مرضى السرطان الأطفال والكبار الذين يطرقون بابه من الأردن والوطن العربي. وبخبرة تزيد عن 17 عاماً، أصبح مفخرة للأردن ومنازة شرق أوسطية متخصصة في مكافحة وعلاج مرض السرطان. أصبح المركز رائداً باعتباره الوحيد في الشرق الأوسط المعتمد دولياً كمركز متخصص في علاج

• إنطلاق الدعم: 2010

هدف الدعم: مساندة برامج المركز بشكل عام وبرنامج تحقيق الأمل التابع للمؤسسة بشكل خاص. ودعم صندوق الخير المخصص لتغطية تكاليف إقامة مرضى السرطان الفلسطينيين ممن يتم تحويلهم من قبل وزارة الصحة الفلسطينية للعلاج.

الفئة المستفيدة: مرضى السرطان

السرطان بصورة محددة، وبات الوجهة الأولى التي يقصدها مرضى السرطان الأطفال والبالغين من جميع دول الشرق الأوسط.

” اسمي بشرى، لا أستطيع التعبير عن امتناني لكم انتم كنتم مثال الأمل الذي يحيى به الانسان اشكر برنامج تحقيق الأمل الذين كانوا من الذين ساندوني في محاربة السرطان مما له اثر كبير في تغيير نفسياتي و جعلني أقوى من اجل محاربة هذا المرض.“

تأسس مركز الحسين للسرطان في العام 2001 حاملاً اسم الملك الراحل الحسين بن طلال، طيب الله ثراه، الذي واجه السرطان بإيمان وشجاعة وكرامة. ويعمل بهدف توفير أحدث علاج شمولي للآلاف من مرضى السرطان الأطفال والكبار الذين يطرقون بابه من الأردن والوطن العربي. وبخبرة تزيد عن 17 عاماً، أصبح مفخرة للأردن ومنازة شرق أوسطية متخصصة في مكافحة وعلاج مرض السرطان. أصبح المركز رائداً باعتباره الوحيد في الشرق الأوسط المعتمد دولياً كمركز متخصص في علاج



والثانوية وغيرها من المؤسسات ذات العلاقة لتحقيق الاستفادة القصوى من الأنشطة، وتجنب ازدواجية الجهود، وتوفير برامج الوقاية من سرطان الثدي والكشف المبكر عن المرض

• إنطلاق الدعم: 2018

هدف الدعم: مساندة برامج الدعم النفسي والاجتماعي والمساعدات الطبية، وحملات التوعية للكشف المبكر عن سرطان الثدي

الفئة المستفيدة: النساء المصابات بسرطان الثدي وعائلاتهن في غزة

جمعية غير ربحية تأسست في العام 2010 في قطاع غزة، وهي الأولى في غزة في توفير الوعي وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي والنفسي والعاطفي والعملية وخدمات الرعاية التلطيفية الأساسية للنساء المصابات بسرطان الثدي وعائلاتهن. تتمثل رؤية الجمعية في التعاون مع المرافق الصحية الأولية



فلم لاب



جمعية أصدقاء مرضى السكري - طولكرم



• إنطلاق الدعم: 2022

- **هدف الدعم:** تمويل أيام فلسطين السينمائية وهو مهرجان أفلام دولي، تنظمه سنوياً في شهر تشرين الاول
- **الفئة المستفيدة:** المختصون والمهتمون في المشهد الثقافي الفلسطيني

بشكل عام وكذلك أفلام للأطفال. تتجمع الجهود المتراكمة في مهرجان أيام فلسطين السينمائية السنوي، الذي يربط فلسطين بصناعة السينما الاحترافية الإقليمية والعالمية، ويعزز ثقافة السينما الفلسطينية، ويبنى جمهوراً سينمائيًا محليًا نشطًا.

تأسست فيلم لاب فلسطين في العام 2014 بهدف تعزيز وإحياء الثقافة السينمائية في فلسطين ورؤية لمشهد صناعة سينمائية احترافي وإبداعي ومبتكر. تتمثل فلسفة فيلم لاب في خلق فضاء مستدام لإنتاج الأفلام المحلية الإبداعية مع برنامج يساهم في تمكين، تدريب وتشبيك العاملين في قطاع السينما وصناعة الأفلام، وإنتاج أفلام متنوعة وعالية الجودة



• إنطلاق الدعم: 2023

- **هدف الدعم:** الدعم بحقن الأنسولين
- **الفئة المستفيدة:** الأطفال الفلسطينيين المصابون بمرض السكري

تأسست الجمعية بمبادرة مجموعة من أهالي مرضى السكري في طولكرم لتقديم الدعم النفسي والتثقيف الصحي، وتأهيل مرضى السكري بما يتناسب مع حالتهم الصحية ليكونوا مساهمين فاعلين في المجتمع.



فرقة الفنون الشعبية الفلسطينية



مركز المعمار الشعبي (رواق)

• إنطلاق الدعم: 2016

- هدف الدعم: تمويل عدد من نشاطات الفرقة للمساهمة في الحفاظ على الموروث الثقافي الفلسطيني
- الفئة المستفيدة: الفنانون والفنانات الواعدين



طيف نزال – كفر نعمة:

”الفرقة والتدريبات بتوفرلنا مساحة لنقدر نعمل فيها ايش بنحب ونشارك بعض ايش بنفكر، واللي هو قليل لنلاقي هيك مساحة بالبلد وبحب كثير اهتمام الفرقة فينا كأفراد، وكمان بحب الاشخاص اللي باجي بلتقي فيهم هون بالتدريبات والعروض، وكل هاد بيعطيني شعور انو بدني اضل اجي على التدريبات وبدني اقدم اكثر واحط كل طاقتي بهادا المكان“.

فرقة الفنون الشعبية الفلسطينية هي جسم فني مستقل، غير ربحي، يعتمد بالأساس على جهود المتطوعين، أسست في العام 1979 بجهود مجموعة من الفنانين والفنانات الواعدين. منذ ذلك الحين، توجت فرقة الفنون كرائدة للرقص الشعبي الفلسطيني، فقدمت أكثر من 1500 عرض محلي ودولي، وأنتجت 15 عمل فني راقص بالإضافة لعشرات اللوحات، وحصدت في مسيرتها العديد من الجوائز الأولى وشهادات التقدير المميزة من مهرجانات محلية ودولية. تقدم الفرقة التراث الشعبي الفلسطيني الغنائي والراقص برؤية خاصة بها يجمع ما بين الأصالة والحداثة، فتعمل من خلاله على تطوير الفنون الأدائية في فلسطين.

• إنطلاق الدعم: 2021

- هدف الدعم: مساندة برنامج ”تشغيل“ الهادف لخلق فرص عمل من خلال ترميم مختلف المواقع في فلسطين
- الفئة المستفيدة: العمال الفلسطينيين والمباني التاريخية



يساهم رواق في إنتاج ونشر المعرفة حول التراث من خلال برنامج البحوث والمنشورات، بما في ذلك سجل المباني التاريخية في فلسطين، ويعمل بالتعاون مع الجهات الفاعلة الأخرى على بناء بيئة مؤسسية وقانونية مواتية. منذ 2001، رمم رواق أكثر من 130 مبنى تاريخياً وحولها لمراكز مجتمعية ووقر أكثر من 500,000 يوم عمل للعمال الفلسطينيين في مواقع الترميم.

انطلق رواق في العام 1991 عندما تكاثفت جهود مجموعة من الرياديين لإنقاذ المباني التاريخية في فلسطين. تتمثل مهمة رواق في حماية واستعادة وتأهيل التراث المعماري والثقافي في فلسطين من خلال برامجها الرئيسية: برنامج الترميم، وبرنامج إعادة إحياء أهم 50 مركزاً تاريخياً، والبرنامج المجتمعي والثقافي.



منتدى سيدات الأعمال

- **بداية الدعم: 2023**
- **هدف الدعم:** دعم المنظمة في تمويل أنشطتها
- **فئة المستفيدين:** رائدات الأعمال الفلسطينيات

مؤسسة وطنية غير ربحية تأسست في العام 2006، لتعزيز وتمكين دور سيدات ورائدات الأعمال كقادة في الاقتصاد الفلسطيني من خلال الدعوة والتأثير لخلق بيئة مواتية للنساء في فلسطين. يعمل المنتدى من خلال منهج شامل بتوفير حزم تنمية الأعمال بما في ذلك بناء القدرات والتدريب والاستشارة والدعم الفني الضروري لأعمالهن، وتعزيز الوصول

إلى الأسواق والتمويل والمعرفة، بالإضافة إلى التواصل مع المؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والعالمية. منذ تأسيسه، استهدف المنتدى من خلال شراكته مع الشركاء المحليين والدوليين والأطراف المعنية الرئيسية، من تمكين النساء اقتصادياً، وتحقيق المساواة، وتمثيل صوت النساء في مجتمع الأعمال.



مؤسسة بيت لحم للتنمية

- **انطلاق الدعم: 2023**
- **هدف الدعم:** تمويل معرض الثقافة الفلسطينية
- **فئة المستفيدين:** الثقافة والتراث الفلسطيني

مؤسسة فلسطينية غير ربحية تأسست في العام 2012، تسعى لتحقيق الأهداف من خلال خطة رئيسية تستمر لمدة 25 عامًا تركز على قطاعات مثل الطاقة والنفايات والاقتصاد والثقافة. تتمثل مهمة المنظمة في



تعزيز التنمية المستدامة في بيت لحم، وتحويلها إلى وجهة سياحية نابضة بالحياة مع دعم تحسين الرفاه الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع المحلي.





جمعية الهلال الأحمر الفلسطيني

- بداية الدعم: 2023
- هدف الدعم: دعم الاحتياجات الطبية
- فئة المستفيدين: الفئات الضعيفة في قطاع غزة

جمعية وطنية ذات شخصية إعتبارية مستقلة، معترف بها رسمياً، وهي أحد مكونات الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر، تمارس نشاطها في الأرض الفلسطينية المحتلة وفي مناطق تجمعات الشعب الفلسطيني،

إستناداً إلى اتفاقيات جنيف، وإلى مبادئ الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر السبعة: الإنسانية، عدم التحيز، الحياد، الإستقلال، التطوع، الوحدة، والعالمية..



الأونروا

- بداية الدعم: 2023
- هدف الدعم: دعم الاحتياجات الإنسانية
- فئة المستفيدين: الفئات الضعيفة في قطاع غزة

تأسست وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأوسط (UNRWA) كهيئة فرعية للجمعية العامة للأمم المتحدة في 8 ديسمبر 1949 وبدأت العمل في 1 مايو 1950. وهي واحدة من أكبر برامج الأمم المتحدة. تم إنشاؤها كوكالة مؤقتة حتى تحقيق حل عادل ودائم



لللاجئين الفلسطينيين، وكان من المقرر أن ينتهي ولايتها في عام واحد. بعد سبعين عامًا، تستمر الوكالة في تقديم الخدمات الأساسية من أجل رفاهية وتنمية الإنسان وحماية اللاجئين الفلسطينيين، في انتظار حل عادل.

مجالات دعم أخرى

قامت أيبك وشركاتها التابعة في العام 2023 بتقديم الدعم المالي والمادي لعدد آخر من المؤسسات، منها:

- جمعية السواحة الخيرية
- مركز شباب بلاطة
- جمعية البقعة
- جمعية التدخل المبكر للأطفال ذوي الإعاقة الخيرية
- مدرسة العيزرية
- مؤسسة فيصل الحسيني
- غزة سكاي جيكس
- جمعية ابداع الإنسانية
- جمعية يوم القدس
- المنتدى القدسي
- جمعية القدس الطبية
- نادي كفر زباد الرياضي
- المعهد الفلسطيني لأبحاث السياسات الاقتصادية (MAS)
- الدفاع المدني الفلسطيني
- جمعية قوصين الخيرية
- مدرسة رياض الأقصى
- مؤسسة سنابل الخير
- مؤسسة وعد للشباب
- مستشفى وادي النيص
- جمعية وادي الخيرية
- جمعية الشابات المسلمات
- تبرعات مادية إلى قطاع غزة
- البلديات ومجالس القرى
- مدارس وجامعات مختلفة
- مراكز وأندية رياضية وشبابية وثقافية
- منظمات تعمل على رفع الوعي بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في فلسطين



سلسلة التوريد

تعتبر سلسلة التوريد المسؤولة أحد ركائز التزام مجموعة أيبك بالاستدامة وممارسات الأعمال السليمة. نحن نؤمن بالعمل الوثيق مع موردينا لتعزيز معايير الجودة وتعزيز الشفافية وتقليل التأثير البيئي على نطاق سلسلة التوريد لدينا. من خلال التعاون مع موردينا، نهدف إلى ضمان أن المنتجات والخدمات التي نقدمها تلبّي أعلى معايير الجودة والسلامة.

إحدى مبادراتنا الرئيسية هي إعطاء الأولوية للتوريد المحلي قدر ما هو ممكن، ما يدعم الاقتصادات والمجتمعات المحلية بينما يقلل من انبعاثات الكربون. من خلال الشراء المحلي، نقوي العلاقات مع الموردين المحليين، ونساهم في نمو الشركات الإقليمية، ونعزز المرونة الاقتصادية في المجتمعات التي نعمل فيها.

تماشياً مع سياسة مجموعة أيبك للبيئة والمجتمع والحوكمة (ESG)، نضع تأكيداً قوياً على دعم الموردين الخارجيين خاصة المملوكة والتي تدار من النساء. ندرك أهمية التنوع والمساواة بين الجنسين في البيئة التجارية، ونسعى بنشاط إلى استغلال الفرص للتعامل مع رائدات الأعمال والشركات النسائية. من خلال إعطاء الأولوية للموردين الخارجيين المملوكة والمدارة من النساء، نهدف إلى تمكين النساء اقتصادياً، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتعزيز النمو الشامل داخل سلسلة التوريد لدينا.

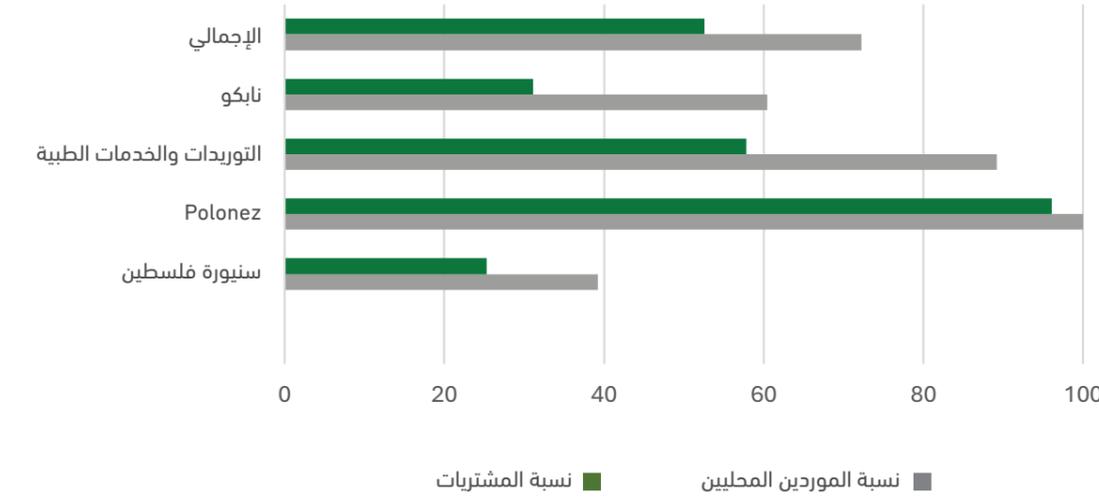
البيئة





كما نشجع موردينا على الالتزام بسياسات أيبك للبيئة والمجتمع والحوكمة من خلال توقيع اتفاقيات الالتزام بالممارسات السليمة. تعتبر هذه الاتفاقيات إطاراً للتعاون، حيث تحدد التزامنا المشترك بالاستدامة والسلوك التجاري المسؤول.

من خلال هذه المبادرات، تلتزم مجموعة أيبك ببناء سلسلة توريد مسؤولة ومستدامة تعود بالفائدة ليس فقط على عملنا، ولكن أيضاً على موردينا وعملائنا والمجتمع بشكل عام.



تصل كثافة الطاقة الإجمالية لشركة أيبك وشركة سنيورة في فلسطين وPolonez وشركة التوريدات والخدمات الطبية و الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو) 0.75 ميغاوات/ساعة لكل طن.

الطاقة

حافظت مجموعة أيبك على التزام طويل الأمد تجاه المبادرات ذات الصلة بالطاقة، مع التركيز بشكل خاص على الطاقة الشمسية. قامت المجموعة بخطوات هامة نحو تعزيز الاستدامة وحفظ البيئة، وتعتبر الطاقة الشمسية إحدى نقاط التركيز الرئيسية. من خلال الاستثمارات والمبادرات في مجال الطاقة الشمسية، تهدف المجموعة إلى تقليل الانبعاثات البيئية الضارة وتعزيز الاستدامة داخل عملياتها. تعكس هذه الجهود التفاني المستمر لمجموعة أيبك نحو تحقيق التنمية المستدامة والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة.

إنارة بتقنية LED :

كجزء من التزامنا بفعالية الطاقة، قامت مجموعة أيبك بالانتقال إلى أنظمة الإضاءة بتقنية LED في مرافقها. تستهلك مصابيح LED كمية أقل بشكل كبير من الطاقة مقارنة بمصادر الإضاءة التقليدية مع توفير جودة إضاءة مضاعفة. من خلال استبدال أجهزة الإضاءة القديمة بمصابيح LED فعالة من حيث استهلاك الطاقة، تم تقليل استهلاك الطاقة وتكاليف التشغيل بالإضافة إلى تعزيز أداء الإضاءة وزيادة عمرها الافتراضي.

مستشعرات وحدات التبريد:

قامت مجموعة أيبك بتنفيذ تقنية المستشعرات المتقدمة في وحدات التبريد لتحسين استخدام الطاقة. تقوم هذه المستشعرات بمراقبة مستويات الحرارة وضبط إعدادات التبريد وفقاً لذلك، مما يضمن استخدام الطاقة بكفاءة مع الحفاظ على الظروف التخزينية المثلى للسلع القابلة للتلف. من خلال تقليل النفقات الزائدة على الطاقة، تسهم هذه المستشعرات في تحقيق توفير كبير في استهلاك الطاقة والحفاظ على البيئة.

أنظمة إدارة المباني (BMS) :

تم تجهيز مرافقنا بأنظمة إدارة المباني المتقدمة بما في ذلك التهوية وتسخين وتبريد الهواء (HVAC)، والإضاءة، واستهلاك الطاقة. تستخدم هذه الأنظمة التكنولوجيا الذكية والتلقائية لتحسين استخدام الطاقة وضبط إعداداتها والجداول بشكل ديناميكي، تساهم أنظمة إدارة المباني في تقليل هدر الطاقة وتعظيم الكفاءة.

الأدوات الفعّالة في استهلاك الطاقة:

تستثمر مجموعة أيبك في آلات ومعدات فعّالة في استهلاك الطاقة في عملياتها التصنيعية والإنتاجية. من الآلات الصناعية إلى عمليات التصنيع، نعطي الأولوية لاعتماد التقنيات الفعّالة التي تقلل من استهلاك الطاقة دون المساس بالإنتاجية أو جودة المنتج. ودمج الآلات الفعّالة وكفاءة استهلاك الطاقة في عملياتنا، نقلل من الآثار الكربونية ونساهم في بيئة تصنيع أكثر استدامة.

114

ملصقات التوعية:

تعمل مجموعة أيبك على تعزيز ثقافة الحفاظ على الطاقة والوعي بين الموظفين من خلال الملصقات واللافتات الإرشادية الموزعة بشكل استراتيجي في كافة منشآتنا. تتضمن هذه الملصقات إرشادات حول توفير الطاقة وأفضل الممارسات وتنبهات بضرورة إطفاء الأضواء والمعدات في حالة عدم استخدامها. ومن خلال تعزيز مشاركة الموظفين ومساءلتهم، تساهم مثل هذه الحملات في بذل جهد جماعي لتقليل هدر الطاقة وتعزيز الاستدامة.

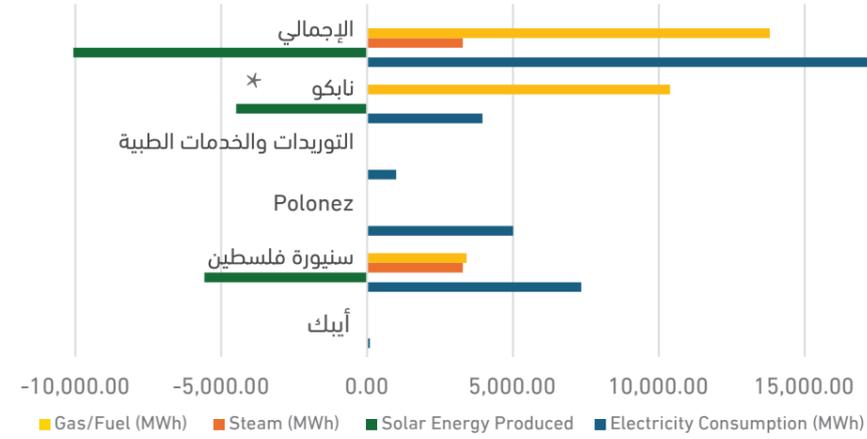
مضت مجموعة أيبك في خطوات كبيرة نحو تقليل استهلاك الوقود من خلال التحول التدريجي نحو استخدام المركبات الهجينة والكهربائية. وإدراكًا للأثر البيئي للسيارات التقليدية التي تعمل بالوقود، تبنت المجموعة خيارات نقل أكثر استدامة. ومن خلال دمج السيارات الهجينة والكهربائية في أسطولها، وفي السوق الفلسطينية، تهدف مجموعة أيبك إلى تقليل انبعاثات الغاز وتقليل البصمة الكربونية الإجمالية. يؤكد هذا التحول على التزام مجموعة أيبك بالرعاية البيئية والاستدامة، مما يدل على تفانيها في تبني حلول مبتكرة لمستقبل أنظف وأكثر اخضراراً.

شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين والطاقة الشمسية

في خطوة هامة نحو الاستدامة، ومواكبة لسياسة أيبك الثابتة، افتتحت شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين محطة طاقة شمسية حديثتين. الأولى في مقر الشركة بسعة 132 كيلوواط، والثانية محطة الطاقة في قرية دير أبو مشعل في رام الله بقدرة 2.13 ميغاواط. تمثل هذه المحطات الشمسية التزام أيبك الثابت لحفظ البيئة ودعم ممارسات الاستدامة.

هذه المبادرة المبتكرة لا تجسد فقط التزام أيبك بتقليل انبعاثات الكربون بل المساهمة في تعظيم استخدام الطاقة المتجددة في إطار مكافحة تغير المناخ. وما بعد تأثيرها على البيئة، فإن هذا السعي يؤكد التزامًا أوسع بالمشاركة المجتمعية من خلال تعزيز الوعي بالرعاية البيئية. يضع استثمار أيبك وشركة سنيورة في البنية التحتية للطاقة الشمسية معيارًا مثاليًا للصناعات في جميع أنحاء العالم، ما يوضح إمكانية وجدوى مستقبل أكثر خضرة واستدامة. هذه المبادرة لا تتماشى فقط مع أهداف الاستدامة العالمية ولكنها تجعل أيبك وشركاتها روادًا في الحركة العالمية المستمرة نحو ممارسات الأعمال الصديقة للبيئة.

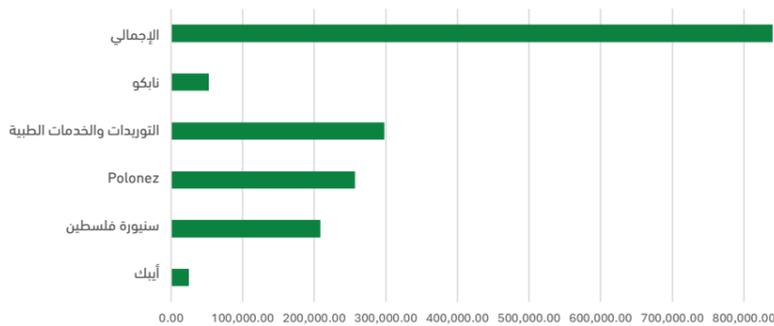
استهلاك وإنتاج الطاقة بالميغاواط في الساعة



115

*الطاقة الشمسية المنتجة والمباعة من خلال قدرة، وهي شركة تابعة الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو).

استهلاك الوقود باللتر (النقل)



كثافة المياه الإجمالية لشركة أيبك وشركة سنيرة للصناعات الغذائية في فلسطين وPolonez وشركة التوريدات والخدمات الطبية و الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (تابكو) هي 0.57 متر مكعب لكل طن من المنتج.

المياه

تدرك مجموعة أيبك الأهمية الحاسمة لكفاءة استهلاك المياه في فلسطين التي تواجه ضغوطًا مائية كبيرة تزيد منها التحديات المرتبطة بالاحتلال. تلتزم عملياتنا التشغيلية بالممارسات المستدامة والإدارة الرشيدة لاستهلاك المياه. استنادًا إلى هذه الظروف، فقد قامت مجموعة أيبك بتنفيذ تدابير صارمة لتحسين استخدام المياه عبر عملياتها. وتشمل هذه المبادرات:

إعادة تدوير المياه واستخدامها:

قامت مجموعة أيبك بالاستثمار في تقنيات متقدمة لإعادة تدوير المياه لتقليل هدر المياه وزيادة فرص إعادة الاستخدام. من خلال معالجة وإعادة تدوير المياه المستخدمة في مختلف العمليات، نقتل الاعتماد على مصادر المياه العذبة ونخفف الضغط على إمدادات المياه المحلية.

ممارسات كفاءة المياه:

في أنشطة إنتاج الغذاء، توظف مجموعة أيبك تقنيات فعالة لتقليل استهلاك المياه مع ضمان الإنتاجية الأمثل. تُستخدم أنظمة الرش ورصد الرطوبة ضمن الأساليب المعتمدة لتحقيق توفير في استهلاك المياه دون المساس بجودة المنتج.

التحسين المستمر:

تلتزم مجموعة أيبك بالتحسين المستمر في كفاءة استهلاك المياه. نقوم بتقييم وتحسين ممارسات إدارتنا للمياه بانتظام، من خلال دمج التطورات التكنولوجية وال حلول المبتكرة لتعزيز أدائنا البيئي بشكل أكبر.

معالجة المياه الصناعية لدى الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو)

تتميز الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو) في مجالها من خلال تشغيل وحدة معالجة المياه الصناعية. تعتبر هذه المنشأة الحديثة تجسيدًا للالتزام الشركة بأحدث التكنولوجيا والممارسات المستدامة. يعتبر تنفيذ الطرق التكنولوجية المتطورة داخل هذه الوحدة مبادرة استراتيجية، تتيح لشركة نابكو أن تكون رائدة في تبني تدابير الحفاظ على المياه وتبني النهج الصديق للبيئة في عملياتها الصناعية.

تتجاوز قدرات هذه المنشأة الشاملة تلك الطرق التقليدية لمعالجة المياه. من خلال تكييف الآليات والنهج التشغيلية ببراعة، لا تقلل نابكو فقط من استهلاك المياه، بل تسهم أيضًا في الحفاظ على الموارد. تؤكد استخدام المواد الصديقة للبيئة التزام الشركة بالممارسات المستدامة، ما يمكنها من موازنة عملياتها مع المعايير البيئية العالمية.

علاوة على ذلك، يتم تسليط الضوء على التزام شركة نابكو بإدارة المياه المسؤولة من خلال مبادراتها القوية في إعادة تدوير المياه الصناعية. من خلال استخدام التكنولوجيات الابتكارية، تضمن الشركة إعادة استخدام كفوًا لموارد المياه، ما يقلل من الأثر البيئي ويعزز نموذج الاقتصاد الدائري داخل عملياتها.

تتبع المياه الناتجة من هذه العملية المعقدة ليس فقط المتطلبات المحددة في المواصفات الفلسطينية المحلية (الرقم 227) ولكنها أيضًا تتوافق مع معايير دولية صارمة. يؤكد هذا الاهتمام الدقيق بالمعايير العالمية والإقليمية التزام نابكو بتقديم مياه ذات جودة عالية وتصميمها لتلبية الاحتياجات الفريدة للسياق الفلسطيني. كنتيجة لعملية معالجة المياه المتقدمة هذه، يتم إنتاج نفايات صلبة صناعية. تعتمد شركة نابكو نهجًا دقيقًا لإدارة هذه النفايات، حيث يتم تصنيفها بشكل منهجي استنادًا إلى مكوناتها. يتم جمع النفايات بكفاءة وتخزينها بشكل آمن في أكياس مخصصة كبيرة، مصممة بغرض طمر النفايات الصلبة بشكل سليم. تتوافق استراتيجية إدارة النفايات هذه مع التشريعات البيئية وتعزز الممارسات المسؤولة للتخلص منها.

بالإضافة إلى النفايات الصلبة، تتناول عملية المعالجة السوائل الحمضية والقلوية، ما يؤدي إلى إنتاج الطمي الصناعي. تضمن شركة نابكو التعامل السليم والتخلص من هذه النواتج الفرعية، ملتزمة بالبروتوكولات البيئية الصارمة للتخفيف من أي تأثير محتمل على النظام البيئي المحيط.

في الجوهر، تعتبر ملكية وتشغيل شركة نابكو لهذه الوحدة الحديثة لمعالجة المياه الصناعية مثالًا على التزامها برعاية البيئة والابتكار التكنولوجي والممارسات التجارية المستدامة. من خلال نهج شامل ومعقد، لا تقتصر الشركة فقط على زيادة حفظ المياه، بل تحدد معيارًا لإدارة النفايات الصناعية المسؤولة ضمن المشهد الصناعي الفلسطيني.

معالجة المياه الصناعية لدى شركة Polonez

تخطو الشركة خطوة كبيرة في رعاية البيئة من خلال محطة معالجة المياه العادمة المتطورة التي صممت لمعالجة 140 متر مكعب من مياه الصرف الصحي يوميًا بمعدل كفاءة يبلغ 97%. تؤكد هذه المبادرة المتقدمة في التفكير التزام Polonez بالممارسات التجارية المسؤولة والمستدامة. جودة مياه الصرف التي تم التوصل إليها من قبل محطة المعالجة ليست فقط تلبى المعايير التنظيمية ولكنها أيضًا تعتبر دليلًا على تفاني الشركة في تطبيق الحلول المتقدمة في إدارة المياه.

تتمتع المياه المعالجة بجودة استثنائية، ما يجعلها مرشحة مثالية لتطبيقات مبتكرة أخرى تهدف إلى إنتاج مياه نقية. هذا لا يقلل فقط من الأثر البيئي لتصريف مياه الصرف، ولكنه يوفر أيضًا فرصًا لاسترداد الموارد واستخدامها داخل عمليات Polonez. يعكس التزام تحقيق معدل كفاءة 97% النهج الاستباقي ل Polonez في اعتماد التقنيات الحديثة لمواجهة التحديات البيئية.

من خلال تقديم مياه معالجة عالية الجودة باستمرار، لا تلتزم Polonez فقط بالمعايير البيئية الصارمة ولكنه يقدم أيضًا مثالًا جيدًا للصناعة. لا تسهم محطة معالجة مياه الصرف هذه فقط في إدارة المياه المستدامة، بل تتوافق أيضًا مع المبادرات العالمية الأوسع لتحقيق كفاءة وحفظ المياه. في الجوهر، تعكس محطة معالجة مياه الصرف التزامًا مستقبليًا بالمسؤولية البيئية، ما يؤكد تفاني الشركة في التميز التشغيلي والاستدامة البيئية على حد سواء.

استهلاك المياه-متر مكعب



6,314

نابكو

0

التوريدات والخدمات الطبية

25,250

Polonez

5,440

سنيورة فلسطين





كثافة النفايات الإجمالية لشركة أيبك وشركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين وPolonez وشركة التوريدات والخدمات الطبية والشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو) هي 0.03 طن من النفايات لكل طن من المنتج. بالإضافة إلى ذلك، تم تحويل إجمالي 646.42 طن من النفايات عن طريق التعاون مع الشركات التي تعيد استخدامها أو إعادة تدويرها

النفايات

تلتزم مجموعة أيبك بإدارة النفايات بكفاءة عبر جميع عملياتها مدركة لأهمية الاستدامة البيئية، فقد نفذت أيبك استراتيجيات شاملة لإدارة النفايات تهدف إلى تقليل إنتاج النفايات، وتعزيز إعادة التدوير، وضمان التخلص السليم من النفايات الباقية.

واحدة من الجوانب الرئيسية لنهج مجموعة أيبك لإدارة النفايات هي تقليل النفايات من خلال عمليات فعالة واستخدام الموارد بشكل أمثل. من خلال تحسين طرق الإنتاج واعتماد التكنولوجيا المبتكرة، تسعى أيبك إلى تقليل إنتاج النفايات من مصدرها، ما يقلل من أثرها البيئي.

بالإضافة إلى تقليل النفايات، تولي مجموعة أيبك اهتمامًا كبيرًا بمبادرات إعادة التدوير والاستخدام. من خلال شراكات مع شركات إعادة التدوير المتاحة ومزودي خدمات إدارة النفايات، تضمن أيبك جمع ومعالجة وإعادة استخدام المواد القابلة للتدوير مثل الورق والخشب والبطاريات والورق المقوى والمعادن في أقصر وقت ممكن.

علاوة على ذلك، تنفذ مجموعة أيبك أساليب التخلص السليمة للنفايات غير القابلة لإعادة التدوير، ملتزمة بالتوجيهات التنظيمية وأفضل الممارسات البيئية. يتم التخلص من النفايات التي لا يمكن إعادة تدويرها بشكل مسؤول، باستخدام مرافق إدارة النفايات المعتمدة والتقنيات المعتمدة لتقليل التأثير البيئي.

تدوير الكرتون والتخلص منه في شركة سنيورة للصناعات الغذائية

في خطوة ملحوظة نحو الاستدامة، وتماشياً مع السياسة الشاملة لأيبك، تطبق شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين نهجاً مبتكراً لإدارة صناديق الكرتون الفارغة. ومن خلال استخدام مكبس متخصص، يتم ضغط هذه الصناديق وتنظيمها على المنصات. واللافت أن الشركة نجحت في جمع متوسط سنوي يتراوح بين 170 إلى 200 طن من الكرتون من خلال هذه المبادرة. يتم بعد ذلك بيع هذه المواد المضغوطة بشكل مسؤول إلى الشركات المتخصصة التي تقوم بتدوير الكرتون وإعادة استخدامه. لا تمثل هذه المبادرة الإستراتيجية التزام شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين بالممارسات المستدامة فحسب، بل تؤكد أيضاً على جهودها الاستباقية للمساهمة بشكل إيجابي في البيئة والمجتمع ككل.

إعادة تدوير الألمنيوم في الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو)

تمتلك الشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو) خط إنتاج متقدم مخصص بالكامل لإعادة تدوير وذوبان النفايات الصلبة التي تنتج كنتيجة فائض عمليات الإنتاج، والتي تظهر على شكل قطع ومخلفات. وتكمل هذه العملية، المدخلات المستمدة من السوق المحلية، بما في ذلك المواد التي تحصل عليها من تجار الألمنيوم والورش، وتتم دمجها بعناية في خط الإنتاج. تخضع هذه المدخلات لنظام فرز وفصل شامل يتم تصميمه لتلبية متطلبات العملية الإنتاجية الدقيقة، حيث تتقدم عبر مراحل مختلفة حتى تتحول إلى منتج مكرر من سبائك الألمنيوم، المصمم بغرض التطبيقات الساخنة للطرق المباشرة. يعتبر هذا المنتج مصدرًا حيويًا لخطوط الإنتاج الساخنة للطرق المباشرة، حيث يتمتع بسعة إنتاج سنوية مذهلة تبلغ 1,200 طن من الألمنيوم المعاد تدويره، استعدادًا بدقة للدمج السلس في العمليات الإنتاجية التالية.

تحافظ شركة نابكو على التزامها البيئي من خلال مواصلة السعي نحو التحسين المستمر والتطوير. على الرغم من توافق انبعاثات مداخل الفرن على معايير المختبر باستمرار من خلال فحوصات مزدوجة المراحل يُجرىها مختبر مستقل مرخص (مختبرات بيئية)، إلا أن شركة نابكو قامت بتركيب نظام ترشيح متخصص مصمم لتنقية الغازات والجسيمات المنبعثة من مدخن الفرن الرئيسي للذوبان. يدمج هذا النظام المبتكر آلية جمع داخلية، ما يعزز بشكل استراتيجي البيئة الداخلية داخل قاعة الإنتاج. النتيجة هي ضمان دقيق للامتثال الكامل للمعايير الفلسطينية، تحديدًا الأرقام 803 و801، دون ترك مجال للخطأ في التزام شركة نابكو الثابت بالتميز البيئي.





153

نابكو

7.5

التوريدات والخدمات الطبية

603

Polonez

1,343

سنيورة فلسطين

شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين نحو تقليل خسائر الزيوت إلى الصفر

بعد التجارب الشاملة وإدماج المواد المضافة الضرورية التي تهدف إلى الحفاظ على خصائص الزيوت سواء الدولية أو المحلية، نجحت شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين في تحقيق تقليل استثنائي في خسارة الزيوت المستخدمة في قلي المنتجات المجمدة، تقترب بشكل كبير من الصفر. يلعب فريق الجودة المتفاني في الشركة دورًا حاسمًا في هذا النجاح من خلال إجراء اختبارات روتينية ودقيقة على الزيت. من خلال التقييمات المتكررة، يقومون بمهارة بإضافة المكملات اللازمة للحفاظ على خصائص الزيت الجوهريّة، مضمنين استقراره وحمايته من أي تغييرات أو ردود فعل قد تضر بخصائصه. تؤكد هذه الخطوة الاستباقية التزامنا بالحفاظ على أعلى المعايير في جودة منتجاتنا وتعكس جهودنا المتواصلة لتحسين العمليات التشغيلية من أجل الاستدامة والكفاءة.

إعادة التدوير في Polonez

تتبنى Polonez بكل فخر موقفًا استباقيًا في إدارة النفايات، ما يبرز التزامها القوي بالاستدامة البيئية. من خلال نهج استراتيجي ومدروس، تقوم الشركة بتخفيض تأثيرها على النفايات بشكل فعال من خلال تحويل نسبة مذهلة تصل إلى 99.99% من نفاياتها إلى شركات التدوير. تؤكد هذه النسبة الاستثنائية لإعادة التدوير التفاني الذي تبديه Polonez في تقليل أثرها البيئي والمساهمة في الاقتصاد الدائري.

من خلال تحويل معظم نفاياتها إلى إعادة التدوير، لا تتماشى Polonez فقط مع أهداف الاستدامة العالمية ولكنها تضع معيارًا محترمًا للممارسات المؤسسية. يعكس التركيز على إعادة التدوير التزام الشركة بحفظ الموارد، وتقليل المساهمات في المقابل، والمشاركة الفعالة في الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري المرتبطة بتخلص النفايات.

يجدر بالذكر أن استراتيجية إدارة النفايات في Polonez تشمل نهجًا شاملًا، يتناول مختلف تيارات النفايات ويضمن إعادة استخدام المواد أو إعادة تدويرها حيثما أمكن ذلك. يمتد التزامها بإعادة التدوير إلى مواد متنوعة، بدءًا من الورق والبلاستيك إلى المعادن وغيرها من السلع القابلة لإعادة التدوير.

تتحقق ممارسات إدارة النفايات النموذجية في Polonez بفضل توافر خدمات التدوير القوية في تركيا. من خلال الاستفادة من البنية التحتية الشاملة لإعادة التدوير في المنطقة، يسلط هذا الضوء على الدور الحيوي الذي تلعبه الحكومات في دعم مبادرات إعادة التدوير، حيث تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل وتعزيز الممارسات المستدامة لإدارة النفايات.

باختصار، تجسد ممارسات إدارة النفايات في Polonez التزامها بالعمليات التجارية المستدامة. من خلال تحقيق نسبة إعادة تدوير مثيرة للإعجاب ومعالجة النفايات بشكل مسؤول، لا تساهم الشركة فقط في مستقبل أخضر بل تعمل كنموذج يحتذى به للآخرين في الصناعة، ما يبرز الأثر الإيجابي الذي يمكن أن تحققه إدارة النفايات الدقيقة على البيئة والمجتمع بشكل عام.



كثافة الانبعاثات الإجمالية لشركة أيبك وشركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين وPolonez وشركة التوريدات والخدمات الطبية والشركة الوطنية لصناعة الألمنيوم والبروفيلات (نابكو) هي 0.2 طن لكل طن من المنتج، وهو يُعتبر منخفضًا جدًا مقارنة بالتصنيع الصناعي

البصمة الكربونية

تلتزم مجموعة أيبك بتقليل بصمتها من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون كجزء من التزامها بالاستدامة البيئية. تدرك المجموعة أهمية التخفيف من انبعاثات الغازات الدفيئة لكوكب أكثر صحة، وقد نفذت أيبك مبادرات مختلفة تهدف إلى تقليل الانبعاثات عبر عملياتها.

إحدى الاستراتيجيات الرئيسية التي تعتمدها مجموعة أيبك هي تقليل استهلاك الطاقة واعتماد مصادر طاقة نظيفة، كما هو موضح في قسم الطاقة في هذا التقرير. كما تستثمر الشركة في تقنيات الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية، وتجعلها متاحة للسوق، لتقليل الاعتماد على الوقود الأحفوري وتقليل انبعاثات الكربون المرتبطة باستهلاك الطاقة.

وعلاوة على ذلك، فإن أيبك ملتزمة بمتابعة وتتبع أدائها في الانبعاثات بشكل مستمر لتحديد فرص الحد الأكبر من التلوث. تقوم الشركة بإجراء تقييمات دورية، وتستخدم آليات ترشيح متقدمة، وتفتيشات لقياس انبعاثاتها وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها. من خلال وضع أهداف لتقليل الانبعاثات وتنفيذ مبادرات للحد منها، تسعى أيبك جاهدة لتقليل تأثيرها البيئي والمساهمة في الجهود العالمية لمكافحة تغير المناخ.

إنتاج ثاني أكسيد الكربون (tCO₂e)

5,460

سنيورة فلسطين

2,747

Polonez

0

التوريدات والخدمات الطبية

4,639

نابكو



التنوع البيولوجي

تدرك مجموعة أيبك الأهمية الحاسمة لحفظ التنوع البيولوجي وملتزمة بتعزيز التنوع البيولوجي عبر عملياتها. كشريك مسؤول في المجتمع، تدرك أيبك أن الحفاظ على التنوع البيولوجي أمر أساسي لصحة النظم البيئية واستدامة الموارد الطبيعية ورفاهية المجتمعات. إحدى الطرق التي تساهم بها مجموعة أيبك في حفظ التنوع البيولوجي هي من خلال ممارسات إدارة الأراضي المسؤولة. تضمن الشركة أن تُجرى عملياتها بطريقة تقلل من التأثير على المواطن الطبيعية والنظم البيئية، وتسعى جاهدة لتقييد عملياتها في المناطق الصناعية المحددة. تدرك أيبك أهمية زيادة الوعي حول حفظ التنوع البيولوجي بين موظفيها وأصحاب المصلحة والمجتمع بشكل أوسع. تقدم الشركة تدريبات لموظفيها لتعزيز فهم قضايا التنوع البيولوجي وتشجيع الممارسات المستدامة داخل وخارج المجموعة.





التنوع البيولوجي لدى Polonez

تعتبر Polonez عن التزام شامل بالاستدامة من خلال إدراج منطقة أرض محمية ضمن أراضيها التي تستخدم لزراعة مجموعة متنوعة من الخضروات. هذه المبادرة لا تُبرز فقط التفاني الذي توليه الشركة لحفظ البيئة ولكنها أيضًا تشكل رابطًا حاسمًا في سعيها نحو الممارسات المستدامة والاكتفاء الذاتي. تُستخدم الخضروات المزروعة لغرضين، ليس فقط للمساهمة في النظام البيئي المحلي ولكن أيضًا لتوفير طعام صحي لموظفي الشركة في مطبخها.

تُعتبر الأرض المحمية دليلًا حيًا على التزام Polonez بإدارة الأراضي المسؤولة وتعزيز التنوع البيولوجي. من خلال رعاية مختلف أنواع الخضروات في الموقع، تتخذ الشركة موقفًا نشطًا في تقليل أثرها البيئي، وتقليل الحاجة إلى شراء الإمدادات من الخارج ونقلها. يتماشى هذا النهج بسلاسة مع أهداف الاستدامة العالمية، مُؤكِّدًا على أهمية الإنتاج المحلي والمستدام للغذاء.

إدماج هذه الخضروات المنتجة محليًا في وجبات الموظفين والموظفات لا يدعم فقط نظام غذائي أكثر صحة ووعي بالبيئة، بل يعزز أيضًا الشعور بالمجتمع والتواصل بين القوى العاملة. إنه تجسيد واقعي لالتزام Polonez برعاية الموظفين والموظفات، والممارسات المستدامة، وتقليل الأثر البيئي الشامل للشركة.

باختصار، الأرض المحمية وزراعة الخضروات في Polonez تُظهر دمجًا متناغمًا لرعاية البيئة، والاكتفاء الذاتي، والاهتمام بالموظفين والموظفات. تُعتبر هذه المبادرة مثالًا على النهج المستقبلي الذي لا يُسهّم فقط في بيئة أكثر خضرة، بل يعزز أيضًا رفاهية القوى العاملة بشكل عام، ويعزز ثقافة العمل المتمحورة بشكل عميق في الاستدامة.

جدول المحتوى للمبادرة العالمية للتقارير

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
11-GRI2	رئيس أعلى هيئة حوكمة	التقرير السنوي
12-GRI2	دور أعلى هيئة حوكمة في الرقابة على إدارة التأثيرات	الاستدامة
13-GRI2	تفويض المسؤولية عن إدارة التأثيرات	الاستدامة
14-GRI2	دور أعلى هيئة حوكمة في تقرير الاستدامة	الاستدامة
15-GRI2	تضارب المصالح	تضارب المصالح
16-GRI2	توجيه المخاوف الحرجة	ثقافة الحديث
17-GRI2	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	الصفحة الالكترونية الخاصة بشركة أيبك
18-GRI2	تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	ميثاق مجلس الإدارة
19-GRI2	سياسات التعويض	التقرير السنوي
20-GRI2	عملية تحديد التعويضات	ميثاق مجلس الإدارة

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
1-GRI2	تفاصيل الشركة	التقرير السنوي
2-GRI2	الشركات المدرجة في تقرير الاستدامة	المقدمة
3-GRI2	فترة الإبلاغ وتواترها ونقطة الاتصال	المقدمة
4-GRI2	اعادة تصريح المعلومات	لا ينطبق
5-GRI2	ضمان خارجي	غير متاح
6-GRI2	الأنشطة، سلسلة القيمة، وعلاقات الأعمال الأخرى	التقرير السنوي
7-GRI2	الموظفون	الموظفون والموظفات
8-GRI2	العمال	الموظفين ذوي العقود المؤقتة وعمال المياومة
9-GRI2	هيكل الحوكمة	التقرير السنوي
10-GRI2	ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة	التقرير السنوي

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
3-GRI3	إدارة الموضوعات الجوهرية	الموضوعات الجوهرية
4b-GRI3	الإغفال	لا يوجد
1-GRI201	القيمة الاقتصادية المباشرة التي تم إنشاؤها وتوزيعها	التقرير السنوي
2-GRI201	الآثار المالية والمخاطر الأخرى والفرص نتيجة لتغير المناخ	إدارة المخاطر
3-GRI201	التزامات خطط الفوائد المحددة وخطط التقاعد الأخرى	الموظفون والموظفات
4-GRI201	المساعدات المالية المتلقاة من الحكومة	لا يوجد
1-GRI202	نسب الأجور القياسية للدخول على مستوى الجنسين مقارنة بالحد الأدنى المحلي للأجور	الموظفون والموظفات
2-GRI202	نسبة الإدارة العليا من المجتمع المحلي	الموظفون والموظفات
1-GRI203	الاستثمارات في البنية التحتية والخدمات المدعومة	الاقتصاد
2-GRI203	الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة	الاقتصاد
1-GRI204	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	الموردون

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
21-GRI2	نسبة التعويض السنوي الإجمالي	غير متاح
22-GRI2	بيان عن استراتيجية التنمية المستدامة	مقدمة المدير التنفيذي
23-GRI2	الالتزامات السياسية	الالتزامات السياسية
24-GRI2	تضمين الالتزامات السياسية	الالتزامات السياسية
25-GRI2	معالجة التأثيرات السلبية	الالتزامات السياسية
26-GRI2	آليات البحث عن المشورة وطرح المخاوف	ثقافة الحديث
27-GRI2	الامتثال للقوانين واللوائح	الممارسات الرقابية
28-GRI2	الجمعيات العضوية	غير متاح
29-GRI2	نهج الارتباط مع أصحاب المصلحة	أصحاب المصلحة
30-GRI2	اتفاقيات التفاوض الجماعي	لا يوجد
1-GRI3	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	الموضوعات الجوهرية
2-GRI3	قائمة الموضوعات الجوهرية	الموضوعات الجوهرية

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
3-GRI302	كثافة الطاقة	الطاقة
4-GRI302	الحد من استهلاك الطاقة	الطاقة
5-GRI302	الحد من متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات	الطاقة
1-GRI303	التفاعلات مع المياه كمورد مشترك	المياه
2-GRI303	إدارة التأثيرات المتعلقة بتصريف المياه	المياه
3-GRI303	سحب المياه	لا يوجد
4-GRI303	تصريف المياه	المياه
5-GRI303	استهلاك المياه	المياه
1-GRI304	المواقع التشغيلية المملوكة أو المؤجرة أو المدارة في مناطق محمية أو مناطق تحظى بقيمة حيوية بيولوجية عالية خارج المناطق المحمية	التنوع البيولوجي
2-GRI304	الآثار الكبيرة للأنشطة والمنتجات والخدمات على التنوع البيولوجي	التنوع البيولوجي
3-GRI304	المواقع المحمية أو المستعادة	التنوع البيولوجي

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
1-GRI205	العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد	مكافحة الفساد
2-GRI205	الاتصال والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	التدريب
3-GRI205	حالات التآمر المؤكدة والإجراءات المتخذة	لا يوجد
1-GRI207	نهج الضرائب	التقرير السنوي
2-GRI207	حوكمة الضرائب والرقابة وإدارة المخاطر	التقرير السنوي
3-GRI207	التفاعل مع أصحاب المصلحة وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب	التقرير السنوي
4-GRI207	الإبلاغ عن البلد حسب البلد	التقرير السنوي
1-GRI301	المواد المستخدمة حسب الوزن أو الحجم	غير متاح
2-GRI301	المواد المستخدمة المعاد تدويرها	غير متاح
3-GRI301	المنتجات المسترجعة ومواد تغليفها	غير متاح
1-GRI302	استهلاك الطاقة داخل الشركة	الطاقة
2-GRI302	استهلاك الطاقة خارج الشركة	غير متاح

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
4-GRI306	النفایات المعاد توجيهها	النفایات
5-GRI306	النفایات الموجهة للتخلص	النفایات
1-GRI308	الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام معايير بيئية	غير متاح
2-GRI308	الآثار البيئية السلبية في سلسلة الموردين والإجراءات المتخذة	غير متاح
1-GRI401	التوظيف الجديد للموظفين ونسبة التحويل للموظفين	الموظفون والموظفات
2-GRI401	المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي	الموظفون والموظفات
3-GRI401	إجازة الأمومة والأبوة	الموظفون والموظفات
1-GRI402	فترات الإخطار بشأن التغييرات المؤثرة	ميثاق مجلس الإدارة
1-GRI403	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
2-GRI403	تحديد المخاطر والتقييم والتحقيق في الحوادث	الصحة والسلامة
3-GRI403	خدمات الصحة المهنية	الصحة والسلامة

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
4-GRI304	أنواع القائمة الحمراء في الاتحاد الدولي لحماية الطبيعة والأنواع المدرجة في القائمة الوطنية للحفاظ مع مواطنيها في المناطق التي تتأثر بها العمليات	لا يوجد
1-GRI305	الانبعاثات المباشرة (النطاق 1) من غازات الاحتباس الحراري	الأثر الكربوني
2-GRI305	الانبعاثات الغازية غير المباشرة (النطاق 2) للطاقة	غير متاح
3-GRI305	الانبعاثات الغازية الأخرى غير المباشرة (النطاق 3):	غير متاح
4-GRI305	كثافة الانبعاثات الغازية	غير متاح
5-GRI305	الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	غير متاح
6-GRI305	انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون (ODS)	غير متاح
7-GRI305	أكسيدات النيتروجين (NOX)، وأكسيدات الكبريت (SOX)، والانبعاثات الهوائية الأخرى الهامة	غير متاح
1-GRI306	إنتاج النفایات والآثار البيئية الهامة المتعلقة بالنفایات	النفایات
2-GRI306	إدارة الآثار البيئية الهامة المتعلقة بالنفایات	النفایات
3-GRI306	النفایات التي تم إنتاجها	النفایات

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
2-GRI405	نسبة الراتب الأساسي والأجر للنساء إلى الرجال	غير متاح
1-GRI406	حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذ	لا يوجد
1-GRI407	العمليات والموردين التي قد تكون فيها حقوق الاتحاد والتفاوض الجماعي	لا يوجد
1-GRI408	العمليات والموردين الذين يتعرضون لمخاطر كبيرة من عمالة الاطفال	غير متاح
1-GRI409	العمليات والموردين المعرضين لخطر كبير من العمل الاجباري أو القسري	غير متاح
1-GRI410	الموظفين الذين تم تدريبهم في سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	غير متاح
1-GRI411	حالات الانتهاكات التي تشمل حقوق الشعوب الأصلية	لا يوجد
1-GRI413	العمليات مع مشاركة المجتمع المحلي وتقييمات التأثير وبرامج التطوي	المسؤولية الاجتماعية
2-GRI413	العمليات ذات الآثار السلبية الفعلية والمحتملة على المجتمعات المحلية	غير متاح
1-GRI414	الموردين الجدد الذين تم فحصهم باستخدام معايير اجتماعية	غير متاح
2-GRI414	الآثار الاجتماعية السلبية في سلسلة الامداد والإجراءات المتخذة	غير متاح

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
4-GRI403	مشاركة العمال والاستشارة والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
5-GRI403	تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
6-GRI403	تعزيز صحة العمال	الصحة والسلامة
7-GRI403	الوقاية والتخفيف من التأثيرات على الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات الأعمال	الصحة والسلامة
8-GRI403	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
9-GRI403	الإصابات المرتبطة بالعمل	الصحة والسلامة
-GRI403 10	الأمراض المرتبطة بالعمل	None
1-GRI404	متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	التدريب
2-GRI404	البرامج لتحسين مهارات الموظفين وبرامج مساعدة في الانتقال	التدريب
3-GRI404	نسبة الموظفين الذين يتلقون تقييمات منتظمة للأداء وتطوير الحياة المهنية	ممارسات الرقابة الإدارية
1-GRI405	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	التنوع والشمولية



رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
1-GRI415	المساهمات السياسية	لا يوجد
1-GRI416	تقييم تأثيرات الصحة والسلامة لمنتجات والخدمات	صحة وسلامة العملاء
2-GRI416	حالات عدم الامتثال فيما يتعلق بتأثيرات الصحة والسلامة للمنتجات والخدمات	لا يوجد
1-GRI417	المتطلبات لمعلومات وتسميات المنتجات والخدمات	صحة وسلامة العملاء
2-GRI417	حالات عدم الامتثال فيما يتعلق بمعلومات وتسميات المنتجات والخدمات	لا يوجد
3-GRI417	حالات عدم الامتثال فيما يتعلق بالاتصالات التسويقية	لا يوجد
1-GRI418	شكاوى مؤكدة تتعلق بانتهاكات خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	لا يوجد