

دعم وتعزيز بناء مستقبل واعد

التقرير البيئي والاجتماعي
والحوكومي لعام 2022
ألفا ظبي القابضة

حول هذا التقرير

04

رسالة من العضو المنتدب والمدير التنفيذي

08

نبذة عن ألفا ظبي القابضة

10

11

14

- أعمالنا
- نظرة من كتب على الشركات التابعة الرئيسية

الاستدامة في ألفا ظبي القابضة

16

17

22

23

- ما يهمنا
- ألفا ظبي القابضة مالك أصول يتطلى بالمسؤولية
- مساهمتنا في تحقيق الأهداف العالمية ورؤية أمتنا

موظفونا

30

31

38

42

46

48

- رأسمانا البشري، أكثر أصولنا قيمة
- دراسة الحالة: شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية - مساعدة الموظفين لتحقيق التميز
- دراسة الحالة: شركة الجرافات البحرية الوطنية - الالتزام بالصحة والسلامة التشغيلية
- المجتمع المحلى في قلب أعمالنا
- دراسة الحالة: شركة الدار العقارية - بناء مجتمعات أقوى لأجل الغد

كوكبنا

50

53

56

59

60

- إدارة بمتنا البيئية
- دراسة الحالة: شركة الدار العقارية - لبناء مستقبل أكثر خضرة
- تضمين مخاطر المناخ
- دراسة الحالة: شركة موارد القابضة - بعث الحياة الخضراء في صحاري أبو ظبي

العمليات التجارية المسؤولة

66

67

70

74

75

76

80

- حوكمة قوية وأخلاقية
- دراسة الحالة: مجموعة تروجان للمقاولات - منارة الامتياز التشغيلي في الإنشاءات
- النمو الاقتصادي والازدهار
- التكنولوجيا والابتكار
- دراسة الحالة: شركة بيور هيلث للخدمات الصحية - قيادة التقدم الرقمي في الرعاية الصحية
- سلسلة التوريد المسؤولة

ملحق

82

98

- ورقة بيانات الاستدامة
- فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير (GRI) وسوق أبو ظبي للأوراق المالية (ADX)

نطاق إعداد التقارير والمعايير التنظيمية لعام 2022

تمثل الشركات التابعة التي يغطيها هذا التقرير أكثر من 90% من إيرادات ألفا ظبي القابضة الموحدة. نعيد تقييم ممارسات إعداد التقارير لدينا كل عام للتأكد من أن التقارير البيئية والاجتماعية والحوكمة الخاصة بنا أكثر شمولاً هدفنا هو توسيع التغطية تدريجياً لتشمل جميع الشركات التابعة لشركة ألفا ظبي القابضة لتوفير تقييم شامل للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة على مستوى الشركة. لاستعراض البيانات المنفصلة والموحدة لجميع الشركات المبلغ عنها في هذه الطبعة من التقرير، يُرجى الرجوع إلى قسم مؤشرات الأداء البيئية والاجتماعية والحوكمة الرئيسية في الملاحق.

حدود التقرير لشركة بيور هيلث القابضة ذ.م.م هي شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية، والتي توسعت عن العام السابق. في عام 2021، تم إدراج ثلاث كيانات إضافية في حدود التقرير: مختبر بيور (وزارة الصحة ووقاية المجتمع بدولة الإمارات) وتي ام أو و ون هيلث، بالإضافة إلى شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية (على مستوى الشركات). في عام 2022، تم نقل شركة رافد ومختبر بيور (الاتحاد 71) من سيطرة شركة أبو ظبي للخدمات الصحية، جنباً إلى جنب مع شركة سومريان هيلث المستحوذ عليها حديثاً والشركات التابعة لها، تندرج الآن ضمن مجال شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية. وبالتالي، ولضمان إمكانية المقارنة، تم تحديث البيانات التاريخية لتعكس الحدود الجديدة لتقديم التقارير، التي قد تختلف عن تقرير العام الماضي.

توسعت حدود التقرير للشركة البحرية الوطنية ش.م.ع. عن العام السابق لتشمل كياناتها التي تم الحصول عليه مؤخراً، أي شركة الإنشاءات البترولية الوطنية. وتشمل حدود التقرير لهذا العام كلا من وحدة الأعمال الأساسية، شركة الجرافات البحرية الوطنية بدولة الإمارات وشركة الإنشاءات البترولية الوطنية. لذلك، ولضمان الاتساق، تمت مراجعة البيانات التاريخية لتعكس حدود التقرير الجديدة، والتي قد تختلف عن تقرير العام الماضي.

في عام 2022، زادت حصة شركة ألفا ظبي القابضة بشكل ملحوظ في شركة الدار العقارية، مؤكدة مكانتها كأكبر مساهم في أكبر شركة عقارية عامة في أبو ظبي. في عام 2022، ارتفعت حصة ألفا ظبي في الدار العقارية إلى حوالي 31% وذلك ضمن خطة الشركة لتوسيع محفظتها العقارية. وبالتالي فقد أصبحت ألفا ظبي الشركة الأم للدار العقارية وستعتبر الدار من الآن فصاعداً شركة تابعة للمجموعة وستنعكس في البيانات المالية السنوية الموحدة لشركة ألفا ظبي.

ونتيجة لذلك، تحت قطاع شركاء شركة ألفا ظبي القابضة ذ.م.م، تندرج شركة الدار العقارية الآن تحت عتبة مساهمة الإيرادات وسيتم تضمينها في حدود التقرير المحددة لعام 2022.

حدود التقرير

1 شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع.
القطاع: المجال الصناعي

2 شركة بيور هيلث القابضة ش.م.م.
القطاع: الرعاية الصحية

3 مجموعة تروجان للمقاولات - شركة الشخص الواحد ذ.م.م.
القطاع: المقاولات

4 شركة الدار العقارية ش.م.ع.
القطاع: الشركاء



حول هذا التقرير

(GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4, GRI 2-5, G7, G8, G9)

يسلط إمدار 2022 من تقرير الاستدامة الخاص بنا الضوء على مناهج وأداء أكبر الشركات التابعة لشركة "ألفا ظبي القابضة" في الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكومية للشركات (ESG). وتركز مراجعة هذا العام على جهود الشركة من ناحية الجوانب البيئية والاجتماعية والحوكومية للشركات عبر القطاعات الأساسية لشركة ألفا ظبي القابضة وتبني على النتائج والتقدم من تقريرنا الافتتاحي في عام 2021.

للحصول على لمحة عامة مفصلة عن أدائنا، نوصي بمراجعة هذا التقرير جنبًا إلى جنب مع البيانات المالية الموحدة لعام 2022 والتقارير الحوكومية.



البيانات الاستشرافية

في حين تم بذل جميع الجهود لضمان دقة البيانات، تعمل شركة ألفا ظبي القاضة في الأسواق العالمية والمحلية حيث يمكن أن تؤثر العوامل الخارجية الخارجة عن سيطرتها على البيانات والأنظمة البيئية. لذلك، ولا تتحمل شركة ألفا ظبي القاضة أي التزام بتحديث أو مراجعة أي من/جميع البيانات الاستشرافية المدرجة في هذا التقرير علناً ما لم يكن ذلك مطلوباً بموجب القوانين واللوائح المعمول بها.

الالتزام بالمعايير العالمية والمحلية للجوانب البيئية والاجتماعية الحوكمية للشركات

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لتحديث معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) لعام 2021، والذي يسهل على التقارير أو المواد الأخرى المنشورة في 1 يناير 2023 أو بعده.

لقد حرصنا على الامتثال لتوصيات وتوجيهات المبادرة العالمية لإعداد التقارير لتعزيز الشفافية والمساءلة في عمليات الإفصاح. ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير هي منظمة قائمة على الشبكة طورت الإطار الأكثر استخداماً لتقارير الاستدامة. ولقد أبلغنا ضد جميع المعايير العالمية ومعايير المواضيع المادية. يمكن العثور على توافقنا مع المعايير في مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، المدرج في نهاية التقرير في الملاحق.

بافتنا مؤسسة وطنية عالمية مسؤولة ومن رواد المدافعين عن الاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة، فإننا ملتزمون بدعم المبادرات العالمية والمحلية الرئيسية، بدءاً من التزامنا برؤية أبو ظبي 2030. بالإضافة إلى ذلك، يعكس تقرير هذا العام أيضاً نطاقاً موسعاً لإعداد التقارير ويسلط الضوء على مساهمتنا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وإرشادات الإفصاح عن الجوانب البيئية والاجتماعية الحوكمية للشركات في سوق أبو ظبي للأوراق المالية.

لمراجعة توافقنا مع إفصاحات سوق أبو ظبي للأوراق المالية، يرجى الرجوع إلى مؤشر محتوى المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) في الملاحق.

رابعاً - ضمان نزاهة التقرير

تبذل شركة ألفا ظبي القابضة جميع الجهود لضمان نزاهة التقرير من قبل الشركة. وتحقيقاً لهذه الغاية، فقد تمت مراجعة المعلومات الواردة في تقرير العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة هذا من قبل ESG Integrate وشركة خارجية مرموقة تعمل في مجال العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة، بما يتماشى مع معايير إعداد تقارير GRI التي تضمن الموثوقية والشفافية والتمثيل العادل لبيانات العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة والمعلومات.

لم يتم التحقق من البيانات التي تعكس أداء الاستدامة لشركة الدار العقارية بشكل مستقل في وقت النشر وقد تختلف عن المعلومات الواردة في تقريرها للاستدامة لعام 2022. يرجى زيارة [موقعها الإلكتروني](#) للوصول إلى الأرقام النهائية المؤكدة.

وبالإضافة إلى ذلك، تعكس معلومات الموارد البشرية في شركة الدار فقط القوة العاملة في الشركة. للحصول على نظرة عامة حول مجموعة الدار، بما في ذلك الشركات التابعة لها، يرجى زيارة تقرير الاستدامة لعام 2022 الصادر عن شركة الدار. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن النطاق التفصيلي والحدود الخاصة بمؤشرات الأداء الرئيسية قد تختلف. للحصول على فهم كامل ودقيق لمعايير إعداد التقارير، يرجى الرجوع إلى تقرير الاستدامة 2022 لشركة الدار العقارية.

رسالة من العضو المنتدب والمدير التنفيذي

(GRI 2-2)

حققت "ألفا ظبي القابضة" عامًا ناجحًا جدًا في 2022، وهو أول عام كامل من التداول في سوق أبو ظبي للأوراق المالية (ADX) منذ إدراج الشركة في منتصف 2021.

وفي سياق عالمي يتميز بعدم اليقين والرياح المعاكسة الاقتصادية، استمرت الإمارات في إظهار أساسيات اقتصادية صحية، ونمو، وشعور إيجابي في السوق. في ألفا ظبي القابضة، أنشأنا قيمة حقوق المساهمين عبر مجموعة الأعمال المتنوعة الخاصة بنا. لقد استقدنا من الفرص المحلية والعالمية لتوسيع قطاعاتنا الرئيسية وترسيخ مركزنا كشركة قابضة إقليمية رائدة في الاستثمارات.

نظل ملتزمين بالكامل برؤية أبو ظبي الاقتصادية 2030، ومبادرة القضاء على الانبعاثات الإستراتيجية لدولة الإمارات بحلول عام 2050، وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. بفعل ذلك، نهدف إلى إنشاء شبكة من الأعمال الموجهة نحو المستقبل والغنية بالتقنية، تعمل بشكل مترابط لدعم المجتمعات الصحية والنظم البيئية المتنوعة أحيانًا، حيث يمكن للأشخاص والطبيعة الازدهار معًا والتكيف مع التغييرات في المناخ والبيئات الاجتماعية والاقتصادية.

إن ثقتنا في اقتصاد الإمارات والتزام الدار القوي بترسيخ قيم مدفوعة بالعوامل البيئية والاجتماعية الحوكمية للشركات من أجل زيادة حصتنا في جهة تطوير العقارات هذه المتمركزة في الإمارات. في 2022، أصبحنا أكبر مساهمينا والشركة الأم. بالإضافة إلى ذلك، بما يتوافق مع رؤية أبو ظبي الاقتصادية 2030 وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، فقد اشتركنا مع "ADQ القابضة" لإنشاء أكبر جهة تقديم رعاية صحية في الإمارات عبر شركتنا التابعة بيور هيلث.

بصفتها أداة استثمار مادي تركز على دعم نمو اقتصاد الإمارات وتثويعه، تتحمل ألفا ظبي مسؤوليتها نحو التطوير الاقتصادي المستدام والشامل. ووفقًا لذلك، وكما هو منصوص عليه في تقرير الاستدامة الافتتاحي الخاص بنا في 2021، فقد قمنا بتحسين نهجنا نحو الاستدامة في الطبعة الحالية.

نستهدف خلال عامي 2023 و2024 تضمين إدارة مخاطر المناخ في عملية اتخاذ القرار لدينا واستخدام سلاسلنا الموسعة للتوريد لتعزيز ممارسات الاستدامة عبر الإقليم. إننا نؤمن أن رحلة تضمين الاستدامة في نموذج أعمالنا سوف تفيدينا كثيرًا، كما نتوقع أن نصبح أكثر مرونة، وأن نكون قادرين على التعرف على فرص العمل الجديدة، وأن نخدم جميع أصحاب المصلحة.

المهندس حمد سالم العامري
العضو المنتدب والرئيس التنفيذي

٢٠

حول هذا التقرير

(GRI 2-2)

منظومة ألفا ظبي القابضة

ألفا ظبي القابضة هي شركة تابعة للشركة العالمية القابضة. في 2021، سجلت الشركة العالمية القابضة أسهم ألفا ظبي القابضة في سوق أبو ظبي للأوراق المالية خلال عملية طرح عام أولي ناجحة. وتبقى الشركة العالمية القابضة أكبر مساهم، مع حصة مسيطرة، يتبعها حصص أصغر للمستثمرين المؤسسيين والعامين. الإستراتيجية.

أسماء المساهمين بنسبة ملكية 5% أو أكثر

10%

شركة ويست
إنفستمنتس شركة
الشخص الواحد ذ.م.م.

76%

إي اتش سي
كابيتال القابضة
ذ.م.م.

86%
الإجمالي

تسعى منظومة ألفا ظبي القابضة إلى زيادة قيمة حقوق المساهمين إلى الحد الأقصى من خلال التنويع عبر ستة قطاعات إستراتيجية: الإنشاء، والرعاية الصحية، والضيافة، والصناعات، والطاقة، والشراكات. وتوجد في كل قطاع شركة تابعة مملوكة بالكامل من قبل ألفا ظبي القابضة و تتحكم في جميع الإستثمارات داخل نطاق القطاع. سمح العمل في ظل هذا الهيكل لألفا ظبي القابضة بتيسير إستثماراتها وتنمية حافظتها لأكثر من 60 عملاً منفرداً يتم تشغيلهم على الصعيدين المحلي والخارجي.

إن ألفا ظبي القابضة في وضع جيد لعمليات الاستحواذ الذكية التي تنشئ قيمة عبر الوصول إلى التكنولوجيا، والأسواق، وتأزر المجموعة وذلك من خلال توافر رأس مال مدفوع قدره 10 مليارات درهم إماراتي وقوة عاملة تقدر بما يقرب من 50000 موظف (باستثناء العمال).

ريادة مشهد استثمارات الشرق الأوسط

تعمل شركة "ألفا ظبي القابضة" كواحدة من الشركات القابضة الإستثمارية الرائدة في المنطقة. وبصفتها شركة تابعة للشركة العالمية القابضة (IHC) ومقرها أبو ظبي، تدفع ألفا ظبي القابضة التطوير والتنويع عبر القطاعات الرئيسية في اقتصاد الإمارات من خلال الإستثمارات الإستراتيجية.

إن إستراتيجية الإستثمار والنمو بالشركة مستوحاة من رؤية أبو ظبي الاقتصادية إلى 2030، حيث تهدف ألفا ظبي القابضة إلى إنشاء أكبر منظومة إقليمية للأعمال الموجهة نحو المستقبل لدعم الاقتصاد الإماراتي المستدام، والمتنوع، والابتكاري، والمبني على المعرفة. تستفيد الشركات التابعة لألفا ظبي القابضة من الوصول المعزز إلى التكنولوجيا، واتصال السوق، وتأزر المجموعة.

في 2022، تابعت ألفا ظبي القابضة إستثمار الفرص المربحة في القطاعات والمناطق الجغرافية الجديدة. أنشأت هذه الإستثمارات الإستراتيجية قيمة حقوق المساهمين بالإضافة إلى المزايا الاقتصادية، والاجتماعية، والبيئية لأصحاب المصلحة في الإمارات وعلى المستوى العالمي.

٣.

نبذة عن ألفا ظبي: القابضة

القطاعات الريادية في ألفا ظبي القابضة

الجرافات البحرية الوطنية تقديم خدمات الهندسة، والمشتريات، والإنشاء (EPC) بالكامل لعملاء النفط والغاز في البحر وعلى البر.

شركة بوابة الإمارات للخدمات الأمنية ذ.م.م.:

بوابة الإمارات للخدمات الأمنية هي شركة أمنية خاصة مقرها أبو ظبي، وتركز على توفير خدمات الأمن والدفاع لمجموعة واسعة من العملاء من الأفراد والشركات في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.

شركة ساندستورم لصناعة السيارات ذ.م.م.:

ساندستورم هي شركة تصنيع مركبات متخصصة في مركبات الدفع الرباعي المصممة للتغلب على المناخ القاسي وتضاريس الشرق الأوسط. والشركة ملتزمة بأن تصدر سوق مركبات الدفع الرباعي في الإمارات، وأن تساهم في رؤية الدولة بتأسيس مجال تصنيع مركبات محلي.

الشراكات

شركة موارد القابضة للاستثمار ذ.م.م.:

موارد هي شركة استثمارات رائدة ذات حافظة متنوعة من الأعمال الابتكارية المتمركزة في الخليج عبر قطاعات متعددة. تروج شركة موارد للممارسات الغابية والزراعية المستدامة من خلال شركاتها التابعة، حيث تستخدم الخبرة العملية المستدامة والتكنولوجيا لإدارة 20000 هكتار من الغابات المكونة من أكثر من 12 مليون شجرة.

شركة الدار العقارية ش.م.ع.:

الدار هي شركة تطوير عقاري وإدارة أصول مدمجة ومقرها مدينة أبو ظبي وهي ذات حافظة موسعة من أصول الإسكان، والتجارة، والتجزئة، والضيافة، والتعليم في جميع أنحاء أبو ظبي. وتكمن رسالة الشركة في إنشاء مجتمعات مستدامة تستمتع بمعايير عالية من المعيشة في بيئة هادئة.

الطاقة

شركة ترانسيند بلوكر، إنك:

شركة ترانسيند بلوكر إنك هي كيان لأغراض خاصة تملكها ألفا ظبي القابضة للطاقة بنسبة 100%، وهي شركة تابعة لألفا ظبي القابضة ش.م.ع. وقد تم تأسيس شركة الكيان لأغراض الخاصة في أكتوبر 2022 لتتولى استثمار المجموعة في جوردون تكنولوجي ذ.م.م. التي توفر منصات القياسات أثناء الحفر، وأدوات قاع البئر، والتكنولوجيا والخدمات إلى صناعة التنقيب عن النفط والغاز. ويقع مقر جوردون في سكوت، لوزيانا مع مكاتب تابعة في كايلا، تكساس وجلوسستر في المملكة المتحدة. وتلتزم الشركة بمتابعة إجراء التحسينات على ممارساتها البيئية والاجتماعية والحوكمة.

كل قطاع من قطاعات ألفا ظبي القابضة تصدره مجموعة شركات رائدة في القطاع ملتزمة بدفع الابتكار والاستدامة في مجال الأعمال الخاص بكل منها.

الإنشاء

مجموعة تروجان للمقاولات شركة الشخص الواحد ذ.م.م.:

إن تروجان للمقاولات هي شركة إنشاءات رائدة مقرها في الإمارات، ومسؤولة عن تسليم مشروعات تقدر قيمتها بأكثر من 10 مليارات درهم إماراتي خلال الأعوام الخمسة الأخيرة. والمجموعة مسؤولة عن عدة مبان بارزة تشكل جزءًا من خط أفق الإمارات، مثل نيشن تاورز. وبالبناء على ماضيها الناجح، تلتزم مجموعة تروجان للمقاولات بتنمية حضورها المحلي والإقليمي مع الحرص على تبنى ممارسات البناء المستدامة ومبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركة.

الرعاية الصحية

شركة بيور هيلث القابضة ذ.م.م.:

بيور هيلث هي أكبر منظومة رعاية صحية مدمجة في الإمارات وتتضمن مستشفيات، وعيادات، وتشخيصات، وتأمين، وصيدليات، وتقنية صحية، ومشتريات، وغيرها المزيد. وبصفتها مجموعة، تصدر بيور هيلث السوق في الابتكارات الطبية المتطورة الرائدة التي توسع إمكانات البشر من خلال الحياة، والمعنى، والغاية.

الضيافة

شركة مريان للطاقة المحدودة ذ.م.م.:

مريان المحدودة هي شركة استثمارات متعددة الإستراتيجية تقوم بالاستثمارات والتطويرات في الفنادق الفاخرة جدًا، مع التركيز على مواقع محددة للغاية في الإمارات والخارج. وهي تمتلك سانت ريجيس جزيرة السعديات في أبو ظبي، وشيفال بلانك رانديلي في المالديف، وتطور حاليًا فندقًا فاخرًا جدًا جديدًا في سيشل. بالإضافة إلى ذلك، تمتلك مريان حافظة من الأسهم واستثمارات حصص الملكية الخاصة المسجلة، بما في ذلك 33% من حصة المساهمين في القناة للسكك، مصر.

الصناعات

شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع.: شركة الجرافات البحرية الوطنية هي مقدم خدمات حلول الجرافات، والاستخلاص، والإنشاءات البحرية الرائدة في الشرق الأوسط. عبر عملية الاستحواذ الأخيرة على شركة الإنشاءات البترولية الوطنية، تستطيع شركة

أعمدة الاستثمار الستة

1. البناء: تركز حافظة الإنشاء في ألفا ظبي القابضة على توفير طول جاهزة عبر سلسلة قيمة الإنشاء الشاملة. وتكمن رسالة حافظة ألفا ظبي القابضة في دفع أفضل ممارسات الإنشاء لقيادة التوسع الحضري في دولة الإمارات بما يتوافق مع رؤية أبو ظبي 2030.

2. الرعاية الصحية: تركز حافظة الرعاية الصحية في ألفا ظبي القابضة على دعم قطاع الرعاية الصحية الإماراتي، مستفيدة من الطول المعتمدة على التكنولوجيا لتيسير إدارة المستشفيات، وتحسين رعاية المرضى، وضمان إمكانية الوصول الشاملة للرعاية الصحية. تشمل الحافظة على الشركات التابعة التي توفر خدمات الصحة والعافية المتخصصة، بالإضافة إلى جهات توريد المعدات الطبية الممتازة.

3. الضيافة: تتصدر حافظة الضيافة في ألفا ظبي القابضة السوق في خدمات الضيافة الفاخرة. تخدم الحافظة نطاقًا واسعًا من العملاء عبر شراكات إستراتيجية مع الفنادق والعلامات التجارية للضيافة الرائدة عالميًا.

4. الصناعات: إن حافظة الصناعات في ألفا ظبي القابضة مخصصة لتوسيع التصنيع المحلي في الإمارات عبر الطول المعتمدة على التكنولوجيا المستدامة. تخدم الحافظة عملاء الصناعة في القطاعات المتنوعة، بما في ذلك الأغذية والمشروبات، والنقل واللوجستيات، والآلات والمعدات، والمنتجات المعدنية، والمركبات.

5. الشراكات: تستهدف حافظة الشراكات في ألفا ظبي القابضة تأسيس علاقات مثمرة مع الشركات الرائدة في السوق. الحافظة لا قطاعية ومهمتها هي إضافة علامات تجارية ناجحة محلية وعالمية تشارك رؤى التشغيل والاستدامة الخاصة بألفا ظبي القابضة.

6. الطاقة: تهدف حافظة الطاقة، المضافة حديثًا في ألفا ظبي القابضة، إلى الاستثمار في المشروعات والشركات ذات الصلة بالطاقة حيث تؤدي التكنولوجيا دورًا رئيسيًا، مستهدفةً أيضًا الفرص التي تتضمن طول الطاقة المتجددة.



نقوم ببناء ورعاية مواطن للطيور المحلية والمهاجرة.



شركة الدار العقارية ذ.م.م.

نظرة عامة على الشركة التابعة

الصناعة: التطوير العقاري

التأسيس في: 2004

جزء من ألفا ظبي القايزة: منذ 2021

قطاع ألفا ظبي القايزة: ألفا ظبي القايزة للشركات ذ.م.م.

المقر: أبو ظبي، الإمارات

مناطق التشغيل الجغرافية: دولة الإمارات العربية المتحدة

وصف الأعمال

شركة الدار هي شركة تطوير عقاري وإدارة مقرها أبو ظبي ذات حافطة موسعة من أصول الإسكان، والتجارة، والتجزئة، والضيافة، والتعليم في جميع أنحاء أبو ظبي. ومهمة الشركة هي إنشاء مجتمعات مستدامة تستمتع بمعايير عالية من المعيشة في بيئة هادئة.

وحيثًا، تتضمن حافطة الدار أكثر من 60000 وحدة سكنية، وأكثر من 650000 متر مربع من الأصول التجارية، و600000 متر مربع من إجمالي المساحة القابلة للتأجير في مساحات التجزئة. ويمكن العثور على الدار العقارية في مواقع رئيسية في أنحاء أبو ظبي، بما في ذلك جزيرة ياس، وجزيرة السعديات، وجزيرة الريم.



مجموعة تروجان للمقاولات شركة الشخص الواحد ذ.م.م.

نظرة عامة على الشركة التابعة

الصناعة: المقاولات

التأسيس: 2012

جزء من ألفا ظبي القايزة: منذ 2021

قطاع ألفا ظبي القايزة: ألفا ظبي القايزة للإنشاءات ذ.م.م.

المقر: أبو ظبي، الإمارات

مناطق التشغيل الجغرافية: دولة الإمارات العربية المتحدة

وصف الأعمال

شركة تروجان للمقاولات هي شركة إنشاءات رائدة مقرها في الإمارات، ومسؤولة عن تسليم مشروعات تقدر بأكثر من

10 مليارات درهم إماراتي خلال الأعوام الخمسة الأخيرة. والمجموعة مسؤولة عن عدة مبان بارزة تشكل جزءًا من خط أفق الإمارات، مثل نيشن تاورز. وبالبناء على ماضيها الناجح، تلتزم مجموعة تروجان للمقاولات بتنمية حضورها المحلي والإقليمي بينما تتبنى ممارسات البناء المستدامة ومبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركة. وتتكون المجموعة من ثمان شركات تابعة متخصصة، بما في ذلك شركة تروجان للمقاولات العامة، والوطنية للمشاريع والتعمير، ورويال أدفانس للأعمال الكهربائية والميكانيكية، ومصنع ريم الإمارات للألومنيوم والزنك، ومصنع هايتك لأعمال الكتل الخرسانية والمباني الجاهزة، والمها للصناعات والمنشآت الحديدية، ومصنع فينيكس للأخشاب، ومصنع ريم للخرسانة الجاهزة. وتساهم شركتان من أصل ثمان شركات بمعظم أعمال المجموعة.

• شركة تروجان للمقاولات العامة: لقد أدارت شركة

تروجان للمقاولات العامة أعمالها في السوق الإماراتي للعقارات والإنشاء لأكثر من عقد من الزمان. وخلال هذا الوقت، قدمت الشركة حافطة متنوعة وموسعة من مشروعات الإنشاء في جميع أنحاء الإمارات.

• الوطنية للمشاريع والتعمير: أصبحت الوطنية

للمشاريع والتعمير إحدى الجهات الفاعلة الرئيسية في الصناعة منذ 2003، موفرة خدمات إنشاء لا تهاهي لأفضل جهات تطوير الملكية في الإمارات. تمتد مشروعات الوطنية للمشاريع والتعمير لتشمل الإنشاء، وتطوير البنية التحتية، والمشروعات الميكانيكية والكهربائية في العقارات.

يركز تقرير الاستدامة لعام 2022 على أربع شركات تابعة من القطاعات أعلاه تندرج تحت حدود التقرير.



شركة بيور هيلث القابضة ش.م.م.

نظرة عامة على الشركة التابعة

الصناعة: الرعاية الصحية والتكنولوجيا الصحية
التأسيس في: 2006
جزء من ألفا ظبي القابضة: منذ 2021
قطاع ألفا ظبي القابضة: ألفا ظبي القابضة
لرعاية الصحية ذ.م.م.
المقر: أبو ظبي، الإمارات
مناطق التشغيل الجغرافية: دولة الإمارات

وصف الأعمال

شركة بيور هيلث هي أكبر منظومة رعاية صحية مدمجة في الإمارات بما في ذلك مستشفيات، وعيادات، وتشخيصات، وتأمين، وصيدليات، وتقنية صحية، ومشتريات، وغيرها المزيد. وتتصدر «بيور هيلث» بصفاتها مجموعة السوق في الابتكارات الطبية المتطورة الرائدة التي توسع إمكانات البشر من خلال الحياة، والمعنى، والغاية. وتحتل الشركة وضعا جيدا لتطوير نظام الرعاية الصحية الإماراتي عبر الأبحاث العلمية والابتكارات الفنية، مما يساعد الأشخاص على الحصول على حياة أطول، وأكثر صحة وسعادة.

شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع.

نظرة عامة على الشركة التابعة

الصناعة: الهندسة والمشتريات والإنشاء لخدمات الطاقة والبحرية المدمجة
التأسيس: 1976
جزء من ألفا ظبي القابضة: منذ 2021
قطاع ألفا ظبي القابضة: ألفا ظبي القابضة للصناعات ذ.م.م.
المقر: أبو ظبي، الإمارات
مناطق التشغيل الجغرافية: الإمارات، السعودية، قطر، البحرين، عمان، فرنسا، ألبانيا، مصر، إريتريا، الهند، المالديف، ماليزيا، تايوان

وصف الأعمال

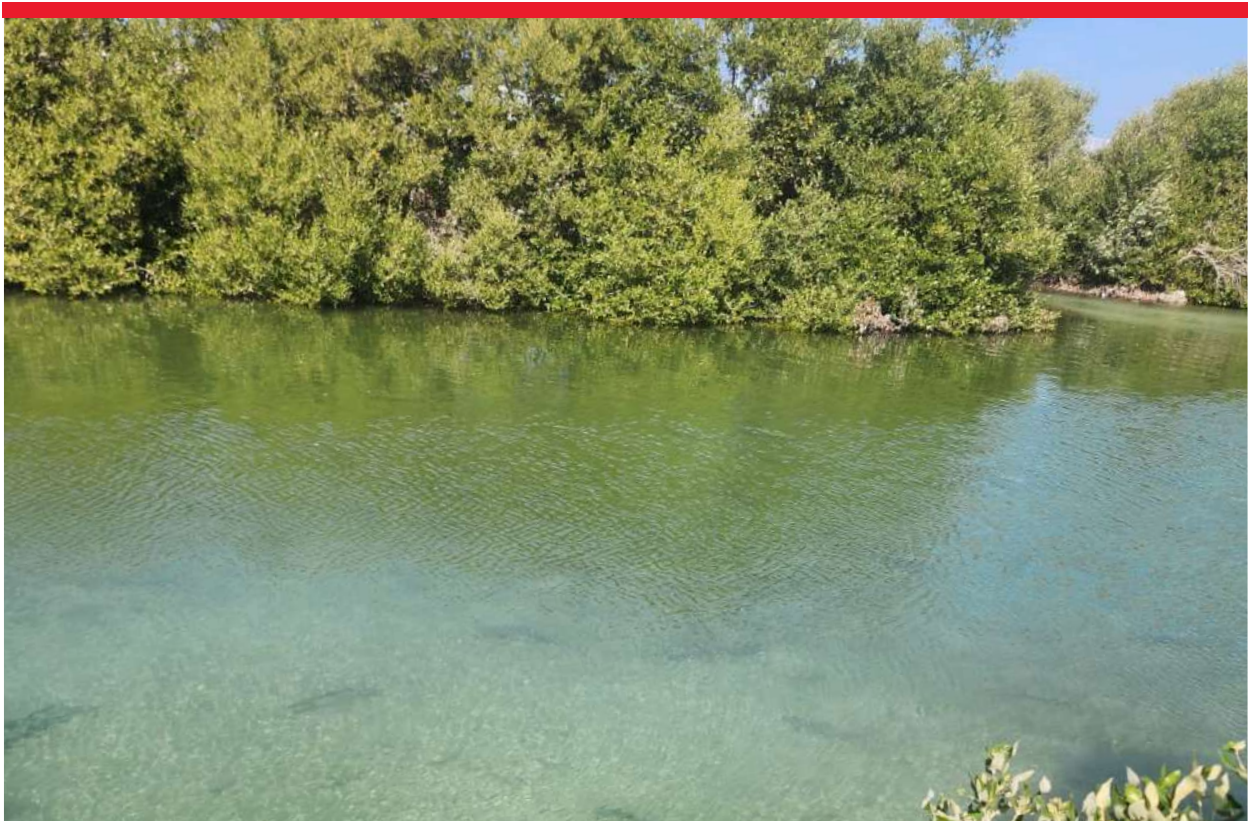
شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع هي شركة رائدة في حلول الهندسة والمشتريات والإنشاء لخدمات الطاقة والبحرية المدمجة في الإقليم. وبالرغم من أن المجموعة بدأت في الجرافات والإنشاءات البحرية، إلا أنها توسعت منذ حينها لتصبح رائدة في خدمات الهندسة والمشتريات والإنشاءات البحرية الشاملة. وبالإضافة إلى ذلك، مع عملية الاستحواذ الأثيرة لها على شركة الإنشاءات البترولية الوطنية، فإن مجموعة الجرافات البحرية الوطنية هي إحدى الجهات الفاعلة الكبرى في قطاع الطاقة بالإمارات، وأصبحت خيار التعاقد الأول في أعمال الهندسة والمشتريات والإنشاء لقطاع النفط والغاز في الدولة. وبجانب عملياتها الرئيسية في الجرافات وأعمال شركة الإنشاءات البترولية الوطنية، فإن المجموعة تتكون من مصنع إمارات أوروبا السريع، وهو مصنع لأنظمة تكنولوجيا البناء، وشركة إن دي إن سي للاستشارات الهندسية في مصر، وهي شركة مشروع مشترك أنشئت بالتعاون مع هيئة قناة السويس.

نحن في رحلة لتحسين فهمنا لتأثير قراراتنا وعملياتنا على المجتمع والبيئة، كما نستثمر في فهم كيفية اجتماع جميع هذه الأشياء لتؤثر على قيمة حقوق المساهمين. في يقيننا أن هذه الرحلة سوف تسمح لجهود الاستدامة بالمجموعة بالتركيز على الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكومية الأكثر صلة، مع إمكانية تحقيق التأثير الإيجابي الأقصى. نحن نؤمن أيضًا أن مثل هذا النهج يؤدي إلى فهم أفضل للمخاطر والتعرف على الفرص. فهو يبنى الأساسات من أجل التركيز على تقارير الاستدامة ذات الصلة وذات المعنى و التي تعكس نهجًا واقعيًا، وطويل المدى، وشاملاً لأصحاب المصلحة نحو العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية.

1-1 تقييم الأهمية النسبية

إن المفتاح نحو تقييم الأهمية النسبية يكمن في تحليل شامل يقدم فهمًا لاحتياجات أصحاب المصلحة، ودورهم ومساهماتهم في الاستدامة، وأولوياتهم، وأهدافهم على المستويين الفردي والمؤسسي. ويساعد هذا النهج الشامل، لتحديد المجالات البيئية والاجتماعية والحوكومية الأكثر أهمية لألفا ظبي القابضة، على تمهيد طريق التعاون والمشاركة الأكثر فعالية عبر الشركة.

وقد تم إجراء تقييم لأصحاب المصلحة المطلحة في ألفا ظبي القابضة العام الماضي كجزء من التقرير البيئي والاجتماعي والحوكومي الافتتاحي لعام 2021. وحدد التقييم أصحاب المصلحة الرئيسيين، محددًا تأثيرهم البيئي والاجتماعي والخاص بالحوكمة ومعالجهم في ألفا ظبي القابضة. وأشركهم عبر عدة قنوات لتخطيط توافقهم مع الرؤية والرسالة البيئية والاجتماعية والحوكومية في ألفا ظبي القابضة.



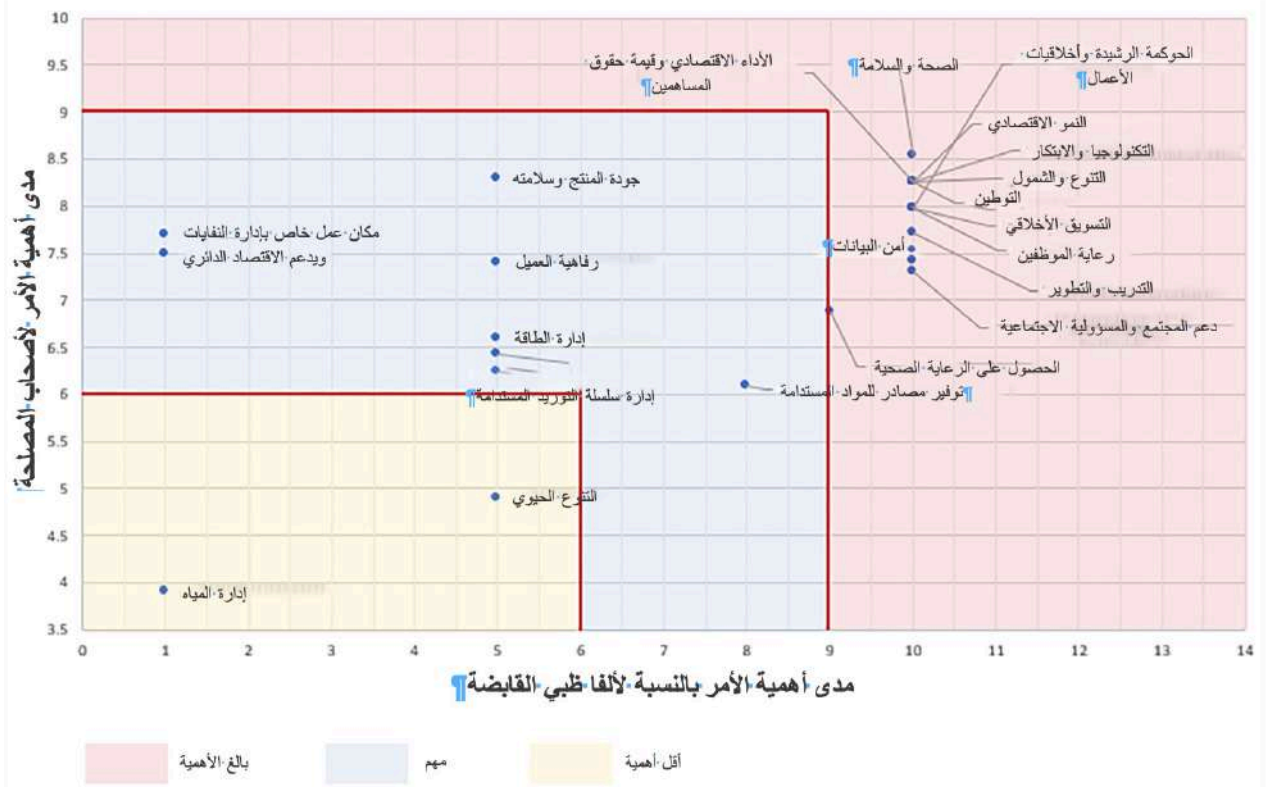
نعمل على إنشاء نظم بيئية بحرية حيوية وتأهيلها والحفاظ عليها.

٤.

الاستدامة في ألفا ظبي
القبضة

بمجرد إدخال أصحاب المصلحة في حلقة إستراتيجية الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة الخاصة بنا، نكون قد تقدمنا إلى الخطوة التالية من تقييم الأهمية النسبية. وقد قمنا بتقييم تأثير ألفا ظبي القابضة كشركة عالمية، بالإضافة إلى أثرها على كوكبنا وشعبنا. أولاً أجرينا تحليل الأقران لتحديد التأثيرات التاريخية للصناعة والاتجاهات الناشئة في أنحاء الصناعات التي تهتم المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة ذات الأهمية النسبية. تم استكمال النتائج بخريطة الأهمية النسبية لمجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB). تم استخدام الخريطة لتحديد موضوعات الاستدامة الرئيسية المقتصرة على صناعتنا وتلك التي تتعلق بالمجالات المختلفة للأعمال التي تغطيها شركات الحافضة لدينا.

تم إنشاء قائمة بالموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكمة ذات الأهمية النسبية وتقييمها بشكل منفصل بناءً على تأثيرها على قيمة مشروعات ألفا ظبي القابضة وتأثير الشركة المتبادل على هذه الموضوعات. تم بناء تقييم الأولوية هذا على نتائج ممارسة إشراك أصحاب المصلحة في ألفا ظبي القابضة. بلغ التقييم النهائي ذروته في إطار عمل يقدم صورة عن المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة ذات الأهمية النسبية التي ينبغي أن تركز عليها ألفا ظبي القابضة. يصف إطار العمل كل موضوع تحت ثلاث فئات، تتراوح بين "مهم جدًا" و"أقل أهمية". وقد رتب كل موضوع بناءً على قيمته لألفا ظبي القابضة وأصحاب المصلحة. يركز هذا التقرير على الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تم وضع علامة "مهم جدًا" عليها لضمان مناقشة ذات صلة ومركزة على أهداف ومساهمات الاستدامة الخاصة بألفا ظبي القابضة.



تم تلخيص أصحاب المصلحة الرئيسيين المأخوذين في الاعتبار في ألفا ضمن القابضة، ووسائل الإشراف المستخدمة للتواصل والتعاون معهم كالتالي:

مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسيين	طرق الإشراف	
الشركات التابعة/الشركاء/ شركات الحافطة	استطلاعات عن الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكمة الرئيسية الموقع الإلكتروني، والبيانات الصحفية، والتقارير العامة الاجتماعات المنتظمة المواد التسويقية	
الموظفون	استطلاعات رضا الموظفين مراجعات الأداء ومقابلات ترك العمل الإعلانات الداخلية فعاليات الشركة	
مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين	الاجتماعات المنتظمة، سواء الشخصية أو عبر الهاتف، بما في ذلك اجتماع مجلس الإدارة واللجان ذات الصلة الاجتماعات التنفيذية المنتظمة فعاليات الشركة	
المساهمون	اجتماع الجمعية العمومية السنوي الاجتماعات المنتظمة، سواء الشخصية أو عبر الهاتف الإفصاحات التنظيمية المنتظمة للشركة	
المستثمرون المشتركون	الاجتماعات المنتظمة، سواء الشخصية أو عبر الهاتف فعاليات الشركة	
الهيئات الحكومية/التنظيمية (هيئة الأوراق المالية والسلم، سوق أبو ظبي للأوراق المالية)	الإشراف المباشر عبر رسائل البريد الإلكتروني والاجتماعات المنتديات المحلية الإفصاحات التنظيمية المنتظمة للشركة	
المجتمع	دعم المجتمع عبر الشركة القابضة وشركات الحافطة	
الموردون/ مقدمو الخدمات	قواعد سلوك الموردين العلاقات التعاقدية التقييم والتدقيق	

إفصاح سوق أبو ظبي للأوراق المالية	إفصاح المبادرة العالمية للتقارير	الموضوعات الجوهرية	Nr.
E1: انبعاثات الغازات الدفيئة E2: كثافة الانبعاثات E3: استخدام الطاقة E4: كثافة الطاقة E5: مزيج الطاقة E6: استخدام المياه E7: العمليات البيئية E8: المراقبة البيئية E9: المراقبة البيئية	GRI 302 - الطاقة GRI 303 - المياه والصرف الصحي GRI 304 - التنوع البيولوجي GRI 305 - الانبعاثات GRI 306 - نفايات GRI 307 - الامتثال البيئي	الإدارة البيئية	1
S12: الاستثمار في المجتمع	GRI 413 - المجتمعات المحلية	دعم المجتمع والحصول على الرعاية الصحية	2
لا يوجد	GRI 203 - الآثار الاقتصادية غير المباشرة	التكنولوجيا والابتكار	3
S7: معدل الإطابة S8: الصحة والسلامة العالمية	GRI 403 - الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة	4
لا يوجد	GRI 417 - التسويق والملصقات التعريفية	التسويق الأخلاقي	5
S2: معدل الأجور بين الجنسين S3: معدل حركة الموظفين S4: التنوع بين الجنسين S5: معدل العمال المؤقتين S6: عدم التمييز	GRI 401 - التوظيف GRI 405 - التنوع والفرص المتكافئة GRI 406 - عدم التمييز	العمالة المتنوعة والمربحة	6
S11: التوظيف	GRI 202 - الحضور في السوق	التوظيف	7
لا يوجد	GRI 404 - التدريب والتعليم	التدريب والتطوير	8
G6: خصوصية البيانات	GRI 418 - خصوصية المتعاملين	أمن البيانات	9
G1: التنوع في مجلس الإدارة G2: استقلالية مجلس الإدارة G3: الجوائز التشجيعية G5: الأخلاق ومنع الفساد S1: أجور الرئيس التنفيذي S9: عمل الأطفال والعمل الجبري S10: حقوق الإنسان	GRI 205 - مكافحة الفساد	الحوكمة الرشيدة وأخلاقيات الأعمال	10
لا يوجد	GRI 201 - الازدهار الاقتصادي GRI 203 - الآثار الاقتصادية غير المباشرة	التنمية الاقتصادية المحلية	11
G4: قواعد سلوك الموردين	GRI 204 - ممارسات الشراء GRI 308 - التقييم البيئي للمورد GRI 414 - التقييم الاجتماعي للموردين	سلسلة التوريد المسؤولة	12
E10: التخفيف من مخاطر تغير المناخ		إدارة تغير المناخ	13

1-2 تطور تقييم الأهمية النسبية لعام 2022



تلتزم ألفا ظبي القابضة بضمنان تقييم أهمية نسبية يعكس مخاطر وفرص الاستدامة الخاصة بالشركة على أفضل وجه. من أجل هذه الغاية، تعتبر ألفا ظبي القابضة تقييم الأهمية النسبية البيئية والاجتماعية والحوكومية كعملية دينامية يجب العودة إليها بشكل دوري.

تابعت ألفا ظبي القابضة، بصفتها شركة، النمو والتوسع في 2022، بشكل متزامن مع إصرار التقدم في رحلة الاستدامة الخاصة بها. وشهدت حافطة الشركة إضافة عديدة. أكثرها بروزاً هي الدار العقارية، وهي أيضاً جزء من حدود التقرير البيئي والاجتماعي والحوكومي لهذا العام. كنتيجة لهذه التغييرات، راجعت ألفا ظبي القابضة قائمة الأهمية النسبية لديها لتراعي الأولويات البيئية والاجتماعية والحوكومية المحدثة لأصحاب المصلحة والشركات التابعة الخاصة بها. حدثت التغييرات التالية خلال العام الماضي:



الإدارة البيئية: تم توسيع المجال الذي أطلق عليها سابقاً "إدارة الطاقة" ليشمل نطاقاً واسعاً من نشاطات ألفا ظبي القابضة على مستوى المجموعة والشركات التابعة. يشمل مجال "الإدارة البيئية" الجديدة الآن الماء، والنفايات، وإدارة الطاقة، والتنوع الأحيائي، وغيرها الكثير.



التنمية الاقتصادية المحلية: تم توسيع هذا الموضوع ليعكس مساهمة ألفا ظبي القابضة في النمو والتطور الاقتصادي الإماراتي وفي رؤية أبو ظبي 2030.



سلسلة التوريد المسؤولة: تمت إضافة موضوع جديد إلى حساب ألفا ظبي القابضة وسلسلة توريد شركات الحافطة الخاصة بها عبر صناعات متعددة. هذا يعكس هدف العمل نحو إدارة سلسلة توريد مسؤولة ومستدامة.



إدارة مخاطر المناخ: بصفتها واحدة من أكبر الشركات القابضة في الإقليم، تشمل ألفا ظبي القابضة هذا الموضوع الجديد لتعزيز تقييم مخاطر المناخ وإدارته عبر الحافطة. هذا يعكس هدف العمل نحو المساهمة في مكافحة تغير المناخ أثناء حماية أصول الشركة وعملياتها من مخاطر تغير المناخ، والاستفادة من الفرص ذات الصلة بالانتقال إلى القضاء على الانبعاثات بالكامل وفقاً لاتفاقية باريس.

هذه التغييرات منعكسة على قائمة الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكومية ذات الأهمية النسبية هذه لعام 2022.

رؤية أبو ظبي 2030

يقع مقر شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع في أبو ظبي، كما أنها مُدرجة في سوق أبو ظبي للأوراق المالية. والشركة جزء لا يتجزأ من اقتصاد أبو ظبي. وتبعًا لذلك، تستمد شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع إلهامها من رؤية الإمارة 2030 وخطتها لتنويع الاقتصاد من خلال قطاعات خلق القيمة المستدامة. كما تضمننا استثمارات شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع في مجالات الرعاية الصحية والضيافة والطاقة وغير ذلك في وضع جيد للتأثير إيجابيًا على المسار الاقتصادي المستدام والمتنوع لإمارة أبو ظبي.

رؤية "نحن الإمارات 2031"

وُضعت شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع في مكانة إستراتيجية في اقتصاد دولة الإمارات لتحويل الصناعات الأساسية، كالرعاية الصحية والعقارات والتصنيع والصناعات والطاقة. واسترشادًا بأهداف التنمية المستدامة وبما يتماشى مع رؤية أبو ظبي 2030، تدعم شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع تحول دولة الإمارات إلى مركز اقتصادي عالمي ومنارة للاستدامة، من خلال الاستثمارات التي تحركها العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية في قطاعات الاقتصاد الرئيسية. وتأخذ إستراتيجية عمل شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع الإلهام من رؤية دولة الإمارات "نحن الإمارات 2031" والتي تفضل الخطة العشرية للدولة لجذب الاستثمارات وتسريع النمو ودفم الابتكار المستدام.



نحن نستخدم شتلات القرم الأظلية المحلية لحماية السواحل من التآكل، وتحقيق الاستقرار في مشاريع استصلاح السواحل، وزيادة المناطق المحمية الطالحة للنباتات والحيوانات، وزيادة فرص تطوير السياحة البيئية.

مساهمتنا في تحقيق الأهداف العالمية ورؤية أمتنا

تعد شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع إحدى الشركات المساهمة العامة في دولة الإمارات؛ حيث تمتلك أغلب الأسهم في المؤسسات المنتشرة في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، والتي تعتبر من المساهمين الرئيسيين في الاقتصاد المحلي والإقليمي. إن لدى شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع قدرة كبيرة للغاية في التأثير الإيجابي على الاستدامة المحلية والإقليمية والعالمية. ولذلك، فإن شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع تهتم كثيرًا بجداول أعمال وسياسات الاستدامة لحكومة دولة الإمارات العربية المتحدة. وتلتزم شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع بأداء دور في مساعدة دولة الإمارات على قيادة العالم في مبادرات الاستدامة العالمية، مثل تلك التي فرضتها الأمم المتحدة في اتفاقية باريس والأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة، بالإضافة إلى جدول أعمال أبو ظبي للتنمية المستدامة لعام 2030.

أهداف التنمية المستدامة

تعد الأهداف السبعة عشر للتنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة معترفًا بها دوليًا كأهداف عالمية للاستدامة. كما أنها توفّر لجميع الأمم خارطة طريق لمستقبل مستدام، مع الأخذ في الاعتبار كافة الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والحوكومية اللازمة لتعزيز عالم أفضل للأجيال الحالية والقادمة. وكانت هذه الأهداف وليدة الرؤية المشتركة للحول المشاركة في الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 2015، والبالغ عددها 193 دولة.

وترجع شعبية أهداف التنمية المستدامة، باعتبارها مخططًا لاستدامة قطعية، بشكل جزئي إلى وضوحها وتقسيمها المتميز للدور التي يجب أن يقوم بها كل صاحب عمل، بدءًا من الحكومات والشركات ووصولًا إلى الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني، بغية بلوغها. كما تعزز الأهداف من أهمية عمل أصحاب المصلحة من القطاعين الخاص والعام في إطار الشراكة لتحقيق التقدم.

وبالنظر إلى أهداف التنمية المستدامة بما لها من نهج جامع يركز على الجانب العملي للاستدامة، فإن هذه الأهداف تدعم أجندة وإستراتيجيات الاستدامة الوطنية لدولة الإمارات، بما في ذلك رؤية الإمارات 2031. وسيرًا على حُطى دولة الإمارات، تلتزم شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع. بتقديم مساهمات مُجدية إزاء تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وعبر القيام بذلك، فإننا نسهم بشكل إيجابي في الاقتصادات المستدامة لدولة الإمارات وإمارة أبو ظبي.

2-2 ألفا ظبي القابضة بصفتها مستثمراً يتحلى بالمسؤولية

إن ألفا ظبي القابضة هي شركة مستثمرة رائدة ذات حافظة قائمة متوسعة تغطي الصناعات الرئيسية، وتسعى لتنمية حضورها عبر الاستثمارات وعمليات الاستحواذ الإستراتيجية.

نحن نشعر بحس من المسؤولية نحو مساهمينا، وشركات الحافظة، والموظفين، والعملاء، والمجتمعات. لهذا السبب، نحن في طريقنا إلى رحلة مبنية على العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية. نحن نؤمن بأن النهج الذي يتبنى الاستدامة يمكنه توفير ميزة تنافسية ستساعدنا على توليد قيمة طويلة المدى بالنسبة لأصحاب المصلحة لدينا. ونحن نسعى إلى الفرص للعمل مع رواد الصناعات الذين يسعون إلى عالم أفضل ومستقبل أكثر استدامة.

وتتابع ألفا ظبي القابضة السعي إلى استثمارات مبنية على العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية، وسوف نستمر في تعزيز توافق شركات الحافظة الخاصة بنا مع الأهداف البيئية والاجتماعية والحوكومية، بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

ينعكس التزامنا نحو تغذية التقدم المدفوع بالاستدامة على المنطقة عبر أحدث استثماراتنا في قطاع الطاقة المتجددة. في 2022، أجرت شركات مجموعتنا استثمارين بارزين في مشروعات الطاقة المستدامة في الشرق الأوسط.

1. اشتركت شركة ، دابليو سولار للاستثمار، وهي شركة تابعة لمجموعتنا، مع الشركة العامة للكهرباء في ليبيا لتطوير قطاع الطاقة المتجددة في الدولة. وسوف يستثمر التعاون في بناء محطة طاقة شمسية من المقرر أن تولد في النهاية 2000 ميغا واط من الطاقة النظيفة للدولة.

2. ودخلت ألفا ظبي القابضة سوق الطاقة التركية أيضًا للمرة الأولى باستثمار صغير في شركة الطاقة المتجددة التركية الرائدة، كاليون إنرجي.

ألفا ظبي القابضة مالك أصول يتحلى بالمسؤولية

تتمثل خطة ألفا ظبي القابضة في تعزيز السياسات والممارسات المسؤولة البيئية والاجتماعية والحوكومية عبر المجموعة.

2-1 ألفا ظبي القابضة بصفتها مالك أصول يتحلى بالمسؤولية

تشرف ألفا ظبي القابضة بصفتها مالك أصول رائدًا على عمليات ضخمة لشركات الحافظة منتشرة عبر الصناعات الرئيسية والقطاعات الاقتصادية. ونحن نسعى إلى التفاعل مع شركائنا في الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكومية الأكثر أهمية بالنسبة لنا، مع هدف تشجيعها وإرشادها نحو وعى أكبر بالاستدامة وممارساتها.

وينعكس دور ألفا ظبي القابضة كشركة تتحلى بالمسؤولية وقائمة على الاستدامة من خلال دورنا الفعال في الرحلات البيئية والاجتماعية والحوكومية لشركائنا التابعة. ونحن ندعم قرارات المساهمين المدفوعة بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية، والدعوة الصادرة عن العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية في اجتماعات المساهمين، والتفاعل في تحولات الاستدامة.

ونحن ملتزمون بكوننا صاحب عمل يتحلى بالمسؤولية ومواطنين مسؤولين يعملون على تعزيز الحوكمة الجيدة عبر حافضتنا.

 الحكومة المسؤولة	 الموظف المسؤول	 صاحب العمل المسؤول
تمتاز ألفا ظبي القابضة بصفتها شركة رائدة في ممارسة الحوكمة المسؤولة، والشفافية وتضمن الانصياع للقوانين واللوائح السارية. كما تسعى شركائنا التابعة إلى اتخاذ القرارات وبيع المنتجات والخدمات القانونية، والعدالة، والأخلاقية.	تلتزم ألفا ظبي القابضة بتشجيع الممارسات المستدامة التي تقلل من التأثير على الكوكب إلى الحد الأدنى، وتمتد حتى حفظ الأنظمة البيئية، وكل هذا أثناء تحقيق التزاماتها نحو المساهمين. ونحن نؤمن بأن العمل وفقًا لأفضل مصالح بيئتنا ومجتمعنا يوصل إلى عمليات الأعمال السليمة والمربحة.	تعزيز ألفا ظبي القابضة، من خلال حافضتها، نهجًا أخلاقيًا، وشاملًا وعادلاً ومتمحورًا حول الأشخاص موجهًا نحو الموارد البشرية وإدارة الموظفين. ونحن نشجع شركات الحافظة لدينا على تبني ثقافة عمل رحيمة تضمن رعاية الموظفين، وازدهارهم.

الهدف 5 المساواة الجنسانية

تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات



كيف يمكننا المساهمة؟

بافتنا إحدى أكبر الشركات القابضة في دولة الإمارات العربية المتحدة التي لديها قاعدة موظفين واسعة النطاق، فإن ممارسات التوظيف لدينا تحافظ على المساواة بين الجنسين. ونحن نسعى جاهدين لفهم التحديات التي تواجهها الموظفات لدينا والتصدي لها بشكل سريع وتوفير الفرص التي يحتاجن إليها لتحقيق النجاح في حياتهن المهنية. وتركز ممارسات التوظيف والترقية لدينا على زيادة التمثيل النسوي عبر مختلف المستويات في شركات مجموعتنا. كما عززت شركاتنا التابعة وشركة الدار العقارية وبيور هيلث للتجهيزات الطبية فكرة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، حيث يعادل التمثيل النسوي 39.32% (من القوى العاملة في الشركات) و54% على التوالي.

دعم رؤية أمتنا

تعليم ورعاية صحية وبنية تحتية متميزة
قطاع خاص كبير متمكن

المواءمة مع مواضعنا المادية

- العمالة المتنوعة والمربحة
- الحوكمة الرشيدة وأخلاقيات الأعمال
- التدريب والتطوير



مساهمة شركة ألفا طبي القايزة ش.م.ع في أهداف التنمية المستدامة والرؤى الوطنية

قامت شركة ألفا طبي القايزة ش.م.ع ، كجزء من تقاريرها البيئية والاجتماعية والحوكومية ، بتقييم مساهمتها في أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة وتقييم كيفية دعمنا للأهداف الموضحة في رؤية أبو طبي 2030. وتم تحديد أهداف التنمية المستدامة والمواد المتعلقة بمجموعة شركات ألفا طبي القايزة ش.م.ع باستخدام بوصلة أهداف التنمية المستدامة المطوّرة من خلال المبادرة العالمية للتقارير والميثاق العالمي للأمم المتحدة ومجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة. وقد احتوى التقييم الأولي على ستة أهداف تنمية مستدامة يمكن لشركة ألفا طبي القايزة ش.م.ع التأثير عليها بشكل ملموس. ومع ذلك، فقد تم تعديل القائمة لتصل إلى سبعة أهداف رئيسية للتنمية المستدامة في عام 2022 بعد المراجعة. ويوضح الجدول التالي مسؤولية شركة ألفا طبي القايزة ش.م.ع ومساهماتها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وكيف تتماشى جهودها مع الرؤية الوطنية.

الهدف 3: الصحة الجيدة والرفاهية

ضمان حياة صحية وتعزيز الرفاهية في جميع الأعمار



كيف يمكننا المساهمة؟

إننا ندعم رفاهية مجتمعنا ونموه من خلال خلق فرص عملية منتجة عبر الشركات التابعة لنا. وعلاوة على ذلك؛ فإننا نضمن حصول جميع العاملين تحت سقف شركة ألفا طبي القايزة ش.م.ع على أفضل تغطية تأمين صحية لحماية صحتهم وتعزيز رفاهيتهم. وبالإضافة إلى ذلك، ومن خلال شبكة بيور هيلث التابعة للرعاية الصحية المكونة من أكثر من 100 عيادة و25 مستشفى و160 مختبرًا، فإننا لا نقدم خدمات طبية عالمية المستوى لأكثر من 2.8 مليون مريض فحسب، بل نساهم أيضًا في ابتكار التقنيات الصحية التي ستعمل على تحسين الرعاية الصحية في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.

دعم رؤية أمتنا

تعليم ورعاية صحية وبنية تحتية متميزة



المواءمة مع مواظيعنا المادية

- دعم المجتمع والحصول على الرعاية الصحية
- الصحة والسلامة
- الحوكمة الرشيدة وأخلاقيات الأعمال

الهدف 9 الابتكار والبنية التحتية

تأمين بنية تحتية مرنة وتعزيز التنوع الشامل والمستدام وتعزيز الابتكار



كيف يمكننا المساهمة؟

يعد الابتكار التكنولوجي أمرًا أساسيًا لإستراتيجية عملنا. إننا نلعب دورًا أساسيًا في تطوير الحلول التقنية التي ستعمل على تعزيز المستقبل من خلال الاستثمارات المستهدفة. لقد استحوذنا مؤخرًا على حصة 25% من شركة جوردون تكنولوجيز، وهي شركة هندسية متخصصة في عمليات القياس أثناء الحفر حيث تبتكر الجيل التالي من معدات وتقنيات حفريات النفط والغاز. ونحن فخورون أيضًا بإطلاق منصة WiO، وهي منصة مصرفية رقمية، بالتعاون مع شركة القابضة (أبو ظبي) وشركة اتصالات وبنك أبو ظبي الأول. وتم تفعيل المنصة لدعم الاقتصاد الرقمي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

دعم رؤية أمتنا

قطاع خاص كبير متمكن
الاقتصاد القائم على المعرفة المستدامة
تعليم ورعاية صحية وبنية تحتية متميزة



المواءمة مع مواضعنا المادية

- أمن البيانات
- التسويق الأخلاقي
- التكنولوجيا والابتكار
- دعم المجتمع والحصول على الرعاية الصحية
- التنمية الاقتصادية المحلية
- سلسلة التوريد المسؤولة
- الحوكمة الرشيدة وأخلاقيات الأعمال



الهدف 8 العمل اللائق ونمو الاقتصاد

تعزيز النمو الاقتصادي المطلق والشامل والمستدام
والعمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع

كيف يمكننا المساهمة؟

تعتبر شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع، بصفتها شركة قابضة ذات استثمارات إستراتيجية عبر القطاعات الأساسية في دولة الإمارات، مساهمًا رئيسيًا في النمو الاقتصادي المحلي وإيجاد فرص عمل للمقيمين والمواطنين. نعمل على دفع عجلة التقدم في قطاعات الرعاية الصحية والبناء والتطوير العقاري والضيافة والطاقة والاستثمارات من خلال الشركات التابعة لنا. كما أننا نخلق قيمة اقتصادية من خلال دعم الشركات والموردين المحليين، كما نعمل على خلق قيمة اقتصادية من خلال دعم الشركات والموردين المحليين، فضلًا عن جذب المستثمرين والشركات الأجنبية إلى دولة الإمارات العربية المتحدة. وتكرس شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع جهودها لدعم مبادرات التوطين التي تنفذها حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال الزيادة الكبيرة من عدد مواطني دولة الإمارات في القوة العاملة. وفي عام 2022، تم توظيف ما يعادل 6,431 مواطنًا إماراتيًا؛ أي بمعدل توظيف 13٪ في جميع الشركات التابعة لشركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع. كما تهدف شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع إلى ضم 2,500 مواطن إماراتي في الخمس سنوات المقبلة. ورغبةً في بلوغ هذا الهدف؛ تتعاون الشركة مع الجامعات في دولة الإمارات لتقديم المزيد من فرص التدريب والمشاركة بفاعلية في برنامج "نافس"، وهو برنامج اتحادي يهدف إلى تعزيز القدرة التنافسية للموارد البشرية الإماراتية وتشجيع انخراطها في القطاع الخاص. في عام 2022، وفرت شركة ألفا ظبي القابضة 360 وظيفة لمواطني دولة الإمارات في جميع شركاتها التابعة.

دعم رؤية أمتنا

قطاع خاص كبير متمكن
الاقتصاد القائم على المعرفة المستدامة



المواءمة مع مواضعنا المادية

- التوطين
- التدريب والتطوير
- التنمية الاقتصادية المحلية
- العمالة المتنوعة والمربحة
- الحوكمة الرشيدة وأخلاقيات الأعمال

الهدف 13 العمل المناخي

اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدى لتغير المناخ وآثاره



الهدف 17 عقد الشراكات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة

تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكات العالمية للتنمية المستدامة



كيف يمكننا المساهمة؟

أصبح العمل المناخي جزءًا مهمًا بشكل متزايد من عملنا. تعمل شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع والشركات التابعة لها في القطاعين الخاص والعام على المشاريع المدفوعة بالاستدامة المناخية. تعمل العديد من مشاريعنا الحالية على محاربة التغيرات المناخية مباشرة عن طريق دفع تطوير مشاريع الطاقة المتجددة. ومن أجل المضي قدمًا؛ فنحن نأمل في التعاون مع قادة قطاعاتنا الأساسية من أجل تقليل بصماتنا الكربونية الجماعية ومساعدة دولة الإمارات على تحقيق أهدافها المناخية.

دعم رؤية أمتنا

تعليم ورعاية صحية وبنية تحتية متميزة
تعظيم الاستفادة من موارد الإمارة
استمرار العلاقات الدولية القوية والمتنوعة
مساهمة فعّالة ومستمرة في خدمة اتحاد دولة الإمارات



المواءمة مع مواظيعنا المادية

- الإدارة البيئية
- دعم المجتمع والحصول على الرعاية الصحية
- التكنولوجيا والابتكار
- الحوكمة الرشيدة وأخلاقيات الأعمال
- التنمية الاقتصادية المحلية
- إدارة تغير المناخ



الهدف 11 المدن والمجتمعات المستدامة:

جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة وآمنة ومرنة ومستدامة

كيف يمكننا المساهمة؟

تؤدي شركاتنا التابعة في قطاعات الهندسة الصناعية والتنمية والبناء والتطوير العقاري دورًا مؤثرًا في المساعدة على تحسين البنية التحتية في دولة الإمارات. تركز شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع. على البنية التحتية البحرية والطاقة؛ بينما تعد مجموعة تروجان للمقاولات وشركة الدار العقارية رائدين في قطاع البناء والعقارات في دولة الإمارات. ويتمثل هدفهما في بناء مجتمعات تجارية وسكنية مرنة وقوية ومترابطة ومستدامة بشكل متزايد في جميع أنحاء دولة الإمارات؛ حيث يمكن للناس العيش بأمان.

دعم رؤية أمتنا

تعليم ورعاية صحية وبنية تحتية متميزة
تعظيم الاستفادة من موارد الإمارة



المواءمة مع مواضيعنا المادية

- الإدارة البيئية
- دعم المجتمع والحصول على الرعاية الصحية
- سلسلة التوريد المسؤولة
- التنمية الاقتصادية المحلية
- الحكومة الرشيدة وأخلاقيات الأعمال



رأسمالنا البشري ، أكثر أصولنا قيمة

الموظفون - مواردنا الأكثر قيمة

هناك فكرة متأصلة بعمق في شركة ألفا طبي القايطه في الحمض النووي التشغيلي لدينا وهي أن الأعمال التجارية هي في جوهرها مساعٍ إنسانية. وكذلك، فإن موظفينا هم أعلى مواردنا. إننا نؤمن بأنه إذا خلقنا البيئة المناسبة لأصحاب المواهب لدينا وقمنا بتزويد أصحابها بالموارد والدعم الإداري؛ فسوف يقومون بأداء أفضل ما لديهم ويحققون نتائج استثنائية. لقد باتت الريادة مع هذا الاعتقاد ركيزة نجاحنا في كوننا أحد أكبر المجموعات الاستثمارية وأكثرها إنتاجًا في دولة الإمارات.

إن بناء نهج عملٍ يقوده الموظفون يجعل فريق الموارد البشرية لدينا حيويًا لعملياتنا. ويعمل فريق الموارد البشرية بشركة ألفا طبي القايطه ش.م.ع على غرس أعلى مستويات معايير إدارة الموظفين وأفضل الممارسات عبر جميع الشركات التابعة. يلتزم الفريق بمبدأ تحديد أولويات الموظفين واحترام التنوع وتشجيع الشمولية للفريق وتعزيز التعاطف وتعزيز ثقافة مكان العمل ذات التوجه التعليمي والاستثمار في تنمية الموظفين وتطويرهم.

نحن نعتني بموظفينا، وهم بدورهم يعتنون بنا. لقد قمنا على مر السنين ببناء قوة عاملة مخلصه تشعر بالتقدير والدعم عبر الشركات التابعة لنا. أدى تكافؤ الفرص المتاح لدينا وسمعتنا كصاحب عمل مسؤول أيضًا إلى الوصول إلى أفضل المواهب المحلية والعالمية.

الموظفون	
عمليات شركة ألفا طبي القايطه	
2021	8
2022	16
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	
2021	11,869
2022	11,908
بيور هيث	
2021	1,297
2022	5,283
مجموعة تروجان للمقاولات العامة	
2021	18,128
2022	23,096
الدار العقارية	
2021	517
2022	735
الإجمالي	
2021	31,819
2022	41,038

.0

موظفون

(GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 403-10, GRI 404-1, GRI 404-2, GRI 404-3, GRI 405-1, GRI 405-2, GRI 406-1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S11, G1)

وتحذو شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع حذوها، حيث تراعى احتياجات الموظفين عند وضع إستراتيجية الموارد البشرية. وعلاوة على ذلك؛ تتجه شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع أيضًا نحو نهج الموارد البشرية اللامركزية لتحسين مشاركة الموظفين.

لدى شركة الدار العقارية إستراتيجية متعددة الجوانب للتوظيف المريح. أولًا، تتأكد الشركة من الاعتراف بالعمل الجاد الذي يقوم به موظفوها وتقديره من خلال تقديم الحوافز المستهدفة. وثانيًا، تقوم الشركة بتقديم مبادرة الدار ستارز لتكريم الموظفين المتميزين شهريًا وكذلك سنويًا. وأخيرًا، تركز الشركة على الحفاظ على الصحة العقلية لموظفيها من خلال تقديم برامج التدريب والدعم النفسي لهم. يمكن ملاحظة نجاح إستراتيجية التوظيف المريح لشركة الدار فيما أسهمت به من خفض معدلات تبديل الموظفين الشركة.

تلتزم شركة الدار العقارية بزيادة التنوع والشمول في بيئة العمل، حيث قامت الشركة هذا العام بإطلاق برنامج تعريف تدريبي إلزامي بخصوص التنوع والشمول لكافة الموظفين الجدد. كما شرعت في توظيف أصحاب الهمم بشكل فعال، وتزويدهم بالموارد المطلوبة ودعمهم للنجاح. تغد شركة الدار العقارية أيضًا أحد أفضل الشركات أداءً من حيث المساواة بين الجنسين وتمثيل المرأة؛ حيث تشكل نسبة القوة العاملة بها من النساء 39.32%.

لدى شركة الدار العقارية إستراتيجية متعددة الجوانب للتوظيف المريح. أولًا، تسعى الشركة دائماً إلى الاعتراف بالعمل الجاد الذي يقوم به موظفوها وتقديره من خلال تقديم الحوافز المستهدفة. وثانيًا، تقوم الشركة بتقديم مبادرة "الدار ستارز" لتكريم الموظفين المتميزين شهريًا وكذلك سنويًا. وأخيرًا، تركز الشركة على الحفاظ على الصحة العقلية لموظفيها من خلال تقديم برامج التدريب والدعم النفسي لهم. يمكن ملاحظة نجاح إستراتيجية التوظيف المريح لشركة الدار فيما أسهمت به من خفض معدلات تبديل الموظفين في الشركة، فقد بلغ معدل تبديل الموظفين 10.2% في عام 2022، مما يدل على مستوى عالٍ من رضا الموظفين.

وفضلاً عن التنوع والشمول، تركز شركة ألفا ظبي القايطه ش.م.ع أيضًا على توفير فرص عمل مربحة لموظفيها؛ حيث يتمتعون بالأمن المالي والأمن الوظيفي. يعمل فريق الموارد البشرية لدينا بجد للتأكد من أن جميع موظفينا يستفيدون من التوازن الصحي بين العمل والحياة، ويتم تعويضهم بشكل عادل عن وظائفهم من خلال مجموعة من الحوافز. كما أننا نفخر بتزويد موظفينا بفرص نمو وتطور مهني كبير. وعلى إثر ذلك؛ استمرت الشركات التابعة لنا في جذب أفضل المواهب هذا العام مع الحفاظ على معدل تبديل موظفين منخفض.

تقوم شركة بيور هيلث بإجراء استطلاعات رأي حول مشاركة الموظفين ورضاهم بانتظام لضمان الحصول على فرص عمل مجزية.



إستراتيجية الموارد البشرية الشاملة

تستند إستراتيجية الموارد البشرية في شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع إلى نتائج تقييم الأهمية النسبية. حيث تقوم بتقييم وتحديد أولوية الموضوعات البيئية والاجتماعية والحوكومية للشركة. تنقسم إستراتيجيتنا على نطاق واسع إلى ثلاثة أقسام متميزة.

1. العمالة المتنوعة والمربحة

يعد التنوع والشمولية من المبادئ الأساسية لنهج شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع في إدارة الأفراد. فقد بات ليدل الجهود الواعية لتوظيف قوة عاملة متنوعة؛ وجعل الجميع يشعرون بأنهم مشمولون ومُقدَّرون، دورًا أساسيًا في نجاحنا. لقد جنينا ثمار اختلاف وجهات النظر والثقافات والخبرات لإثراء قراراتنا وأعمالنا. لقد وسع هذا التنوع أيضًا مجموعة المواهب لدينا، مما أتاح لنا الوصول إلى أشخاص استثنائيين يتمتعون بقدرات رائعة من خلال الخلفيات الفكرية المختلفة.



لقد كان أداء الشركات التابعة الأساسية الخاصة بنا استثنائيًا هذا العام من حيث تعزيز بيئة عمل متنوعة وشاملة. على سبيل المثال، كان تركيز بيور هيلث هذا العام على تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين. ارتفعت نسبة الموظفين في الشركة من 46% في عام 2021 إلى 54% في عام 2022 بدعم من القيادة وفرق الموارد البشرية في شركة ألفا ظبي القابضة ش.م.ع. وعلاوة على ذلك؛ واصلت شركة بيور هيلث للرعاية الصحية جهودها لتمكين الموظفين من خلال توفير الفرص لهن للنمو والتطوير وعرض مهاراتهم. كما تضمنت شركة بيور هيلث للرعاية الصحية بيئة عمل عادلة وتتسم بعدم التمييز من خلال مساءلة الموظفين عن القواعد السلوكية التي تغطي المضايقات والتمييز والقضايا المتعلقة بالتنمر.

تعمل شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع في مساحة عمل يهيمن فيها الذكور بصورة تقليدية. وعلى الرغم من ذلك؛ فقد ظلت الشركة وفيةً لهدفها المتمثل في توظيف المزيد من النساء الموهوبات في مختلف فئات العمل التقنية ومكاتب الدعم الخلفية، مما يزيد من التمثيل النسوي في الشركة بمعدل يتراوح بين 1.81% و2.02% في عام 2022. وكما تفعل شركة بيور هيلث للرعاية الصحية؛ تتبع شركة الجرافات البحرية الوطنية ش.م.ع قواعد سلوكية مهنية مع سياسات التحرش الجنسي المحددة بوضوح وتدابير مكافحة التمييز.

2. التدريب والتطوير

يعتبر التدريب والتطوير من هيميم نهج إدارة الموظفين لدى ألفا طبلي القابضة. ونهدف إلى الاستثمار في موظفينا لتطوير معارفهم ومهاراتهم التي ستمكنهم من التطور على الصعيدين الشخصي والمهني. وينصب تركيزنا على تطوير الموظفين، وساهم أيضًا هذا التركيز، باعتباره سببًا رئيسيًا، في انخفاض معدل الدوران في المجموعة، كما يعكس لموظفينا مدى اهتمامنا بهم من حيث التزامنا بمساعدتهم على العمل نحو تحقيق الأداء المهني المنشود. وتعمل فرق الموارد البشرية لدينا بنشاط مع نظرائها في الشركات التابعة لتحسين برامج التدريب باستمرار لضمان قيام جميع الموظفين بأعمالهم على النحو الأمثل.

تنقسم برامج التدريب والتطوير في شركة الجرافات البحرية الوطنية إلى برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج دعم التعلم الأكاديمي. وتزود الدورات التدريبية الموظفين بالمعلومات والفرص المناسبة لتحسين أدائهم الوظيفي.

نسعى في شركتنا إلى توجيه دعم التعلم الأكاديمي نحو مواطني دولة الإمارات، حيث ضمنت خصيصًا لتزويدهم بالفرص المناسبة التي تمكنهم من مواصلة تعلمهم. وعلوة على أساليب التطور المُشار إليها، توفر شركة الجرافات البحرية الوطنية تدريبًا موجهًا للموظفين على جميع المستويات. وفي عام 2022، قدمت الشركة 65,324 ساعة تدريبية، بزيادة ملحوظة قدرها 18765٪ عن عدد الساعات في عام 2021.

لا شك أن التدريب والتطوير أمران ضروريان لنجاح شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية. كشركة ابتكار وتكنولوجيا في مجال الرعاية الصحية، فلا شك في أن نجاحها يرتبط ارتباطًا مباشرًا بالقدرات الفكرية والمعرفة العملية لموظفيها. ولذا، توفر الشركة العديد من البرامج التدريبية لموظفيها. في عام 2022، قدمت الشركة 49,109 من الساعات التدريبية لجميع موظفيها.

تعتز شركة الدار كذلك بتوفير فرص تدريب وتطوير شاملة لموظفيها. سعت الشركة لتضمين مراكز تدريب وبرامج وشراكات تمكّن موظفيها من تحسين مهاراتهم، بما في ذلك مبادرة تدريب المعلمين التي سعت لتدريب 50 معلمًا إماراتيًا في الدار للتعليم. في عام 2022 وفرت الشركة للموظفين ما مجموعه 8,804 من الساعات التدريبية.



مجموع الموظفين حسب نوع الجنس

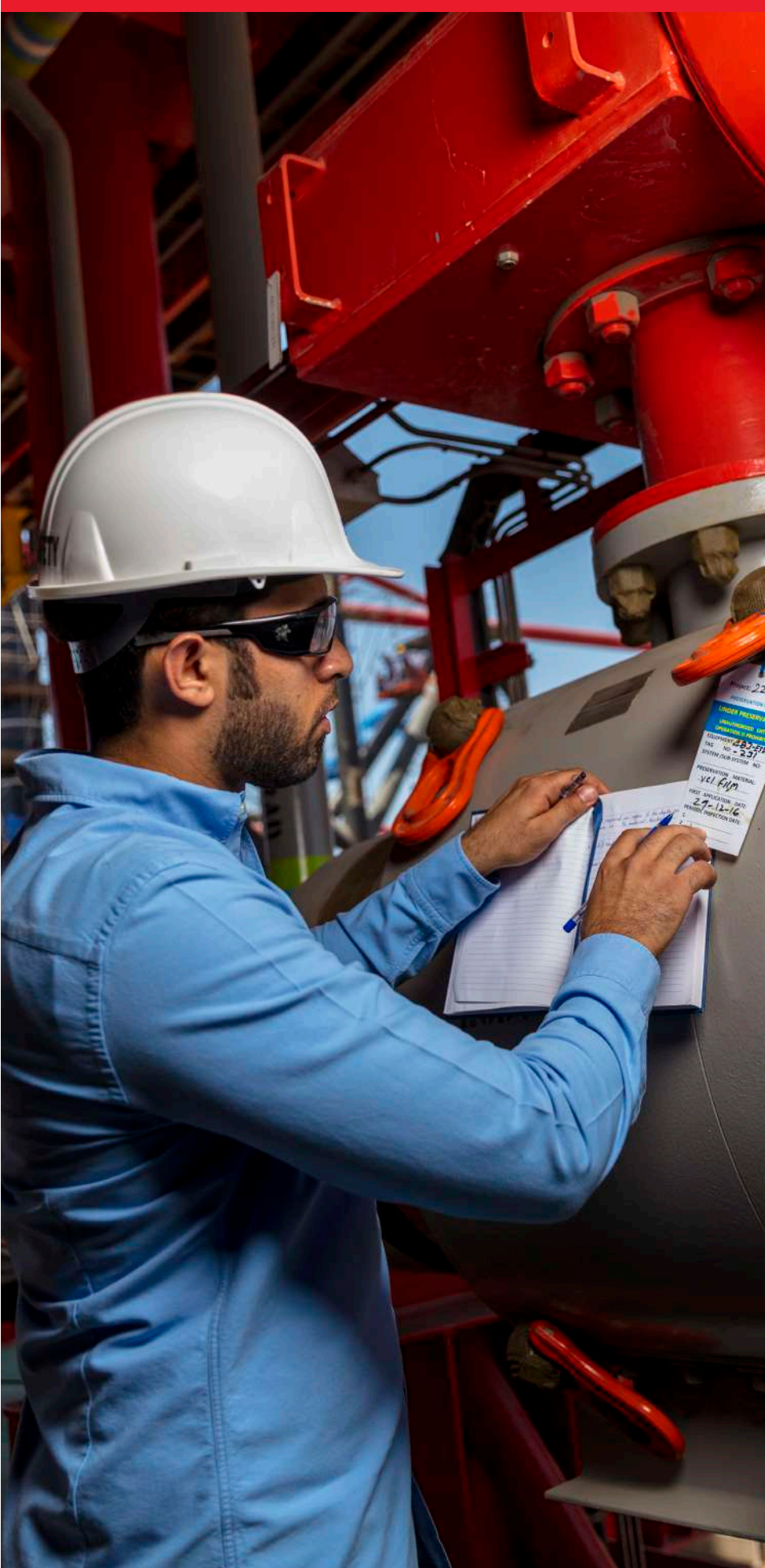
عمليات شركة ألفا طبي القابضة				
الذكور (النسبة المئوية)	الإناث (النسبة المئوية)	الذكور	الإناث	
75.00%	25.00%	6	2	2021
62.50%	37.50%	10	6	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية				
98.19%	1.81%	11,654	215	2021
97.98%	2.02%	11,668	240	2022
بيور هيلث				
54.36%	45.64%	705	592	2021
46.00%	54.00%	2,430	2,853	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة				
99.45%	0.55%	18,029	99	2021
99.48%	0.52%	22,975	121	2022
الدار العقارية				
62.48%	37.52%	323	194	2021
60.68%	39.32%	446	289	2022
الإجمالي				
96.54%	3.46%	30,717	1,102	2021
91.45%	8.55%	37,529	3,509	2022

إجمالي عدد الجنسيات

عمليات شركة ألفا طبي القابضة	
5	2021
9	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	
60	2021
60	2022
بيور هيلث	
58	2021
80	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة	
35	2021
35	2022
الدار العقارية	
*تجدد التصنيف حسب القارة فهي ورقة بيانات الاستدامة	2021
	2022

إجمالي دوران الموظفين

عمليات شركة ألفا طبي القابضة		
0.0%	0.0%	2021
100.0%	0.0%	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
2.6%	4.7%	2021
7.9%	3.4%	2022
بيور هيلث		
50.2%	14.4%	2021
54.6%	72.1%	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة		
20.7%	24.5%	2021
30.6%	10.6%	2022
الدار العقارية		
38.5%	8.1%	2021
39.6%	10.2%	2022
الإجمالي		
15.4%	16.4%	2021
27.3%	16.4%	2022



3. الصحة والسلامة

تولّى شركة ألفا طبيّ القابضة أهمية قصوى لصحة الموظفين وسلامتهم. تطبق الشركات التابعة لنا إرشادات الصحة والسلامة المهنية للحد من المخاطر التي ربما تقع على الموظفين. رغم أن فكرة القضاء على احتمالية وجود مخاطر غير ممكنة في الأساس على صعيد الشركات التابعة لألفا طبيّ القابضة، مثلاً (شركات الإنشاءات)، إلا أن تلك الشركات سعت جاهدةً لتقليل حوادث الموظفين وكذلك انتهاكات معايير السلامة قدر الإمكان.

تولّى ألفا طبيّ القابضة أهمية قصوى لمتابعة مدى امتثال الشركات التابعة لها للوائح ومعايير السلامة الدولية.

وينصب تركيز من نوع آخر على توفير تدريب للموظفين الذين هم عُرضة لمخاطر أعلى من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة ومن ثم القدرة على منع الحوادث المتعلقة بالسلامة وإعداد تقارير عنها كذلك.

كما أن شركة الجرافات البحرية الوطنية معرضة بشكل خاص لمخاطر الصحة والسلامة المهنية نظرًا لطبيعة أنشطتها في الإنشاءات البحرية. ورغم ذلك، فإن الشركة تتميز بسجل حافل في الحفاظ على ثقافة وأداء لا مثيل لهم في صدد الامتثال لمعايير الصحة والسلامة المهنية. سعت الشركة جاهدة لتتميز بمصداقيتها حتى باتت واحدة من أكثر أصحاب العمل أمانًا في هذا المجال، مع تعزيز اهتمامها بتوفير تدريب في مجال السلامة وتطوير مهارات موظفي الصحة والسلامة المهنية لديها. في عام 2022 تم تقديم أكثر من 96,821 ساعة تدريبية في مجال السلامة لجميع الموظفين.

الدار العقارية هي أيضًا شركة رائدة في مجال الالتزام بأعلى معايير الصحة والسلامة المهنية. اشتهرت الشركة بحفاظها على معدل منخفض لتبيرة وقوع الحوادث والإصابات المهددة للوقت عند مقارنتها مع الشركات الرائدة على الصعيد العالمي. علمًا بأن أداء الشركة المتميز هذا، هو القاعدة وليس الاستثناء. في عام 2022، اعترفت بلدية أبو ظبي بالشركة باعتبارها شريكًا إستراتيجيًا رئيسيًا نظرًا لالتزامها المتميز والمطابق لمعايير السلامة والصحة المهنية. وبالمثل، يمكن لشركة الدار الامتثال لمثل معايير السلامة العالية هذه في مقر عملها نتيجة لتركيزها المنصب على تدريب موظفيها على إرشادات وبروتوكولات السلامة ذات الصلة. في عام 2022، حصل العمال المقاولين في مشاريع الإنشاءات على ما مجموعه 206,498 ساعة تدريبية حول معايير الصحة والسلامة من فريق الدار المتخصص في السلامة والصحة المهنية. فضلًا عن ذلك، يحصل موظفو ومقاولو الدار على تدريب تعريف في مجال السلامة المهنية قبل الدخول في أي من مواقع مشروعات الدار.

بصفتها شركة إنشاءات رائدة، تمنح شركة تروجان تركيزًا كبيرًا لمعايير الصحة والسلامة المهنية. وقد تم اعتماد الشركات التابعة لها، مثل مجموعة تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير، من قبل العديد من معايير الأيزو ونظام أبو ظبي للسلامة والصحة المهنية وتستمر الشركة كذلك في تحقيق جميع مؤشرات الأداء الرئيسية الداخلية لديها بخصوص الصحة والسلامة المهنية. في عام 2022، نجحت كلتا الشركتين في الامتثال لمعيار الأيزو الإضافيين (الأيزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية والأيزو 31000 لإدارة المخاطر)، بالإضافة إلى شهاداتهم الحالية (الأيزو 45011 للصحة والسلامة المهنية، الأيزو 14001 للإدارة البيئية، الأيزو 9001 لإدارة الجودة، والأيزو 27001 لأمن المعلومات). في عام 2022، حقق كل من مجموعة تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير جميع أهداف الصحة والسلامة المهنية. وتشمل أهداف العام المقبل ما يلي:

- تزويد كل موظف بما لا يقل عن 3 ساعات تدريبية في الشهر، مع إجراء تقييمات وتقديرات.
- الحفاظ على معدل وتيرة وقوع الحوادث بحد أقصى 0.25% (إصابة واحدة مهددة للوقت لكل 4 ملايين ساعة عمل).
- الحفاظ على معدل وتيرة خطورة الحوادث بحد أقصى 3.5% (إصابة واحدة مهددة للوقت لكل 0.28 مليون ساعة عمل).

علوّة على ذلك، فإن وجود المرأة في مناصب قيادية في شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية يمثل حافزًا كبيرًا للقوى العاملة بأكملها فهو يعكس قدرة الشركة على التنوع والشمول. تقدم بيور هيلث نموذجًا يُحتذى به في هذا المجال من خلال سعيها لتعزيز المساواة بين الجنسين عبر المؤسسة بأكملها وعبر مستويات التوظيف.

علمًا بأن المساواة بين الجنسين لا تقتصر فقط على توفير فرص العمل بل تشمل المساواة في هياكل الرواتب كذلك. فلا تميز الشركة بين موظفيها على أساس الجنس مطلقًا. خلال العام المقبل 2023، ستشارك بيور هيلث في استطلاع الرواتب الذي تُجريه شركة ويليس تاورز واتسون لقياس الجهود المبذولة على مستوى الشركة وسد فجوة الأجور بين الجنسين.

التدريب والتطوير

تؤمن بيور هيلث بمنهجية الاستثمار في تطور وتقدم موظفيها على الصعيد المهني. وتحقيقًا لهذه الغاية، توفر الشركة فرص تدريب وتطوير هائلة لجميع الموظفين، كما أن لمثل هذا الاستثمار مميزات عديدة بالنسبة للشركة.

تحسين الأداء: تحسن برامج التدريب والتطوير من أداء الموظفين ومعرفتهم، مما يحسن من إنتاجيتهم.

زيادة مستوى الرضا الوظيفي: يشعر الموظفون بأنه تم منحهم القدرة على اتخاذ قرارات أفضل مما يؤدي إلى شعورهم بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

زيادة فرص الارتقاء الوظيفي: تحسن برامج التدريب سير الموظفين الذاتية ومؤهلاتهم التي تمكنهم من النمو والتقدم في الشركة.

ارتفاع معدل الاحتفاظ بالموظفين: إن الشركة التي تستثمر في تنمية موظفيها وتوفير فرص تعلم أكبر لهم لديها فرص أكبر في إرضاء أفضل المواهب والاحتفاظ بهم.

طبقت بيور هيلث برامج مكافآت متعددة من أجل تحسين وتحفيز مشاركة الموظفين، ومن بين هذه البرامج:

- **بيور ستارز:** يتضمن عددًا من الحوافز مثل "أفضل موظف خلال الشهر" و"نجم ربع السنة" و"أفضل إدارة خلال ربع السنة" و"أفضل مختبر خلال ربع السنة".
- **دلنا فورس:** يتضمن برنامج "الاعتراف بالنخبة".
- **تريبل بليرز:** يعترف بصناع التغيير.
- **القيمة المقترحة للموظف (EVP):** توفر خصومات ومزايا للموظفين.
- **المسابقات الفنية:** تخفف من ضغوط بيئة العمل وتوفر بيئة تنافسية إبداعية.
- **مبادرة بناء الفريق:** تتضمن العديد من المشاركات الممتعة مثل ليالي المسابقات وليالي الأفلام ومسابقات البولينج والمسابقات الرياضية.
- **جائزة البطل:** تتضمن الاعتراف بالأعمال المتميزة والسلوكيات الإنسانية النبيلة.
- **حافي نقاط الترويج للموظف (eNPS):** أسلوب متخصص يمنح شهادة "أفضل مكان عمل" (GPTW).

تمكين المرأة:

ومما ينصب عليه تركيزنا أيضًا هو سعينا لتمكين المرأة ضمن نهج إدارة الموظفين في بيور هيلث للتجهيزات الطبية. على مدار الأعوام الماضية، بذل الكيان قصارى جهده لتوفير بيئة عمل آمنة للمرأة داخل الشركة، ووفر لها فرص مناسبة لبناء حياة مهنية ولعب أدوار قيادية.

تمثل المرأة أكثر من نصف القوى العاملة في بيور هيلث بنسبة (54%)، وما هو أكثر إدهاشًا أن غالبية المناصب القيادية تتراأسها المرأة بنسبة (54%).

تدرك بيور هيلث أهمية وجود المرأة في مناصب عليا باعتبارها أحد الأصول الثمينة التي تستقطب وجهات نظر وخبرات تعليمية متنوعة والتي من شأنها أن تساعد الشركة على اتخاذ قرارات مستنيرة بشكل أفضل. ويأتي هذا النهج مدعومًا يبحث يوضح أن الشركات التي لديها نسبة أعلى من الموظفات، وخاصة في الإدارات العليا، حققت أداءً ماليًا أفضل وممارسات تجارية مبتكرة أكثر.

دراسة الحالة: شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية

1. إنتاجية الموظفين
2. الربحية
3. محورية العميل
4. الإبقاء على الموظفين
5. مشاركة الموظفين

تعكس نتائج استطلاع 2022 كل المعلومات اللازمة، حيث تؤكد مرة أخرى على نجاح شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية في الحفاظ على معدل لمشاركة موظفيها ورضاهم. من خلال الاستطلاع، تبين أن إجمالي معدل مشاركة الموظفين في شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية بلغ 78٪، وهو معدل أعلى من المتوسط الإقليمي البالغ 75٪.

أنت النتائج المشجعة لاستطلاع 2022 عقب توفير حوافز ومبادرات متعددة لمشاركة الموظفين والتي اضطلع بتنفيذها فريق الموارد البشرية، حيث تُخصص كل مبادرة لتلبية احتياجات موظفي كيانات شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية المختلفة. كما صُممت أيضًا لمعالجة ملاحظات الموظفين التي تم جمعها، وتستخدم أساليب متخصصة مثل صافي نقاط الترويج (NPS). والجدير بالذكر أن شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية تجري أيضًا ورش عمل التنقل لقياس تطور الموظفين في بيئة العمل وكذلك أداء الموظف من خلال قياسه على منحنى الجرس ومدى شعورهم بالتمكين والإنصاف والتقدير داخل الشركة.

مساعدة الموظفين لتحقيق التميز

على مدار الأعوام الماضية، عززت شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية سمعة طيبة في المجال باعتبارها منظمة تركز بشكل كامل على موظفيها. أظهرت الشركة التزامها المتواصل تجاه موظفيها من خلال توفير الموارد والفرص التي تمكنهم من التطور على الصعيد الشخصي والمهني. ونتيجة لذلك، حققت الشركة أعلى معدلات الرضا الوظيفي في هذا المجال بل وحافظت على هذا المعدل أيضًا، ويسعى إليها بحماس باعتبارها المكان المفضل للتوظيف والتطوير المهني.

يعتبر الموظفون أئمن الموارد في بيور هيلث. وتهدف شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية إلى خلق بيئة متنوعة وشاملة حيث يعمل موظفوها في أفضل حالاتهم الطبيعية. تؤمن الشركة بفكرة تعزيز التوازن المعتدل والمريح بين الحياة العملية والشخصية لجميع موظفيها وتؤمن كذلك بخلق بيئة عمل آمنة وتوفير رعاية مناسبة تعكس للموظفين تقدير زملائهم وأقرانهم لهم ودعمهم ومشاركتهم عملهم.

مشاركة الموظفين

تعد مشاركة الموظفين من الأمور الرئيسية ضمن إستراتيجية إدارة القوى العاملة في بيور هيلث. تسعى شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية جاهدة لتعزيز الشعور المتأصل بداخل كل موظف بالانتماء والمواطنة مع رؤية الشركة.

لحفاظ على أعلى نسبة مشاركة للموظفين، يجري فريق الموارد البشرية في شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية استطلاعات منتظمة لمعرفة مدى رضا الموظفين على مستوى جميع كيانات مجموعته. وتستخدم نتائج هذه الاستطلاعات للاسترشاد بها في اتخاذ القرارات الخاصة بالسياسات العامة. تُجرى الاستطلاعات باستخدام مقاييس غالوب Q12 وتغطي مواضيع مثل احتياجات الموظفين والمساهمات الفردية والعمل الجماعي والتطور المهني والشخصي. تهدف الاستطلاعات إلى قياس خمس سمات رئيسية:



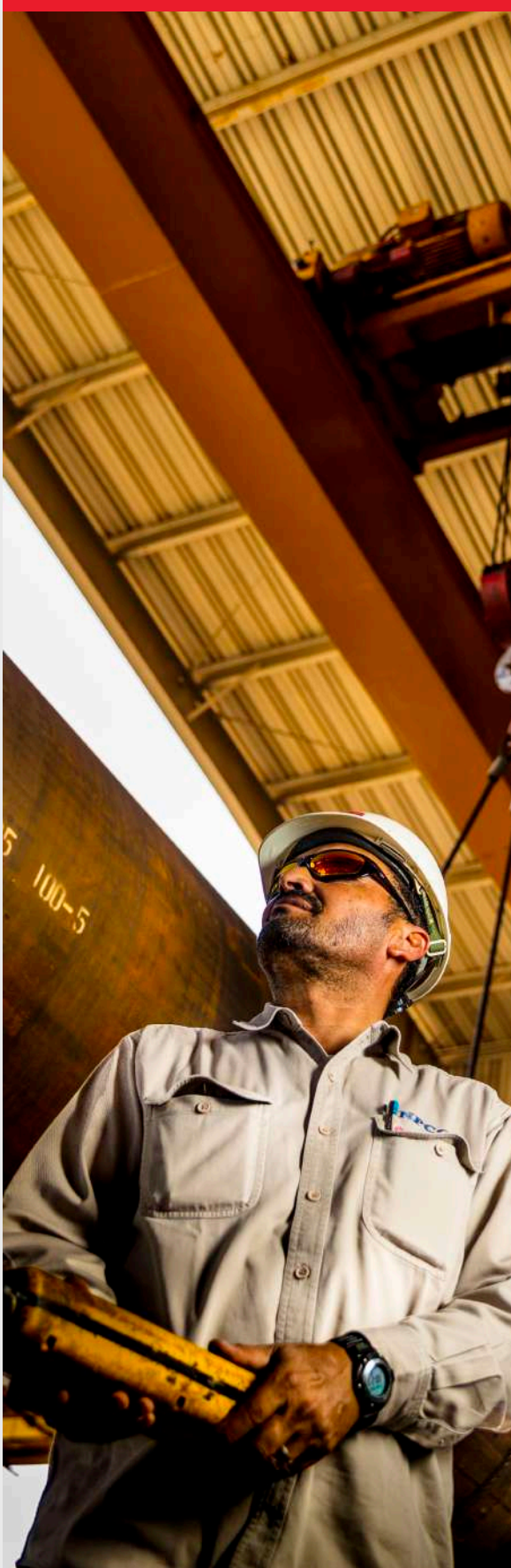


ارتفاع القدرة على التكيف: يحسن التدريب والتطوير من مهارات الموظفين مما يجعلهم أكثر قدرة على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة والتي بدورها تعمل على تحسين مرونة الأعمال وقدرتها التنافسية.

في عام 2022، قدمت شركة بيور هيلث للتجهيزات الطبية 20883 ساعة تدريب للموظفات و28226 ساعة تدريب للموظفين، مما يجعل إجمالي ساعات التدريب يصل إلى 49109 من الساعات، وتنوع الشركة في عام 2023 الاعتماد على هذا الزخم وزيادة تطوير مؤشرات الأداء الرئيسية لتتبع تدريبات الموظفين وقياسها على نحو أفضل. من الآن فصاعدًا، ستواصل شركة بيور هيلث تقديم مجموعة من برامج التدريب بمستويات متنوعة من المهارات السهلة والصعبة والتي ستُخصص لكل موظف وفقًا لخبرته ومنصبه في الشركة.

فيما يلي التدريبات التي حصل عليها الموظفون في عام 2022:

التدريبات الخارجية	التدريبات الداخلية	برنامج تدريب المدربين TTT
التدريبات في مجال الرعاية الصحية: الأساسيات ببساطة ووضوح	تدريب إدارة المشروعات APM	دراسات التعلم العليا ببرنامج تدريب المدربين TTT
شهادة المبرمج المحترف المعتمدة المقدمة من أكاديمية AAPC	التواصل مع العملاء (كتابياً)	
الشهادة الاحترافية المعتمدة في نظام إدارة معلومات الرعاية الصحية	التدريب على مهارات خدمة العملاء والتواصل معهم	
الشهادة الاحترافية المعتمدة في الموارد البشرية	التدريب على خدمة العملاء - خدمة عملاء شركة بيور	
الدروس المتقدمة في تجارب العملاء مع إيان جودينج	تدريب EMPO خارج مواقع العمل	
التدريب على عملية التدقيق الداخلي - عملية التدقيق المتقدم القائم على المخاطر	التدريب على Excel مع شركة Excel	
تدريب منصة Kubicle	التدريب على أساسيات إدارة المشاريع	
برنامج (1) License To Lead	التدريب على تبادل المعلومات الصحية	
تدريب Luminex	التدريب على معيار التبادل الإلكتروني للبيانات الصحية HL7 FHIR	
تدريب (Conference) Medlab	تدريب HSPI	
التدريب على تسجيل محاضرات الاجتماعات وتدوين الملاحظات	تدريب Ideas at Coffee	
ورشة عمل حول كيفية التنقل	ورشة عمل عن برنامج MS Excel	
التدريب على تخطيط التحول التنظيمي وإدارته	مكتب البريد	
الشهادة الاحترافية في إدارة المشاريع PMP	التدريب على برنامج Power BI	
الشهادة الاحترافية في إدارة المشاريع PMP المقدمة من معهد PMI	ندوة عبر الويب عن علم الأمراض والطب المخبري مقدمة من مختبر بيور	
تدريب PRINCE2® Foundation and Practitioner	ورشة عمل إدارة المخاطر	
تدريب SANS FOR508 وشهادة GCFA	جلسات توعية افتراضية حول التمرن على تحديد الأهداف	
تدريب SANS FOR508 وشهادة GCFA		
التدريب على إدارة الوقت		
التدريب على صيانة ماكينات التخدير (A. Series) وأجهزة التنفس الصناعي (SV600 Series)		
الجلسة الافتراضية: جلسة الثقافة القائمة على الأداء		



التناسق في بروتوكولات السلامة

أصدرت شركة الجرافات البحرية الوطنية دليل الصحة والسلامة والبيئة لضمان التزام الشركة بجميع إداراتها بلوائح سلامة الموظفين. لا بد أن يلتزم جميع الموظفين بالدليل الذي يفضّل لوائح الشركة وبروتوكولاتها المعنية بأمر السلامة، كما تضمن مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية التزام مقاوليها من الباطن ومورديها بمعايير العمل والسلامة التي حددتها. واستكمالاً للدليل، تجرى المجموعة تدريبات وتعقد ورش عمل توعوية على فترات منتظمة للموظفين والمقاولين من الباطن لتعريفهم بسياسات الشركة وبروتوكولاتها المعنية بالصحة والسلامة والبيئة.

يجسد دليل الصحة والسلامة والبيئة التزام شركة الجرافات البحرية الوطنية بالحفاظ على سلامة الموظفين وتوفير بيئة عمل آمنة لهم. علاوة على ذلك، تركز شركة الجرافات البحرية الوطنية نفسها لتحسين ظروف عمل جميع الموظفين باستمرار لتتوافق مع أعلى المعايير الدولية، حيث يُدخّل دليل الصحة والسلامة والبيئة بانتظام لضمان تنفيذ الشركة لأفضل الممارسات الصناعية.

سلامة الموظفين والسلامة البيئية

تتطلب المشاريع البحرية للهندسة والمشترريات والبناء استخدام معدات ثقيلة والعمل في ظروف محفوفة بالمخاطر وغالبًا ما تتضمن التعامل مع مواد خطرة، وتتفهم شركة الجرافات البحرية الوطنية المخاطر الكامنة في مشاريعها وتسعى جاهدة لتقليل انتهاكات معايير السلامة إلى أقل قدر ممكن. تتطلب المجموعة الالتزام الشديد بجميع بروتوكولات السلامة وتدريب موظفيها بانتظام على مواكبة التطورات في المخاطر التي يتعرضون لها في المشاريع وسياسات الصحة والسلامة المهنية للشركة، لحمايتهم من التعرض للإصابات والاضغوطات في أماكن العمل.

دراسة الحالة: شركة الجرافات البحرية الوطنية

الالتزام بال صحة والسلامة التشغيلية

تعد شركة الجرافات البحرية الوطنية واحدة من أكبر الشركات الرائدة في الشرق الأوسط في تقديم خدمات الطاقة والخدمات البحرية المتكاملة في مجالات الهندسة والمشتريات والبناء، حيث تتضمن مشروعات التجريف البحري والاستصلاح وهندسة المواقع وبناءها، والذي تقوم به شركة الجرافات البحرية الوطنية يتضمن مخاطر عالية للغاية وغالبًا ما تكون أعمالها محفوفة بالمخاطر، ولهذا، فمضمان سلامة موظفيها ورفاههم أحد أهم أولوياتها، كما أنه أمر بالغ الأهمية حتى تستطيع مواصلة عملياتها التجارية. تضمن إدارة الجودة والصحة والسلامة بالشركة التزامها الشديد بأعلى معايير الصحة والسلامة، وتعمل مساحة العمل الآمنة على تعزيز صحة الموظفين العامة ورفاههم، وزيادة إنتاجيتهم، وتمكين شركة الجرافات البحرية الوطنية من تقديم مشاريع عالية الجودة في وقتها المحدد. وتضمن إدارة الجودة والصحة والسلامة بشركة الجرافات البحرية الوطنية التزام الشركة بجميع معايير السلامة الوطنية والدولية، كما أنها تتجاوز باستمرار مؤشرات الأداء الرئيسية لديها بتوفيرها مساحة عمل آمنة وصحية لجميع الموظفين.

كما تم تكريم شركة الجرافات البحرية الوطنية والإشادة بالتزامها بمعايير السلامة في أماكن العمل وحصلت على العديد من الجوائز الوطنية لتوفيرها ظروف عمل عالية الجودة لموظفيها.

وتشمل الجوائز الوطنية المذكورة، ما يلي:

- شهادة تقدير من شركة أرامكو السعودية "لمقاول العام (البيئة)" (شركة الإنشاءات البترولية الوطنية)
- شهادة تقدير من شركة أرامكو السعودية "لأكبر عدد من حملات الصحة والسلامة والبيئة التي تم إجراؤها" (شركة الإنشاءات البترولية الوطنية)
- شهادة تقدير من شركة أرامكو السعودية "لأفضل مدير للصحة والسلامة والبيئة" (شركة الإنشاءات البترولية الوطنية)
- شهادة تقدير من شركة أرامكو السعودية "لأفضل مسؤول عن الصحة والسلامة والبيئة" (شركة الإنشاءات البترولية الوطنية)



تجري شركة الجرافات البحرية الوطنية كذلك تقييمات منتظمة للمخاطر لحماية صحة موظفيها وضمان امتثالهم لمعايير السلامة، فتفرض الالتزام الصارم بإجراءات التشغيل القياسية وبروتوكولات السلامة في مواقع المشاريع، وتشمل هذه الإجراءات كذلك إجراءات العمل التي تضمن حماية البيئة.

تعمل شركة الجرافات البحرية الوطنية على تطوير برنامج تقييم مخاطر مهام المشاريع الذي تهدف لتطبيقه على كل مشاريعها الجديدة إلى جانب تطيل مخاطر الوظائف، لتعزيز معايير السلامة الخاصة بها وتوفير مكان عمل أكثر أماناً.

تمتد مسؤولية الشركة لتشمل ضمان تمتع موظفيها بصحة جسدية وعقلية جيدة، فبيئة العمل الآمنة والذالية من الضغوطات بإمكانها أن تحسن من أداء الفرد. بالإضافة إلى ذلك، تلتزم شركة الجرافات البحرية الوطنية بحماية البيئة والنظم البيئية البحرية من خلال إجراء الأعمال التشغيلية وإدارة المشاريع على نحو مسؤول.

ودليلاً على التزام الشركة بمعايير الصحة والسلامة المهنية، فإنها تحافظ على الامتثال لشهادات الصحة والسلامة الدولية، التي تشمل شهادة ISO 45001:2018 لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، وشهادة ISO 14001:2015 لنظام إدارة البيئة، وشهادة ISO 9001:2015 لنظام إدارة الجودة.

بالإضافة إلى هذه الشهادات، تقوم شركة الجرافات البحرية الوطنية بعمليات تدقيق وتفتيش على إجراءات السلامة وتدريبات منتظمة لضمان فعالية جميع بروتوكولات السلامة في أماكن العمل واتباعها.

تدريب الموظفين

تقدم شركة الجرافات البحرية الوطنية التدريب لجميع الموظفين الميدانيين الذين يعملون في مواقع مشاريعها، ويراجع أداء كل موظف ويقيّم سنوياً وتقدم لهم تدريبات إضافية إذا أوصى مديروهم المباشرين بذلك.

تجري إدارة الموارد البشرية مراجعة سنوية لأداء الموظفين وتحدد فرص تحسين التدريب على إجراءات السلامة، ثم توافق إدارة الشركة العليا على معايير المراجعة والأداء.

علاوة على ذلك، ولمنع وقوع الإصابات في أماكن العمل، لا بد أن يخضع جميع الموظفين الجدد لبرنامج التدريب التعريفي على الصحة والسلامة والبيئة قبل السماح لهم بالعمل في الميدان، حيث يعرفهم البرنامج ببروتوكولات السلامة والمخاطر التي من المحتمل أن يتعرضوا لها في أماكن عملهم، كما أنهم يتعلمون كيفية تجنب هذه المخاطر وماذا يفعلون في حالة وقوع حادث ما. بالإضافة إلى ذلك، يُطعم جميع أعضاء الفريق على أدوارهم ومسؤولياتهم قبل أن يبدأوا العمل في أي مشروع جديد.

النقاط البارزة في أداء الصحة والسلامة في 2022

0

الوفيات

4

الإصابات المضيعة للوقت

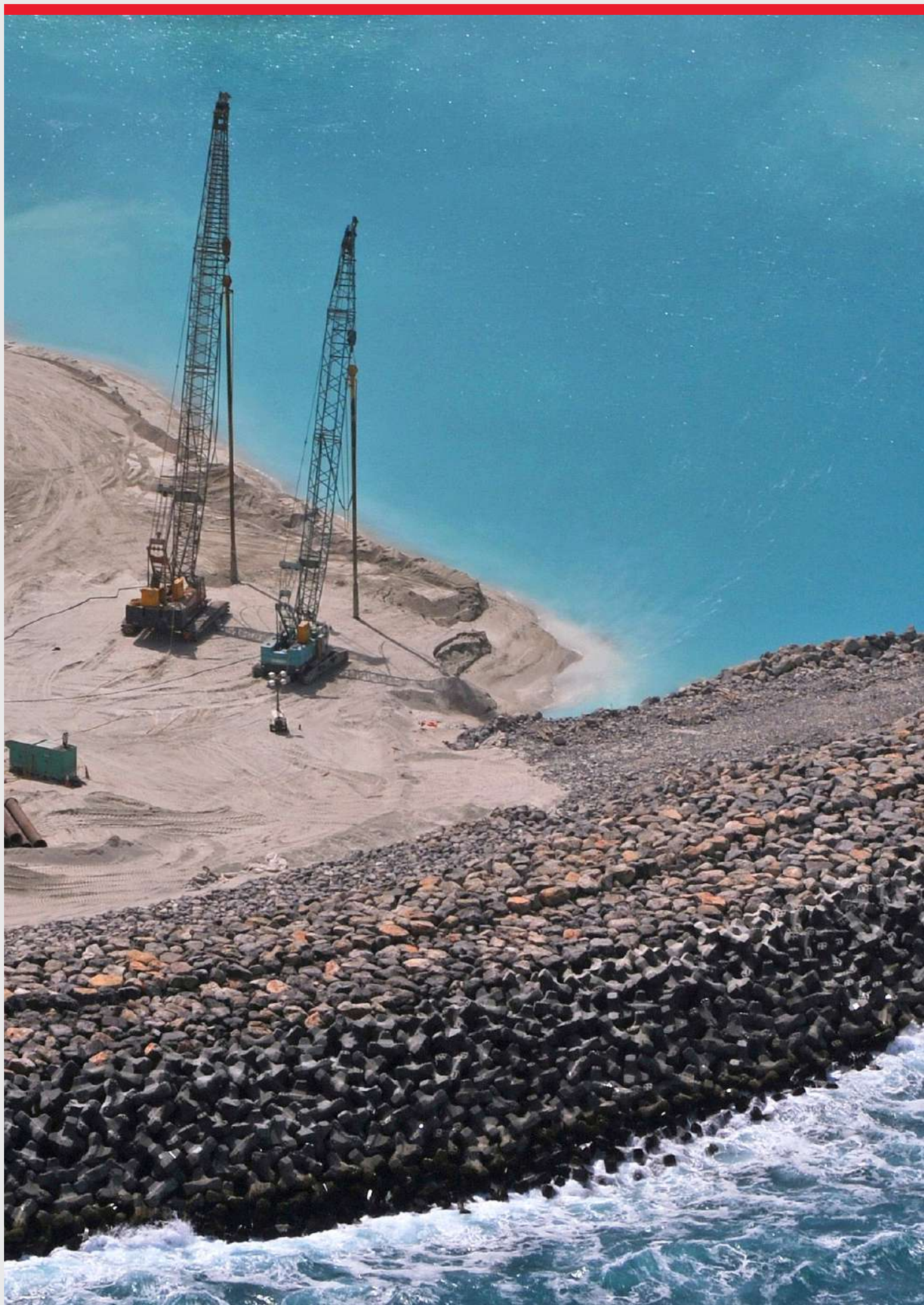
6,441

عمليات تدقيق السلامة السلوكية التي تم إجراؤها

96,821

ساعات التدريب على الصحة والسلامة

يبر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بنا بعدة عمليات تدقيق داخلية





التوطين في جميع أنحاء شركات ألفا ظبي القابضة التابعة

تلتزم شركات ألفا ظبي القابضة التابعة كذلك ببرنامج "نافس". تقدم شركة بيور هيلث، على سبيل المثال، العديد من البرامج لتشجيع التوظيف المحلي، بما في ذلك برنامج التنمية الإماراتي. وفي هذا البرنامج، أنشأت شركة بيور هيلث للخدمات الصحية مركز تنمية إماراتي بالتعاون مع برنامج "نافس". يوفر المركز فرصًا للإماراتيين من جميع الخلفيات لتطوير مهاراتهم والتغيير من أنفسهم ليصبحوا قادة المستقبل. يشتهر البرنامج بضمه لأشخاص يتمتعون بالعزم ويركزون على تطوير المهارة المتمحورة حول الاستدامة البيئية.

كما تعتبر شركة الجرافات البحرية والوطنية التوطين أولوية إستراتيجية لديها. وتقدم مبادراتٍ لمواطني دولة الإمارات. أولًا توفر تدريبًا مخصصًا للمواطنين الموهوبين الذين يطمحون إلى الدخول في مجال الجرافات والبحرية المدنية. ثانيًا، تدير شركة الجرافات البحرية والوطنية أكاديمية جرافات تدرب مواطني دولة الإمارات تشبه المهرة على أنشطة الجرافات. تملك الأكاديمية أحدث أجهزة محاكاة الجرافات.

كما ألزمت شركة الدار العقارية نفسها ببرنامج "نافس"، وتهدف إلى توظيف وتدريب 1,000 مواطن إماراتي بحلول عام 2026. ولتحقيق هذا الهدف، توفر شركة الدار 200 وظيفة سنويًا في جميع أنحاء شركاتها التابعة. ستشمل الألف وظيفة التي تم توفيرها وظائف مباشرة في جميع أنحاء الشركة ووظائف غير مباشرة مع الشركاء والموردين.

تنسب شركة ألفا ظبي القابضة جزءًا كبيرًا من نجاحها إلى الدعم الذي تتلقاه من مجتمع العمل المحلي وشبكة الشركات المنتشرة في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة. ولرد الجميل، تلتزم شركة ألفا ظبي القابضة نفسها بخلق فرص وقيمة للاقتصاد الإماراتي المحلي من خلال الارتقاء بالمجتمعات المحلية، والاستثمار في الأشخاص، وتوفير فرص لهم للمشاركة في قوى العمل، والمساهمة في المجتمع بصورة إيجابية.

تطوير برنامج "نافس"

تعدُّ شركة ألفا ظبي القابضة هي المشارك الرئيسي في برنامج "نافس" الذي تقدمه دولة الإمارات، والذي يعدُّ مبادرة توطين اتحادية مصممة لتوفير العمالة الإماراتية الماهرة والمتمرسة في جميع قطاعات الاقتصاد. ويعكس برنامج "نافس" التزام دولة الإمارات العربية المتحدة نحو مواطنيها والأهمية التي تركزها على الدور الذي يلعبه المواطنون الإماراتيون في تطوير بلادهم. يهدف البرنامج إلى شغل 75,000 وظيفة في القطاع الخاص في جميع أنحاء البلاد خلال الخمس سنوات المقبلة.

تتفق شركة ألفا ظبي القابضة مع أهداف برنامج "نافس" وتعزز توظيف 2,500 مواطن إماراتي. في عام 2022، اقتربنا من هذا الهدف وطبقنا العديد من المبادرات التكويلية بما في ذلك برنامج "التدريب للتوظيف" الذي يستمر لعام واحد. يمكّن هذا البرنامج مواطني دولة الإمارات من التعامل مع المهام في كل من الموقع والمكتب على مدار السنة. وفي نهاية البرنامج، يتم وضعهم في الاعتبار عند التوظيف. في عام 2022، وفرت شركة ألفا ظبي القابضة 360 وظيفة لمواطني دولة الإمارات في جميع شركاتها التابعة. يتم توظيف الإماراتيين بشكل خاص من خلال عدة فعاليات، مثل اليوم المفتوح للتوظيف برعاية ألفا ظبي القابضة لتوظيف المواطنين الإماراتيين الطموحين.

معدل التوطين	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	
9.7%	2021
7.00%	2022
بيور هيلث	
لا يوجد	2021
12.2%	2022
مجموعة تروجان للمقاولات	
0.8%	2021
1.5%	2022
شركة الدار العقارية	
37.1%	2021
42.0%	2022
الإجمالي	
7.2%	2021
8.8%	2022

ملحوظة: تم احتساب معدلات التوطين بناءً على إجمالي القوى العاملة باستثناء العمالة

صندوق الوطن:

تعدُّ إحدى أكثر شركات المسؤولة الاجتماعية قيمة لشركة الدار تلك التي عقدتها مع صندوق الإمارات القومي (صندوق الوطن). يوفر الصندوق مهارات حياتية وتقنية للإماراتيين صغار السن من خلال برامج تعليمية، وبحث بيئي وتنموي مستدام، وورش عمل لتنمية مهارة الأعمال الريادية. يهدف الصندوق إلى مساندة الشباب لتمكينهم من المساهمة في الاقتصاد القومي وتنمية المجتمع.

وحتى وقتنا هذا، فقد تعهدت شركة الدار

وهو ما يجعل إجمالي استثمارها	15
150	مليون درهم إماراتي
مليون درهم إماراتي	إلى صندوق الوطن

تشمل مبادرات الشركة بالشراكة مع صندوق الوطن:

- **المبرمجون في دولة الإمارات:** تهدف هذه المبادرة إلى تعليم الطلاب الإماراتيين مهارات متقدمة في مجالات الرياضيات والعلوم. وتجري ورش عمل ومسابقات في جميع أنحاء البلاد للطلاب المؤهلين الذين يتعلمون مهارات خاصة مثل علم الروبوتات والذكاء الاصطناعي.
- **موهبتنا:** هذا البرنامج موجه إلى الطلاب الإماراتيين كذلك. تعاون الصندوق مع منظمة كريمسون للتعليم لمساعدة الطلاب على دخول أفضل 100 جامعة على مستوى العالم.
- **المبتكر الإماراتي:** تم إطلاق هذه المبادرة لدعم ريادة الأعمال والابتكار في التكنولوجيا لتمكين الشركات الإماراتية من المنافسة في السوق العالمي.
- **SWARD:** يمول هذا البرنامج المشاريع البحثية في مجالات الفضاء والدفاع، وإدارة المياه، والرعاية الصحية، وعلم الجينوم، والثورة الصناعية الرابعة.

المبادرات التي تم إطلاقها عام 2022:

- **برنامج "الازدهار":** برنامج منح دراسية موجه للأطفال الأسر محدودة الدخل والطموحين.
 - **شراكة صندوق الوطن:** رعاية للمشاريع مثل برنامج المبرمجين في دولة الإمارات العربية المتحدة.
 - **برامج التوظيف:** الشراكة في سند التأثير الاجتماعي الذي يديره كل من صندوق الاستثمار الاجتماعي (مغًا) وهيئة الدعم الاجتماعي في أبو ظبي. وتشمل مختلف برامج الرعاية الاجتماعية مثل توفير المهارات التقنية للمرشحين المؤهلين لإعدادهم للتوظيف.
 - **تنمية وترميم المجتمعات المحلية:** الشراكة مع مجلس الإمارات لتنمية المناطق الريفية لتحسين الخدمات الأساسية المقدمة للمناطق الريفية والنائية في الإمارات.
 - **مساندة أصحاب الهمم:** الشراكة مع أولمبياد دولة الإمارات الخاصة ومؤسسة زايد العليا لتوفير الخدمات والمهارات لذوي الإعاقات.
 - **رعاية المجتمع:** في عام 2019، أصبحت شركة الدار هي أول شركة تجارية تنشئ شراكة مع هيئة الإمارات للمساهمة المجتمعية - مغًا لبرامج الرعاية الاجتماعية. وفي هذا العام، في 2022، وقعت شركة ألفا ظبي القابضة سند التأثير الاجتماعي المعنية به هيئة الطفولة المبكرة في أبو ظبي ومغًا. كما وقعت كذلك على مذكرة تفاهم مع هيئة رعاية الأسرة بهدف التعاون الاستراتيجي على مبادرات الرعاية.
- تشمل الأسباب الخيرية الأخرى تقديم التبرعات لمبادرة مليار وجبة بالإضافة إلى الشراكة مع الهلال الأحمر الإماراتي.



دراسة الحالة: شركة الدار العقارية

بناء مجتمعات أقوى لأجل الغد

تعدّ شركة الدار العقارية واحدة من أكبر مطوري العقارات ومديري الأسهم في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد توسعت بصورة استثنائية على مدار السنوات، وأشرفت على بعض من أشهر عمليات تطوير العقارات في الدولة. وبرغم النجاح الذي حقته شركة الدار، إلا أنها لم تفقد اتصالها بجذورها ومجتمعها قط. بل في الحقيقة، كلما توسعت شركة الدار أكثر، كانت تقدم المزيد لأصحاب المصلحة لديها.

تساعد شركة الدار على بناء مستقبل مستديم في دولة الإمارات من خلال تعزيز مجتمعات أقوى في جميع أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة. وعلى مدار السنوات، طبقت الشركة، وهي إحدى الشركات العملاقة في مجال العقارات، مبادرات مختلفة تقدم فرصًا لبناء المهارات للمهرة المحليين، كما أنها تعزز صحة ورفاه المجتمع، وتشجع التنوع والشمول. كما تدعم شركة الدار العديد من المشاريع الإنسانية للارتقاء بالمجتمعات في المنطقة كلها.

التزام شركة الدار العقارية بالمسؤولية المؤسسية الاجتماعية:

تعدّ رعاية المجتمعات التقدمية، والشاملة، والمستدامة محور رؤية ورسالة شركة الدار. وقد أخذت الشركة على عاتقها مسؤولية تأثير أنشطة الشركة على المجتمع والبيئة، وتلتزم الشركة ببرامج التنمية التي تترك أثرًا إيجابيًا حيثما طلت.

في عام 2022، طوّرت شركة الدار إطار المسؤولية والتأثير الاجتماعي لتطبيق ومراجعة أنشطتها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية. يوضح الشكل البياني الآتي جميع أنشطتنا المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية وتأثيرها.



استدامة

مجتمعات طلبة
ومبدعة



انتماء

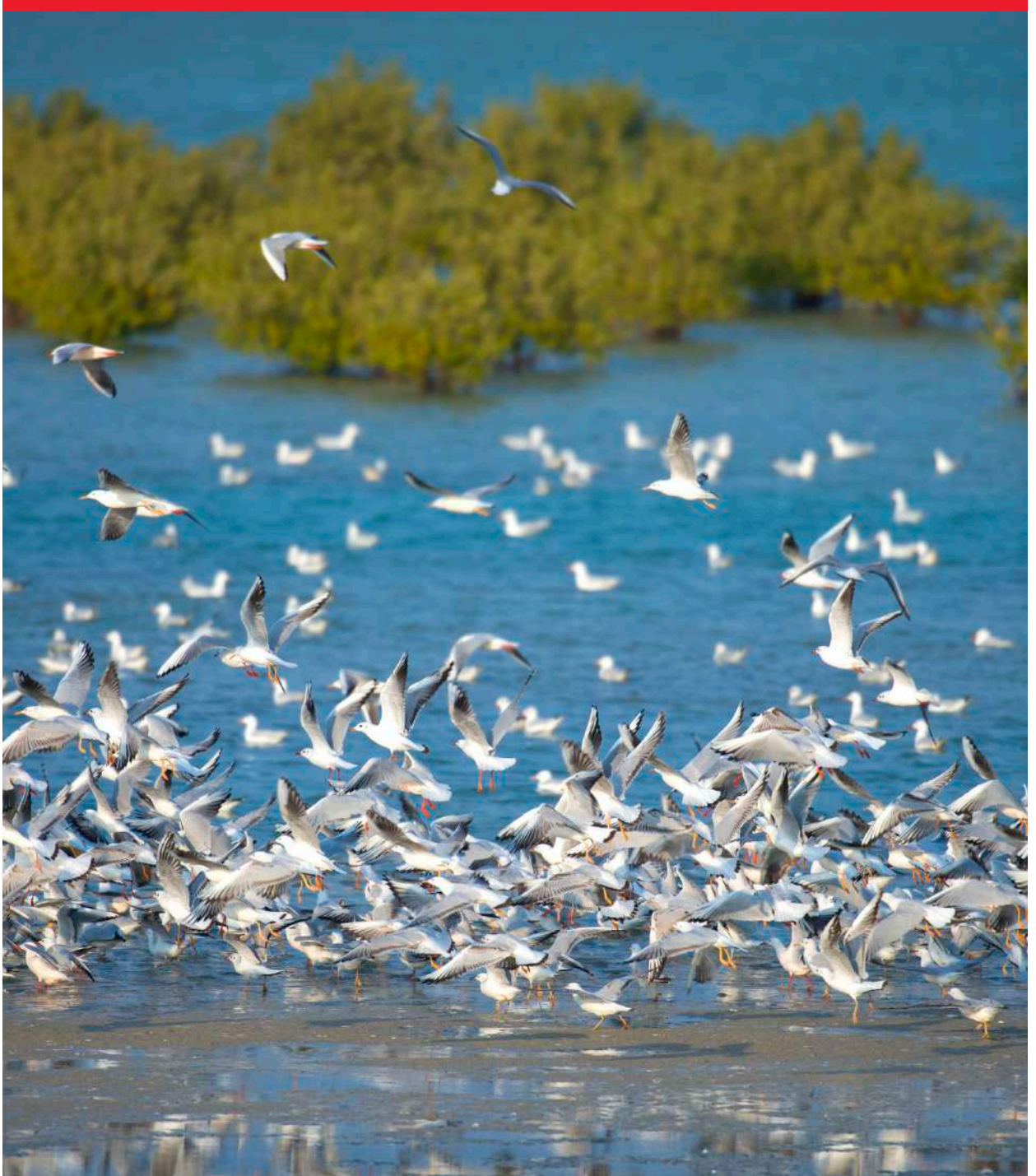
مجتمعات شاملة
ويسهل الوصول إليها



حياة

مجتمعات تنعم
بالصحة والسعادة

تهدف دولة الإمارات إلى أن تصبح رائدة في مجال الاستدامة البيئية وتحرز تقدماً سريعاً نحو هذا الهدف. تعمل الحكومة على الوصول إلى الهدف المتمثل في تحقيق حالة الصافي الصفري بحلول عام 2050، بالإضافة إلى العديد من الأهداف البيئية الأخرى، وستستضيف مؤتمر المناخ العالمي (مؤتمر الأمم المتحدة للتغير المناخي لعام 2023) في شهر نوفمبر 2023. ولتطبيق أجندتنا البيئية بأكملها، تعتمد الحكومة على شركات القطاع الخاص، مثل شركة ألفا ظبي القابضة، للمساهمة في حماية الموارد الطبيعية والحفاظ عليها في دولة الإمارات.



في شركة ألفا ظبي القابضة، نعمل جيداً قدرتنا على إحداث التغير الإيجابي. نؤمن أننا نلعب دوراً في رؤية دولة الإمارات نحو تعزيز التوازن البيئي والاستدامة البيئية. تريد شركة ألفا ظبي القابضة وشركاتها التابعة خدمة الناس في بلدها وكوكبها بمراعاة البيئة والمساهمة المسؤولة في المجتمع.



كوكبنا

باعتبار شركة ألفا ظبي القابضة مستثمرًا رائدًا في قطاعات رئيسية من اقتصاد دولة الإمارات العربية المتحدة، فإنها تلتزم بمسئوليتها نحو البيئة. نؤمن أنه يتوجب علينا حماية الأنظمة البيئية الطبيعية في الدولة، والمساهمة في الجهود العالمية المبذولة ضد التغيرات المناخية، ومساندة موظفينا ومجتمع الأعمال لدينا ليصبحوا رواد التطوير ضمن المساعي العالمية الحثيثة لحماية كوكبنا.

استهلاك الطاقة في عام 2022

مجموعة تروجان للمقاولات	بيور هيلث	مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	عمليات شركة ألقا ظبي القابضة	استهلاك الطاقة (جيجا جول)		الاستهلاك
				البترول	الديزل	
41,038.81	0.00	30,796.41	لا يوجد			الاستهلاك الكهربائي
1,321,020.05	3,697.32	3,138,770.17	لا يوجد			
37,623.84	322,622.42	276,284.91	10.18			
0.00	0.00	2,000,878.68	110,700.37			
1,362,058.86	3,697.32	3,169,566.58	لا يوجد	استهلاك الطاقة المباشر لكل شركة تابعة		
37,623.84	322,622.42	2,277,163.58	110,710.55	استهلاك الطاقة غير المباشر لكل شركة تابعة		
1,399,682.70	326,319.74	5,446,730.17	110,710.55	إجمالي استهلاك الطاقة لكل شركة تابعة		
4,535,322.76				إجمالي استهلاك الطاقة المباشر		
2,748,120.40				إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشر		
7,283,443.16				إجمالي استهلاك الطاقة		

مجموعة تروجان للمقاولات	بيور هيلث	مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	عمليات شركة ألقا ظبي القابضة	كثافة الطاقة في عام 2022 (جيجا جول / موظف)
58.97	0.70	266.17	لا يوجد	كثافة الطاقة المباشرة
1.63	61.07	191.23	6,919.41	كثافة الطاقة غير المباشرة
60.60	61.77	457.40	6,919.41	إجمالي كثافة الطاقة لكل شركة تابعة
180.72				إجمالي كثافة الطاقة

ملحوظة: لم تكن بيانات الطاقة الخاصة بشركة الدار العقارية متوفرة في وقت نشر التقرير.

إدارة بھمتنا البینة

(GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 303-5, GRI 305-1, GRI 304, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, GRI 306-3, E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9)



بھمتنا البینة

تملك شركة ألفا طبي القابضة فططاً لإدارة المخلفات والمياه وجعل البصمة البینة تحت السيطرة. بالإضافة إلى ذلك، تطمح شركتنا التابعة إلى القضاء على استخدام الورق بالاتجاه نحو الرقمنة.

فقد قامت شركتنا تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير على سبيل المثال برقمنة 20% من جمیع المستندات والسجلات الورقية حتى الآن.

وفى شركة بیور هیلث تم إطلاق مبادرة غير ورقية على مستوى الشركات لتقليل استهلاك الورق بحوالى 90%. بالإضافة إلى ذلك، يستخدم مختبر بیور، وهو شركة تابعة لشركة بیور هیلث، نظام إدارة الوثائق إلكترونیاً لتقليل استهلاك الورق. قام مستشفى الشیخ خليفة العام، والذي يعدُّ شركة تابعة أخرى لشركة بیور هیلث للتجهيزات الطبية، بتطبيق حل طباعة مدار للسيطرة على عدد المطبوعات لكل مستخدم؛ وذلك للقضاء على استخدام الورق غير اللازم.

قدمت شركة الدار العقارية مبادرات مماثلة على أضعدها التنموية، وقد أثمرت هذه الجهود عن نتائج مشجعة. كما تخطط شركة الدار إلى تقليل استخدام الورق من خلال الانتقال إلى الفنادق اللاورقية، وإدخال الإدارة المالية غير الورقية، والمشتريات غير الورقية.

تطمح شركة ألفا طبي القابضة وشركتنا التابعة إلى الحد من البصمة التي تخلفها فى البینة، كما قمنا بتحسين أنظمتنا الداخلية وممارساتنا المعنية بإدارة البینة هذا العام.

الشركات التابعة الرئيسية، مثل مجموعة تروجان للمقاولات العامة وشركة الجرافات البحرية الوطنية والدار العقارية، تبنى عملياتها حول أنظمة الإدارة البینة الخاصة بالمؤسسة. وتحدد أنظمة الإدارة البینة الخاصة بهم العمليات والممارسات التي يجب تنفيذها لقياس وتقليل وتتبع أثرها البینى. وقد صار التزامهم بالحفاظ على البینة وحمايتها معروفاً على مستوى العالم، وحصلت كل شركة تابعة منهم على اعتماد وفقاً لمعيار ISO 14001 EMS.

بھمتنا الكربونية

ستصبح إدارة وتقليل انبعاثات الغازات الدفینة والكربون للمجموعة كلها التركيز الأساسى لشركة ألفا طبي القابضة وشركاتها التابعة للتقدم نحو الأمام، والخطوة الأولى فى تحقيق ذلك هى قياس وتتبع الانبعاثات على مستوى كل شركة تابعة. فى العام السابق، سلكت شركة ألفا طبي القابضة هذا المسار بيدء الاحتساب الموحد لانبعاثات الكربون الموجود فى حدود تقريرها.

تحسب هذه الطريقة انبعاثات الغازات الدفینة وفقاً لبروتوكول الغازات الدفینة (معیار الشركات). تقدمت حسابات هذا العام خطوة إلى الأمام لتشمل العناصر المحددة ضمن النطاق 3 للانبعاثات. للحصول على توزيع مفصل للانبعاثات، يُرجى الرجوع إلى ورقة بيانات الاستدامة البینة الموجودة فى قسم الملحق.

شركة الدار العقارية	مجموعة تروجان للمقاولان	بيور هيلث	شركة الجرافات البحرية الوطنية	عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	انبعاثات الغازات الدفينة (طن متري مكافئ ثاني أكسيد الكربون)*
2,087.00	90,965.11	4,675.54	231,869.07	لا يوجد	النطاق 1
230,567.00	4,223.39	36,215.37	254,528.11	12,427.22	النطاق 2
1,403,248.45	59,160.20	1,159.93	456,025.05	لا يوجد	النطاق 3
1,635,902.45	154,348.70	42,050.85	942,422.22	12,427.22	إجمالي الانبعاثات لكل شركة تابعة
		329,596.72			إجمالي النطاق 1
		537,961.10			إجمالي النطاق 2
		1,919,593.63			إجمالي النطاق 3
		2,787,151.45			إجمالي الانبعاثات

* للحصول على توزيع مفصل للانبعاثات، يُرجى الرجوع إلى ورقة بيانات الاستدامة البيئية الموجودة في قسم الملحق.

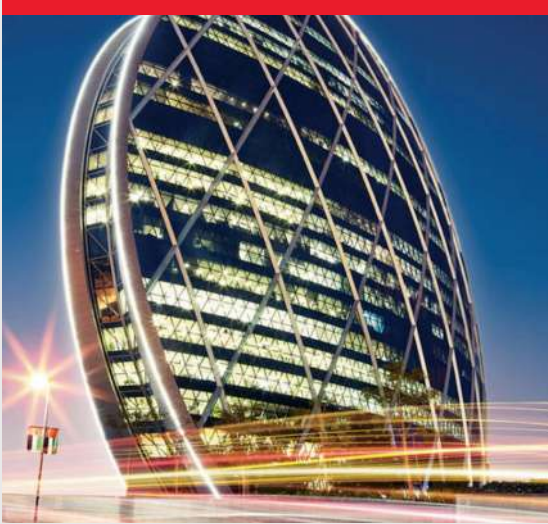
مجموعة تروجان للمقاولان	بيور هيلث	شركة الجرافات البحرية الوطنية	عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	كثافة انبعاثات الغازات الدفينة (طن متري مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)
3.94	0.89	19.47	لا يوجد	كثافة النطاق 1
0.18	6.86	21.37	776.70	كثافة النطاق 2
2.56	0.22	38.30	لا يوجد	كثافة النطاق 3
6.68	7.96	79.14	776.70	إجمالي كثافة الانبعاثات لكل شركة تابعة
		67.92		إجمالي كثافة الانبعاثات





الخط الساخن

متوفر لجميع العاملين
لتسجيل أي شكوى ضد
أحد صاحب عمل



برنامج رعاية العاملين في شركة الدار العقارية

بالإضافة إلى جهود شركة الدار في الاستدامة البيئية، فإنها تلزم نفسها بتقديم مساهمة إيجابية لموظفيها ومجتمعاتها، وهو ما ينعكس في تمسك الشركة بالالتزام بحقوق الإنسان. تضمن سياسات الشركة ومبادراتها كرامة العمالة، والصحة، والخدمات البشرية، وحماية حقوق الأفراد.

وقد اتخذت الشركة العديد من الإجراءات التي تضمن اتباع مقاوليها الرئيسيين ومقاوليها الداخليين قوانين ومعايير العمالة الدولية، وتطالب مورديها وبائعيها بتوفير مسكن ملائم، ورعاية صحية، وأجر بالساعة لجميع القوى العاملة لديهم، وإجازة سنوية مدفوعة الأجر، والالتزام بمعايير سلامة مكان العمل، وطلاحيّة الوصول إلى مستندات السفر الشخصية.

تتخذ شركة الدار الخطوات اللازمة لفحص الموردين والمقاولين المحتملين وذلك أثناء مناقصات الشراء، وتحرص على امتثالهم لمعايير العمالة الدولية.

تستمر شركة الدار التابعة لشركة ألفا ظبي القايطه في تعزيز حقوق العمال في الشرق الأوسط وتحرص على الارتقاء بهم في كل نقطة اتصال في سلسلة التوريد. في عام 2021، أطلقت خط تواصل ساخن للتظلم متوفر لجميع العاملين لتسجيل أي شكوى ضد أي صاحب عمل. يتم التعامل مع شكوى التظلم بمنتهى الجدية، وإجراء المزيد من التحقيقات لكل واحدة منها.

دراسة الحالة:

شركة الدار العقارية لبناء مستقبل أكثر خضرة

المقدمة:

بدأت الحركة العالمية لتقليل الانبعاثات الكربونية وتبني ممارسات صديقة للبيئة متوافقة مع أهداف الأمم المتحدة في الحصول على المزيد من الشعبية، وتعدّ دولة الإمارات في طليعة هذه الحركة، حيث تطمح في أن تكون قدوة لبقية العالم. وقد التزمت دولة الإمارات بشكل ملحوظ بفكرة القضاء على الانبعاثات بالكامل بحلول عام 2050 ضمن جهودها نحو مستقبل أكثر خضرة.

وكواحدة من أكبر مطوري العقارات في دولة الإمارات، تلعب شركة الدار العقارية دورًا ملحوظًا في مساعدة الإمارات على القضاء على الانبعاثات بالكامل. ولتحقيق ذلك، فإن إزالة الكربون هو أولوية مستقبلية للشركة التي تعد عملاقة في سوق العقارات.

وفي طريقها نحو الحد من بصمتها الكربونية، أطلقت الشركة العديد من المبادرات الجريئة على مدار السنوات. في عام 2021، التزمت شركة الدار بهدف القضاء على الانبعاثات بالكامل بحلول عام 2050، وهو ما يفوق هدفها السابق في محايدة الكربون، وقد طورت خطة عمل تجمع جميع أوجه أنشطتها التجارية لضمان الالتزام بالعهد الذي قطعته للوصول إلى الصافي الصفر.

ووفقًا لخطة العمل، فستطور شركة الدار قدرات إنشائية وفقًا لآخر ما توصل إليه علم المناخ لضمان تصميم وتصنيع منخفض الكربون في جميع مشاريعها. بالإضافة إلى ذلك، ستحرص الشركة كذلك على التزام شركاء سلسلة البيع والتوريد بهدفها للقضاء على الانبعاثات بالكامل. وباعتبار شركة الدار رائدة في مجال العقارات، فيمكنها الاستفادة من تأثيرها الكبير في هذا المجال لاجوء إلى عمليات صديقة للبيئة. كما أنها ستعمل بالشراكة مع الحكومة الإماراتية لتقليل البصمة الكربونية في مجال العقارات والإنشاء.

يحبب القضاء على الانبعاثات مجموعة من الأهداف طويلة وقصيرة الأمد. على المدى الطويل، سيتطلب الأمر تطويرًا وابتكارًا تكنولوجيًا على نطاق واسع. أما على المدى القصير، فستكون ممارسات الصناعة المستدامة مطلوبة بطول سلسلة القيمة. ولتحقيق أهدافها طويلة وقصيرة الأمد، تطبق شركة الدار تغييرات في الممارسات التجارية على مستوى الشركة بأكملها وتتعاون مع شركاء وموردين مهيمين.

تعدّ خطة عمل الدار لتحقيق الصافي الصفر خارطة طريق لمستقبل الشركة. وستصبح جوهرية في مساعيها ومشاريعها التجارية الجديدة.



تضمين الخطر المناخي

(E10)

بعدُ التغيير المناخي مشكلة مجتمعية وخطراً على الأعمال، وفي هذا السياق يوفر التغلب على التحديات المناخية قرصاً جديدة للشركات.

وبصفتنا مواطنًا عالميًا مسئولاً، فإننا نهدف إلى تأدية دور فعّال في التخفيف من التغيير المناخي والتكيف معه. وسنعنا هذا العام بصمتنا في مجال الطاقة المتجددة ونطمح إلى استثمار المزيد في مساعدة قطاع الطاقة المستدامة على التقدم.

في عام 2022، استثمرت شركة ألفا ظبي القابضة بصورة واضحة في مشروع طاقة متجددة بقوة 2,000 ميغا واط من خلال شركتها التابعة دابليو سولار للاستثمار. تعدُّ الشركة العامة للكهرباء في ليبيا هي المسؤولة عن هذا المشروع؛ والذي سيركز على بناء محطة للطاقة الشمسية الكهروضوئية في دول شمال أفريقيا.

كما أننا نهدف، من خلال شركتنا التابعة موارد، إلى تقديم نهج تكيف محفز لإدارة التصحر بصورة نشطة.



إن مشاتل أشجار القرم لدينا عنصر أساسي في إستراتيجية دولة الإمارات العربية المتحدة لزراعة 100 مليون شجرة من أشجار القرم بحلول عام 2030.

تعُدُّ هذه المجموعة مستثمرًا أساسيًا في المنظمات الآتية:

براري للموارد الطبيعية

- رائدة في إدارة الغابات، والحياة البرية، والمياه والحفاظ عليها
- تضم أكثر من 8,000 موظف
- تدير أكثر من 65,000 حيوان من 25 فصيلة مختلفة
- تحمي 500 غابة ومحمية طبيعية

منتج تلال

- أول منتج للسياحة البيئية في الصحراء في الشرق الأوسط
- منشأة 5 نجوم تقع في بحيرات الواحة الخصبية في العين
- يضم 80 كيلومترًا مربعًا من الأماكن المحمية الطبيعية

شركة موارد للخدمات ش.ذ.م.م

- رائدة في تنسيق الحدائق، إدارة المزارع، والحفاظ على الحياة البرية
- كما أنها تنتج وتدير غذاء الحيوانات
- أكثر من 2,500 موظف تقني وإداري
- معامل متخصصة للبحث والتطوير

شركة موارد ديزرت كنترول

- رائدة في طول الزراعة الذكية وفقًا للمناخ
- تركز على إدارة النظام البيئي المستخدم
- رسالتها هي مكافحة التصحر وتجريف التربة
- تدعم الطول المتكاملة
- رائدة في إدارة العقارات
- توفر خدمات المرافق لمكاتب الشركات، والمطارات، والمواقع الصناعية، وغيرها
- تركز على الطول المستدامة

شركة موارد للمشاتل

- رائدة في المشاتل النباتية
- واحدة من أكبر شركات زراعة واستيراد النباتات
- تتعامل مع أنواع مختلفة من فصائل النباتات الأملية ونباتات الزينة

مركز موارد للبحث والتطوير

- رائد في البحث والتطوير البيئي
- يوظف مختصين في إدارة الغابات، وتقنيات الري، وإدارة الحياة البرية
- يُجري برامج علمية تجريبية لتعزيز الاستدامة في دولة الإمارات العربية المتحدة

مختبر الإمارات للسلامة

- رائد في اختبارات وتكنولوجيا السلامة من الحرائق
- أكبر جهة معتمدة ومختبر للفحص في المنطقة للسلامة من الحرائق ومواد البناء
- معتمد من قبل دفاع الإمارات المدني
- يوفر تدريبًا مهنيًا للأمن والسلامة



دراسة الحالة:

شركة موارد القابضة

بعث الحياة الخضراء في صحاري أبو ظبي



تعدُّ شركة موارد القابضة للاستثمار واحدةً من شركات ألفا ظبي القابضة التابعة الرائدة عندما يتعلق الأمر بإدارة الاستدامة. وفي الوقت الذي تظل شركة الاستثمار فيه خارج حدود التقارير، فإن العمل البيئي المميز الذي قامت به شركة موارد في السنوات السابقة يستدعي ذكرها في تقرير العوامل البيئية، والاجتماعية، والحكومية لهذا العام.

موارد - مجموعة رائدة للاستثمار في الاستدامة

تم إنشاء شركة موارد القابضة للاستثمار عام 2017، وقد برزت منذ ذلك الحين كشركة استثمار رائدة في مجال حماية البيئة الإماراتية والحفاظ عليها. يضم تاريخ استثمار الشركة المتنوع بعضًا من أفضل منظمات البيئة الإماراتية عبر ثمان قطاعات رئيسية:



خدمات
السياحة
البيئية



موارد المياه
والبنية التحتية



إدارة وموارد
الحيوانات



إدارة
الغابات



البيئة الزراعية



إعادة تدوير المواد
العضوية/ غير
العضوية



تنسيق المناظر
الطبيعية والزراعة



البحث
والتطوير

إدارة المخلفات المستدامة: كل عام، يتم جمع 80,000 طن من مخلفات الحيوانات من الغابات تحت إدارة شركة موارد وإعادة تدويرها لمنع السماد. يقلل إعادة تدوير المخلفات، وتحويلها إلى سماد، من انبعاثات الغازات الدفيئة للغابات بصورة كبيرة. كما أنه يشجع على استخدام المواد العضوية كسماد، وهو ما يحسن صحة التربة وخصوبتها.



إدارة المياه المستدامة: تبقى الغابات حية على يد شركة موارد باستخدام نظام ري ضخم وكثيف يضم أكثر من 160,000 كيلومتر من أنابيب الري، ولا يخفى على أحد أن جزءًا كبيرًا من هذا النظام يعمل بالطاقة الشمسية، ويتم إعادة تدوير جميع الأنابيب المستخدمة بعد انتهاء عمر الاستخدام المحدد لها. كما يغذي أكثر من 5,000 بئر في الصحراء شبكة الري هذه. تملك شركة موارد فريق مختص في المائيات يراقب مستويات وجود المياه الجوفية لجعل استخدام المياه الجوفية في جميع الغابات المدارة مستدامًا قدر الإمكان. خلال مرحلة تغيير المكان وزراعة الغابات، يحرص هذا الفريق كذلك على أن يتم وضع فوائل النباتات التي تستهلك كميات كبيرة من المياه مع فوائل النباتات الأصلية المعتادة على مناخ الإمارات القاسي.



تطبق فرق إدارة الغابات العديد من تقنيات الحفاظ على المياه الأخرى. يُستخدم غطاء المهاد للحد من فقدان المياه عن طريق التبخر. كما طورت شركة موارد ديزرت كنترول طينًا طبيعيًا سائلًا (LNC) لهذا الغرض خصيصًا؛ والذي يُستخدم الآن في جميع الغابات والمحميات التابعة لشركة موارد للحفاظ على موارد المياه. لقد نتج عن التزام الشركة بإدارة المياه المستدامة في الحفاظ على أكثر من 89 مليون جالون من المياه سنويًا. ومع تراجع كميات المياه المطلوبة، بدأت شركة موارد الآن تشهد توسعًا في غاباتها.

إدارة الغابات في موارد

تعُدُّ إدارة الغابات هي محور قصة استدامة موارد الملهمة، ففي الأيام الأولى من عملها للحفاظ على بيئة دولة الإمارات، قررت شركة موارد تركيز مواردها بشكل رئيسي في الحفاظ على أراضي البلاد وحمايتها.

تعُدُّ دولة الإمارات واحدة من أكثر الدول جفافاً، وتصل مساحتها إلى أكثر من 71,000 كيلومتر مربع، تتكون معظم أراضي هذه الدولة من صحراء رملية تضم مجموعة كبيرة من النباتات الموسمية المتناثرة في أنحائها. وتضم تلك المناظر الصحراوية الطبيعية في دولة الإمارات بعضاً من أكثر الموائل البيئية إثارة للاهتمام، وهي بالتالي توفر بعضاً من أجمل النباتات والحيوانات على مستوى العالم، إلا أن التغير المناخي والنشاط الإنساني الضار يهددان الموارد والتنوع الأحيائي اللذين تقدمهما أراضي هذه البلاد، فقد أصبح التصحر، والجفاف، وتجريف التربة من المشاكل الشائعة. تعُدُّ شركة موارد واحدة من مجموعة الشركات الإماراتية المركزة على الاستدامة والتي تركز جهودها على التعامل مع هذه المشاكل البيئية الخطيرة.

إلا أن ما يميز موارد هو نهجها الفريد والمتألق في حل مشكلة التصحر، يركز معظم صناعات التغيير البيئي في دولة الإمارات وعلى مستوى المنطقة على الطرق غير المباشرة لإبطاء معدل التصحر وتخفيف الآثار الضارة على التنوع الأحيائي. إلا أن موارد على صعيد آخر تعمل بصورة نشطة مع شركاتها التابعة الأساسية، بما في ذلك شركة براري للموارد الطبيعية وشركة موارد ديزرت كنترول، على مكافحة التصحر.

تحويل الصحاري إلى غابات بصورة مستدامة

تستغل شركة موارد تكنولوجيا الزراعة المتقدمة وأساليب الزراعة وإدارة الغابات المبتكرة في تحويل صحاري أبو ظبي ودولة الإمارات إلى غابات وأراضي غابية. أصبح هذا التحول ممكناً من خلال تطبيق أنظمة الري المتقدمة، والزراعة الدقيقة، والأقلمة، وتغيير أماكن الأشجار، والعناية الفائقة بأراضي الغابات المنشأة حديثاً.

تضمن شركة موارد وشركاتها التابعة أن تظل عملية التشجير الشاملة والعناية المستمرة اللازمة بعد ذلك مستدامة على جميع الجهات. تركز المجموعة بشكل أساسي على إدارة المخلفات والمياه المستدامة.



فصيلة المها أبو حراب المنقرض في البرية

تؤدِّد شركة موارد القابضة للاستثمار دورها في الحفاظ على هذه الأنواع في منشآتها وغاباتها المدارة، ونظرًا لتطبيقها على أنها منقرضة في البرية من قبل الاتحاد الدولي لحفظ الطبيعة، فقد ضم فريق الحفاظ على الحياة البرية لدينا فصيلة المها أبو حراب من مواقعها المختلفة بغرض الحفاظ عليها وإعدادها لإعادة توطينها في (بيئتها الأصلية) جمهورية تشاد. ويعد هذا جزءاً أساسياً من مشروعنا لتوطين الحيوانات.

التأثير البيئي:

تعمل الغابات التي تديرها شركة موارد كأحواض للكربون. بناءً على تقديرات وكالة البيئة - أبو ظبي، تعوض غابات شركة موارد في الصحاري حوالي 346,674 مليون طن من ثاني أكسيد الكربون سنويًا. وهي تحسن جودة الهواء وتعزز جودة المناخ المحلي في أبو ظبي. كما تؤدي الغابات دورًا محوريًا في الحفاظ على التنوع الأحيائي في دولة الإمارات، وتعدّ موطنًا لبعض فصائل النباتات الأصلية في دولة الإمارات التي تكيّفت على طبيعة الغابات والتي يتم إنتاجها في المشاتل أولاً ثم تغيير مكانها بعد ذلك. من خلال تقنيات الحفاظ على البذور المتقدمة، تم الحفاظ على حوالي 130 فصيلة أصلية من الانقراض. بالإضافة إلى ذلك، نشرت شركة موارد طويلاً مستدامة لتأهيل النظام البيئي المتدهور والحفاظ على الموائل الطبيعية. في الحقيقة، يضم إجمالي مساحة الغابات أكثر من 51,000 كيلومتر من الأسوار السلكية لحماية الأراضي المتدهورة. كما أن مبادرة الغابة الخضراء أعادت إدخال الحياة البرية المهددة بالخطر والأصلية إلى أنظمة الإمارات البيئية الطبيعية. توفر الغابات غطاءً ومأوى طبيعيًا لمجموعة كبيرة من الحيوانات، والتي تشمل 25 فصيلة و30 طائرًا مهددًا بالانقراض.



التأثير الاجتماعي:

تلهم مبادرة شركة موارد، الفريدة من نوعها لتشجير الغابات، بقية العالم للقيام بأكثر من مجرد الإجراءات الارتجاعية واستغلال التكنولوجيا وإنقاذ غاباتها. كما أنها تنشر الوعي المجتمعي من خلال قيادة أنشطة سياحة بيئية، والتي تشمل السفاري في الحياة البرية، والتخييم في الصحاري، والطيران بالمنطاد في المحميات والغابات. وتشارك شركة موارد المجتمع أيضًا من خلال العديد من البرامج الترفيهية والتعليمية.



فصيلة الطهر العربي المهدد بالانقراض

أطلقت شركة موارد القايطه للاستثمار مبادرات فعالة في الحفاظ على فصيلة الطهر العربي المهددة بالانقراض وإعادتها إلى البرية في جزيرة طير بني ياس وجبل حفيت.

التأثير البيئي، والاجتماعي، والحكومي الثوري

تدير شركة موارد وشركاتها التابعة حاليًا أكثر من 438 غابة ومنطقة محمية تغطي منطقة تبلغ 200,000 هكتار في أبو ظبي. ويبلغ إجمالي ما تحافظ عليه المجموعة أكثر من مليون متر مربع من المناطق الخضراء في جميع أنحاء دولة الإمارات، كما أنها تحافظ على أكثر من 13 مليون فصيلة من الأشجار. بالإضافة إلى ذلك، تدير شركة موارد ثمان مشاتل كبيرة للنباتات المحلية والتي تتسع لأكثر من 10 مليون شتلة في السنة.

يتجلى التأثير البيئي، والاجتماعي، والحكومي لهذه الغابات الواقعة في الصحاري على هيئة قسمين رئيسيين:



نعمل على توفير الكمأ الأبيض العربي المزروع محليًا والذي يتم إمداد المطاعم المحلية به، كبدائل للكمأ الأبيض المستورد من إيطاليا.

حوكمة قوية وأخلاقية

(GRI 2-9, GRI 2-10, GRI 2-11, GRI 2-15, GRI 2-16, GRI 2-17, GRI 2-18, GRI 2-19, GRI 2-20, GRI 2-21, GRI 2-23, GRI 2-24, GRI 2-25, GRI 2-26, GRI 2-27, GRI 205-1, GRI 205-2, GRI 205-3, GRI 417-1, GRI 417-2, S1, S9, S10, G2, G3, G4, G5, G6)

ندرك أن الحوكمة المستدامة أساسية في الجوانب البيئية، والاجتماعية، والحوكمة.

1-1 ضمان الإشراف المرن والتوجيه

يدير شركة ألفا ظبي القابضة مجلس إدارة متمرس ومستقر يتكون من أربعة أعضاء مجلس إدارة مستقلين غير تنفيذيين إلى جانب العضو المنتدب والرئيس التنفيذي لشركة ألفا ظبي القابضة. يقدم أعضاء المجلس مجموعة من التجارب والمؤهلات المختلفة والشاملة إلى الشركة. أحد الأعضاء الخمسة امرأة ذات رؤية ومن رواد الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة. وعيّن مجلس الإدارة السنة الماضية بعد نجاح الطرح العام الأولي لشركة ألفا ظبي القابضة في سوق أبو ظبي للأوراق المالية:



السيد/ حمد سالم محمد سعيد
العامري
عضو مجلس الإدارة والعضو المنتدب
والرئيس التنفيذي



السيد/ سيد بهر شعيب سيد
شعيب
نائب رئيس مجلس الإدارة



سعادة محمد ثاني مرشد
غانم الرميشي
رئيس مجلس الإدارة



السيد/ سلطان ضاحي
سلطان معصم الحميري
عضو مجلس إدارة



السيدة/ هوفيا عبد اللطيف
لاساني
عضو مجلس إدارة

ويناط بمجلس إدارة ألفا ظبي القابضة وضع التوجه الاستراتيجي طويل الأجل للشركة والذي يركز على الاستدامة، وكذلك توجيه فريق الإدارة بتنفيذ الخطط التي تخلق قيمة مستدامة لأصحاب المصلحة، فضلاً عن الإشراف على عمليات أعمال الشركة لضمان استمرار ألفا ظبي القابضة في النمو أخلاقياً بما يتماشى مع أهداف وواجبات العوامل البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تقع على عاتقها تجاه أصحاب المصلحة فيها.

.V

العمليات التجارية
المسؤولة





للاطلاع بمسؤوليته الإشرافية بكفاءة وفعالية، أنشأ مجلس الإدارة أربع لجان قبل الطرح العام الأولي، وتضمن اللجان الأربع هذه حوكمة فعالة في أربعة مجالات مختلفة من الأعمال.

لجنة التدقيق: وهي مسؤولة عن الإشراف على إعداد التقارير المالية لشركة ألفا ظبي القابضة وتأسيس الإدارة المالية الداخلية ووضع ضوابط إعداد التقارير، ويتمثل هدف اللجنة في ضمان الشفافية وإدارة المخاطر على نحو صحيح.

لجنة الترشيحات والأجور: وهي مسؤولة عن الإشراف على إدارة الموارد البشرية للشركة وعن تحديد الأجر العادل والأخلاقي لأعضاء مجلس إدارة المجموعة والإدارة العليا.

لجنة الإشراف على التداول الداخلي: وهي مسؤولة عن الإشراف على المعاملات السوقية لموظفي ألفا ظبي القابضة من خلال الحفاظ الصحيح للسجلات، ويناظر لجنة الإشراف على التداول الداخلي إعداد التقارير عن السوق بما يتماشى مع اللوائح المعمول بها.

لجنة الاستثمار: وهي مسؤولة عن تقديم التوجيه الاستراتيجي إلى مجلس الإدارة بشأن اتخاذ القرارات الاستثمارية وضمان تماشيها مع استراتيجية ألفا ظبي القابضة العامة للاستثمار وأهدافها.

1-2 تعزيز ثقافة عادلة وأخلاقية

تولي شركة ألفا ظبي القابضة عناية فائقة بموظفيها، فهم من وراء نموها السريع في السنوات الأخيرة، وتمنح الشركة والشركات التابعة لها أهمية كبرى لتشجيع وتعزيز ثقافة بيئة عمل عادلة وأخلاقية. وتسعى المجموعة إلى وضع سياسات وإجراءات وممارسات تشجع على معيار من معايير الممارسات الأخلاقية يذهب إلى ما هو أبعد من الحدود الدنيا القانونية والتنظيمية.

توفير عقود استثنائية للمطورين في القطاع العقاري في دولة الإمارات، وعلى مر الأعوام، اضطلعت بدور المقاول في إنشاء بعض من أكثر العقارات السكنية والتجارية إنتاجًا في الإمارات، ونتيجة لذلك، فقد نمت الوطنية للمشاريع والتعمير على نحو مطرد على مدار العشرات من الأعوام، واليوم، تشغّل الوطنية للمشاريع والتعمير ما يزيد عن 7,000 من خبراء وعمال الإنشاءات وتشغّل معدات وآليات تزيد قيمتها عن 150 مليون درهم إماراتي.

وعلى نهج خطى مجموعتها الأم، ألزمت شركة الوطنية للمشاريع والتعمير نفسها بتوفير جميع المواد التي تحتاجها قاعدة موظفيها للعمل في أفضل حالاتهم الطبيعية في بيئة سليمة وآمنة.

سلامة وأمن مضمونان

إن التزام شركتي تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير بالامتياز التشغيلي والحفاظ على الصحة والسلامة المهنية معترف به على نحو حسن على الصعيدين المحلي والعالمي، وتقوم كلتا المؤسستين على الدوام بتقييم امتثالهما تماشيًا مع المعايير التشغيلية الدولية، وبذل قصارى جهدهما لإضافة المزيد من الشهادات إلى الشهادات التي لديهما، وبنهاية عام 2021، حصلت كل من تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير على شهادات الأيزو التالية:

- أيزو 45001: المعيار الدولي للصحة والسلامة في العمل
- أيزو 14001: المعيار الدولي للإدارة البيئية
- أيزو 9001: المعيار الدولي لإدارة الجودة
- أيزو 27001: المعيار الدولي لأمن المعلومات

وخلال هذا العام، أكملت كل من تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير امتثالهما لمعيارين إضافيين من معايير الأيزو:

أيزو 26000: المعيار الدولي للمسؤولية الاجتماعية، ويوفر أيزو 26000 إرشادات للشركات التي تتطلع إلى العمل اجتماعيًا وبشكل مسؤول، كما يساعد المؤسسة على تقييم أدائها فيما يتعلق بالاستدامة.

أيزو 31000: المعيار الدولي لإدارة المخاطر، ويحدد أيزو 31000 المتطلبات الواجبة على المؤسسات لإدارة المخاطر بشكل كافٍ، ويوفر تأكيدًا بخصوص المرونة الاقتصادية والسمعة المهنية والمخرجات البيئية والمتعلقة بالسلامة.

وتهدف شركتا تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير في السنة القادمة إلى توسيع قائمتيهما من الشهادات من خلال إكمال امتثاليهما للبروتوكولات التي ينص عليهما معيار الأيزو التاليين:

أيزو 22301: المعيار الدولي لأمن ومرونة أنظمة الأعمال، ويبين أيزو 22301 التدابير التي يتعين على المؤسسة اتباعها لضمان الاستمرارية التشغيلية والتخفيف من المخاطر الناتجة عن عمليات الانقطاع في الأعمال.

دراسة حالة: مجموعة تروجان للمقاولات

سجل نجاحات شركة تروجان للمقاولات العامة:

انطلقت شركة تروجان للمقاولات العامة في عام 2009 تحت مظلة مجموعة تروجان للمقاولات، وقد نفذت الشركة في غضون عشر سنوات مجموعة متنوعة من المشاريع الإنشائية في القطاعات الأساسية للاقتصاد الإماراتي، وقد عهد بها التزامها بالامتياز التشغيلي وخدمة عمالها وسلامتهم إلى قمة هذا القطاع، واليوم، تشغل شركة تروجان للمقاولات العامة مجموعة واسعة من المعدات والآليات وتوظف حوالي 12,000 من خبراء وعمال الإنشاءات.

يعد نجاح شركة تروجان للمقاولات العامة متأصلاً في بيئتها ورؤيتها فيما يتعلق بالصحة والسلامة، ولم تتوان الشركة منذ قيامها عن مهمتها في توفير تدريبات منتظمة لجميع أفرادها، والالتزام بالمعايير الدولية للصحة والسلامة المهنيتين، والحفاظ على رفاه موظفيها في أعلى المستويات الممكنة.

سجل نجاحات شركة الوطنية للمشاريع والتعمير:

إن شركة الوطنية للمشاريع والتعمير منذ عام 2003 وهي شركة رائدة في القطاع، يعرف عنها

منارة الامتياز التشغيلي في الإنشاءات

تصدرت مجموعة تروجان للمقاولات مشهد التنمية الإنشائية والعقارية في دولة الإمارات لأكثر من عقدين من الزمن، وكانت خلال تلك الوقت نموذجاً في قيادتها، فقد تفوقت على المعايير المتبعة في القطاع وارتقت بها فيما يتعلق النزاهة والكفاءة والسلامة التشغيلية.

وتعرف الشركتان الرئيسيتان التابعتان لمجموعة تروجان للمقاولات، وهما تروجان للمقاولات العامة والوطنية للمشاريع والتعمير، على مستوي القطاع بالتزامهما بتقديم مشاريع عالية الجودة بما يفوق توقعات عملائهما، ولتحقيق الامتياز، تستخدم الشركتان أحدث المعدات وتقومان بالبحث عن أحدث الطرق لدعم الكفاءة التشغيلية بدون الإخلال بمعايير وبروتوكولات الصحة والسلامة، وقد سمح تبني هذا النهج الإنشائي للمؤسستين بالتفوق باستمرار على منافسيهم وفرض نفسيهما كصاحب عمل مثالي للمواهب المحلية والعالمية في مجال الإنشاءات.





أيزو 50001: المعيار الدولي لإدارة الطاقة، ويستهدف أيزو 50001 المؤسسات التي ترغب في المحافظة على مواردها وتحسين محصلتها النهائية من خلال الإدارة الفعالة للطاقة.

الصحّة والسلامة المهنيّتين في شركة تروجان للمقاولات العامة

يُعد مجال الإنشاءات من المجالات الخطرة بطبيعته، وبدون القواعد الصارمة واللوائح التي تنظم الممارسات التشغيلية في قطاع الإنشاءات، يمكن لمخاطر الحوادث والإصابات والخسائر في الأرواح أن تكون كبيرة للغاية، إلا أنه مع التقدم التكنولوجي والامتنال لأحدث معايير وبروتوكولات السلامة، يمكن التخفيف من هذه المخاطر أو حتى تجنبها بشكل كامل.

تلتزم الوطنية للمشاريع والتعمير وتروجان للمقاولات العامة التزامًا كاملًا بضمان اتباع أعلى بروتوكولات الصحّة والسلامة المهنيّتين في جميع مواقع أعمالهما، ولدى الشركتان نظم واسعة النطاق معمول بها لإدارة الصحّة والسلامة المهنيّتين، تُراجع بانتظام داخليًا وخارجيًا من خلال الأيزو ومركز أبو ظبي للسلامة والصحّة المهنية.

تُعد إدارة الصحّة والسلامة المهنيّتين في كل من الوطنية للمشاريع والتعمير وتروجان للمقاولات العامة متعددة الأوجه، ويتم ضمان الصحّة والسلامة المهنيّتين من خلال التدريب المنتظم وتهيئة الأفراد وتطوير السياسات، ولدى كل من الشركتين برامج تدريبية واسعة النطاق لضمان إطلاع جميع الموظفين على أحدث بروتوكولات وأدوات وأساليب السلامة، وفي عام 2022، توسّعت البرامج التدريبية في الوطنية للمشاريع والتعمير وتروجان للمقاولات العامة لتشمل التقديرات والتقييمات النهائية، بالإضافة إلى ذلك، ويُقدّم التدريب في الوقت الحاضر رقميًا لتقليل استهلاك الشركتين من الورق، ويتألف البرنامج التدريبي في كلتا الشركتين من 67 وحدة من وحدات التدريب والتمرين وحملات السلامة المنفصلة، بما في ذلك تدريب السلامة القائم على السلوك وتدريب عمليات الرافعات وتدريب التعامل مع الكيماويات وتدريب إعداد تقارير عن الحوادث وتلافيها وغير ذلك.

وشهد عام 2022 تحقيق الوطنية للمشاريع والتعمير وتروجان للمقاولات العامة لجميع أهدافهما المحددة مسبقًا فيما يتعلق بالصحّة والسلامة المهنيّتين، كما وضعت أهداف العام القادم على النحو التالي:

- خضوع كل موظف لتدريب لا تقل مدته عن 3 ساعات شهريًا على الأقل، مع تقييمه وتقديره.
- معدل أقصى لتكرار الحوادث يبلغ 0.25%، أي إصابة مضيعة للوقت لكل 4 ملايين ساعة عمل تم عملها.
- معدل أقصى لشدة إصابات الحوادث يبلغ 3.5% أي خسارة في يوم واحد لكل 0.25 مليون ساعة عمل تم عملها.

الاستفادة من التكنولوجيا في الابتكار

تعد التكنولوجيا عاملاً رئيسيًا في الإدارة والازدهار في بيئتنا سريعة التغيير، ونحن ننظر من خلال الجوانب الأربعة التالية ساعين جاهدين للاستفادة من التكنولوجيا، وهما:

4-1 التكنولوجيا وسرعة التحرك

تؤمن ألفا ظبي القابضة بأن تركيزها على التكنولوجيا يعد أمرًا جوهريًا في الحفاظ على مكانة رائدة في السوق والمنافسة عالميًا. نحن ندفع شركاتنا لبقاء على اطلاع على آخر التطورات التكنولوجية ذات الصلة بالصناعة والاستثمار في الطول الموجهة نحو التكنولوجيا من أجل عملها تتيح الاستفادة من الطول والنظم التكنولوجية الصحيحة لشركاتنا التابعة أن تظل مرنة وسريعة التحرك عند استكشافها لديناميكيات السوق سريعة التطور.

4-2 التكنولوجيا والكفاءة التشغيلية

تتيح الآن البرمجيات التشغيلية والرقمنة لشركاتنا التابعة العاملة الفرصة لتبسيط العمليات وتعزيز المرونة التشغيلية وفتح وترشيد التكلفة. تسعى شركاتنا لاستخدام التكنولوجيا لصالحها لتعزيز القدرة التنافسية وتقديم طول حساسة من حيث الوقت والتكلفة للعملاء.

4-3 التحول الرقمي في ألفا ظبي القابضة

تتطلع ألفا ظبي القابضة إلى طرق لفتح أوجه التأخر على مستوى المجموعة من خلال التطورات التكنولوجية، مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، ومن خلال ذلك، تدرك المجموعة وجود متطلبات إضافية لتعزيز خصوصية البيانات والأمن السيبراني. وقد ظل النظام الإلكتروني لشركة ألفا ظبي القابضة خلال عام 2022 آمنًا من الهجمات السيبرانية وذلك على الرغم من ازدياد البصمة الرقمية للمجموعة. تتضمن بعض مبادراتنا التحويلية الأخيرة إطلاق: (1) نظام أيبه دي إنش إم إس، وهو نظام أجمع البيانات التي ترتبط بمحفظة شركات ألفا ظبي القابضة وذلك لتبسيط عمليات البيانات ومشاركة المعلومات. (2) تمكّن تطبيقات الهواتف الجوالة لعلاقات المستثمرين ألفا ظبي القابضة من المشاركة بشكل أكثر نشاطًا مع المستثمرين، فهي تبقوهم مطلعين على مستجدات التطورات التي تحدث في الشركات التابعة الرئيسية والاستثمارات القادمة وعمليات الاستحواذ ونقاط بيانات أداء المحفظة. (3) نطاق رقمي لعمليات الشراء والمشتريات الكبيرة يوفر لشركات مختارة من الشركات التابعة لشركة ألفا ظبي القابضة حلاً مركزيًا متكاملًا لمشترياتهم من السلع الأساسية، وقد أدى استخدام هذا النظام بالفعل إلى توفيرات بقيمة 9 ملايين درهم إماراتي لأربع من شركات ألفا ظبي القابضة التابعة في قطاعات الإنشاء وتطوير العقارات وفضاءات البنية الأساسية البحرية.

4-4 استراتيجية استثمارية موجهة نحو التكنولوجيا

تشدد رؤية دولة الإمارات المعنونة "نحن الإمارات 2031" على استخدام أحدث التكنولوجيات لتعزيز الأداء الحكومي وتطوير البنية التحتية، وقد أولت ألفا ظبي القابضة، تماشيًا مع هذه الرؤية الوطنية، أهمية قصوى للقيام بعمل استثمارات في الشركات التي تركز على التكنولوجيا. ونحن نتطلع دائمًا للتكاتف مع الشركات التي تدرك أهمية التكنولوجيا في بيئة اليوم، ونحن ملتزمون باستخدام العمليات الرقمية لدفع الابتكار والتنمية المستدامة.

المساهمة في الاقتصاد المحلي والدولي

إن شركة ألفا ظبي القابضة باعتبارها واحدة من أكبر الشركات القابضة العامة الإماراتية، فهي موضع يسمح لها بدفع عجلة النمو والابتكار والتنمية المستدامة في اقتصاد دولة الإمارات، فإنه وفقاً لذلك جرت مواصلة نمو المجموعة وتطورها مع رؤى ومهام أبو ظبي والإمارات لتنمية الاقتصاد وخلق القيمة.

وباعتبارها مستثمراً رئيسياً في الصناعات الإماراتية الأساسية، فإن ألفا ظبي القابضة تقوم بدعم التطورات الاقتصادية للدولة من خلال دعم الشركات التابعة لها على الصعيدين المحلي والدولي، وتشجع ألفا ظبي القابضة نظاماً إيكولوجياً تشجع فيه الشركات التابعة وتمكن على النمو على نحو مستدام، كما تشجع على الاستثمار في الابتكار التكنولوجي وأن تصبح منافسة على الصعيد العالمي وعلى إدارة التحديات السوقية، وتشجع كذلك على ثقافة الانخراط في الأعمال والمشاريع الموجهة نحو المستقبل.

تعد شركة ألفا ظبي القابضة أيضاً محركاً للتنوع الاقتصادي في دولة الإمارات، وفي السنوات الأخيرة، قامت الشركة بعمل عدد كبير من الاستثمارات في عدد من الصناعات التي تشكل حجر الأساس للاقتصاد الإماراتي، وتعد ركائز للنمو والابتكار، وتتخذ ألفا ظبي القابضة موقفاً في قلب مستقبل الاقتصاد الإماراتي من خلال استثماراتها في قطاعات تتراوح بين الإنشاء والتطوير العقاري والطاقة، والبنية التحتية، والتكنولوجيا الصحية. ونحن نوفر رواد أعمال ورجال أعمال ذوي رؤية في هذه المجالات مع اتصال بالسوق وتوجيه تشغيلي ونمو مستدام ودعم للتنمية.

تلتزم ألفا ظبي القابضة على المستويين الشخصي والمجتمعي بتقديم وظائف بأجور مجزية لموظفيها، مما يمكنهم من تحقيق إمكاناتهم الحقيقية في بيئة تعليمية مواتية. نحن نوفر فرصاً لقوتنا العاملة لمساعدتهم على التقدم في حياتهم المهنية، وفي الأخير، بناء حياة أفضل لهم ولأسرهم.

للمضي قدماً، سنواصل الاستثمار في الأعمال التي تخلق قيمة للاقتصاد المحلي والإقليمي والدولي. ونحن نهدف إلى مواصلة توسيع محافظتنا وتنوعها في عام 2023 على الصعيدين المحلي والدولي على حد سواء، وسوف نركز، عند قيامنا بذلك، على تأدية دور في أن تصبح دولة الإمارات مركزاً للأعمال المستقبلية التي تحركها الاستدامة، ورواد الأعمال، وطائفتي التغيير.





نظام الاتصال بالمختبر

تتطلب إجراءات التشغيل القياسية لمختبرات التشخيص عمليات متعددة ومعدات متخصصة وموظفين، وكجزء من تحولها الرقمي، أطلقت بيور هيلث للخدمات الصحية مبادرة نظام الاتصال بالمختبر لتحسين كفاءة ومرونة وقابلية التوسع وفعالية التكلفة لأنظمتها القائمة.

يتضمن النظام الجديد محركًا لتكامل المختبر يقوم على مركزية عمليات مختبرات بيور هيلث للخدمات الصحية وتوصيل جميع منافذها من خلال شبكة قوية وآمنة تسهل من نقل البيانات وتنسيقها بشكل أسرع.

وقد أسفرت المبادرة الجديدة عن عدد من المزايا لشركة بيور هيلث للخدمات الصحية، أهمها:

- رقمنة عمليات المختبر مع تقليل الاعتمادية على الأفراد المتخصصين.
- تحسين الأنظمة والعمليات التشغيلية، ومن ثم تحسين كفاءة فنيي المختبر.
- قاعدة بيانات مركزية ومؤمنة لجميع سجلات المرضى وأوامر المختبر يمكن الوصول إليها عبر الشبكة.
- أنظمة محسنة مع توصيل سريع لنتائج المختبر المؤكدة إلى العملاء.
- اعتماد إجراءات التشغيل القياسية عبر جميع المختبرات والمنافذ.
- سرعات معالجة وأوقات استجابة محسنة.



التحول التكنولوجي في بيور هيلث للخدمات الصحية

تعد بيور هيلث للخدمات الصحية شركة تابعة رئيسية لشركة ألفا طبى القايطه وهي رائدة في مجال التكنولوجيا الصحية في دولة الإمارات العربية المتحدة. إن التحول التكنولوجي أمرٌ أساسي بالنسبة لاستراتيجية نمو بيور هيلث للخدمات الصحية، ولدى الشركة بالفعل عدد من المبادرات القائمة لرقمنة عملياتها. إن شركة هيلث للخدمات الصحية، من خلال منبتها للرعاية الصحية المتكاملة المدعومة بالتكنولوجيا، في وضع يسمح لها بتقديم خدمة عملاء لا غبار عليها، والاستفادة من زيادة الكفاءة التشغيلية، وفي عام 2022، نفذت هيلث للخدمات الصحية مشروعين للتحول الرقمي الواسع النطاق:

دراسة الحالة: بيور هيلث للخدمات الصحية

قيادة التقدم الرقمي في الرعاية الصحية

أصبحت الرقمنة ضرورة استراتيجية للشركات في عالم اليوم المعقد والمتغير، وهي تنطوي على الانتقال بعيدًا عن الأنظمة والعمليات التي عفا عليها الزمن من خلال الاستفادة من الطول التكنولوجية لتعظيم الكفاءة. إن هذا التحول الرقمي قيد الحدوث في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع الرعاية الصحية، ويمكنه تحسين الكفاءة والقدرة التنافسية للأعمال بشكل كبير.



الاستفادة من فوائد الرقمنة في الرعاية الصحية

قدر أعلى من الكفاءة: تمكن الرقمنة من تعظيم الاستفادة من أنظمة المعلومات الطبية/معلومات الرعاية الصحية الداخلية وذلك من خلال تنسيق أفضل بين الإدارات، وتقليل حالات التكرار والاختناق في عمليات النهاية الخلفية، كما أنها تقلل من الاعتماد على العمل اليدوي وتقضي على الخطأ البشري وتزيد من الإنتاجية.

قدر أعلى من القدرة التنافسية: يمكن لمؤسسات الرعاية الصحية، من خلال استخدامها العمليات الرقمية في عملياتها اليومية، تعزيز مرونتها التشغيلية لمناورة التحديات غير المتوقعة، فبإمكان الرقمنة أن توفر لهم بيانات وتحليلات آنية، مما يسهل عليهم اتخاذ القرارات بسرعة والبقاء في الطليعة.

تجربة عملاء محسنة: تسمح الرقمنة بفهم أفضل لاحتياجات العملاء، ويمكن لمقدمي خدمات الرعاية الصحية ومبتكري التكنولوجيا الصحية، من خلال رقمنة البيانات الطبية وكذلك العمليات التشغيلية، أن يقدموا رعاية أفضل للمرضى، كما أن التكنولوجيا الرقمية تحسن من القدرات البحثية، مما يمهّد الطريق لابتكارات طبية وكشوفات علمية.

توفيرات التكلفة: لا تقلل رقمنة العمليات من مخاطر الأخطاء فحسب، بل تقلل أيضًا من النفقات العامة من خلال تقليل الاعتماد على العمل اليدوي والبنى الأساسية المادية مثل الأنظمة المعتمدة على الورق، كما يمكنها أن تساعد في تقليل تكاليف التوريد والتوزيع.



تحديات التنفيذ

شملت بعض التحديات الرئيسية للطول البرمجية التي تم نشرها بموجب التحول إقناع العملاء بإنشاء حساب مع تسجيل دخول آمن وكلمة مرور، وتحسين عرض النطاق الترددي وحجم التخزين لمشاركة كميات كبيرة من البيانات، والتواصل مع شبكات العملاء للتأكد من تسليم النتائج، وإدارة وتوحيد نتائج متعددة لنفس المستخدم.



نظام آلي لتوزيع نتائج المختبرات

تتمثل إحدى متطلبات مختبرات التشخيص الرئيسية في توصيل نتائج الاختبار إلى العملاء/ المرضى، وينطوي ذلك على جمع عينات المختبر والمعالجة والتوصيل إلى العميل، ويمكن للعملية بأكملها أن تكون مستهلكة للوقت، ولتسريع عمليات التسليم، قامت بيور هيلث للخدمات الصحية برقمنة نظام تسليم النتائج لتسريع خدمة العملاء وتحسين تطبيق الموارد.

ورقمنة جميع المعلومات بحيث يمكن نشر نتائج الاختبار المؤكدة عبر الإنترنت مع العملاء الذين يمكن لهم الوصول إليها في أي وقت حين توفرها.

ومن الفوائد الرئيسية لهذه المبادرة:

- التقليل من استهلاك الأوراق، وهو عمل لم يقلل في النفقات فحسب، ولكنه في صالح البيئة كذلك.
- تحسين سرعة المعالجة والمنتجات.
- تحسين خدمة العملاء
- التقليل من هدر الموارد
- التقليل من ساعات العمل اليدوية وسير العمل الالهي السلس والحد من الأخطاء البشرية.
- التقليل من النفقات العامة مثل التكاليف اللوجستية.



قياس الأثر

يُتوقع أن يقلل المشروع من استخدام الورق بحوالي 300 صفحة يوميًا، وتوفير إجمالي 109,500 صفحة سنويًا.



قياس الأثر

نفذ النظام بشكل أولي في مستشفىين من المستشفيات التابعة للمجموعة حيث تمت معالجة 8,000 أمر منذ الأول من نوفمبر 2022، وانخفض وقت المعالجة بواقع ثلاث ساعات على كل أمر، مما يزيد من إجمالي توفيرات الوقت ليبلغ 24,000 ساعة عمل.

سيُنقذ النظام في المرحلة التالية في جميع منافذ وعمليات بيو هيلث.



تحديات التنفيذ

اضطرت بيو هيلث للخدمات الصحية إلى التغلب على عدة عقبات رئيسية أمام تنفيذ النظام الجديد، واضطرت إلى الاستعانة بجميع الأطراف المعنية للمساعدة في تنحيها عن الأنظمة والتكنولوجيا القديمة، فضلاً عن ذلك، اعتمد الإطلاق السوقي للنظام على تخطيط دقيق للموارد من أجل انتقال سلس.

إجمالي نسبة الموردين المحليين	عدد الموردين الإجمالي	
عمليات شركة ألفا ظبي القابضة		
لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
82.85%	3,638	2021
81.15%	3,921	2022
بيور هيلث		
85.31%	422.00	2021
80.77%	1,404.00	2022
مجموعة تروجان للمقاولات		
94.99%	9,442.00	2021
95.00%	11,806.00	2022
شركة الدار العقارية		
لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
الإجمالي		
69.10%	13,502.00	2021
72.10%	17,131.00	2022

إجمالي نسبة الإنفاق على الشراء من موردين محليين (بالدرهم الإماراتي)	إجمالي الإنفاق على الشراء (بالمليون درهم إماراتي)	
عمليات شركة ألفا ظبي القابضة		
لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
69.63%	2,032.64	2021
61.25%	6,065.77	2022
بيور هيلث		
85.64%	2,562.66	2021
80.46%	3,271.77	2022
مجموعة تروجان للمقاولات		
100.00%	5,000.00	2021
100.00%	5,900.00	2022
شركة الدار العقارية		
لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
الإجمالي		
74.99%	9,595.30	2021
56.00%	15,237.55	2022

ضمان إدارة سلسلة التوريد المسؤولة

ينطوي التطوير المستدام الناجح على تنفيذ مبادرات بيئية واجتماعية وحوكومية عبر سلسلة القيمة للأعمال، وتهدف ألفا ظبي القابضة لتشجيع ودعم شركاتها التابعة على تضمين الاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكومية في إدارة سلاسل التوريد الخاصة بهم.

يُظهر تقييم إدارة سلاسل التوريد لشركتنا التابعة الحاجة إلى إدخال العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية، ولا سيما في مرحلة عمليات التوريد، ونحن نشجع شركتنا على تقييم مورديها من منظور شامل فيما يتعلق بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية وذلك لسد هذه الفجوة. ويعد ذلك ضروريًا لأن بصة الموردين فيما يتعلق بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية تساهم بشكل كبير في تأثير وأداء الشركة نفسها فيما يتعلق بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية، ومن شأن إجراء تقييم للمورد فيما يتعلق بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية أن يكشف مخاطر العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية والآثار السلبية على الموردين والأسباب الجذرية لأوجه القصور فيما يتعلق بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية، ويمكن أن يُعالج ذلك ويُخفف من خلال إما العمل مع الموردين أو استبدالهم.

يمكن استخدام عدد من الأدوات لإجراء تقييم للموردين فيما يتعلق بالعوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية، بما في ذلك عمليات التدقيق في الموقع، وعمليات التفتيش من قبل أطراف خارجية، والانخراط المباشر مع الموردين، ونحن في ألفا ظبي القابضة نشق بالتقييمين الفرعيين التاليين:

التقييم الاجتماعي: ويكمن الغرض منه في تحديد امتثال الموردين لقوانين حقوق الإنسان، وممارسات التوظيف المنصفة، وقوانين وأخلاقيات أماكن العمل، ولوائح السلامة، وأفضل ممارسات إدارة الموظفين.

التقييم البيئي: ويكمن الغرض منه في تحديد مقدار هدر الموردين للمياه وإدارتهم للطاقة وكذلك أثر عملياتهم على التغير المناخي واستدامة الأراضي والتنوع البيولوجي المحلي.

تشجيع المشتريات المحلية

تتضمن إدارة سلسلة التوريد المسؤولة أيضًا تقييم مواقع التوريد بعناية، وتشجع ألفا ظبي القابضة شركاتها الناشئة على اعتماد نهج شامل لعملية اتخاذ قرارات الشراء. نريد من شركتنا النظر إلى ما هو أبعد من المزايا المالية للحصول على إمداداتها من المواد الخام دوليًا، وبالتالي فإننا نشجعهم على أخذ المنافع الاقتصادية التي تعود على الاقتصاد المحلي في الاعتبار والشراء ممن هم أقرب.

إن الاستعانة بيائعين محليين يتماشى مع التزامنا تجاه الاقتصاد الإماراتي حيث إن ذلك يساعد على تعزيز خلق فرص العمل وتطوير المهارات ونمو الأعمال، كما أنه يخلق قيمة طويلة الأجل لشركتنا التابعة، حيث أن القرب من الموردين الذين يتم التعامل معهم يسمح ببناء علاقات أكبر وعمليات تسليم سلسلة.

التوظيف

الموظفين	
عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	
8	2021
16	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	
11,869	2021
11,908	2022
بيور هيلث	
1,297	2021
5,283	2022
مجموعة تروجان للمقاولات	
18,128	2021
23,096	2022
شركة الدار العقارية	
517	2021
735	2022
الإجمالي	
31,819	2021
41,038	2022

إجمالي الموظفين حسب الجنس

عمليات شركة ألفا ظبي القابضة				
ذكر (%)	أنثى (%)	ذكر	أنثى	
75.00%	25.00%	6	2	2021
62.50%	37.50%	10	6	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية				
98.19%	1.81%	11,654	215	2021
97.98%	2.02%	11,668	240	2022
بيور هيلث				
54.36%	45.64%	705	592	2021
46.00%	54.00%	2,430	2,853	2022
مجموعة تروجان للمقاولات				
99.45%	0.55%	18,029	99	2021
99.48%	0.52%	22,975	121	2022
شركة الدار العقارية				
62.48%	37.52%	323	194	2021
60.68%	39.32%	446	289	2022
الإجمالي				
96.54%	3.46%	30,717	1,102	2021
91.45%	8.55%	37,529	3,509	2022



الملاحق

الموظفون الذين تركوا العمل				
ذكر (%)	أنثى (%)	ذكر	أنثى	
عمليات شركة ألفا ظبي القابضة				
0.00%	0.00%	0	0	2021
0.00%	0.00%	0	0	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية				
4.50%	17.21%	525	37	2021
3.15%	16.25%	367	39	2022
بيور هيلث				
10.92%	18.58%	77	110	2021
83.66%	62.32%	2,033	1,778	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة				
24.48%	20.20%	4,413	20	2021
10.50%	26.45%	2,413	32	2022
الدار العقارية				
9.29%	6.19%	30	12	2021
9.64%	11.07%	43	32	2022
الإجمالي				
16.42%	16.24%	5,045	179	2021
12.94%	53.61%	4,856	1,881	2022

الموظفون الذين تركوا العمل						
أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	
عمليات شركة ألفا ظبي القابضة						
0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	2021
0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية*						
8.41%	4.06%	4.03%	155	369	38	2021
3.61%	3.22%	5.16%	65	300	41	2022
بيور هيلث**						
6.25%	14.65%	16.48%	7	122	58	2021
14.88%	58.17%	لا يوجد	97	2,251	1,463	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة						
22.66%	20.98%	30.22%	218	2,207	2,008	2021
8.75%	9.85%	11.97%	103	1,308	1,034	2022
الدار العقارية						
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2	39	1	2021
9.09%	8.75%	16.08%	5	47	23	2022
الإجمالي						
12.84%	13.13%	26.30%	382	2,737	2,105	2021
7.32%	14.46%	24.78%	270	3,906	2,561	2022

*تسلط بيانات شركة الجرافات البحرية الوطنية (شركة الإنشاءات البترولية الوطنية) الضوء على العاملين في الوظائف الإدارية فقط
**نتيجة لإغلاق المستشفيات الميدانية ومراكز اختبار جائحة كوفيد-19، التابعة لشركة طموح في عام 2022، خفضت بيور هيلث لعملية إعادة هيكلة على نطاق واسع، مما أفضى إلى وجود تغيير في معدل دوران موظفي الشركة وكذلك في معدلات التوظيف الجديد بنسبة تجاوزت 100%.

إجمالي المعينين الجدد

ذكر (%)	أنثى (%)	ذكر	أنثى	
عمليات شركة ألفا طبي القابضة				
0.00%	0.00%	0	0	2021
100.00%	100.00%	10	6	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية				
2.62%	2.79%	305	6	2021
7.60%	24.58%	887	59	2022
بيور هيلث				
51%	49%	362	289	2021
66%	45%	1,602	1,283	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة				
20.59%	32.32%	3,712	32	2021
30.58%	41.32%	7,026	50	2022
الدار العقارية				
33.44%	46.91%	108	91	2021
37.00%	43.60%	165	126	2022
الإجمالي				
14.61%	37.93%	4,487	418	2021
25.82%	43.43%	9,690	1,524	2022

إجمالي التعيينات الجديدة حسب الفئة العمرية

أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	
عمليات شركة ألفا طبي القابضة						
0.00%	0.00%	0.00%	0	0	0	2021
100.00%	100.00%	100.00%	2	12	2	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية*						
1.19%	2.81%	3.60%	22	255	34	2021
4.28%	7.86%	17.25%	77	732	137	2022
بيور هيلث**						
33.93%	44.42%	69.03%	38	370	243	2021
11.04%	45.43%	138.63%*	72	1,758	1,055	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة						
5.82%	17.03%	28.53%	56	1,792	1,896	2021
7.65%	24.51%	43.19%	90	3,256	3,730	2022
الدار العقارية						
2.40%	49.84%	47.76%	11	124	64	2021
5.45%	34.64%	71.33%	3	186	102	2022
الإجمالي						
4.27%	12.19%	27.95%	127	2,541	2,237	2021
6.62%	22.00%	48.62%	244	5,944	5,026	2022

**نتيجة لإغلاق المستشفيات الميدانية ومراكز اختبار جائحة كوفيد-19 التابعة لشركة طموح في عام 2022، خضعت بيور هيلث لعملية إعادة هيكلة على نطاق واسع، مما أفضى إلى وجود تغيير في معدل دوران موظفي الشركة وكذلك في معدلات التوظيف الجديد بنسبة تجاوزت 100%.

إجمالي عدد الموظفين بحسب فئة الوظيفة وبحسب الفئة العمرية %

من مستوي كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذيين			المستوى المتوسط			مستوى المبتدئين			العمل			
أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	أكثر من 50 عامًا	بين 30 و 50 عامًا	أقل من 30 عامًا	
عمليات شركة ألفا ظبي القابضة												
0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2021
20.00%	80.00%	0.00%	0.00%	66.67%	33.33%	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	0.00%	0.00%	0.00%	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية												
47.46%	52.17%	0.36%	18.71%	75.73%	5.56%	18.91%	72.60%	8.49%	13.02%	78.36%	8.62%	2021
41.82%	58.18%	0.00%	17.56%	78.63%	3.80%	16.76%	73.71%	9.54%	12.93%	80.04%	7.03%	2022
بيور هيلث												
40.00%	60.00%	0.00%	8.88%	81.08%	10.04%	5.41%	60.02%	34.57%	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2021
30.71%	67.63%	1.66%	12.99%	79.49%	7.52%	10.23%	68.67%	21.10%	8.62%	63.79%	27.59%	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة												
18.93%	80.47%	0.59%	10.19%	76.44%	13.36%	4.18%	74.62%	21.20%	4.55%	54.86%	40.58%	2021
18.62%	80.67%	0.72%	10.67%	80.00%	9.33%	8.89%	75.66%	15.45%	4.27%	54.56%	41.16%	2022
الإجمالي												
32.59%	66.99%	0.42%	14.25%	76.40%	9.35%	11.99%	69.49%	18.52%	7.46%	62.94%	29.59%	2021
29.20%	70.10%	0.70%	14.53%	79.19%	6.28%	11.72%	72.17%	16.11%	6.67%	61.60%	31.73%	2022

*تصنيف جنسيات العاملين لدى الدار حسب القارة على النحو الوارد أدناه:

الدار العقارية		
2022	2021	
309	192	مواطنو دولة الإمارات
140	105	الشرق الأوسط
22	16	إفريقيا
149	116	آسيا
105	88	أمريكا الشمالية وأوروبا
10	لا يوجد	أمريكا الجنوبية وأستراليا

بيانات الدار الخاصة بالإجازة الوالدية

الإجازة الوالدية		
2022	2021	
15	7	الموظفون الذين حصلوا على إجازة والدية
13	9	الموظفات اللاتي حصلن على إجازة والدية
15	7	عودة الموظفين إلى العمل في الفترة المشمولة بالتقرير
13	9	عودة الموظفات إلى العمل في الفترة المشمولة بالتقرير
100%	100%	معدل العودة إلى العمل

إجمالي عدد الجنسيات	
عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	
5	2021
9	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	
60	2021
60	2022
بيور هيلث	
58	2021
80	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة	
35	2021
35	2022

إجمالي التعيينات الجديدة	إجمالي دوران الموظفين	
عمليات شركة ألفا طبي القابضة		
0.0%	0.0%	2021
100.0%	0.0%	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
2.6%	4.7%	2021
7.9%	3.4%	2022
بيور هيلث		
50.2%	14.4%	2021
54.6%	72.1%	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة		
20.7%	24.5%	2021
30.6%	10.6%	2022
الدار العقارية		
38.5%	8.1%	2021
39.6%	10.2%	2022
الإجمالي		
15.4%	16.4%	2021
27.3%	16.4%	2022

التنوع والشمول

إجمالي عدد الموظفين بحسب فئة الوظيفة وبحسب الجنس %

من مستوي كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذيين		المستوى المتوسط		مستوى المبتدئين		العمل		
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
عمليات شركة ألفا طبي القابضة								
100.00%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	2021
40.00%	60.00%	33.33%	66.67%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2022
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية								
98.19%	1.81%	93.76%	6.24%	94.38%	5.62%	99.96%	0.04%	2021
97.27%	2.73%	94.68%	5.32%	94.02%	5.98%	99.86%	0.14%	2022
بيور هيلث								
63.16%	36.84%	67.57%	32.43%	49.84%	50.16%	لا يوجد	لا يوجد	2021
46.37%	53.63%	48.35%	51.65%	45.81%	54.19%	94.83%	5.17%	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة								
96.04%	3.96%	94.78%	5.22%	99.60%	0.40%	100.00%	0.00%	2021
95.47%	4.53%	93.33%	6.67%	96.98%	3.02%	100.00%	0.00%	2022
الدار العقارية								
92.31%	7.69%	73.12%	26.88%	53.44%	46.56%	لا يوجد	لا يوجد	2021
83.78%	16.22%	72.89%	27.11%	46.48%	53.52%	لا يوجد	لا يوجد	2022
الإجمالي								
92.48%	7.52%	89.13%	10.87%	80.12%	19.88%	99.99%	0.01%	2021
72.44%	27.56%	75.35%	24.65%	73.38%	26.62%	99.95%	0.05%	2022

مجموع ساعات التدريب			
الإجمالي	الذكور	الإناث	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية			
22,709	18,145	4,564	2021
65,324	59,685	5,639	2022
بيور هيلث			
4,734	1,634	3,100	2021
49,109	28,226	20,883	2022
الدار العقارية			
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2021
8,804	4,783	4,021	2022
الإجمالي			
27,443	19,779	7,664	2021
123,237	92,694	30,543	2022

مجموع ساعات التدريب				
من مستوي كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذيين	المستوي المتوسط	مستوي المبتدئين	العمل	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية				
2,427	12,111	8,171	0	2021
15,534	24,579	17,873	7,339	2022
بيور هيلث				
866	2,181	1,719	لا يوجد	2021
3,998	9,242	7,026	0	2022
الدار العقارية				
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2021
209	3,867	4,728	لا يوجد	2022
الإجمالي				
3,293	14,292	9,890	0	2021
19,741	37,688	29,627	7,339	2022

عدد الموظفين من المواطنين الإماراتيين		
الذكور	الإناث	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
256	109	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
بيور هيلث		
2	11	2021
164	476	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة		
6	15	2021
12	33	2022
شركة الدار العقارية*		
لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
الإجمالي		
264	135	2021
420	616	2022

معدلات التوطين	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	
9.7%	2021
7.00%	2022
بيور هيلث	
لا يوجد	2021
12.2%	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة	
0.8%	2021
1.5%	2022
الدار العقارية	
37.1%	2021
42.0%	2022
الإجمالي	
7.2%	2021
8.8%	2022

ملاحظة: تم احتساب معدلات التوطين بناءً على إجمالي القوى العاملة باستثناء العمالة

عدد الموظفين من المواطنين الإماراتيين			
أكثر من 50 عامًا	بين 30 و50 عامًا	أقل من 30 عامًا	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية			
22	223	120	2021
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2022
بيور هيلث			
4	3	6	2021
41	339	260	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة			
12	9	0	2021
10	26	9	2022
شركة الدار العقارية*			
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2022
الإجمالي			
38	235	126	2021
75	561	392	2022

*بلغ عدد موظفي الدار العقارية ما مجموعه 501 مواطن إماراتي في عام 2022. لم يكن التصنيف بناءً على الجنس أو فئة التوظيف مطبقاً عند نشر التقرير.

عدد ساعات العمل	عدد الحوادث وشبكة الوقوع	عدد الحوادث القابلة للوقوع ذات العواقب الوخيمة	عدد الإصابات المهنية الأخرى	عدد أيام العمل المهذرة بسبب الإصابة	عدد الإصابات المضيعة للوقت	عدد الوفيات	
مجموعة شركات الجرافات البحرية الوطنية							
52,723,783	245	14	55	80	2	1	2021
45,638,055	272	7	17	320	4	0	2022
بيور هيلث							
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	137	1	37	3	1	0	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة							
29,185,000.00	لا يوجد	لا يوجد	0	لا يوجد	0	0	2021
181,896,000.00	لا يوجد	لا يوجد	0	لا يوجد	0	0	2022
الإجمالي							
81,908,783.00	245	14	55	80	2	1	2021
240,732,686.00	409	8	54	323	5	0	2022

عدد ساعات العمل	معدل تكرار الإصابة الهادئة للوقت	إجمالي عدد الإصابات المرتبطة بالعمل المهذرة للوقت	عدد الوفيات المرتبطة بالعمل	
شركة الدار العقارية (العمال المرتبطون بعقود)1				
144,442,416	0.13	16	2	2022
شركة الدار العقارية (الموظفون المباشرون)2				
13,198,631.00	0.30		0	2022
شركة الدار العقارية (الموظفون المباشرون)3				
1,411,200	0	0	0	2022

1العمال المرتبطون بعقود في مواقع البناء التابعة لشركة الدار العقارية ومن الشركات التابعة لإدارة المجتمع والممتلكات
2الموظفون المباشرون من شركة إدارة المرافق التابعة لشركة الدار العقارية
3الموظفون المباشرون من مكاتب شركة الدار العقارية

إجمالي عدد الموظفين - مراجعة الأداء

الذكور (النسبة المئوية)	الإناث (النسبة المئوية)	الذكور	الإناث	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية				
40.73%	97.67%	4747	210	2021
39.48%	89.58%	4606	215	2022
بيور هيلث				
80.00%	80.07%	564	474	2021
60.62%	69.65%	1473	1987	2022
الإجمالي				
17.29%	62.07%	5,311	684	2021
16.20%	62.75%	6,079	2,202	2022

إجمالي عدد الموظفين - مراجعة الأداء

من مستوى كبار المسؤولين التنفيذيين	المستوى المتوسط	مستوى المبتدئين	العمل	من مستوى كبار المسؤولين التنفيذيين	المستوى المتوسط	مستوى المبتدئين	العمل	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية								
31.78%	98.54%	96.49%	9.04%	341	1754	1648	733	2021
25.46%	97.13%	96.64%	10.00%	318	1962	1752	770	2022
بيور هيلث								
71.58%	76.45%	81.87%	0.00%	68	198	772	0	2021
44.04%	66.68%	82.34%	0.00%	303	1251	2191	0	2022
الإجمالي								
26.77%	51.14%	65.37%	3.11%	409	1,952	2,420	733	2021
25.84%	65.30%	58.68%	2.76%	621	3,213	3,943	770	2022

المجتمع

المبلغ الإجمالي بالدرهم الإماراتي

شركة الجرافات البحرية الوطنية	
7,295,000.00	2021
7,757,000.00	2022
بيور هيلث	
69,452.38	2021
43,000.00	2022
الإجمالي	
7,364,452.38	2021
7,800,000.00	2022

الطاقة (بيانات 2022)

مجموعة تروجان للمقاولات العامة	بيور هيلث	مجموعة شركة الجرافات الوطنية	عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	استهلاك الطاقة (بالجيجا جول)		
				البنزين	الوقود المستهلك	الطاقة المستهلكة
41,038.81	0.00	30,796.41	لا يوجد	الديزل	الوقود المستهلك	
1,321,020.05	3,697.32	3,138,770.17	لا يوجد		الوقود المستهلك	
37,623.84	322,622.42	276,284.91	10.18		الكهرباء المستهلكة	
0.00	0.00	2,000,878.68	110,700.37		المياه المبردة	
1,362,058.86	3,697.32	3,169,566.58	لا يوجد	استهلاك الطاقة المباشر لكل شركة تابعة		
37,623.84	322,622.42	2,277,163.58	110,710.55	استهلاك الطاقة غير المباشر لكل شركة تابعة		
1,399,682.70	326,319.74	5,446,730.17	110,710.55	إجمالي استهلاك الطاقة لكل شركة تابعة		
4,535,322.76				إجمالي استهلاك الطاقة المباشر		
2,748,120.40				إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشر		
7,283,443.16				إجمالي استهلاك الطاقة		

مجموعة تروجان للمقاولات العامة	بيور هيلث	مجموعة شركة الجرافات الوطنية	عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	كثافة الطاقة (بالجيجا جول / لكل موظف)	
				المباشرة	غير المباشرة
58.97	0.70	266.17	لا يوجد	كثافة الطاقة المباشرة	
1.63	61.07	191.23	6,919.41	كثافة الطاقة غير المباشرة	
60.60	61.77	457.40	6,919.41	إجمالي كثافة الطاقة لكل شركة تابعة	
180.72				إجمالي كثافة الطاقة	

Note: Aldar Properties' energy data was not available at the time of publishing the report.

إجمالي عدد الموردين المحليين	إجمالي عدد الموردين	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
82.85%	3,638	2021
81.15%	3,921	2022
بيور هيلث		
85.31%	422.00	2021
80.77%	1,404.00	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة		
94.99%	9,442.00	2021
95.00%	11,806.00	2022
الإجمالي		
69.10%	13,502.00	2021
72.10%	17,131.00	2022

إجمالي الإنفاق على المشتريات على الموردين المحليين (بالدرهم الإماراتي)	إجمالي الإنفاق على المشتريات (بالدرهم الإماراتي)	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
69.63%	2,032.64	2021
61.25%	6,065.77	2022
بيور هيلث		
85.64%	2,562.66	2021
80.46%	3,271.77	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة		
100.00%	5,000.00	2021
100.00%	5,900.00	2022
الإجمالي		
74.99%	9,595.30	2021
56.00%	15,237.55	2022

إجمالي عدد الموردين الجدد المختارين وفقاً للمعايير البيئية في السنة المحددة	إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
بيور هيلث		
لا يوجد	لا يوجد	2021
لا يوجد	لا يوجد	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة		
2,385	2,385	2021
2,870	2,870	2022
الإجمالي		
2,385	2,385	2021
2,870	2,870	2022

كثافة انبعاثات الغازات الدفينة (طن متري مكافئ ثاني أكسيد الكربون) *

النطاق	العنصر	العنصر الفرعي	عمليات شركة ألفا طبي القايطه	مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	بيور هيلث	مجموعة تروجان للمقاولت العلما
النطاق 1	استهلاك الوقود لمولدات الطاقة	الديزل	لا يوجد	140,825.10	247.19	19,034.41
	المركبات والسفن والمعدات البحرية المملوكة أو المؤجرة	الديزل	لا يوجد	69,025.02	لا يوجد	69,285.60
		البنزين	لا يوجد	1,984.94	لا يوجد	2,645.10
	تنسرب المبردات		لا يوجد	20,034.00	4,428.35	لا يوجد
النطاق 2	الكهرباء		1.14	29,931.70	36,215.37	4,223.39
	المياه المبردة		12,426.08	224,596.41	لا يوجد	لا يوجد
النطاق 3	النقل، باستثناء الأوضاع المملوكة	البنزين	لا يوجد	815.43	لا يوجد	لا يوجد
	المياه		لا يوجد	12,952.17	567.88	5,623.41
	نفايات المياه		لا يوجد	441,747.22	148.87	1,778.99
	الورق		لا يوجد	453.08	385.08	لا يوجد
	النفايات		لا يوجد	57.15	58.11	51,757.81
				12,427.22	942,422.22	42,050.85
إجمالي الانبعاثات لكل شركة تابعة						
إجمالي الانبعاثات						2,093,671.23

*يتم تقديم تركيبة الانبعاثات لكل نطاق للشركات التي كانت معلوماتها متاحة فقط.

تفاصيل انبعاثات الغازات الدفينة لشركة الدار العقارية:

نطاق انبعاثات الغازات الدفينة	معايير إعداد التقرير	2022
النطاق 1	الانبعاثات من الوقود، بما في ذلك الديزل والبنزين والغاز الطبيعي، المسال والغاز الطبيعي، في شكله الأصلي، للأصول التي تخضع للسيطرة التشغيلية لشركة الدار العقارية	2,087.00
النطاق 2	الانبعاثات من الكهرباء والمياه المبردة من الأصول التي تخضع للسيطرة التشغيلية المباشرة لشركة الدار العقارية	230,567.00
النطاق 3	السلم والخدمات المشتراة	248,101
	السلم الرأس مالية	770,769
	الانبعاثات الناتجة عن العمليات	132,548
	الانبعاثات المشتراة من المنتجات المباعة	102,421
	الأصول المؤجرة في الأعمال التجارية	149,409

انبعاثات الغازات الدفينة (بيانات 2022)

الدار العقارية	مجموعة تروجان للمقاولات العامة	بيور هيلث	مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	انبعاثات غازات الدفينة (بالطن المترى لمكافئ ثاني أكسيد الكربون)
2,087.00	90,965.11	4,675.54	231,869.07	لا يوجد	النطاق 1
230,567.00	4,223.39	36,215.37	254,528.11	12,427.22	النطاق 2
1,403,248.45	59,160.20	1,159.93	456,025.05	لا يوجد	النطاق 3
1,635,902.45	154,348.70	42,050.85	942,422.22	12,427.22	إجمالي الانبعاثات لكل شركة تابعة
		329,596.72			إجمالي (النطاق 1)
		537,961.10			إجمالي (النطاق 2)
		1,919,593.63			إجمالي (النطاق 3)
		2,787,151.45			إجمالي الانبعاثات

*For a detailed breakdown of the emissions, please consult the Environmental Sustainability Data Sheet found in the appendix section.

مجموعة تروجان للمقاولات العامة	بيور هيلث	مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	عمليات شركة ألفا ظبي القابضة	كثافة انبعاثات الغازات الدفينة (طن مترى مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)
3.94	0.89	19.47	لا يوجد	النطاق 1 (الكثافة)
0.18	6.86	21.37	776.70	النطاق 2 (الكثافة)
2.56	0.22	38.30	لا يوجد	النطاق 3 (الوقود)
6.68	7.96	79.14	776.70	إجمالي كثافة الانبعاثات لكل شركة تابعة
		67.92		إجمالي كثافة الانبعاثات

الوزن الإجمالي للنفايات المعاد تدويرها (بالطن المتري)

النفايات الزراعية	النفايات الخرسانية	النفايات الرملية	الخشب/الأثاث المكسور	الفلاتر المستخدمة والنفايات الزيتية	خردة المعادن والألومنيوم	الورق/الكرتون	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية							
488.10	304.20	21,036.29	26,747.12	1,237.65	4,465.66	47.23	2021
لا يوجد	143.57	143.67	11,437.06	120.62	817.59	84.39	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة							
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	34.32	لا يوجد	28	2022
الإجمالي							
488	304	21,036	26,747	1,238	4,466	47	2021
لا يوجد	144	144	11,437	155	818	112	2022

المياه (بيانات 2022)

استهلاك المياه (بالمتر المكعب)	مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية	بيور هيلث	مجموعة تروجان للمقاولات العامة
استهلاك المياه	4,768,840.61	452,171.44	846,586.49
الإجمالي:	6,067,598.54		
كثافة استهلاك المياه (بالمتر المكعب لكل موظف)	400.47	85.59	36.66
الإجمالي:	150.61		

النفايات

الوزن الإجمالي للنفايات الناتجة حسب الفئة (بالطن المتري)

الورق/الكرتون	الطعام / مخلفات الشارع	الركام الخرساني	المواد الكيميائية الخطرة	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية				
0	3,424.07	2,336.98	لا يوجد	2021
403.79	584,066.34	235.76	519.15	2022
بيور هيلث				
981	لا يوجد	لا يوجد	0.6	2022
الإجمالي				
لا يوجد	3,424	2,337	لا يوجد	2021
1,385	584,066	236	520	2022

الوزن الإجمالي للنفايات المعاد تدويرها (بالطن المتري)

وزن النفايات غير الخطرة	وزن النفايات الخطرة	
مجموعة شركة الجرافات البحرية الوطنية		
27,800.03	1,480.03	2021
12,315.50	328.26	2022
مجموعة تروجان للمقاولات العامة		
89,397.00	لا يوجد	2022
الإجمالي		
27,800	1,480	2021
101,713	328	2022

الملاحظات	القسم المرجعي	الإفصاح وفقاً لسوق أبو ظبي للأوراق المالية
	4-7	
	4-7	G7: تقارير الاستدامة G8: ممارسات الإفصاح G9: التحقق الخارجي
	4-7	G7: تقارير الاستدامة G8: ممارسات الإفصاح
	4-7	
	4-7	G10: التحقق الخارجي
	10-15	
	10-15, 31-49	S3: حركة الموظفين S4: التنوع بين الجنسين
	10-15, 80-81	G4: قواعد سلوك الموردين
	66-69	G1: التنوع في مجلس الإدارة
	66-69	G2: استقلالية مجلس الإدارة
	66-69	
	66-69	G3: الحوافز التشجيعية G6: الأخلاقيات ومكافحة الفساد
	66-69	
	66-69	

مؤشرات أداء العوامل البيئية والاجتماعية والحوكومية الرئيسية مؤشر المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبو ظبي للأوراق المالية

GRI 1: المؤسسة 2021

بيان الاستخدام

قدمت شركة ألفا ظبي القابضة المعلومات المذكورة في فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير GRI هذا للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2022 بعد الرجوع إلى معايير المبادرة العالمية للتقارير GRI

GRI 2: الإفصاحات العامة

الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير

المحتوى

المؤسسة وممارسات إعداد التقارير الخاصة بها

التفاصيل التنظيمية	2-1
الكيانات المدرجة في تقارير الاستدامة للمؤسسة	2-2
فترة إعداد التقارير ووتيرتها ونقطة الاتصال	2-3
إعادة صياغة المعلومات	2-4
التحقق الخارجي	2-5
الأنشطة والعمال	
الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى	2-6
الموظفون	2-7
العمال غير الموظفين	2-8
الحكومة	
هيكل الحوكمة وتكوينها	2-9
ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	2-10
رئيس أعلى هيئة حوكمة	2-11
دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة التأثيرات	2-12
تفويض المسؤولية لإدارة التأثيرات	2-13
دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	2-14
تضارب المطالب	2-15
الإبلاغ عن الموضوعات البالغة الأهمية	2-16
المعرفة الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	2-17
تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	2-18

الملاحظات	القسم المرجعي	الإفصاح وفقاً لسوق أبو ظبي للأوراق المالية
	66-69	G3: الحوافز التشجيعية S1: معدل أجور الرئيس التنفيذي S2: معدل الأجور بين الجنسين
	66-69	S2: معدل الأجور بين الجنسين
	66-69	G3: الحوافز التشجيعية S1: معدل أجور الرئيس التنفيذي S2: معدل الأجور بين الجنسين
	17-29	G8: تقارير الاستدامة G9: ممارسات الإفصاح E8 & E9: المراقبة البيئية
	66-69	
	66-69	
	66-69	
	66-69	
	66-69	G7: الأخلاقيات ومكافحة الفساد
	66-69	S1: معدل أجور الرئيس التنفيذي
	17-19	
لا يوجد على الشركات العاملة في دولة الإمارات		
	17-21	
	17-21	
	17-21	
	74	
يرجى الرجوع إلى بياناتنا المالية المدققة لعام 2022.	74	

GRI 2: الإفصاحات العامة

المحتوى	الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير
	الحوكمة
سياسات الأجور	2-19
عملية تحديد الأجور	2-20
نسبة إجمالي الأجور السنوية	2-21

الإستراتيجية والسياسات والممارسات

بيان حول إستراتيجية التنمية المستدامة	2-22
الالتزامات المتعلقة بالسياسة	2-23
تضمين التزامات السياسة	2-24
عمليات معالجة الآثار السلبية	2-25
آليات طلب المشورة والإبلاغ عن المخاوف	2-26
الامتثال للقوانين واللوائح	2-27
العضويات في الجمعيات	2-28

إشراك أصحاب المصلحة

منهج إشراك أصحاب المصلحة	2-29
اتفاقيات المفاوضة الجماعية	2-30

GRI 3: الموضوعات الجوهرية

عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	3-1
قائمة الموضوعات الجوهرية	3-2
إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3

GRI 200: سلسلة المعايير الاقتصادية

GRI 201: الأداء الاقتصادي 2016

GRI 201 حول موضوعات محددة

منهج الإدارة	3-3
القيمة الاقتصادية المباشرة المُنتجة والموزعة	201-1

الملاحظات	القسم المرجعي	الإفصاح وفقاً لسوق أبو ظبي للأوراق المالية
	46-49	
	46-49	S11: التوظيف
	74	
	74	
	80-81	
	80-81	G4: قواعد سلوك الموردين
	66-69	
	66-69	
	66-69	
	66-69	G5: الأخلاق ومنع الفساد
	50-59	E10: التخفيف من مخاطر تغير المناخ
	50-59	E3: استخدام الطاقة
	50-59	E4: كثافة الطاقة
	50-59	E5: مزيج الطاقة
	50-59	E4: كثافة الطاقة
	50-59	E5: مزيج الطاقة

202 GRI: التواجد في السوق 2016

المحتوى

الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير

202 GRI حول موضوعات محددة

منهج الإدارة	3-3
نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية	202-2

203 GRI: الآثار الاقتصادية غير المباشرة 2016

203 GRI موضوع محدد

منهج الإدارة	3-3
الآثار الاقتصادية الهامة غير المباشرة	203-2

204 GRI: ممارسات التوريد 2016

204 GRI بموضوع محدد

منهج الإدارة	3-3
نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	204-1

205 GRI: مكافحة الفساد 2016

205 GRI موضوع محدد

منهج الإدارة	3-3
العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد	205-1
التواصل والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	205-2
وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	205-3

300 GRI: سلسلة المعايير البيئية

2016 الطاقة: 302 GRI

302 GRI موضوع محدد

منهج الإدارة	3-3
استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	302-1
استهلاك الطاقة خارج المؤسسة	302-2
تقليل استهلاك الطاقة	302-4

الملاحظات	القسم المرجعي	الإفصاح وفقاً لسوق أبو ظبي للأوراق المالية
	50-59	
	50-59	E6: استخدام المياه
	50-59	E8 & E9: المراقبة البيئية
	50-59	E1: انبعاثات الغازات الدفيئة
	50-59	E1: انبعاثات الغازات الدفيئة
	50-59	E1: انبعاثات الغازات الدفيئة
	50-59	E1: انبعاثات الغازات الدفيئة E2: كثافة الانبعاثات
	41-46	
	41-46	E7: العمليات البيئية
	41-46	
	41-46	E8 & E9: المراقبة البيئية
	80-81	
	80-81	E7: العمليات البيئية
	31-37	
	31-37	S3: معدل حركة الموظفين S5: معدل العمال المؤقتين
	31-37	

GRI 303: المياه والنفائات السائلة 2018

المحتوى	الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير
GRI 303 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
استهلاك المياه	303-5

GRI 305: الانبعاثات 2016

305 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
انبعاثات الغازات الدفيئة المباشرة (نطاق 1)	305-1
انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة للطاقة (نطاق 2)	305-2
انبعاثات الغازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (نطاق 3)	305-3
كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة	305-4

بموضوع

GRI 306: النفائات 2020

GRI 306 بموضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
النفائات المتولدة	306-3

GRI 307: الامتثال البيئي 2020

GRI 306 بموضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
عدم الامتثال للقوانين واللوائح البيئية	307-1

GRI 308: التقييم البيئي للموردين 2016

GRI 308 بموضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
الموردون الجدد المُختارون وفقاً للمعايير البيئية	308-1

GRI 400: سلسلة المعايير الاجتماعية

GRI 401: التوظيف 2016

GRI 401 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
تعيين الموظفين الجدد ومعدل حركة الموظفين	401-1
الدوافع المقدمة للموظفين بحوام، كامل، والتشجيع لا تُقدّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بحوام جزئي	401-2

الملاحظات	القسم المرجعي	الإفصاح وفقاً لسوق أبو ظبي للأوراق المالية
	36-37	
	36-37	S8: الصحة والسلامة العالمية
	36-37	
	36-37	
	36-37	
	36-37	
	36-37	
	36-37	
	36-37	S8: الصحة والسلامة العالمية
	36-37	S7: معدل الإصابة
	36-37	
	35	
	35	
	35	
	35	
	31-34	
	31-34	S4: التنوع بين الجنسين
	31-34	S6: عدم التمييز
	31-34	S11: التوطين
	31-34	G1: التنوع في مجلس الإدارة
	31-34	

GRI 403: الصحة والسلامة المهنية 2018

المحتوى	الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير
---------	--

GRI 403 إفصاحات إدارة الموضوعات

منهج الإدارة	3-3
نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	403-1
تحديد الأخطار وتقييم المخاطر والتحقق من الحوادث	403-2
خدمات الصحة المهنية	403-3
مشاركة العمال والتشاور والتواصل معهم بشأن الصحة والسلامة المهنية	403-4
تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	403-5
تعزيز صحة العمال	403-6
منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل	403-7

GRI 403 بموضوع محدد

العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	403-8
الإصابات المرتبطة بالعمل	403-9
اعتلال الصحة المرتبط بالعمل	403-10

GRI 404: التدريب والتعليم 2016

GRI 404 موضوع محدد

منهج الإدارة	3-3
متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	404-1
البرامج المخصصة لرفع مستوى مهارات الموظفين و برامج المساعدة على الانتقال الوظيفي	404-2
النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	404-3

GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016

GRI 405 موضوع محدد

منهج الإدارة	3-3
تنوع هيئة الحوكمة والموظفين	405-1
متوسط التبعيضات	405-2

الملاحظات	القسم المرجعي	الإفصاح وفقاً لسوق أبو ظبي للأوراق المالية
	31-34	
	31-34	S6: عدم التمييز
	46-49	
	46-49	S11: التوظيف S12: الاستثمار في المجتمع
	80-81	
	80-81	S11: التوظيف S12: الاستثمار في المجتمع
	66-69	
	66-69	
	66-69	
	75	
	75	G6: سرية البيانات

GRI 406: عدم التمييز 2016

المحتوى	الإفصاح وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير
406 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
وقائع التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	406-1

GRI 413: المجتمع المحلي 2016

413 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
العمليات التي يشارك بها المجتمع المحلي وتقييمات الآثار وبرامج التنمية	413-1

GRI 414: التقييم الاجتماعي للموردين 2016

414 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
الموردون الجدد المُختارون وفقاً للمعايير الاجتماعية	414-1

GRI 417: التسويق والملصقات التعريفية 2016

GRI 417 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالتعريف بمعلومات المنتجات والخدمات ووضع الملصقات التعريفية عليها	417-2
حوادث عدم الامتثال المتعلقة بالاتصالات التسويقية	417-3

GRI 418: خصوصية المتعاملين

GRI 418 موضوع محدد	
منهج الإدارة	3-3
الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات المتعامل	418-1

NOTES



Lined writing area with horizontal lines.



