



أبيك APIC

يقودنا التميز Driven by Excellence

# تقرير الاستدامة لمجموعة أيبك

## 2024



# قائمة المحتويات

40	الموظفون والموظفات
42	المزايا
50	موظفو العقود المؤقتة والمياومة
51	مبادرات الرفاهية
57	التدريب
62	الصحة والسلامة
69	التنوع والشمولية
74	صحة العملاء وسلامتهم
74	تأثيرات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة
76	المعلومات التعريفية ووسم العلامة التجارية
79	الأمان والخصوصية
84	الاقتصاد
94	المسؤولية الاجتماعية
<b>121</b>	<b>البيئة</b>
124	سلسلة التوريد
127	الطاقة
133	المياه
137	النفايات
146	البصمة الكربونية
152	التنوع البيولوجي
<b>155</b>	<b>جدول المحتوى للمبادرة العالمية للتقارير</b>

<b>4</b>	<b>المقدمة</b>
4	كلمة الرئيس التنفيذي
6	المحتوى
7	نهج الاستدامة
<b>10</b>	<b>الحوكمة</b>
11	الأخلاقيات والحوكمة الرشيدة
12	تضارب المصالح
12	مكافحة الفساد
12	التقارير
12	ثقافة المصارحة
14	إدارة المخاطر
15	الاستدامة
17	المواضيع الجوهرية
25	الالتزامات السياسية
26	معالجة التأثيرات السلبية
29	الممارسات الرقابية
<b>32</b>	<b>الاجتماعية</b>
33	حقوق الإنسان
33	الحماية من التحرش والعنف والإساءة
35	أصحاب المصلحة

### كلمة الرئيس التنفيذي

يسرنا أن نقدم لكم تقريرنا الثاني للاستدامة في مجموعة أيبك، وفي الوقت الذي نواصل فيه مسارنا من أجل الوصول إلى مستقبل أكثر مسؤولية واستدامة

كما تعلمون، فقد كان العام 2024 مليئًا بالتحديات والخسائر غير المسبوقة التي تكبدها شعبنا الفلسطيني مع استمرار العدوان الوحشي على قطاع غزة، في ظل هذه الظروف كان توجهنا في مجموعة أيبك بأن نواصل دعم مجتمعنا؛ بدءًا من دعم موظفينا وعدم تسريح أيٍّ منهم في شركاتنا التابعة، بما في ذلك في قطاع غزة، وصولًا إلى توسيع نطاق مسؤوليتنا الاجتماعية للفئات الأكثر ضعفًا في مجتمعنا، حيث بلغت قيمة برامجنا للمسؤولية الاجتماعية لهذا العام حوالي 1.5 مليون دولار أمريكي؛ أي ما يمثل نسبة عالية من مجموع أرباحنا وصلت إلى ما يساوي 20%، مع الإستمرار في إعطاء الأولوية لمواصلة دعم شركائنا على المدى الطويل وأهلنا في غزة

وفي هذا السياق، كلنا أمل بأن تبدأ مجموعة أيبك قريباً في إعادة بناء عملياتها في قطاع غزة، والتي تم تدميرها بالكامل خلال هذه الحرب العدوانية، جنياً إلى جنب مع إستمرارنا في مواصلة تقديم الدعم والمساهمة في تعافي مجتمعنا

بالعودة إلى إطار تقريرنا لهذا العام، يسرني أن أقدم لكم خلاصة التقدم الذي حققناه رغم الظروف الراهنة، مع التركيز على جهود ثلاث شركات تابعة، هي: يونيبال للتجارة العامة، وسنيرة الأردن، والشركة الفلسطينية للسيارات، إضافة إلى تسليط الضوء على إنجازات ملموسة بدءًا من مبادرات إعادة التدوير الجديدة وصولًا إلى خفض استهلاك المياه بنسبة تزيد عن 20% في سنيرة فلسطين. بالمحصلة، لأول مرة يشمل هذا التقرير إبراز مبادراتنا الفاعلة للمسؤولية الاجتماعية وطبيعة ما نقدمه من خدمات لمجتمعنا، ليس فقط من خلال المساهمات المالية، بل أيضًا من خلال المشاركة والدعم العملي

وهنا، لا بد من أتقدم بعظيم الشكر والامتنان لكل فرد في أسرتنا الكبيرة، مجموعة أيبك، لموظفينا وشركائنا وأصحاب المصلحة، على التزامهم

الثابت في تحقيق هذا التقدم، لقد كان لتفانيكم دورٌ محوري في رسم ملامح مسارنا نحو الاستدامة، وأنا على ثقة بأننا معًا سنواصل تحقيق خطواتٍ فعّالة نحو مستقبل أكثر استدامةً ومرونة

مع خالص التقدير،

**طارق عمر العقاد**

رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي



## المحتوى

تلتزم مجموعة أيبك بنشر تقارير الاستدامة بشكل سنوي، وأن تشمل جميع شركاتها التابعة تدريبياً مع تبني أعلى المعايير إنسجاماً مع المبادرة العالمية للتقارير

يغطي تقرير الاستدامة الثاني؛ إضافة للشركة العربية الفلسطينية للاستثمار-أيبك (الشركة قابضة) كل من الشركات التابعة: سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين والأردن، وشركة Polonez، والتوريدات والخدمات الطبية-فلسطين، والشركة الوطنية للألمنيوم والبروفيلات-نابكو، ويونيبال للتجارة العامة-فلسطين، والشركة الفلسطينية للسيارات

**جميع البيانات الواردة في هذا التقرير تخص أيبك كشركة قابضة والشركات التابعة المذكورة أعلاه فقط.**

لمزيد من المعلومات، التواصل من خلال مديرة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في أيبك

السيدة منى القطب عبر البريد الإلكتروني [m.alqutob@apic.com.jo](mailto:m.alqutob@apic.com.jo)

للإطلاع على نسخة تفاعلية من التقرير عبر الموقع [sustainability.apic.ps](http://sustainability.apic.ps) أو مسح الرمز.

6



## نهج الاستدامة

أظهرت أيبك نهجًا قويًا وشاملًا في الاستدامة منذ تأسيسها في العام 1994 بمبادرة مجموعة من رجال الأعمال العرب، فكان الهدف الأساس توجيه الأموال والاستثمارات إلى فلسطين، لتعزيز التنمية وتوليد فرص العمل

يبرز نهج الاستدامة في أيبك من الشعور بالمسؤولية والإلتزام الحاسم، ويتعدى مجرد الإلتزام بالمعايير الدولية للبيئة والمجتمع والحوكمة، للتأكيد على الترابط بين النجاح الاقتصادي والحفاظ على البيئة والرفاه الاجتماعي، مع دمج الاستدامة في قيمها الأساسية. أيبك تنسجم في البيئات التي تعمل بها وتسعى لبناء نموذج يحتذى به في ممارسات الأعمال الفضلى

حرصت أيبك على الإنخراط الفعال في المبادرات الصديقة للبيئة، مع التركيز على كفاءة استخدام الموارد، والحد من النفايات، ودمج مصادر الطاقة المتجددة في عملياتها. إضافة إلى الإهتمام الكبير بالمسؤولية الاجتماعية، ليس فقط ضمن نطاق شركاتها بل وضمن المجتمعات التي تعمل بها

تستثمر أيبك بشكل كبير في موظفيها، وهي تتفوق على متطلبات قوانين العمل المعمول بها من خلال توفير مزايا تفوق الممارسات القياسية المطبقة. كما تمنح الأولوية لممارسات العمل العادلة، والتنوع، والمشاركة المجتمعية، بهدف تحقيق تأثير إيجابي يتجاوز أداؤها المالي. نؤمن بأن الحوكمة والأخلاقيات ضرورية لضمان الشفافية، والمساءلة، واتخاذ القرارات العادلة على جميع مستويات المجموعة



7



### تمكين رواد الاستدامة في مجموعة أيبك

في مجموعة أيبك، تُعدّ الاستدامة جهدًا جماعيًا تُديره فرق مُتخصصة في جميع شركاتنا التابعة. لدى كل شركة تابعة الآن فريق استدامة يتألف من ثلاثة محاور رئيسية على الأقل، يتخصص كل منها في:

- الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية
- الاستدامة الاقتصادية
- الأثر البيئي

تلعب هذه الفرق دورًا محوريًا في تعزيز مبادرات الاستدامة، وتطوير السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية، وضمان دقة تقارير البيانات لدائرة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في أيبك، ودفع عجلة التغيير المؤثر داخل شركاتهم.

بناء الخبرات في العام 2024

في هذا العام، تم تأهيل فرق الاستدامة لدينا عبر تدريب مُتخصص في:

- حسابات الانبعاثات - تعزيز استراتيجيات تتبع البصمة الكربونية والحد منها.
- وضع وتنفيذ خطة عمل الاستدامة - ضمان خطط عمل منظمة وفعالة للاستدامة.
- إدخال بيانات منصة ESG Convene - تعزيز الشفافية والمساءلة في تقارير الاستدامة.

من خلال تزويد فرقنا بالمعرفة والأدوات المناسبة، تعمل مجموعة أيبك على تعزيز التزامها بالاستدامة طويلة الأمد وممارسات الأعمال المسؤولة والتأثير الإيجابي على المجتمعات التي ننشط فيها

# الحوكمة

## الأخلاقيات والحوكمة الرشيدة

تشكل الحوكمة والأخلاق جوهر ثقافتنا التنظيمية، ويجسدان التزامًا راسخًا بأعلى معايير السلوك. إن سعيينا المستمر نحو الشفافية من أهم أولوياتنا التشغيلية، وهي نهج متجذر في جميع مراحل صنع القرار داخل شركتنا. كما نعمل على تهيئة بيئة تُعزز ثقة أصحاب المصلحة بنزاهة أعمالنا

يمتد هذا الالتزام ليشمل ضمان المساءلة داخل المجموعة، ومحاسبة كل فرد عن أدواره ومسؤولياته. إن اتخاذ القرارات الأخلاقية ليس مجرد توقع، بل هو مبدأ راسخ يُوجّه كل خيار مهني نتخذه داخل مؤسستنا. لقد طبقنا

آليات وأطر عمل متينة تُحدد بدقة المعايير الأخلاقية، وتُرسّم حدود السلوك المقبول

يتم نشر هذه المعايير وتمكينها من خلال مبادرات تدريبية متواصلة، لنضمن إلمام كل عضو في فريقنا بالمبادئ التي تُشكّل أساسنا الأخلاقي. إن الحفاظ على الحوكمة والأخلاق ليس مجرد إجراء امتثال بالنسبة لنا؛ إنه موقف استباقي يؤكد التزامنا في خلق بيئة مؤسسية فيها النزاهة والإنصاف والسلوك الأخلاقي ليس مجرد طموحات بل كونها أساس هويتنا

## تضارب المصالح

تلتزم شركتنا بسياسة لتحديد وإدارة تضارب المصالح، يقوم الموظفون بالاطلاع على سياسة تضارب المصالح والتوقيع عليها عند التعيين، ويتلقون تدريباً متعلقاً بها، كجزء من التزام المجموعة بالحفاظ على أعلى معايير الشفافية والنزاهة في جميع عمليات إتخاذ القرار

## مكافحة الفساد

من أهم جوانب استراتيجيتنا للحوكمة هو التدابير الصارمة ضد الفساد، والموضحة في سياسة مكافحة الفساد المطبقة داخل المجموعة، والتي يتم نشرها وتعميمها على جميع موظفينا، إلى جانب توفير التدريب والتوعية في مواجهة الفساد. يتضمن التزامنا المستمر بالشفافية تقييماً منهجياً لجميع العمليات بحثاً عن مخاطر الفساد المحتملة، وقد أقر جميع أعضاء مجلس الإدارة رسمياً سياسة مكافحة الفساد، ما يظهر التزام أيبك الثابت

## التقارير

يتضح التزامنا بالمساءلة والشفافية والمسؤولية في آليات إعداد التقارير الدورية وممارسات الحوكمة المتبعة لدينا. نقدم تقارير سنوية شاملة، بالإضافة إلى إفصاحات ربع سنوية، توضح بالتفصيل ممارسات الحوكمة والأداء المالي، ونشارك آخر المستجدات حول مبادراتنا في مجال المسؤولية الاجتماعية والاستدامة

## سياسة مكافحة الفساد والتدريب على الامتثال في مجموعة أيبك

واصلت المجموعة في العام 2024 في تعزيز التعلم والتوعية بمكافحة الفساد من خلال التدريب الافتراضي الإلزامي لجميع الموظفين، والذي تضمن تدريبات في الأخلاقيات، ومدونة السلوك، وأهمية القيم، ومكافحة الاحتيال، وحسن إدارة بيئة العمل، وإدارة موارد الشركة، وإدارة علاقات الشركة، والرشوة والفساد، والهدايا

تم إجراء اختبار جماعي للموظفين، وحصل أكثر من 80% من المشاركين في اختبار "اختبر معلوماتك في مكافحة الفساد" على 80% أو أعلى.

كما تم إجراء استبيان من خلال منصة تدريب الامتثال لقياس مدى رضا الموظفين، وكان التقييم الإيجابي لمادة التدريب مرتفعاً للغاية، وكانت من أبرز نتائج التقييم

معدل تكرار التدريب المُخصص 4/5

أهمية مواضيع التدريب (الامتثال، الأخلاقيات، مكافحة الفساد، الاستدامة، ثقافة العمل) 4.1/5

جودة مقاطع الفيديو القصيرة 4.3/5

التفاعل مع المواد والاختبارات 4.4/5

سهولة الاستخدام 4.4/5

مدة التدريب 4.2/5

أكد 80% أن التدريب حسّن فهمهم للامتثال والأخلاقيات.

أكد 84% أنهم يشعرون بثقة أكبر في تطبيق مبادئ مكافحة الفساد في عملهم.

أكد 84% أن المنصة كان لها تأثير إيجابي.

أما 87% أنهم أصبحوا أكثر ثقة في كيفية التعامل مع المواقف غير الأخلاقية والحوادث التي تتعارض مع سياسات الشركة.

أما 53% أنهم لاحظوا تغييرات إيجابية في بيئة عملهم أو في سلوكهم نتيجة لهذا التدريب المتعلق بالاستدامة وثقافة العمل.



## ثقافة المصارحة

توفر مجموعة أيبك بيئة تمكن الموظفين من الإبلاغ عن المخالفات دون الخوف من الانتقام، ويتم التحقيق في جميع الادعاءات بطريقة مناسبة، ولديهم الخيار للبقاء مجهولين. ويتم التواصل وإعلام الموظفين بسياسة الإبلاغ عن المخالفات



امسح الرمز للوصول إلى منصة الإبلاغ عن المخالفات

## إدارة المخاطر

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

## الاستدامة

تم إنشاء لجنة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في مجلس الإدارة في العام 2022، وتلعب اللجنة دورًا حاسمًا في الإشراف على إدارة التأثيرات، وتقارير الاستدامة، والانسجام مع أعلى معايير الحوكمة. المديرين التنفيذيون مكلفون بتطوير وتحديث غايات الشركة، وقيمها أو بياناتها المهمة، وكذلك الاستراتيجيات، والسياسات، والأهداف المتعلقة بالتنمية المستدامة؛ فيما تتحدد مسؤولية مجلس الإدارة في التوجيه والاعتماد كما تضمن اللجنة تنفيذ الشركة للعناية الواجبة والعمليات الأخرى لتحديد التأثيرات وإدارتها على الاقتصاد، والبيئة، والأفراد، وتتلقى تحديثات فصلية وتستخلص نتائج هذه الإجراءات.

امسح الرمز لمشاهدة فيديو قصير من بورصة فلسطين يُسلط الضوء على جهود مجموعة أيبك في مجال الاستدامة.





## إدارة المخاطر المؤسسية لمجموعة أيبك

لأول مرة على مستوى المجموعة، قامت أيبك بدمج مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بشكل كامل في إطار إدارة المخاطر المؤسسية. يتولى قسم التدقيق في أيبك قيادة إدارة المخاطر المؤسسية، ويُطبق هذا النهج في جميع الشركات التابعة. ويمثل هذا إنجازاً هاماً في التزامنا بممارسات الأعمال المستدامة، ما يضمن تحديد المخاطر والفرص المتعلقة بالحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتقييمها وإدارتها بشكل منهجي، إلى جانب المخاطر المالية والتشغيلية التقليدية

يُمكننا هذا التكامل من اتباع نهج أكثر شمولاً واستشراكاً للمستقبل في إدارة المخاطر، مُدركين أن عوامل الاستدامة أساسيةً لمرونة الأعمال ونجاحها على المدى الطويل. ونعمل الآن بنشاط على قياس وتقييم المخاطر في عدة مجالات رئيسية

**إدارة موارد المياه وممارسات النفايات -** تقييم أثر عملياتنا على استخدام المياه وتوليد النفايات، وضمان الإدارة المسؤولة للموارد واستراتيجيات الحد من النفايات

**تغير المناخ (البصمة الكربونية) -** رصد البصمة الكربونية والتخفيف منها بما يتماشى مع أهداف الاستدامة العالمية والحد من المخاطر المتعلقة بالمناخ.

**إدارة المنشآت -** تعزيز الكفاءة التشغيلية والاستدامة داخل منشآتنا من خلال ترشيد الطاقة، والحد من النفايات، والتوريد المسؤول.

**حوكمة الشركات -** تعزيز هيكل الحوكمة لتعزيز الشفافية والمساءلة واتخاذ القرارات الأخلاقية على جميع مستويات المؤسسة.

**السمعة والأخلاقيات -** حماية سمعة الشركة من خلال الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية وإدارة مخاطر السمعة بشكل استباقي.

**إدارة الأزمات -** تعزيز قدرتنا على الاستجابة بفعالية للاضطرابات غير المتوقعة، وضمان استمرارية الأعمال وثقة أصحاب المصلحة.

من خلال دمج اعتبارات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في إطار إدارة المخاطر المؤسسية، ومتابعةً لخطط استمرارية الأعمال، نعزز التزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة، وندير بشكل استباقي المخاطر التي قد تؤثر على نمونا واستدامتنا على المدى الطويل. هذا النهج لا يعزز مرونتنا فحسب، بل يعزز أيضًا قدرتنا على خلق قيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة لدينا، ما يضمن بقاء أيبك في طليعة القيادة المؤسسية المستدامة

## المواضيع الجوهرية

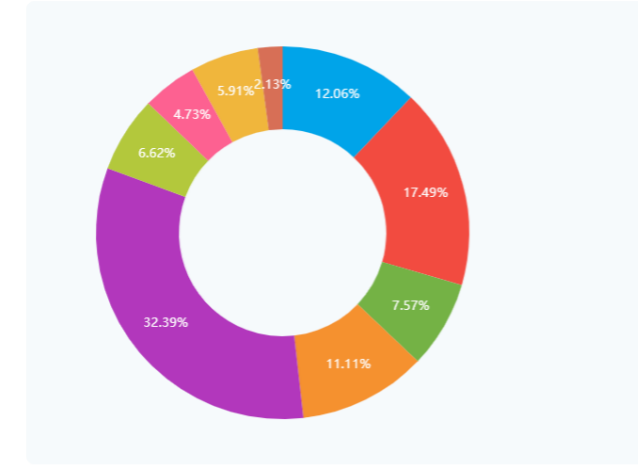
في العام 2023، شارك مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، مدعومين بخبرات شركة استشارية خارجية من المملكة المتحدة، في عملية مراجعة شاملة، تضمنت فحصاً دقيقاً لبيانات الشركة المتراكمة، والاستفادة من الرؤى القيمة لأصحاب المصلحة، وتحليلًا واسع النطاق لممارسات الاعمال السائدة

شارك مجلس الإدارة بنشاط في تمرين المواضيع الجوهرية، وهو عملية استراتيجية تهدف إلى تمييز وتحديد أولويات القضايا الرئيسية ومجالات التركيز الضرورية لتحقيق أهداف الاستدامة على المدى القصير والمتوسط. لم يقتصر هذا التقييم الموجه بخبرة خارجية على تسهيل فهم أعمق للتحديات والفرص متعددة الأوجه داخل مشهد الأعمال فحسب، بل وضع أيضًا الأساس لاتخاذ قرارات مستنيرة في توجيه الشركة نحو مستقبل أكثر استدامة. يُبرز دمج وجهات النظر المتنوعة ومعايير الأعمال من خلال هذا الجهد التعاوني والالتزام بنهج شامل وبعيد المدى في تطوير أجندة الاستدامة للشركة



Q1. Which of the following environmental initiatives do you believe should be a priority for APIC Group

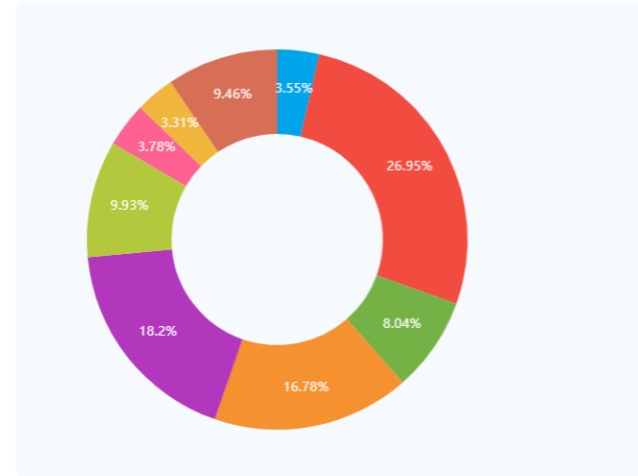
أي من المبادرات البيئية التالية تعتقد أنه يجب أن تكون أولوية للمجموعة؟



- Reducing carbon emissions: تقليل انبعاثات الكربون / Karbon emisyonlarını azaltma
- Increasing energy efficiency: تحسين كفاءة الطاقة / Enerji verimliliğini artırma
- Implementing waste reduction programs: تنفيذ برامج تقليل النفايات / Atık azaltma programlarını uygulama
- Promoting recycling and composting: تعزيز إعادة التدوير / Geri dönüşüm ve kompostlamayı teşvik etme
- Adopting renewable energy sources: اعتماد مصادر الطاقة المتجددة / Yenilenebilir enerji kaynaklarını ben
- Sustainable sourcing and procurement: التوريد والمشتريات المستدامة / Sürdürülebilir tedarik ve satın a
- Reducing water usage: تقليل استخدام المياه / Su kullanımını azaltma
- Eco-friendly product design: تصميم منتجات صديقة للبيئة / Çevre dostu ürün tasarımı
- Biodiversity and conservation: التنوع البيولوجي والبيئة / Biyoçeşitliliği ve çabalarını destekleme

Q2. Which social initiatives are most important to you?

ما هي المبادرات الاجتماعية التي تعتبرها الأكثر أهمية بالنسبة لك؟



- Diversity and inclusion programs: برامج التنوع والشمول / Çeşitlilik ve kapsayıcılık programları
- Employee health and wellness programs: برامج صحة ورفاهية الموظفين / Çalışan sağlığı ve refahı
- Community engagement and volunteer opportunities: المشاركة المجتمعية وفرص التطوع / Topluluk katılımı
- Support for education and skill development: دعم التعليم وتطوير المهارات / Eğitim ve beceri geliştirme
- Healthy workplace environment: بيئة عمل صحية / Sağlıklı çalışma ortamı
- Fair labor practices and human rights: ممارسات العمل العادلة وحقوق الإنسان / Adil çalışma uygulamaları
- Gender equality initiatives: مبادرات المساواة بين الجنسين / Cinsiyet eşitliği girişimleri
- Mental health support and resources: دعم الموارد والصحة النفسية / Ruh sağlığı desteği ve kaynakları
- Family policies: سياسات دعم الأسرة - الوالدين/رعاية الأطفال / Aile destek politikaları

## النهج التشاركي في تخطيط الاستدامة في مجموعة أيبك

نؤمن بأن مشاركة الموظفين أساسية في صياغة استراتيجياتنا للاستدامة والأعمال. ولضمان التوافق بين مجلس الإدارة والموظفين، أجرينا مسحا، دعونا فيه الموظفين لمشاركة آرائهم حول أهم القضايا البيئية والاجتماعية والحوكمة

### إستطلاع آراء الموظفين

أُتيحت للموظفين فرصة التعبير عن أولوياتهم، وتقديم مساهمات قيّمة في مجالات مثل الاستدامة، ورفاهية بيئة العمل، وممارسات العمل الأخلاقية، والتأثير المجتمعي. وقد ساعدت ملاحظاتهم في تحديد أهم القضايا التي تهتمّ القوى العاملة وأهداف الشركة طويلة المدى

### تعزيز التوافق مع الإدارة

دُرست نتائج الاستبيان بعناية وعُرضت على مجلس الإدارة، لضمان مراعاة آراء الموظفين في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية. ساهمت هذه العملية في سد الفجوة بين أولويات القيادة وتوقعات الموظفين، ما عزز نهجًا أكثر شمولًا وشفافية لاستدامة الشركات

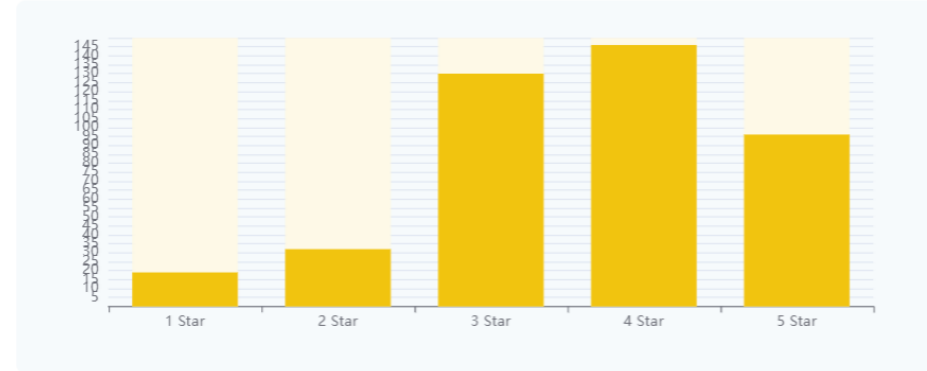
### قيادة التغيير الهادف

من خلال إشراك الموظفين وتفاعلهم مع هذا المسح، تضمن مجموعة أيبك أن تكون جهود الاستدامة ذات صلة وفعّالة ومدعومة على نطاق واسع على جميع المستويات. ستواصل الرؤى المكتسبة رسم ملامح المبادرات المستقبلية، ما يعزز التزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة، ويضمن عمل كل من الموظفين والقيادة نحو تحقيق أهداف مشتركة

تُعزز هذه المبادرة التزام أيبك باتخاذ القرارات بشكل تعاوني، يُسهم كل صوت في بناء مستقبل أكثر استدامةً ومسؤولية. أما أبرز نتائج الاستطلاع فجاءت كما يأتي

**Q4. How would you rate the overall effectiveness of our current ESG initiatives?**

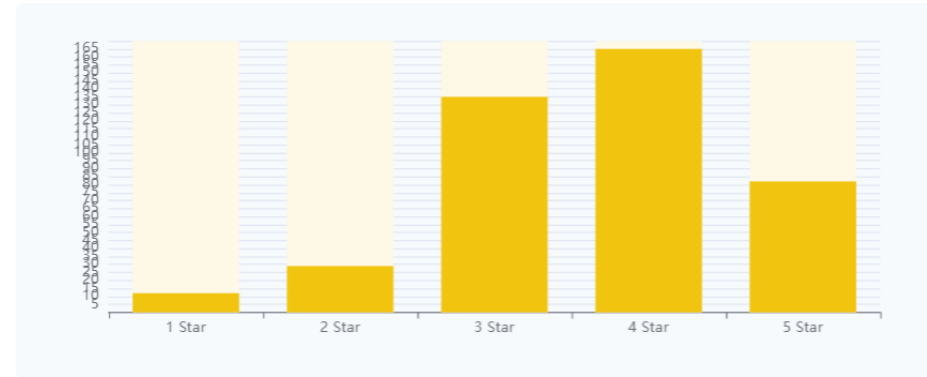
كيف تقيم فعالية مبادرات الحوكمة والمجتمع والبيئة الحالية لدينا بشكل عام؟  
Mevcut ESG girişimlerimizin genel etkinliğini nasıl değerlendirirsiniz?



Average Rating  
3.63  
out of 5

**Q5. How would you rate the overall effectiveness of our current ESG communications (Empuls and virtual training)?**

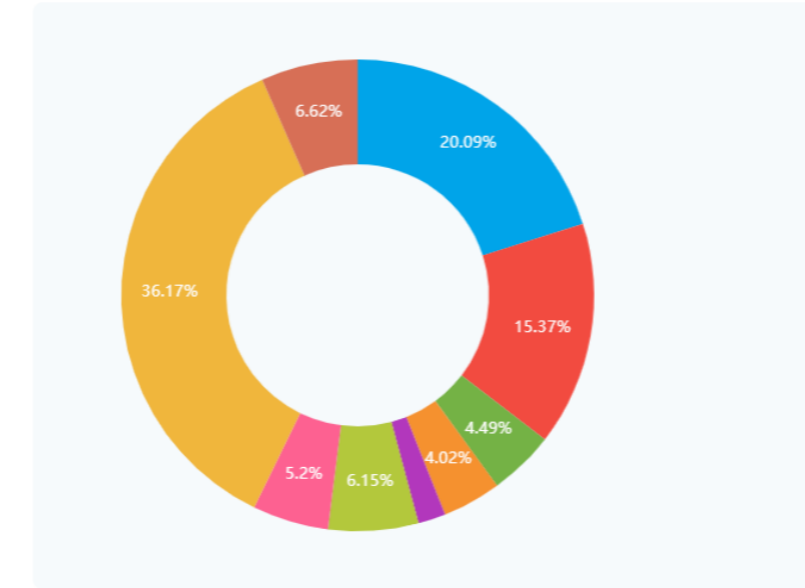
كيف تقيم فعالية اتصالات الحركة والمجتمع والبيئة الحالية لدينا بشكل عام؟ (التدريب الافتراضي و Empuls)  
Mevcut ESG iletişimlerimizin (Empuls ve sanal eğitim) genel etkinliğini nasıl değerlendirirsiniz?



Average Rating  
3.65  
out of 5

**Q3. Which governance initiatives do you think should be a focus for our company?**

ما هي مبادرات الحوكمة التي تعتقد أنه يجب أن نركز عليها شركتنا؟  
Şirketimizin odaklanması gerektiğini düşündüğünüz yönetim girişimleri hangileridir?








- Ethical practices and anti-corruption إجراءات مكافحة الفساد Etik iş uygulamaları
- Transparent reporting and communication التقارير الشفافة والتواصل Şeffaf raporlama ve iletişim
- Data privacy and security خصوصية البيانات والأمان Veri gizliliği ve güvenliği
- Board and management diversity and inclusion تنوع وشمولية مجلس الإدارة Yönetim kurulu çeşitliliği
- Shareholder engagement مشاركة المساهمين Hissedar katılımı
- Risk management and compliance إدارة المخاطر والامتثال Risk yönetimi ve uyum
- Sustainable supply chain management إدارة سلسلة التوريد المستدامة Sürdürülebilir tedarik zinciri
- Employee participation in decision-making مشاركة الموظفين في صنع القرار Karar almada çalışan katılımı
- Management performance linked to ESG ربط أداء الإدارة بأداء الاستدامة Yönetim performansına bağlanma

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

المراحل: قيد التخطيط قيد التنفيذ تم الإنجاز



## المواضيع الجوهرية

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



## الالتزامات السياسية

تغطي سياسة أيبك البيئية والاجتماعية والحوكمة، التي أُعدت في العام 2023، المسؤولية البيئية بما يشمل العمل المناخي وإدارة الموارد، والمسؤولية الاجتماعية، وتتضمن حقوق الإنسان، ورفاهية الموظفين والتفاعل مع المجتمع؛ والحوكمة بما يشمل سلوك الأعمال الأخلاقي، والتواصل مع أصحاب المصلحة، والتقارير وبناء القدرات. تُعتمد هذه السياسة من لجنة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في مجلس الإدارة، وتُعمم على الإدارة والموظفين المعنيين في أيبك وشركاتها التابعة، الذين يتحملون مسؤولية دمج وتنفيذ الالتزامات على مختلف المستويات داخل أيبك وشركاتها التابعة بما في ذلك دمج الالتزامات في الاستراتيجيات، والسياسات والإجراءات التشغيلية

يجري حاليًا دمج سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية في السياسات والإجراءات الأخرى، في العام 2024، تم تطوير العديد من المبادئ التوجيهية لدعم الشركات التابعة في ترقية سياساتها وإجراءاتها: المشتريات؛ اختيار المنتج والتسويق والوسم والتغليف؛ وإدارة النفايات؛ وتقييم الاستثمارات الجديدة، وإدارة جودة الهواء. تتضمن سياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات اتفاقية تُشارك مع أطراف ثالثة تربطها علاقات تجارية بمجموعة أيبك، مثل الموردين والموزعين. واعتبارًا من العام 2024، تُدمج هذه الاتفاقية في طلبات الشراء والاتفاقيات الخاصة بالمجموعة، ما يعني أن جميع الموقعين عليها يوافقون على اتباع مبادئ الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الموضحة في الاتفاقية

امسح الرمز للاطلاع على اتفاقية الحوكمة  
البيئية والاجتماعية والمؤسسية



## معالجة التأثيرات السلبية

في الحالات التي قد نواجه فيها إحتماالية وجود تأثيرات سلبية، يتجلى التزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة من خلال تطبيق عمليات منظمة واستباقية، والتي صُممت بدقة لمعالجة أي ثغرات قد يتم تحديدها وضمان معالجتها بسرعة وفعالية. يركز هذا النهج على نظام متين يُمكن من تحديد التأثيرات السلبية والإبلاغ عنها بسرعة، سواءً تمثلت في جوانب بيئية أو اجتماعية أو وجود قصور في أوجه الحوكمة

وعند تحديد هذه التأثيرات، تُفَعّل عملية تصعيد منهجية وشفافة، بمشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين وصانعي القرار على مختلف مستويات الشركة. يضمن ذلك تحقيق فهم شامل للمشكلة، مع مراعاة تنوع وجهات النظر والرؤى. وفي الوقت نفسه، تُوضع خطة معالجة مخصصة، تُحدد الإجراءات والجدول الزمنية والمسؤوليات المحددة لتصحيح أوجه القصور التي تم تحديدها

هذه العمليات ليست مجرد ردود فعل، بل تُستكمل بالتزام باتخاذ تدابير استباقية تهدف إلى منع تكرار حدوث مشكلات مماثلة في المستقبل. تُسهم تحليلات الأسباب الجذرية، ومبادرات التحسين المستمر، والمراجعات الدورية في بناء إطار عمل ديناميكي ومتطور يتكيف مع التحديات الناشئة، ويحافظ على ثقافة المساءلة. ومن خلال دمج عمليات مُهيكله لمعالجة الآثار السلبية، نُجسّد التزامنا ليس فقط بتلبية المتطلبات التنظيمية، بل وتجاوزها أيضًا لضمان الرفاهية المستدامة لأصحاب المصلحة لدينا والمجتمع ككل. ويتماشى هذا النهج الاستباقي والدؤوب مع التزامنا الشامل بممارسات الأعمال المسؤولة والمستدامة، وتأكيد دورنا ككيان مؤسسي واعي في ظلّ المشهد المتطور باستمرار للاعتبارات البيئية والاجتماعية والحوكمة

### شركة التوريدات والخدمات الطبية تضمن سلامة المرضى ما بعد استخدام الأدوية

في شركة التوريدات والخدمات الطبية، تبقى صحة وسلامة المرضى من أهم أولوياتنا، حتى بعد استخدام الأدوية. ولذلك، أنشأت الشركة قسم اليقظة الدوائية في العام 2012، والمُخصص لمراقبة حالات المرضى والإبلاغ عن أي آثار جانبية أو مشاكل تتعلق بجودة المنتجات الصيدلانية

يمكن للمرضى والعملاء الإبلاغ عن أي مشاكل في أي وقت من خلال القنوات التالية:

#### موقع شركة التوريدات والخدمات الطبية

يتضمن موقع الشركة نموذجاً خاصاً لتلقي الشكاوي. فور استلام الشكوى تقوم الدائرة المختصة بتحويلها خلال 24 ساعة إلى مالك الترخيص الدوائي ووزارة الصحة الفلسطينية. ويبقى الفريق على تواصل مع جميع الأطراف (المريض ومالك الترخيص ووزارة الصحة) لضمان إتخاذ الإجراءات اللازمة

#### الهاتف

يمكن للمتصلين التواصل مباشرةً مع الدائرة المختصة. وفي حال عدم الرد بعد خمس محاولات (خلال العطلات الرسمية أو خارج ساعات العمل)، يسمح النظام للمتصل بترك رسالة صوتية، ويرد الفريق في يوم العمل التالي. تقوم الدائرة المعنية بالتواصل مع صاحب العلاقة بالحالة خلال 24 ساعة، مع التنسيق مع جميع الجهات المعنية لضمان إيجاد الحلول

#### موقع وزارة الصحة الفلسطينية

يمكن للمرضى تقديم الشكاوى عبر موقع وزارة الصحة الفلسطينية الإلكتروني. يستقبل قسم التوعية الصحية في الوزارة الشكوى، بشكل فوري و مباشر اتخاذ الإجراءات اللازمة وإبلاغ مالك الترخيص الدوائي بالحالة خلال 24 ساعة مع المتابعة مع جميع الجهات ذات الصلة لضمان الحل المناسب



## الممارسات الرقابية

من خلال التنفيذ الدقيق لعمليات التدقيق الداخلي، وإدارات الامتثال، والتدقيق الخارجي، وتقييم الأداء، نُعلي مكانة شركتنا كرائدة في مجال الحوكمة المستدامة والمسؤولية في قطاع الأعمال. يعكس هذا الالتزام تعهدنا بتلبية توقعات أصحاب المصلحة، بل وتجاوزها، مساهمين في بناء بيئة مؤسسية تتميز بالنزاهة والقيادة المسؤولة

### إدارات الامتثال - الامتثال للقوانين واللوائح

يُعد وجود إدارات امتثال متخصصة، أمراً مهماً لضمان التزام الشركة بجميع القوانين واللوائح ذات الصلة، وتمثل جزءاً لا يتجزأ من هيكل حوكمتنا. تعمل هذه الإدارات المتخصصة بنشاط على ترسيخ ثقافة الامتثال القانوني والأخلاقي، وتطبيق تدابير صارمة لمواجهة التطورات التنظيمية، وتهيئة بيئة تُشجّع فيها السلوكيات الأخلاقية في صلب أعمالنا

### التدقيق الداخلي

يعزز إجراء التدقيق الداخلي بانتظام التزامنا بالحفاظ على أعلى معايير الحوكمة، وهو إجراء بالغ الأهمية من أجل تقييم آليات الحوكمة لدينا وتعزيز فعاليتها. نلتزم بالمعايير الدولية لمعهد المدققين الداخليين (IIA)، ونعتمد على خبرات شركات محاسبة عالمية رائدة. التدقيق الداخلي بمثابة إجراء استباقي لتحديد مجالات التحسين، وتعزيز مرونة مؤسستنا، وضمان توافق ممارسات الحوكمة لدينا باستمرار مع أفضل ممارسات القطاع





## التدقيق الخارجي

تُشكل عمليات التدقيق الخارجية المستقلة عنصرًا محوريًا في ممارسات الحوكمة وتأكيد التزامنا المتجذر بالشفافية، يتم التدقيق من خلال شركات محاسبة عالمية رائدة تتبع ممارساتنا المتعلقة بإعداد التقارير المالية والحوكمة. لا يُرسخ التحقق الخارجي الثقة لدى أصحاب المصلحة فحسب، بل يُؤكد أيضًا التزامنا بالمساءلة وأعلى معايير الحوكمة المالية

## تقييمات الأداء

تشمل إجراءات الرقابة الإدارية تقييمات أداء شاملة. تُعدّ هذه التقييمات أداةً ديناميكيةً تُوائم أهداف الأفراد والفرق مع المعايير الأخلاقية ومعايير الحوكمة في الشركة. من خلال دمج تقييمات الأداء مع التزامنا الشامل بالسلوك الأخلاقي، نضمن أن تكون قوتنا العاملة لا تتمتع بالمهارة والكفاءة فحسب، بل تتوافق أيضًا مع المبادئ الأخلاقية التي تُحدد هويتنا المؤسسية



## حقوق الإنسان

تعمل شركة أيبك وشركاتها التابعة في دول تحترم حقوق الإنسان، وهي ملتزمة بتعزيز بيئة عمل تتماشى مع المبادئ المحددة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. يؤكد هذا الالتزام الصارم بمعايير حقوق الإنسان على تفاني المجموعة في الممارسات التجارية الأخلاقية ورفاهية جميع الأفراد المشاركين في سلسلة القيمة الخاصة بها

يتجلى الالتزام بتحسين الرقابة على حقوق الإنسان في تدابير استباقية مثل التقييمات المنتظمة، التدقيقات، والمراقبة المستمرة لضمان احترام حقوق الإنسان. تقرر شركة أيبك وشركاتها التابعة بأن احترام وتعزيز حقوق الإنسان هو جزء لا يتجزأ من الممارسات التجارية المستدامة والمسؤولة.

## الحماية من التحرش والعنف والإساءة

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



امسح الرمز للوصول إلى منصة الإبلاغ عن المخالفات

# الاجتماعية

## تعزيز أماكن عمل شاملة وآمنة

في العام 2024، ركزت أيبك على تعزيز بيئة عمل أكثر أمانًا وشمولًا من خلال توفير تدريب افتراضي شامل لجميع الموظفين حول التحرش الجنسي، والتحرش الإلكتروني، والتحرش في مكان العمل. هدفت هذه المبادرة إلى رفع مستوى الوعي، و تثقيف الموظفين حول كيفية التعرف على السلوكيات غير اللائقة ومعالجتها، وتعزيز التزامنا بالحفاظ على بيئة عمل محترمة ومهنية

غطت الدورة التدريبية مواضيع رئيسية مثل تحديد أشكال التحرش المختلفة، وفهم آليات الإبلاغ، وتعزيز ثقافة المساءلة والاحترام المتبادل. من خلال تزويد كوادرننا العاملة بالمعرفة والموارد اللازمة، نضمن أن يشعر كل موظف بالأمان والتقدير والتمكين للتحدث ضد أي شكل من أشكال سوء السلوك. تعكس هذه المبادرة التزامنا المستمر بالحفاظ على أعلى معايير أخلاقيات مكان العمل، وتعزيز سياسة عدم التسامح مطلقًا مع التحرش بأي شكل من الأشكال

لضمان استيعاب الموظفين التام للسياسة المعمول بها ومواد التدريب، تم إجراء تقييم للوعي بالسياسات والإرشادات المعمول بها من أجل تعزيز المفاهيم الأساسية، وتأكيد الجاهزية للالتزام بأخلاقيات العمل ومعايير السلامة. مع العلم أن أكثر من 70% من الموظفين حصلوا على درجات أعلى من 85% في هذا التقييم، مما يدل على التزامهم الراسخ بتعلم وتطبيق هذه المبادئ الأساسية في بيئة العمل

من خلال تزويد كوادرننا العاملة بالمعرفة والموارد اللازمة، نضمن أن يشعر كل موظف بالأمان والتقدير والتمكين للتحدث ضد أي شكل من أشكال سوء السلوك. تعكس هذه المبادرة التزامنا المستمر بالحفاظ على أعلى معايير أخلاقيات العمل، وتعزيز سياسة عدم التسامح مطلقًا مع التحرش بجميع أشكاله

## أصحاب المصلحة

يُعد إجراء تحليل شامل لأصحاب المصلحة أمرًا بالغ الأهمية للشركات التي تسعى إلى إدارة عملياتها بنجاح. يشمل هذا التحليل متعدد الجوانب، الذي يُنفذ بدعم من شركة استشارية خارجية متخصصة مقرها المملكة المتحدة، مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة، لكل منهم وجهات نظر واهتمامات وتأثير فريد. تشمل قائمة أصحاب المصلحة

### الموظفون

بصفتهم مساهمين أساسيين في نجاح المؤسسة، تُعدّ وجهات نظر الموظفين ومخاوفهم ورفاهيتهم اعتبارات بالغة الأهمية في تحليل أصحاب المصلحة. يُعزز فهم احتياجاتهم بيئة عمل إيجابية ويعزز الإنتاجية الإجمالية

### الموردون والاستشاريون والمقاولون

تلعب هذه الأطراف دورًا حيويًا في سلسلة التوريد، ما يؤثر على كفاءة الإنتاج وجودته، والامتثال للمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة العالية. يضمن بناء علاقات قوية وقنوات اتصال فعالة مع المقاولين توثيق التعاون المشترك

### أعضاء مجلس الإدارة

يوفر مجلس الإدارة الحوكمة والإشراف الاستراتيجي. إن إدراك توقعاتهم ومخاوفهم يُساعد في مواءمة أهداف الشركة مع مسؤوليات الحوكمة والالتزام الأوسع

### الإدارة التنفيذية

تُحدد الإدارة النهج والاستراتيجية وثقافة المؤسسة. كما تُؤثر رؤيتهم وقراراتهم في توجهات الشركة، ما يجعل مشاركتهم ومواءمتهم لمصالح مختلف الأطراف أمرًا محوريًا





### المجتمع المحلي

تساهم شركاتنا في دعم المجتمعات المحلية. يساعد الوعي باحتياجات المجتمعات المحلية والمساهمة في تحمل المسؤولية في بناء علاقات إيجابية وتعزيز الدعم المجتمعي، لا سيما نحو بناء أعمال ومجتمعات أكثر استدامة

### الجهات التنظيمية

الامتثال للوائح أمرٌ أساسي للاستدامة. يضمن التواصل والتعاون المنتظم مع الهيئات التنظيمية الالتزام بالمعايير القانونية ومعايير القطاع وتحسينها.

### الجمهور

يمكن أن يؤثر الانطباع العام بشكل كبير على سمعة الشركة. يساهم الحفاظ على الشفافية ومعالجة المخاوف العامة في بناء صورة إيجابية وتعزيز نزاهة العلامة التجارية

### شركاء التنمية

يتماشى التعاون مع مؤسسات التنمية والمنظمات غير الحكومية مع أهداف سياسة المسؤولية الاجتماعية وسياسة الحوكمة البيئية والاجتماعية، مما يساهم في التنمية المجتمعية المستدامة

### الهيئات المهنية / الجمعيات الصناعية

يساعد التفاعل الفعال مع الهيئات المهنية والجمعيات الصناعية على البقاء على اطلاع دائم باتجاهات القطاع وأفضل الممارسات والتحديات التنظيمية والتأثير عليها

## المستثمرون / شركاء الأعمال

يسعى المستثمرون وشركاء الأعمال إلى تحقيق عوائد على استثماراتهم. يُعد فهم توقعاتهم وتعزيز التواصل الشفاف أمرًا أساسيًا لاستدامة الشراكات.

## المساهمون

تتمحور مصالح المساهمين حول الأداء المالي للشركة. يساهم توفير معلومات واضحة وضمن قيمة المساهمين في تعزيز ثقة المستثمرين.

## وسائل الإعلام

تلعب وسائل الإعلام دورًا حاسمًا في تشكيل الانطباع العام. يُعد بناء علاقات إيجابية مع وسائل الإعلام وإدارة التواصل بفعالية أمرًا بالغ الأهمية لإدارة السمعة

## المحافظ/الشركات التابعة

بالنسبة للشركات التي لديها شركات تابعة أو محافظ. يُعد فهم الديناميكيات والاحتياجات الفريدة لكل كيان أمرًا حيويًا للإدارة الشاملة وتحسين الأداء.

يتضمن التحليل الدقيق لأصحاب المصلحة تقييمًا مستمرًا، وتواصلًا فعالًا، ومشاركة استراتيجية لضمان مراعاة المصالح المتنوعة لأصحاب المصلحة ودمجها في عملية صنع القرار التنظيمي. يُسهم هذا النهج الشامل في النمو المستدام، ورضا أصحاب المصلحة، والتأثير المجتمعي الإيجابي

## مشاركة أيبك في فعالية تعليمية لمؤسسة التمويل الدولية حول السياسات المراعية للأسرة

في 24 تموز 2024، شاركت أيبك في فعالية تعليمية لمؤسسة التمويل الدولية حول "وضع سياسات مراعية للأسرة في الضفة الغربية وغزة"، والتي عُقدت في رام الله. وحضر هذه الفعالية ممثلون عن منظمات غير حكومية، والقطاعين العام والخاص من فلسطين والأردن، لمناقشة أهمية السياسات المراعية للأسرة وأثرها على رفاهية الموظفين، وإنتاجية العمل، والنمو الاقتصادي. وبصفتها عضوًا في لجنة التحكيم، شاركت أيبك في نقاشات حول مبادراتها الرائدة لدعم الموظفين، مؤكدة التزامها برفاهية العمل والشمولية

أبرز ما جاء في المناقشات:

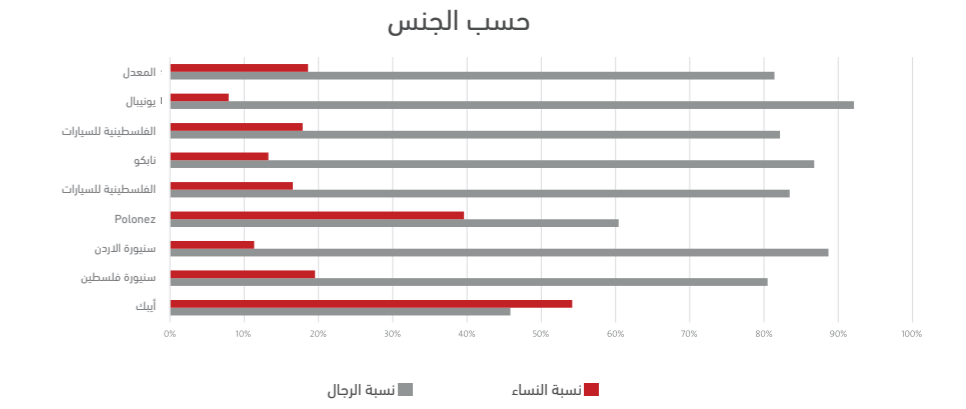
- دعم الصحة النفسية - توفير الدعم النفسي السري للموظفين، والذي يعزز الصحة النفسية والمرونة.
- إجازة الأمومة - تقديم واحدة من أكثر سياسات إجازة الأمومة شمولًا لدعم الأمهات العاملات.
- برامج التدريب الدولية - تزويد الموظفين بفرص التعلم المستمر لتعزيز مهاراتهم ونموهم المهني.

ومن خلال المشاركة في هذا الحوار المهم، تواصل مجموعة أيبك وضع معيار لرعاية الموظفين وسياسات مكان العمل المتقدمة

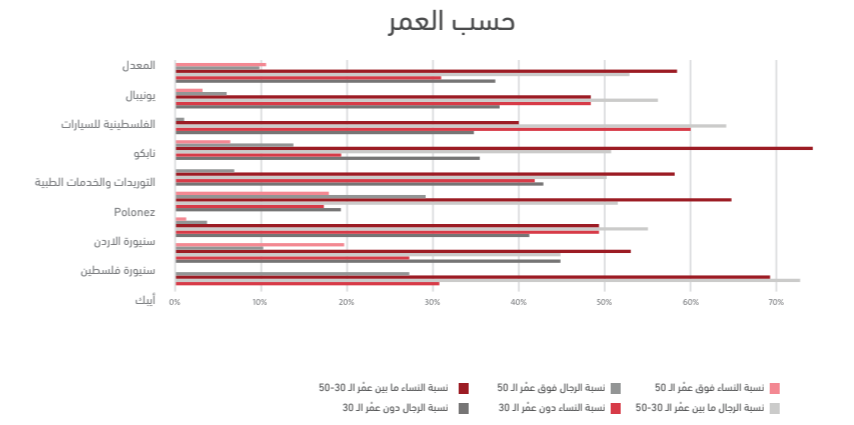
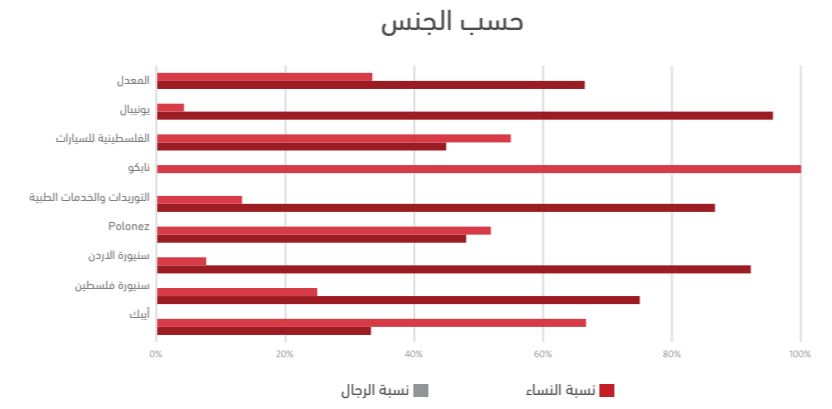
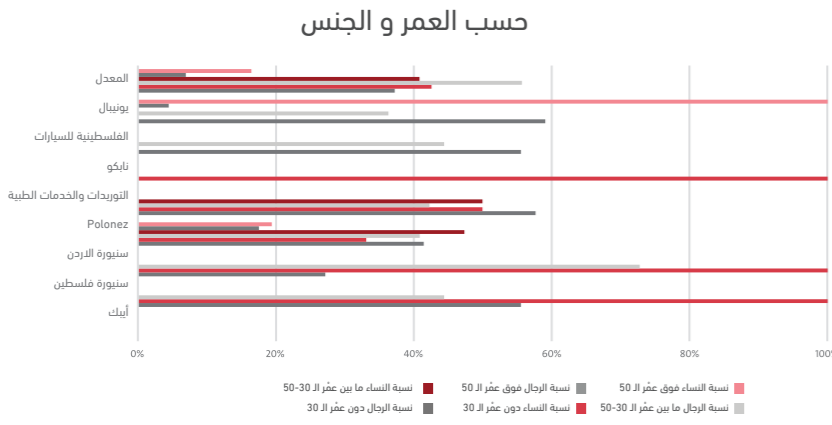


# الموظفون والموظفات

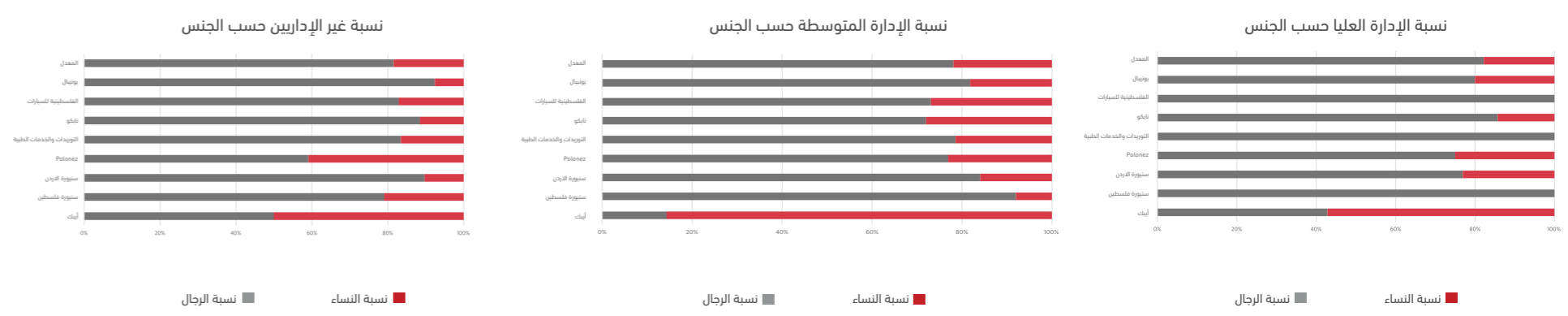
توزيع الموظفين حسب العمر والجنس



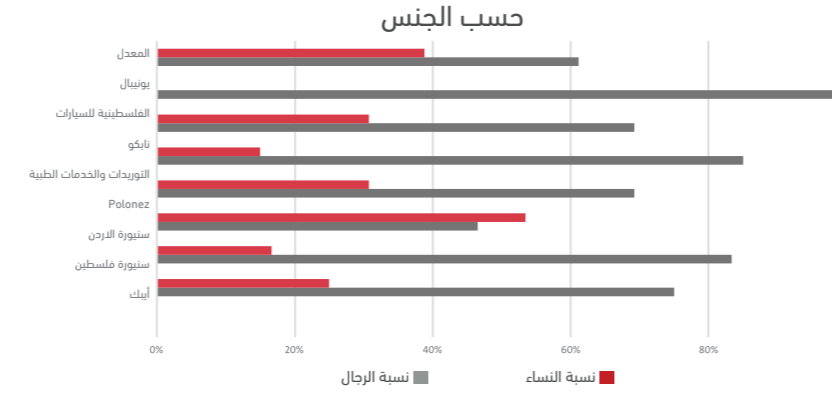
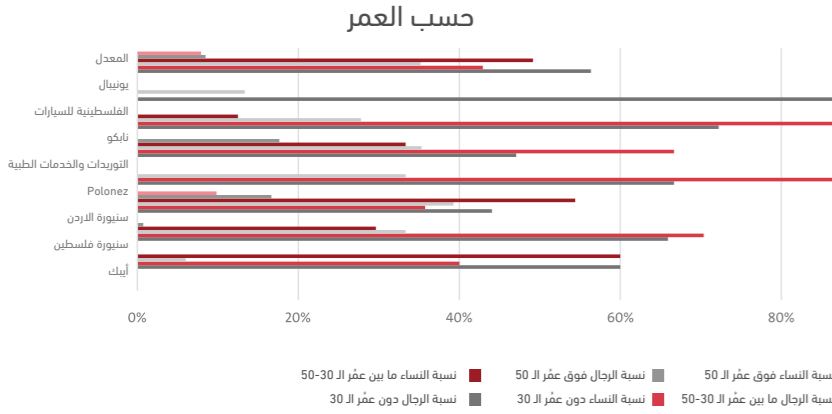
الاستقالات حسب العمر والجنس



حسب الدرجة الوظيفية والجنس



الموظفون الجدد حسب العمر والجنس



## المزايا

طوّقت الشركة مجموعة شاملة من المزايا التي تتجاوز الحد الأدنى من المعايير المنصوص عليها في اللوائح. تعكس هذه المزايا المُحسّنة الالتزام بإعطاء الأولوية لرفاهية الموظفين وتعزيز بيئة عمل إيجابية

إضافة إلى الوفاء بالالتزامات القانونية، تسعى أيبك إلى تهيئة بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالتقدير والدعم. ويتجلى هذا الالتزام في المزايا الإضافية المُقدّمة، والتي قد تشمل تغطية رعاية صحية مُوسّعة، وبرامج الصحة النفسية، وفرص تطوير مهني، وخيارات إجازات إضافية. ومن خلال تجاوز المتطلبات التنظيمية، تهدف أيبك ليس فقط إلى جذب أفضل الكفاءات والاحتفاظ بها، بل أيضًا إلى إظهار استثمار حقيقي في رفاهية ورضا موظفيها بشكل عام. الرعاية الصحية: تغطي بوليصة التأمين الصحي الشاملة جميع الموظفين وعائلاتهم.

الصحة النفسية: تقدم أيبك جلسات استشارية نفسية سرية من خلال منصة Breathe-Out والتدريبات الداخلية، ما يضمن توفير الموارد والدعم للموظفين. عُقدت 238 جلسة في العام 2024، وبلغت نسبة المستفيدين من الذكور %43 و%57 من الإناث

التعليم: يستفيد أبناء الموظفين من المنح التعليمية لتغطية تكاليف الرسوم الدراسية. في العام 2024، استفاد 25 طالبًا متميزًا من منح دراسية كاملة في الجامعات المحلية، منهم 19 طالبة و6 طلاب، بقيمة 80,000 دولار أمريكي

تأمين المسؤولية: يُعطى موظفونا تلقائيًا بتأمين حوادث العمل.

التقاعد/نهاية الخدمة: يستفيد موظفونا من التقاعد أو نهاية الخدمة، وفقًا للقوانين المحلية المعمول بها.

إجازة الأمومة: تُمنح إجازة مدفوعة الأجر عند الولادة للأمهات مدتها 120 يومًا، فيما يتم منح الآباء إجازة أبوة مدفوعة مدتها 5 أيام. وقد بلغت نسبة معاودة العمل بعد إنتهاء الإجازة لدى الموظفين %100.

كوبونات رمضان: توزع أيبك سنويًا كوبونات على موظفيها بمناسبة طول شهر رمضان المبارك، من اجل تعزيز روح التعاون والأجواء الايجابية.

السعي لتحقيق التميز: تُمنح جائزة الرئيس التنفيذي سنويًا، وتشمل الآن جائزة التميز في الاستدامة لتقدير أبرز مشاريع الاستدامة ضمن مجموعة أيبك والاحتفاء بها، مع تسليط الضوء على الجهود المبتكرة والتزام فرقنا تجاه الحفاظ على البيئة، والمسؤولية الاجتماعية، وممارسات الحوكمة

### جائزة الرئيس التنفيذي للاستدامة لعام 2023 الممنوحة في عام 2024

تأهلت العديد من المشاريع المتميزة لجائزة الاستدامة لعام 2023، حيث أظهر كل منها التزامًا قويًا بممارسات الاستدامة. أجرت لجنة تحكيم تقييماً شاملاً، وراجعت كل مشروع بعناية. ومن هذا الاختيار، عُرضت المشاريع الثلاثة الأولى على لجنة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في مجلس الإدارة، التي اختارت الفائز بناءً على معيارين رئيسيين

الفائزان بجائزة الرئيس التنفيذي للاستدامة لعام 2023 هما السيد سلطان حرشة والسيد جمال أبو عميرة، من شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين، عن مشروعهما الذي يتناول مستويات الضوضاء العالية في منطقة إنتاج العلب المعدنية والقضاء على مخاطرها

في مجموعة أيبك، يُعد الابتكار والمبادرة جوهر ثقافتنا المؤسسية، ولذلك فإن المعيار الأول لجائزة الرئيس التنفيذي هو المبادرة، وقد تم تصميم هذا المشروع بشكل مستقل من قبل الموظفين ولم يتم طلبه من الشركة. وقد توصل الموظفون إلى العديد من الحلول المبتكرة لدعم زملائهم الستة الذين يعملون في منطقة إنتاج العلب المعدنية التي تبلغ مساحتها 150 مترًا مربعًا

المعيار الثاني هو الأثر، الذي ينعكس في الفوائد الملموسة، البيئية والاجتماعية، التي حققها المشروع. لم يقتصر المشروع على الحد من التلوث الضوضائي البيئي فحسب، بل حسّن أيضًا سلامة مكان العمل ورفاهية الموظفين بشكل عام. تراوحت قراءات الضوضاء بين 87 و91.7 ديسيبل، مما استلزم قانونيًا ارتداء واقيات الأذن وإجراء فحوصات سماع سنوية. أما الآن، فقد انخفضت قراءات الضوضاء إلى أقل من 85 ديسيبل، وقد تم تقييمها وتأكيدتها من قبل وزارة العمل وجامعة بوليتكنك الخليل، حيث لم تعد واقيات الأذن وفحوصات السمع إلزامية بل اختيارية. وقد طُبقت ثلاثة حلول مبتكرة لتحقيق هذه النتائج



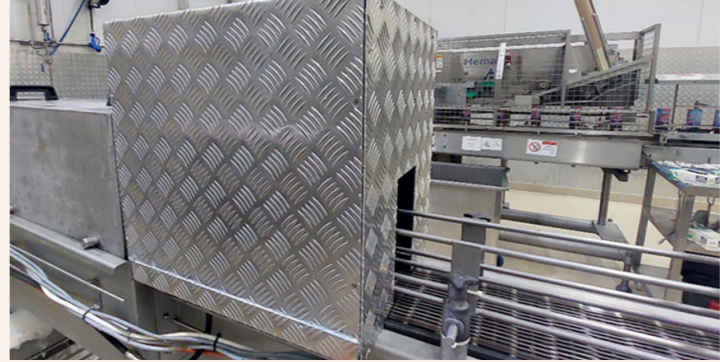
1. إزالة مصدر الضوضاء الناتجة عن الفوهات الأربع في بداية خط الإنتاج بشكل تام، واستخدام بديل يتكون من غطاء من الفولاذ المقاوم للصدأ يُغلف خط العلب بالكامل أثناء مرورها، لمنع أي قطرات ماء من التسرب

2. تصميم وتركيب صندوق عزل ضوضاء مُبطّن بمواد عازلة للصوت وصدية، ومتوافق مع متطلبات سلامة الغذاء. لا يؤثر هذا الحل على عمليات الإنتاج، ويُوضع حول مصدر الضوضاء الثاني، أي الفوهات الأربع في نهاية خط الإنتاج

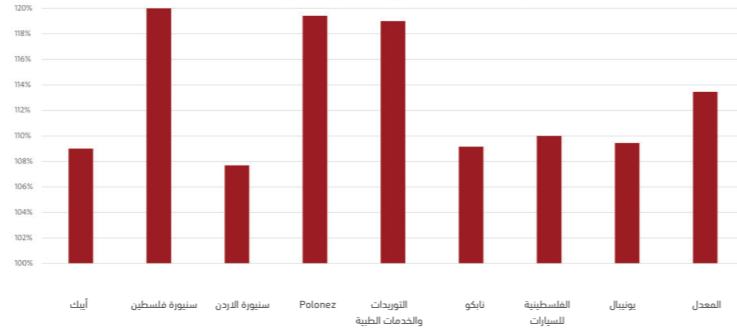
3. تركيب أنبوب متصل بمصدر الضوضاء الثالث (صمام شفط الهواء المفرغ)، مع توجيه الطرف الآخر من الأنبوب خارج منطقة العمل. هذا الطرف متصل بفلتر هواء خارجي لتنقية الهواء الخارج

تميزت هذه المبادرة بمعالجتها المباشرة لتحدّ قائم منذ فترة طويلة: مستويات الضوضاء المفرطة في مكان العمل. ومن خلال تطبيق تدابير مبتكرة للحد من الضوضاء، نجح المشروع في خفض مستويات الضوضاء إلى ما دون الحد المطلوب قانونًا لارتداء معدات الوقاية والخضوع لاختبارات ضعف السمع السنوية الإلزامية. ولم يقتصر هذا على الحد من التلوث البيئي فحسب، بل عزز أيضًا صحة الموظفين ورفاهيتهم، ما أدى إلى القضاء على المخاطر المرتبطة بالتعرض لفترات طويلة لمستويات الضوضاء العالية

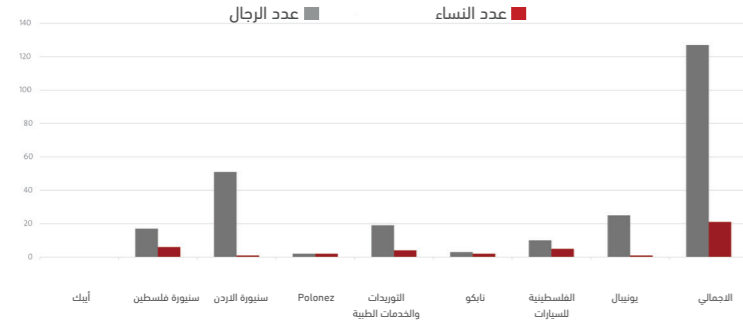
يُعدّ هذا الإنجاز مثالًا مُلهمًا لكيفية أن تؤدي فكرة واحدة إلى تحسينات هادفة وطويلة الأمد، تعود بالنفع على البيئة وعلى الأفراد الذين يُساهمون في ازدهار أيبك



نسبة الحد الأدنى لأجر الموظفين مقارنة بالحد الأدنى للأجر القانوني المحلي



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



## أيبك تُعزز التفاعل من خلال منصة التواصل الداخلي

نؤمن بأن التواصل الفعال هو أساس بيئة عمل قوية ومترابطة. ولتعزيز تفاعل الموظفين وتعاونهم، أجرينا بعض التحسينات على منصة التواصل الداخلي، ما جعلها أكثر تفاعلية وسهولة في الوصول إليها وجاذبية لجميع أعضاء الفريق

الشركات الأكثر تفاعلًا عبر منصة التواصل الداخلي: شركة يونيبال للتجارة العامة، وشركة سنيورة للصناعات الغذائية، والشركة الوطنية للألمنيوم والبروفيلات. على سبيل المثال، تواصل أيبك تعزيز ثقافة إيجابية في مكان العمل من خلال الاستفادة من منصة التواصل الداخلي لتوفير مساحة للموظفين لاكتساب المعرفة والوعي والاتصال. ومن أكثر المبادرات رواجًا مجموعة خصومات الموظفين، حيث يُمكن الوصول إلى عروض خاصة ومشاركة مجموعة متنوعة من المنتجات والخدمات من داخل وخارج المجموعة، وقد حقق الأمر استفادة للموظفين خاصة خلال الظروف الراهنة

كما تم تطوير وتنفيذ خطة تواصل بيئي واجتماعي وحوكمة في عام 2024، تتضمن زيادة الوعي، ومشاركة تحديثات الاستدامة، وتعزيز التفاعل على جميع مستويات المؤسسة. شمل ذلك منشورات إعلامية حول أيام عالمية، مثل يوم الأرض العالمي، وشهر الصحة النفسية، ويوم البيئة العالمي، واليوم العالمي لحماية الطبيعة، واليوم العالمي للتوعية بفقدان وهدر الغذاء، ويوم الصحة النفسية، وشهر مكافحة العنف ضد المرأة، ويوم مكافحة الفساد



## شركة يونيبال الرائدة في مجال ابتكار أنظمة الموارد البشرية الشاملة

تُعدّ يونيبال رائدة في إدارة الموارد البشرية من خلال تطبيقها مجموعة من أنظمة الموارد البشرية الرائدة التي تُولي الأولوية لنموّ الموظفين، وتفاعلهم، ورضاهم العام. وقد صُممت هذه المبادرات بعناية لضمان بقاء يونيبال كجهة توظيف رائدة من خلال دعم وتطوير قواها العاملة على جميع المستويات

### برامج تدريبية شاملة

تُصمّم يونيبال برامج تدريب وتطوير شاملة لتعزيز الاستدامة، والمسؤولية الاجتماعية، والحوكمة. تُمكّن هذه المبادرات الموظفين وتستثمر في تطوير مهاراتهم، ما يزيد من فرصهم المهنية، ويؤثر إيجابًا على رفايتهم وجودة حياتهم. تضمن يونيبال مبدأ تكافؤ فرص التدريب لجميع الموظفين، مُعززةً العدالة والتنوع داخل الشركة. كما تُطوّر يونيبال برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات القيادة والإدارة لدى الموظفين، مُتيحةً لهم فرصًا للترقية إلى مناصب إدارية أعلى

### برنامج حوافز الموظفين

تُطبّق يونيبال برنامج حوافز شامل لجميع الموظفين، مع مراعاة تعزيز الاستدامة، والمسؤولية الاجتماعية، والحوكمة. يهدف هذا البرنامج إلى تعزيز رفاية الموظفين وتحسين جودة حياتهم مع ضمان المساواة والإنصاف والشفافية في تطبيقه. ويشمل البرنامج مكافآت أداء، ومكافآت مالية لتحقيق أهداف عمل استثنائية، ومشاركة الموظفين في مناسباتهم الاجتماعية. وتعزز هذه المبادرات الثقة بين الموظفين والإدارة

### صندوق الاقتراحات الرقمي

أنشأت الشركة صندوق اقتراحات رقمي لتشجيع جميع الموظفين على تقديم ملاحظاتهم وأفكارهم المبتكرة. يوفر هذا النظام منصة سرية وسهلة الاستخدام للموظفين لتقديم اقتراحاتهم لتحسين عمليات الشركة وثقافتها أو مجالات العمل الأخرى. يساهم الصندوق في الانصات لآراء الموظفين ودفع عجلة التحسين المستمر وخلق بيئة عمل أكثر شمولية





### تخطيط التعاقب الوظيفي والتطوير المهني

تعتمد يونيبال على برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي ومسارات وظيفية محددة للموظفين، لضمان استدامة العمليات من خلال تخطيط القوى العاملة واستمراريتها. كما يعزز هذا النهج التنوع والشمول من خلال تطوير مهارات الموظفين وتمكينهم من الوصول إلى مناصب إدارية، بغض النظر عن خلفياتهم. وتُعد الشفافية في اختيار المرشحين أساس هذه العملية

لم يساهم استثمار يونيبال في أنظمة الموارد البشرية المتطورة في تعزيز تجربة الموظفين فحسب، بل أرسى أيضًا الأساس للنمو والنجاح المستمر، ما عزز سمعة الشركة كشركة رائدة في رعاية الموظفين والابتكار في الأعمال

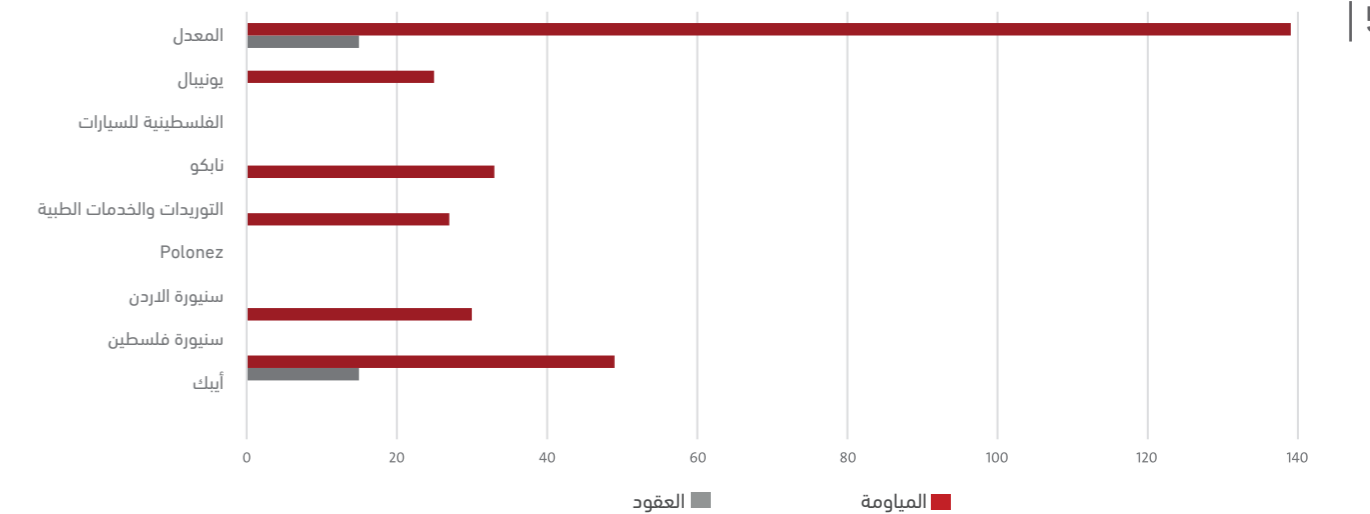


## موظفو العقود المؤقتة والمياومة

نظرًا لطبيعة القطاعات التي تعمل فيها أيبك، يتم توظيف الأفراد غير المنتظمين رسميًا في الشركة حسب الحاجة. ورغم كونهم غير مدرجين في كشوف رواتب الموظفين الرسمية، إلا أن تفاعلاتهم وعلاقاتهم مع الشركات جزء لا يتجزأ من سير العمل ونجاحه

تُعدّ إدارة العلاقات مع غير الموظفين أمرًا بالغ الأهمية للحفاظ على بيئة عمل إيجابية ومنتجة في الشركة. ويساهم التواصل الفعال والشفافية والتعاون مع هذه المجموعة المتنوعة في نجاح واستدامة العمل بشكل عام. ويؤكد إدراك أهمية غير الموظفين على اتباع نهج شامل لديناميكيات العمل التنظيمية، مع الأخذ في الاعتبار أن النجاح يتجاوز حدود علاقات العمل الرسمية

عدد موظفي العقود المؤقتة والمياومة



## مبادرات الرفاهية

### منصة الاتصال الداخلي

لدى أيبك منصة شاملة مصممة لتعزيز المشاركة على جميع المستويات، وتدمج ستة أبعاد رئيسية: التواصل، والتمكين، والتحفيز، والرفاهية، والتوافق، والإلتقان. تتميز هذه المنصة بالشمولية، وتُمكن كل موظف من المشاركة بما يشمل الموظفين ممن قد لا يتطلب مستوى العلم استخدام البريد الإلكتروني. وهي متوفرة بجميع اللغات التي يتحدث بها موظفو مجموعة أيبك

يُعد دور المنصة في تعزيز الوعي بالغ الأهمية. فمن خلال كونها مركزًا رئيسيًا لنشر المعلومات، تُبقي كل موظف على اطلاع دائم بالتطورات، ليس فقط في بيئة عمله المباشرة، ولكن أيضًا عبر الشركات الشقيقة، وهذا يضمن تواصل كل عضو في الفريق مع المشهد التنظيمي الأوسع، ما يعزز الشعور بالوحدة والهدف المشترك

النتيجة الإيجابية لهذا النهج هي قوة عاملة موحدة، منخرطة، ومطلعة. يتمتع الموظفون، بغض النظر عن أدوارهم أو مستوياتهم الوظيفية داخل الشركات، بالمعرفة والسياق اللازمين للمساهمة بفعالية في تحقيق الأهداف المشتركة. هذه القوة العاملة الموحدة لا تعزز التعاون والابتكار فحسب، بل تقوي أيضًا الثقافة التنظيمية الشاملة. كما تؤكد الالتزام بإنشاء منصة تتجاوز قنوات الاتصال التقليدية وبناء قوة عاملة متماسكة ومتمكنة، ما يدفع المؤسسة نحو النجاح الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة

### مسح الرفاهية

تُولي أيبك أولوية قصوى للرفاهية الشاملة لقواها العاملة من خلال إجراء استطلاعات دورية للرفاهية. تُعدّ هذه الاستطلاعات أدوات فعّالة في تقييم ومعالجة مختلف جوانب رفاهية الموظفين، بما في ذلك

الأبعاد الجسدية والعقلية والعاطفية. تُجرى هذه الاستبيانات بانتظام، وهي مصممة لقياس الرضا العام، والمشاركة، والصحة العامة للموظفين داخل الشركات. تغطي استبيانات الرفاهية مجموعة متنوعة من المواضيع، مثل التوازن بين العمل والحياة، والرضا الوظيفي، ومستويات التوتر، والوصول إلى



الموارد، وأنظمة الدعم. نشجع الموظفين على تقديم ملاحظات صريحة، ما يُمكن الشركة من اكتساب رؤى قيّمة حول العوامل التي تُسهم في بيئة عمل إيجابية ومزدهرة

### دعم الصحة النفسية

إدراكًا منها للاحتياجات المتنامية لموظفيها، أطلقت أيبك منصة إلكترونية سرية وسهلة الوصول، تتيح للموظفين حجز جلسات علاجية سرية بسلسلة بعد ساعات العمل الرسمية

تعكس هذه الخدمة الاستشارية التزام أيبك بتقديم دعم شامل لموظفيها، مع مراعاة احتمالية وجود تحديات خارج ساعات العمل الرسمية. تضمن المنصة الإلكترونية سرية وخصوصية حجز جلسات العلاج، ما يعزز شعوره بالراحة وسهولة الوصول

### مسح مشاركة الموظفين للعام 2024 يُحدث تغييرًا إيجابيًا

نُقدّر آراء موظفينا وملتزم بتعزيز بيئة عمل إيجابية وشاملة. في العام 2024، تم إجراء استبيان لمشاركة الموظفين من خلال منصة CultureAmp، محققة نسبة مشاركة مُلفتة بلغت 1819 موظفًا و369 موظفة. يعكس هذا المستوى العالي من المشاركة التزام موظفينا بتهيئة بيئة عمل أفضل

من الأفكار إلى العمل

بعد تحليل نتائج الاستبيان، حُددت مجالات التحسين الرئيسية ووضعت خطط عمل مُصممة خصيصًا لكل قسم في شركائنا التابعة. تضمن هذه الخطط تطبيق تغييرات حقيقية ومؤثرة لتعزيز رضا الموظفين وإنتاجيتهم وثقافة مكان العمل بشكل عام

أظهرت مقارنة نتائج الاستبيان أن مجموعة أيبك تتفوق على متوسط درجات المشاركة للشركات التي شاركت في مثل هذا المسح في جميع القطاعات. كما تضاهاي نتائج مجموعة أيبك أفضل 10% من الشركات العالمية. هذا الإنجاز يُرسخ مكانة مجموعة أيبك في مشاركة الموظفين والتميز في مكان العمل

### تدريب بيئة العمل الصحية للمدراء في مجموعة أيبك

أكملت أيبك برنامجًا تدريبيًا متخصصًا، يهدف إلى تعزيز مهارات القيادة في بناء بيئة عمل داعمة وصحية. تعكس هذه المبادرة التزامها برهاية الموظفين والدور المحوري الذي يلعبه المدراء في خلق ثقافة عمل إيجابية. تلقى جميع المدراء وقادة الفرق التدريب الإلزامي في عام 2024، والذي ركز على

- بناء الوعي: زود التدريب المدراء بالمعرفة اللازمة للتعرف على علامات التوتر والإرهاق النفسي وتحديات الصحة النفسية بين فرقهم.
- استراتيجيات عملية: تعلم المدراء تقنيات فعالة لتعزيز التوازن بين العمل والحياة، وتشجيع التواصل المفتوح، وخلق بيئة عمل آمنة نفسيًا.
- القيادة الاستباقية: ركز البرنامج على التدخل المبكر، وتوجيه المدراء حول كيفية دعم الموظفين من خلال مبادرات الصحة النفسية، وترتيبات العمل المرنة، وأدوات إدارة الإجهاد.
- الأثر طويل المدى: إن إعطاء الأولوية للصحة النفسية يعزز مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي بشكل عام، مما يؤدي إلى قوة عاملة أكثر صحة ومرونة.

كانت ردود الفعل على التدريب إيجابية، حيث حصل المشاركون على متوسط تقييمات كالتالي:

- وجدتُ موضوع التدريب مهمًا: 4.32/5
- كان المدرب مُجهزًا جيدًا لجلسة التدريب: 4.3/5
- تعلمتُ مفاهيم جديدة واكتسبتُ مهارات من التدريب: 4/5



## شركة يونيبال للتجارة العامة - مبنى جديد وعصري

افتتحت شركة يونيبال للتجارة العامة خلال العام 2024 مبنى حديثاً مُركّزاً على الموظفين، مُؤكّدة التزامها بتعزيز بيئة عمل عصرية، ديناميكية، وداعمة. صُمم المبنى الجديد مع مراعاة رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم، ودمج أحدث وسائل الراحة، ومساحات العمل التعاونية، وعناصر التصميم المُستدامة، لتحسين تجربة مكان العمل بشكل عام، مُركّزاً على خلق بيئة عمل تُغذي الإبداع، وتُعزّز أنماط الحياة الصحية، وتُشجّع على التواصل المُفتوح، مما يجعله مثالاً يُحتذى به لبيئة عمل عصرية ومسؤولة

### مساحات مفتوحة وتعاونية

يتميز التصميم بمساحات مفتوحة وتعاونية تُعزز العمل الجماعي والإبداع، ولتشجيع التواصل والتعاون بين الفرق، ما يضمن سهولة تبادل الأفكار والعمل معاً في بيئة مُلهمة وفعالة

### الإضاءة الطبيعية والمساحات الخضراء

أولت يونيبال الضوء الطبيعي أولويةً في تصميم المبنى من خلال النوافذ الكبيرة لدخول الاضاءة الطبيعية، ما يخلق جوّاً أكثر إشراقاً ونشاطاً. وُضعت محطات العمل بشكل استراتيجي بالقرب من النوافذ، ما يسمح للموظفين بالاستمتاع بالضوء الطبيعي طوال اليوم. كما تم دمج النباتات الداخلية في مساحات المكاتب، ما يوفر بيئة منعشة وهادئة تُعزز الإنتاجية والصحة النفسية

### مناطق الاستراحة والاسترخاء

أنشأت يونيبال مناطق استراحة مُخصصة حيث يُمكن للموظفين أخذ فترات راحة واستعادة نشاطهم. يضم المبنى الجديد صالات مريحة ومساحات ترفيهية مُجهزة بمقاعد، ما يوفر للموظفين مكاناً للاسترخاء واستعادة نشاطهم خلال يوم العمل



## Recognising and Rewarding Employee Contributions

### Linkage to Motivational Theories

#### 2. Herzberg's Two-Factor Theory Application:





### بيئة صحية وملهمة

يعزز تصميم مكتب يونيبال الجديد أسلوب حياة صحي، حيث يضم مرافق لياقة بدنية مثل تنس الطاولة وأجهزة التمارين الرياضية. كما تقدم يونيبال وجبات خفيفة صحية لتشجيع الموظفين على الحفاظ على لياقتهم البدنية طوال اليوم، مما يعزز بيئة عمل متوازنة

### أثاث مريح وعملي

صُممت كراسي مريحة ومكاتب قابلة للتعديل لدعم وضعية جلوس صحية وتقليل الإجهاد البدني. كما أُضيفت مناطق جلوس مريحة لضمان حصول الموظفين على مساحات للراحة أثناء فترات الراحة، ما يعزز صحتهم البدنية والنفسية

يُجسد مبنى يونيبال الجديد التزام الشركة برعاية موظفيها والاستدامة البيئية. إن دمج مبادئ الاستدامة في كل جانب من جوانب التصميم لا يخلق مساحة عمل أكثر تعاونًا وإنتاجية فحسب، بل يُظهر أيضًا التزام يونيبال بتعزيز بيئة عمل صحية وشاملة ومستدامة لجميع الموظفين



## التدريب

تُدرِك الشركة أن القوى العاملة المتمكنة والماهرة ضرورية لمواكبة بيئة الأعمال الديناميكية والبقاء في طليعة تطورات القطاع. وفي إطار هذا الالتزام، تستثمر أيبك بشكل مكثف في المبادرات المصممة لتعزيز معارف ومهارات وقدرات موظفيها

أطلقت أيبك في عام 2023 منصة تدريب افتراضية تتيح الوصول إلى أكثر من 11,000 دورة تدريبية، لضمان حصول الموظفين على جميع المستويات على برامج تدريبية وشهادات ذات صلة تُسهم في فرص التطوير المهني. تغطي هذه المبادرات مجموعة واسعة من المجالات، بما في ذلك المهارات التقنية، وتطوير القيادة، والمعرفة المتخصصة في القطاع. والهدف ليس فقط تلبية متطلبات العمل الحالية، بل أيضًا إعداد الموظفين للتحديات والفرص المستقبلية

كما تقدم الشركة دعمًا إضافيًا للتعليم المستمر والشهادات ودورات بناء المهارات لتمكين الموظفين من تحقيق كامل إمكاناتهم. ويمتد هذا الالتزام ببناء القدرات ليشمل جميع الوظائف والأقسام، مما يُنشئ قوة عاملة قادرة على التكيف والابتكار والمساهمة في نجاح الشركة

تتجلى نتائج هذا النهج في بناء القدرات وإثراء خبرة الموظفين، وتحسين أدائهم الوظيفي، والشعور الجماعي بالتمكين. ولا يقتصر تركيز مجموعة أيبك على التعلم المستمر وتطوير المهارات على دعم المسارات المهنية الفردية فحسب، بل يُسهم أيضًا في تعزيز مرونة الشركات وقدرتها التنافسية في ظل بيئة الأعمال دائمة التطور.

### منصات التدريب الافتراضية

يُتاح لموظفي أيبك الوصول إلى منصتي تدريب، بالإضافة إلى 7,380 ساعة تدريبية تلقوها في عام 2024. صُممت هذه المنصات التدريبية الافتراضية لتلبية احتياجات التعلم المتنوعة وأهداف التطوير المهني لموظفينا، ما يضمن بقاءهم في طليعة معايير الصناعة وأفضل الممارسات تُركز منصة Knowbe4 للتعلم الافتراضي على تعزيز ثقافة التعلم والابتكار المستمر.

في عام 2024، أُطلقت 12 حملة تدريبية على مستوى المجموعة باستخدام منصات Knowbe4، بإجمالي ساعتين ونصف من التدريب لكل موظف، وشملت التدريبات التالية

#### الأمن السيبراني

التعرف على تضارب المصالح وتجنبه

إعادة استخدام كلمات المرور

كلمات المرور

التصيد الاحتيالي

دورة كيفن ميتنيك للتوعية الأمنية 2024

ثقافة الأمن

الإبلاغ عن الحوادث الأمنية

أمن المعلومات على الأجهزة المحمولة

أسس التصيد الاحتيالي

#### الاستدامة

مقدمة في الاستدامة

رحلة الاستدامة: تقليل النفايات

#### الامتثال

التحرش الجنسي

التحرش في مكان العمل

التحرش الإلكتروني

آراء مع اختبار: التحرش الجنسي

الإنصاف والاحترام في مكان العمل

آراء مع اختبار: التغلب على التحيز اللاواعي

التعرف على تضارب المصالح وتجنبه

تجنب تضارب المصالح

كيفية التعرف على تضارب المصالح وتجنبه

الهدايا والرشوة والفساد

مدونة قواعد السلوك: القيم مهمة

ثقافة الامتثال

مكافحة الاحتيال

تواصل منصة Coursera / Oyoun Academy دفع عجلة التعلم والتطوير في جميع شركات المجموعة وتعزيز ثقافة النمو والتحسين المستمر.



### سنيورة للصناعات الغذائية - الأردن

تدريب على بناء فرق العمل للموظفين

نظم قسم الموارد البشرية تدريباً على بناء فرق العمل بهدف تعزيز التعاون وتحسين بيئة العمل. وتضمنت الدورة:

ورش عمل تفاعلية حول التواصل والعمل الجماعي.

تمارين لبناء الثقة والتعاون بين الزملاء.

أنشطة لحل المشكلات لتعزيز ديناميكية الفريق وكفاءته.

إدارة البيئة والاستدامة

الصحة والسلامة المهنية

ساعات التدريب الافتراضي حسب الجنس

2,086 11,358



الاجمالي

758 6,470



تدريب اخر

374 1,434



الامتنال

94 360



الامن السيبراني

860 3,094



كورسيرا



### أبرز التدريبات في مجموعة أيبك لعام 2024

#### يونيبال للتجارة العامة

تدريب Power BI، المستوى 3

شارك موظفو قسم المبيعات في الدورة التدريبية الداخلية الثالثة لبرنامج Power BI، لتعزيز قدراتهم التحليلية وإعداد التقارير.

دورة Power BI المتقدمة - المستويان 1 و2

حضر الموظفون الدورتين التدريبيتين المتقدمتين الأولى والثانية لبرنامج Power BI، واللتين ركزتا على تقنيات التصور المتعمق للبيانات والتحليلات المتقدمة.

#### سنيورة للصناعات الغذائية - فلسطين

تدريب القيادة

تم تقديم برنامج تدريبي قيادي متخصص لتعزيز مهارات القيادة لدى الموظفين، مع التركيز على اتخاذ القرارات الفعالة والتفكير الاستراتيجي وتوجيه الفرق نحو النجاح المؤسسي

تدريب على مهارات حل النزاعات

تدريب على مهارات حل النزاعات

تناولت دورة تدريبية داخلية استراتيجيات حل النزاعات في مكان العمل، وزودت الموظفين بتقنيات لإدارة النزاعات وتعزيز العلاقات المهنية بفعالية.

## الصحة والسلامة

نولي صحة وسلامة كوادرننا البشرية أهمية قصوى، ونُولي الأولوية لاتباع نهج شامل لممارسات الصحة والسلامة المهنية. ويشمل التزامنا جوانب حيوية متعددة، مع التركيز على تحديد المخاطر وتقييمها والتحقيق في الحوادث واتخاذ تدابير استباقية لحماية صحة موظفينا، بما يتماشى مع معيار ISO 45001 الذي تُعتمد بموجبه شركاتنا التابعة

### تحديد المخاطر، تقييم المخاطر، التحقيق في الحوادث

تتبع إجراءات صارمة لتحديد المخاطر المحتملة، وإجراء تقييمات شاملة للمخاطر، والتحقيق الفوري في الحوادث. ومن خلال التحليل المنهجي لبيئة عملنا وعملياتنا وإجراءاتنا، نضمن تحديد المخاطر المحتملة والتخفيف من حدتها، بما يضمن بيئة عمل أكثر أمانًا

### خدمات الصحة المهنية

لضمان صحة موظفينا المعرضين لمخاطر صحية، تقدم مجموعة أيبك خدمات صحية مهنية شاملة. تشمل هذه الخدمات فحوصات طبية دورية، وبرامج صحية، وإمكانية الوصول إلى أطباء متخصصين في الصحة المهنية. تساهم هذه الخدمات في الكشف المبكر عن المشاكل الصحية وتعزيز الصحة العامة لموظفينا

### مشاركة العمال، التشاور، التواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية

نُشرك موظفينا بفعالية في عملية صنع القرار المتعلق بالصحة والسلامة. ومن خلال تشكيل لجان صحة وسلامة الموظفين التي تُجري مشاورات منتظمة، وتوفر قنوات تواصل مفتوحة، ومشاركة شاملة، نضمن مساهمة الموظفين في تطوير وتحسين سياسات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية





## الوقاية من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة بالعلاقات التجارية والتخفيف منها

تُوسَّع مجموعة أيبك التزامها بالصحة والسلامة المهنية على طول سلسلة التوريد، والطرف الثالث مثل الاستشاريين والمقاولين المتواجدين في مواقعها. وتتعاون مع شركاء الأعمال والموردين والمقاولين لضمان الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية المشتركة، مما يعزز المسؤولية الجماعية عن صحة وسلامة جميع الأفراد المشاركين في عملياتنا

## تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية

يُعدّ التعلم المستمر جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيتنا للصحة والسلامة المهنية. تستثمر مجموعة أيبك في برامج تدريبية شاملة لتزويد الموظفين بالمعارف والمهارات اللازمة للحفاظ على بيئة عمل آمنة. ويشمل ذلك التدريب على الاستجابة للطوارئ، واستخدام معدات الوقاية، وحملات التوعية بالمخاطر المحتملة في مكان العمل

## تعزيز صحة العاملين

نُولي الأولوية للصحة الشاملة لقوى العمل لدينا. ونُدمج مبادرات تعزيز الصحة البدنية والنفسية، مثل ورش عمل إدارة الإجهاد، وموارد الصحة النفسية، في ثقافة مكان العمل لدينا

تدريبات السلامة



## مراجعة سياسة الصحة والسلامة

هذا العام، خطت أيبك خطوة هامةً للأمام بمراجعة سياسة الصحة والسلامة الخاصة بها لتتوافق مع معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI). يضمن هذا التحديث نهجًا أكثر تنظيمًا وشفافيةً ومعترفًا به دوليًا لجمع بيانات السلامة في مكان العمل في جميع شركاتنا التابعة. تتضمن بعض البيانات التي جُمعت وشاركت في تقرير الاستدامة السنوي لمجموعة أيبك ما يلي

### حوادث وإصابات مكان العمل

إجمالي عدد إصابات مكان العمل سنويًا.

أنواع الإصابات (مثل الجروح الطفيفة، والكسور، والتعرض للمواد الكيميائية).

مستويات الشدة (أيام العمل الضائعة، أو تقييد العمل، أو العلاج الطبي المطلوب).

معدل تكرار الإصابات الضائعة (LTIFR) - عدد الإصابات الضائعة لكل مليون ساعة عمل.

### التدريب على الصحة والسلامة المهنية

عدد الموظفين المدربين على إجراءات الصحة والسلامة.

ساعات التدريب المُقدمة لكل موظف.

الشهادات (مثل: الإسعافات الأولية، والسلامة من الحرائق، ومناولة المواد الخطرة).

### تقييم المخاطر وإجراءات الوقاية

إجمالي عدد عمليات تدقيق السلامة التي تُجرى سنويًا.

نسبة تقييمات المخاطر المُنجزة في كل فرع.

عدد الإجراءات الوقائية المُتخذة للحد من المخاطر.

## التأهب والاستجابة للطوارئ

عدد تدريبات الطوارئ التي أُجريت (مثل: الحرائق، وانسكاب المواد الكيميائية، والإخلاء).

متوسط وقت الإخلاء أثناء عمليات محاكاة الطوارئ.

معدل مشاركة الموظفين في تدريبات الاستجابة للطوارئ.

### صحة الموظفين النفسية ورفاهيتهم

عدد الموظفين المشاركين في برامج الصحة النفسية.

معدلات استخدام خدمات دعم الصحة النفسية (مثل: جلسات الإرشاد).

درجات رضا الموظفين فيما يتعلق بسلامة ورفاهية مكان العمل.

تُركز السياسة المُحسّنة على الوقاية من المخاطر، ورفاهية الموظفين، والتحسين المستمر لإجراءات السلامة.



جلسة تدريب خارجية: السلامة في عمليات المستودعات شاركت إدارة السلامة في دورة خارجية ركزت على سلامة عمليات المستودعات. وقد وفرت الدورة التدريبية، التي نفذها المعهد الأوروبي العربي للتدريب، رؤى قيّمة حول الحفاظ على معايير السلامة في بيئات المستودعات. وشملت المواضيع المناولة الآمنة للمواد، والاستخدام السليم للمعدات، واستراتيجيات الحد من الحوادث. وقد أتاحت هذه الدورة التدريبية الخارجية فرصة مهمة لإدارة السلامة لتعزيز معارفها وتطبيق أفضل الممارسات في جميع مرافق الشركة



## تدريبات الصحة والسلامة للعام 2024

أجرت **شركة سنيورة للصناعات الغذائية في فلسطين**، بالتعاون مع الدفاع المدني الفلسطيني، تدريباً شاملاً على السلامة وتمريناً للاستجابة للطوارئ في منشآتها

أكمل فريق الطوارئ والإخلاء في سنيورة فلسطين بنجاح دورة تدريبية متقدمة لتنشيط المعلومات، تضمنت تمريناً عملياً للإخلاء خلال يوم عمل اعتيادي. وقد أظهر الفريق، المكون من 27 موظفًا من مختلف الأقسام، كفاءةً فائقةً والتزامًا بأعلى معايير السلامة، ما ضمن عملية إخلاء سلسة وفعالة

عُقدت دورتان تدريبيتان أساسيتان في مجال السلامة في **الشركة الوطنية للألمنيوم والبروفيلات**، ركزت على التأهب للطوارئ وسلامة عمليات المستودعات

دورة تدريبية داخلية: التأهب للطوارئ وإجراءات الإخلاء

هدفت الدورة التدريبية الداخلية إلى ضمان جاهزية جميع الموظفين، سواء الإداريين أو موظفي خطوط الإنتاج، للتعامل مع أي حالات طوارئ. أدار الدورة مشرف السلامة، الذي نسق بدقة أدوار فرق الطوارئ والسلامة. خضع المشاركون لتمرين طوارئ وهمي واقعي، حيث مارسوا إجراءات الإخلاء وتعلموا كيفية الاستجابة بفعالية أثناء الطوارئ. كان الهدف الرئيسي هو ضمان قدرة جميع الموظفين على الاستجابة السريعة والمناسبة في حالات الأزمات، ما يساعد على تقليل المخاطر والحفاظ على بيئة عمل آمنة. وقد حققت الدورة نجاحًا كبيرًا، حيث أظهر الموظفون ثقةً متزايدةً واستعدادًا أكبر للتعامل مع حالات الطوارئ الواقعية

## التنوع والشمولية

### ذوي الإعاقة

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



### مبادئ تمكين المرأة

هي مجموعة من المبادئ التي تُقدم إرشادات للشركات حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع. وقد وضعتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة والميثاق العالمي للأمم المتحدة، وهي تستند إلى معايير العمل وحقوق الإنسان الدولية، وترتكز على إدراك الشركات لمسؤولية تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

وتفخر شركة أيبك بكونها من بين أول 15 شركة فلسطينية توقع على مبادئ تمكين المرأة في عام 2021. ولا يُبرز هذا الالتزام ربادتنا في تعزيز المساواة بين الجنسين فحسب، بل يعكس أيضًا التزامنا بتهيئة بيئة عمل شاملة ومُمكنة

### تصنيف البيانات حسب الجنس والعمر

يتجلى التزام مجموعة أيبك بتمكين المرأة في دمج تصنيف البيانات حسب الجنس والعمر في جميع بياناتها. إدراكًا منها لأهمية الشمولية والتنوع، اعتمدت مجموعة أيبك نهجًا استراتيجيًا لتحليل البيانات بناءً على فئات النوع والعمر. يتيح هذا التقسيم المتعمد للشركات اكتساب رؤى دقيقة حول التجارب والتحديات الفريدة التي تواجهها مختلف الفئات داخل القوى العاملة

من خلال دراسة البيانات بدقة من منظور النوع والعمر، تهدف مجموعة أيبك إلى تعزيز بيئة عمل شاملة ومستجيبة للاحتياجات المتميزة للموظفين في مختلف مراحل حياتهم وعبر مختلف الهويات الجنسية. يتماشى هذا الالتزام مع الأهداف الأوسع للمجموعة والموضحة في سياستها البيئية والاجتماعية والحوكمة، ما يضمن دمج الاعتبارات الاجتماعية في عمليات ومبادرات صنع القرار

### مبادرة تمكين المرأة

يتجلى التزام مجموعة أيبك الراسخ بتمكين المرأة من خلال إنشاء مبادرة تمكين المرأة، بتوجيه من لجنة التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في مجلس الإدارة، وبتوجيه من فريق عمل النوع الاجتماعي. تم تكليف فريق العمل هذا بمهمة قيادة التغيير التحويلي داخل الشركات، والعمل على تحقيق أهداف طموحة تؤكد التزام مجموعة أيبك بتعزيز مكان عمل شامل وداعم

### شركة يونيبال للتجارة العامة تُعزز بيئة عمل شاملة

منذ عام 2019، استقبلت يونيبال بكل فخر طالبين من منظمة ستار ماوتن للأشخاص ذوي الإعاقة، ونجحت في دمجهما في سوق العمل من خلال تدريب شامل. تضمن يونيبال حصولهما على جميع الحقوق والمزايا الممنوحة للموظفين، وتقديم لهما الدعم اللازم لمساعدتهما على تجاوز التحديات والتكيف بسلاسة مع بيئة العمل



## نُظمت فعالية "لقاء الرئيس التنفيذي" السنوية لمجموعة أيبك بمشاركة أكثر من 200 امرأة وجاهيا في فلسطين مع مشاركة الموظفين من خارج فلسطين عبر تقنية الاتصال المرئي.

هذه الفعالية تمثل إنجازًا هامًا في التزام الشركة بإشراك وتمكين موظفاتنا. وقد حضرت أكثر من 200 امرأة في فلسطين، مما جعل تجمع هذا العام الأكثر تفاعلية وتأثيرًا

سلطت الفعالية الضوء على مسيرة التحول التي شهدتها السنوات الخمس الماضية منذ إطلاق مبادرة تمكين المرأة. وركزت المناقشات الرئيسية على مختلف البرامج والمبادرات التي طُبقت لتعزيز الشمولية وفرص القيادة والنمو المهني للنساء داخل الشركة

أكد الرئيس التنفيذي للمجموعة الالتزام بتهيئة بيئة عمل عادلة وداعمة، مؤكّدًا أن الموظفين - وخاصة النساء - هم جوهر نجاح الشركة.

امسح الرمز لمشاهدة فيديو قصير عن فعالية لقاء الرئيس التنفيذي



امسح الرمز لمشاهدة فيديو للقيادات النسائية في مجموعة أيبك

من الأهداف الرئيسية التي حددتها فرقة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين ضمان أن تُشكّل النساء %30 من القوى العاملة بحلول عام 2030. ويعكس هذا الهدف الطموح التزام مجموعة أيبك بتحقيق تمثيل متوازن ومتنوع، مع الاعتراف بالمساهمات القيّمة للمرأة في مختلف الأدوار والقطاعات

كما تُولي المبادرة الأولوية لدعم التوازن في حياة المرأة داخل الشركات. وإدراجًا منها للمسؤوليات المتعددة التي غالبًا ما يتحملها الأفراد، وخاصة الأمهات، تلتزم أيبك بتطبيق سياسات وممارسات تُسهّل التكامل المتناغم بين الحياة المهنية والشخصية

تؤمن مجموعة أيبك بأهمية بناء ثقافة تُتيح تقبّل وجهات النظر المتنوعة، وتُساهم المرأة بفعالية في تشكيل استراتيجيات المجموعة وتوجهاتها. ومن خلال تعزيز بيئة شاملة لصنع القرار، تهدف الشركة إلى تسخير الذكاء الجماعي والإبداع لدى قواها العاملة المتنوعة. ويتجلى ذلك في وصول نسبة النساء الأعضاء في مجلس الإدارة إلى %30، كما يتم تنظيم حدث سنوي يتيح لجميع الموظفين فرصة التفاعل مع الرئيس التنفيذي للمجموعة وفريق عمل النوع الاجتماعي

يعدّ سد فجوة الأجور بين الجنسين هدفًا أساسيًا لمبادرة تمكين المرأة. وتحرص المجموعة على ضمان تكافؤ الأجور بين الجنسين، مؤكدة التزامها بالعدالة وتكافؤ الفرص في مكان العمل

## صحة العملاء وسلامتهم

### تأثيرات المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة

تُولي أيبك أهمية بالغة لتأثيرات الصحة والسلامة على المنتجات والخدمات، وتُدار بأقصى درجات العناية.

### لوائح حماية المستهلك

طبقت الحكومات حول العالم لوائح صارمة لضمان سلامة المنتجات والخدمات. تُنظّم هذه اللوائح جوانب مُختلفة، مثل عمليات التصنيع، والإفصاح عن المكونات، ومتطلبات وضع العلامات، واختبار المنتجات. يُعدّ الامتثال لهذه اللوائح ضروريًا للشركات للعمل بشكل قانوني ولحماية المستهلكين من أي ضرر مُحتمل

### سلامة الغذاء

تخضع صناعة الأغذية لمعايير سلامة صارمة لمنع التلوث، والأمراض المنقولة، وردود الفعل التحسسية. تُراقب كل مرحلة من مراحل إنتاج الغذاء، ومعالجته، وتعبئته، وتوزيعه عن كثب لضمان الالتزام بمعايير السلامة. وتُنفّذ عمليات تفتيش دورية، وإجراءات لمراقبة الجودة، وأنظمة تتبع لتحديد المخاطر على الصحة.

### الأدوية ومنتجات الرعاية الصحية

تخضع الأدوية ومنتجات الرعاية الصحية لاختبارات وتجارب سريرية مكثفة لضمان فعاليتها وسلامتها قبل طرحها في السوق. وتُجرى أبحاث دقيقة حول الآثار الجانبية والتفاعلات مع الأدوية الأخرى، وتوثق هذه الآثار لتزويد أخصائيي الرعاية الصحية والمستهلكين بمعلومات دقيقة لاتخاذ قرارات مستنيرة



## التأثير البيئي

تراقب مجموعة أيبك إنتاج والتخلص من المنتجات والخدمات التي قد يكون لها آثار بيئية، والتي بدورها قد تؤثر على صحة الإنسان. على سبيل المثال، تُدير مجموعة أيبك بعض المواد الكيميائية في عمليات التصنيع، والتخلص من النفايات الإلكترونية من خلال جهات خارجية معتمدة، لتجنب تلوث الهواء والماء والتربة، ما يُشكل مخاطر صحية على كل من البشر والنظم البيئية

## الابتكار والتصميم للمنتج

تُراجع أيبك المنتجات والخدمات مع مراعاة السلامة، وهو أمر ضروري لمنع الحوادث وتقليل المخاطر على المستهلكين. تُقلل ابتكارات مثل التغليف الآمن، وميزات التصميم المريحة، وآليات السلامة المدمجة بشكل كبير من احتمالية الإصابات والآثار الصحية الضارة

## توعية المستهلكين

تُمكّن مجموعة أيبك المستهلكين من معرفة الآثار الصحية والسلامة للمنتجات والخدمات، مما يُمكنّهم من اتخاذ خيارات مدروسة. وتلعب حملات التوعية، ووضع ملصقات على المنتجات، وتوفير معلومات موثوقة دورًا محوريًا في رفع مستوى الوعي بالمخاطر المحتملة وتعزيز الاستهلاك المسؤول.

## سلاسل التوريد

في ظل اقتصاد عالمي مترابط، غالبًا ما تمر المنتجات والخدمات عبر سلاسل توريد معقدة تشمل دولًا وسلطات قضائية متعددة. تضمن مجموعة أيبك اتساق معايير السلامة في جميع مراحل سلاسل التوريد، وهو أمر أساسي لمنع استيراد المنتجات غير الآمنة والحفاظ على ثقة المستهلك في التجارة العالمية.تتعدد آثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة، وتتطلب نهجًا شاملًا يشمل التنظيم الحكومي، ومعايير الصناعة، وتوعية المستهلك،

## المعلومات التعريفية ووسم العلامة التجارية

تلعب معلومات المنتجات والخدمات ووضع الملصقات دورًا محوريًا في ضمان سلامة المستهلك، وتسهيل اتخاذ قرارات شراء مدروسة، وتعزيز الشفافية في السوق. وقد وضعت الحكومات والهيئات التنظيمية حول العالم متطلبات وإرشادات لتوحيد المعلومات المقدمة للمستهلكين. إضافة إلى متطلباتنا الرئيسية لمعلومات المنتجات والخدمات ووضع الملصقات، مثل الإفصاح عن المكونات، والمعلومات الغذائية، وتحذيرات السلامة، وتعليمات الاستخدام، وتواريخ انتهاء الصلاحية ومدة الصلاحية، وبلد المنشأ، والأثر البيئي، واللغة، والامتثال التنظيمي، والادعاءات الصادقة وغير المضللة؛ اعتمدت أيبك في عام 2024 إرشادات لاختيار المنتجات المستدامة والتسويق ووضع الملصقات والتغليف، بهدف تعزيز استدامة شركاتها التابعة من خلال تقديم ما يلي

## معايير اختيار المنتجات

تعمل هذه المعايير على إعطاء الأولوية للمنتجات التي تستجيب للاستدامة، مثل طول التغليف الصديقة للبيئة التي تستبعد المواد غير العضوية والبلاستيك، ودمج الآلات الموفرة للطاقة في الإنتاج، والمنتجات عالية الاستهلاك للطاقة ذات التأثير البيئي الأدنى. وتشمل أيضًا إعطاء الأولوية للمنتجات التي تستخدم مواد ذات مصادر أخلاقية، مثل المنتجات المصنوعة من مواد عضوية، أو قابلة للتحلل الحيوي، أو مواد التجارة العادلة، أو مواد مُعاد تدويرها. بالإضافة إلى ذلك، إعطاء الأولوية للعلامات التجارية المسؤولة اجتماعيًا والتي تدعم العدالة الاجتماعية وتنمية المجتمع

## معايير التسويق

تُعزز هذه المعايير الإجراءات القياسية الحالية لضمان الشفافية والنزاهة، مع إعطاء الأولوية للترويج للمنتجات المستدامة والحملات التسويقية التي تُشجع على الممارسات المستدامة؛ والاستهداف الأخلاقي، مثل عدم التسويق للقاشرين، أو تسويق المنتجات الفاخرة للفئات ذات الدخل المنخفض، أو استغلال المخاوف المتعلقة بالأمراض أو الأزمات الصحية، وضمان أن تكون رسائل التسويق مناسبة ومحترمة، وتعزز الشمولية والتنوع، دون أي صور نمطية تتعلق بالجنس أو الإعاقة؛ والتسويق المحايد بين الجنسين، مع مراعاة وجوب تصوير كلا الجنسين في أدوار متنوعة - سواء في البيئات المهنية، أو في المواقف المنزلية، أو في الأنشطة الترفيهية؛ وتقليل التأثير البيئي باستخدام مواد وممارسات مستدامة في جميع أنشطة التسويق، بما في ذلك المواد المطبوعة والمواد الترويجية (مثل الورق المعاد تدويره، والتغليف القابل للتحلل الحيوي)، والاستفادة من المنصات الرقمية للحد من استخدام الورق وانبعاثات الكربون المرتبطة بأساليب التسويق التقليدية؛ وإشراك المستهلكين وتثقيفهم وتشجيعهم على إبداء آرائهم

### معايير وسم العلامات

تعزز هذه المعايير الإجراءات القياسية الحالية لضمان الشفافية والدقة؛ وتُسهّل لإضافة ملصقات بيئية حيثما تتوفر المعلومات، بما في ذلك الشهادات، وكفاءة الطاقة، وقابلية إعادة التدوير، والبصمة الكربونية؛ وتُسلّط الضوء على المبادرات التي تدعمها مجموعة أيبك للتواصل مع المستهلكين بطرق تعزز المسؤولية الاجتماعية. وتُعطي الأولوية لاستخدام المواد والممارسات المستدامة في جميع عمليات وضع العلامات، مثل استخدام الملصقات المصنوعة من الورق المعاد تدويره أو المواد القابلة للتحلل الحيوي، واستخدام الغراء والبر غير السام؛ واستخدام الملصقات كمنصة لتثقيف المستهلكين حول الاستدامة والاستهلاك المسؤول، حيثما أمكن، مثل تضمين نصائح لإعادة التدوير أو إعادة الاستخدام أو التخلص السليم من المنتج.

### معايير التغليف

تشمل هذه المعايير المتعلقة بخيارات المواد والمصادر إعطاء الأولوية لتبسيط وتحسين التصميم لتقليل استخدام المواد، والتخلص من التغليف الثانوي، واستخدام المواد المعاد تدويرها والقابلة لإعادة التدوير، وتشجيع الاستخدام المتعدد وإعادة الاستخدام.







### حصلت يونيبال مؤخرًا على شهادة ISO لأنظمة إدارة سلامة الغذاء

حصلت يونيبال على شهادة ISO 22000:2018 في عام 2024، وهي معيار عالمي معترف به لأنظمة إدارة سلامة الغذاء. يعكس هذا الإنجاز التزام يونيبال الراسخ بالجودة والسلامة والتميز في جميع جوانب عملياتها من خلال استيفائها لمتطلبات ISO 22000:2018. تضمن يونيبال أن تلتزم عمليات مناولة وتخزين وتوزيع الأغذية بأعلى معايير السلامة الدولية، مما يعزز ثقة شركائها وعملائها

### الأمان والخصوصية

تطبق مجموعة أيبك إجراءات شاملة للأمن والخصوصية لحماية بيانات العملاء والحفاظ على ثقتهم. إليكم لمحة عامة عن نهج مجموعة أيبك في مجال أمن وخصوصية العملاء

### تشفير قوي

تستخدم مجموعة أيبك أحدث تقنيات التشفير لتأمين البيانات أثناء نقلها وتخزينها. وهذا يضمن حماية المعلومات الحساسة من الوصول غير المصرح به أو التنصت عليها

### ضوابط وصول آمنة

يخضع الوصول إلى بيانات العملاء داخل أنظمة مجموعة أيبك لرقابة ومراقبة صارمة. ويتم تطبيق ضوابط وصول قائمة على الأدوار وآليات مصادقة متعددة العوامل لضمان وصول الموظفين المصرح لهم فقط إلى المعلومات الحساسة

## عمليات تدقيق أمنية دورية

تُجري مجموعة أيبك عمليات تدقيق وتقييم أممي دوري لتحديد نقاط الضعف ومعالجة التهديدات المحتملة على الفور. يُساعد هذا النهج الاستباقي في الحفاظ على سلامة ومرونة أنظمتها وبنيتها التحتية

## خطة الاستجابة للحوادث

في حال وقوع خرق أممي أو حادث، تُطبّق أيبك خطة مُحكمة للاستجابة للحوادث. تتضمن هذه الخطة إجراءات واضحة للكشف والاحتواء والتحقيق والتعافي للحد من التأثير على العملاء والحد من المخاطر الإضافية

## تدريب وتوعية الموظفين

يتلقى الموظفون تدريبًا دوريًا باستخدام منصة افتراضية تُقدّم وحدات تفاعلية تُغطي مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك أفضل ممارسات الأمن السيبراني، ولوائح خصوصية البيانات، وبروتوكولات الاستجابة للحوادث، والتهديدات الناشئة في المجال الرقمي. تُتيح هذه المنصة التدريبية الافتراضية للموظفين الوصول إلى مواد التدريب في أي وقت يناسبهم ضمن إطار زمني مُحدد، وتتبع تقدّمهم، والمشاركة في تمارين ومحاكاة تفاعلية لتعزيز أهداف التعلم. يضمن هذا فهم جميع الموظفين لدورهم في الحفاظ على الأمن، وتجهيزهم للتعرف على التهديدات الأمنية المحتملة والاستجابة لها

## خصوصية البيانات

تلتزم مجموعة أيبك بلوائح حماية البيانات ذات الصلة، لضمان التعامل القانوني والأخلاقي مع بيانات العملاء. ويشمل ذلك المتطلبات المتعلقة بحماية البيانات، وحقوق الخصوصية، والإبلاغ عن أي خرق. كما تلتزم بمبدأ تقليل البيانات، حيث تجمع الحد الأدنى فقط من المعلومات الشخصية اللازمة لتقديم خدماتها. وهذا يُسهم في الحد من مخاطر الخصوصية ويضمن التعامل مع بيانات العملاء بمسؤولية

## حصلت سنيورة للصناعات الغذائية في الأردن على شهادة ISO جديدة لأنظمة إدارة أمن المعلومات

حصلت شركة سنيورة للصناعات الغذائية الأردنية على شهادة ISO 27001:2022، وهي أحدث معيار عالمي لأنظمة إدارة أمن المعلومات. يعزز هذا الإنجاز التزام سنيورة بحماية البيانات، وتعزيز الأمن السيبراني، وضمان المرونة التشغيلية

من خلال اعتمادها إطار عمل ISO 27001:2022، تعزز سنيورة الأردن قدرتها على حماية المعلومات الحساسة، والحد من المخاطر، والالتزام بأعلى معايير الأمن والامتثال. يعكس هذا الإنجاز التزام سنيورة بالتحسين المستمر وتعزيز الثقة الرقمية في ظل بيئة تكنولوجية متطورة

نجحت سنيورة الأردن في إنشاء مركز عمليات أمنية (SOC) لتعزيز الكشف الفوري عن التهديدات، والاستجابة للحوادث، والمرونة الأمنية الشاملة، ويشمل ذلك

**إدارة معلومات وأحداث الأمن (SIEM):** تُمكن من الكشف الفوري عن التهديدات وتحليل السجلات الشامل لتحديد المخاطر المحتملة والحد منها.

**تنسيق الأمن وأتمتته والاستجابة له (SOAR):** يُؤتمت عمليات الأمن، مما يُحسّن الكفاءة ووقت حل الحوادث، مما يُمكن من الاستجابة بشكل أسرع وأكثر فعالية للتهديدات السيبرانية

كما نفذت شركة سنيورة الأردن ما يلي في عام 2024:

**تمارين محاكاة هجوم سيبراني:** أُجريت في جميع فروع سنيورة لتقييم الجاهزية الأمنية، وتحديد نقاط الضعف، وتعزيز الاستراتيجيات الدفاعية.

**الترقية من نظام الكشف والاستجابة لنقاط النهاية (EDR) إلى نظام الكشف والاستجابة الموسّع (XDR)**

كشف متقدم للتهديدات عبر نواقل هجوم متعددة

استجابات آلية للتهديدات السيبرانية

إدارة مُحسّنة للتصحيحات لضمان تحديثات أمنية في الوقت المناسب وتقليل الثغرات



## الاقتصاد

تلعب مجموعة أيبك دورًا هامًا في الاقتصاد والمساهمة غير المباشرة في التنمية الاقتصادية وتوليد فرص العمل. إضافة إلى التأثير الاقتصادي المباشر بما يشمل توسيع السوق وتحسين الخدمات والإنتاج المحلي، هناك أيضًا دخل كبير للموردين والموظفين والمساهمين، بالإضافة إلى دفعات الضرائب للحكومة. تساهم مجموعة أيبك أيضًا في فوائد اقتصادية غير مباشرة من خلال الاستثمارات في البنية التحتية ودعم الخدمات الأساسية مع استمرار نمو مجموعة أيبك، تؤدي توسعها إلى مساهمات غير مباشرة في الاقتصاد، مما يؤثر على مختلف القطاعات وأصحاب المصلحة خارج عملياتها المباشرة. تلعب هذه المساهمات غير المباشرة دورًا كبيرًا في دفع النمو الاقتصادي، وتعزيز الابتكار، وخلق فرص للتنمية المستدامة. فيما يأتي نظرة حول كيفية مساهمة مجموعة أيبك غير المباشرة في الاقتصاد

### سلسلة التوريد

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

### المشتريات المحلية ودعم المشاريع الصغيرة

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

**تعزيز أمان البريد الإلكتروني باستخدام الذكاء الاصطناعي:** حماية مُعززة للبريد الإلكتروني ضد التصيد الاحتيالي والبرامج الضارة والتهديدات السيبرانية، مما يُقلل بشكل كبير من مخاطر الوصول غير المصرح به واختراق البيانات

التدريب والشهادات لفريق الأمن السيبراني:

**شهادة في الأمن السيبراني (CC):** تُعزز المعرفة الأساسية بالأمن السيبراني

**شهادة +CompTIA Security:** تُعزز الخبرة في مفاهيم الأمن الأساسية

شهادة مدير أمن المعلومات المعتمد (CISM): تُركز على حوكمة الأمن وإدارة المخاطر

**مُنقِّد رئيسي لمعيار ISO 27001:** يضمن التنفيذ الفعال لضوابط أمان ISO 27001

من خلال هذه الإجراءات الأمنية الاستباقية، تُواصل شركة سنيورة الأردن إعطاء الأولوية لحماية البيانات والثقة الرقمية والمرونة في مواجهة التهديدات السيبرانية المُتطورة



## تطوير البنية التحتية

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

## نقل المعرفة والتكنولوجيا

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

## تنويع الاقتصاد | 86

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

## المسؤولية الاجتماعية

تستثمر أيبك بكثافة في المبادرات التي تُفيد المجتمعات المحلية، مع إعطاء الأولوية للأشخاص ذوي الإعاقة، والأيتام، والأسر المستضعفة، والصحة - بما في ذلك الصحة النفسية، والتعليم، وتمكين المرأة. وتماشياً مع سياسة المسؤولية الاجتماعية في أيبك، تُعالج جميع طلبات الدعم وتخضع لعملية تدقيق وفحص دقيق قبل الموافقة عليها، لضمان توافقها مع أولويات أيبك والاحتياجات المحددة لكل مجتمع، بالإضافة إلى تقييم خلفية الشركاء المحتملين وسمعتهم ونزاهتهم وجدواهم المالية. يُمكن هذا النهج الاستباقي من اتخاذ قرارات مدروسة، وتقليل المخاطر، وحماية استثماراتها الاجتماعية استثمرت أيبك ما مجموعه 1.58 مليون دولار أمريكي في المسؤولية الاجتماعية في عام 2024، وهو ما يُمثل 20 من صافي أرباحها، أي ما يساوي أربعة أضعاف نسبة الـ 5% المحددة في سياسة المسؤولية الاجتماعية، نظرًا لكون عام 2024 عامًا عصيبًا على أهلنا في قطاع غزة

بالإضافة إلى الدعم المادي والعيني، تُقدّم مجموعة أيبك برنامج ActiveCSR، الذي يُمكن المجتمعات من خلال تبرّع موظفيها بوقتهم ومهاراتهم وخبراتهم لخدمة المجتمع. صُمم هذا البرنامج لإحداث تأثير مستدام من خلال تمكين الأفراد والمؤسسات من خلال التدريب العملي، والتدريب العملي، وفرص التدريب

## التدريب لتطوير المهارات

يقدم برنامج ActiveCSR فرص تدريب عملي للطلاب والأفراد الراغبين في تطوير مهاراتهم العملية. يشارك الموظفون معارفهم ويقدمون تدريبًا عمليًا لهؤلاء المتدربين، مما يساعدهم على اكتساب خبرة قيّمة تُحسن فرصهم المهنية معظم المتدربين لدينا هم مستفيدون من منظمات شريكة مثل برنامج الدراسات الثنائية في جامعة القدس، وأيضًا من منظمات مثل قرية الأطفال- في SOS فلسطين



## التدريب أثناء العمل

يتطوع الموظفون أيضًا كمدرّبين أثناء العمل، حيث يوجهون الأفراد في الشركات المحلية أو المنظمات غير الربحية. من خلال هذا الإرشاد، يتشاركون المعرفة المتخصصة في مجالات عملهم، ويعززون تطوير المهارات، ويساعدون المشاركين على التغلب على التحديات، مما يضمن إعداد القوى العاملة للنجاح

## التدريب لبناء القدرات

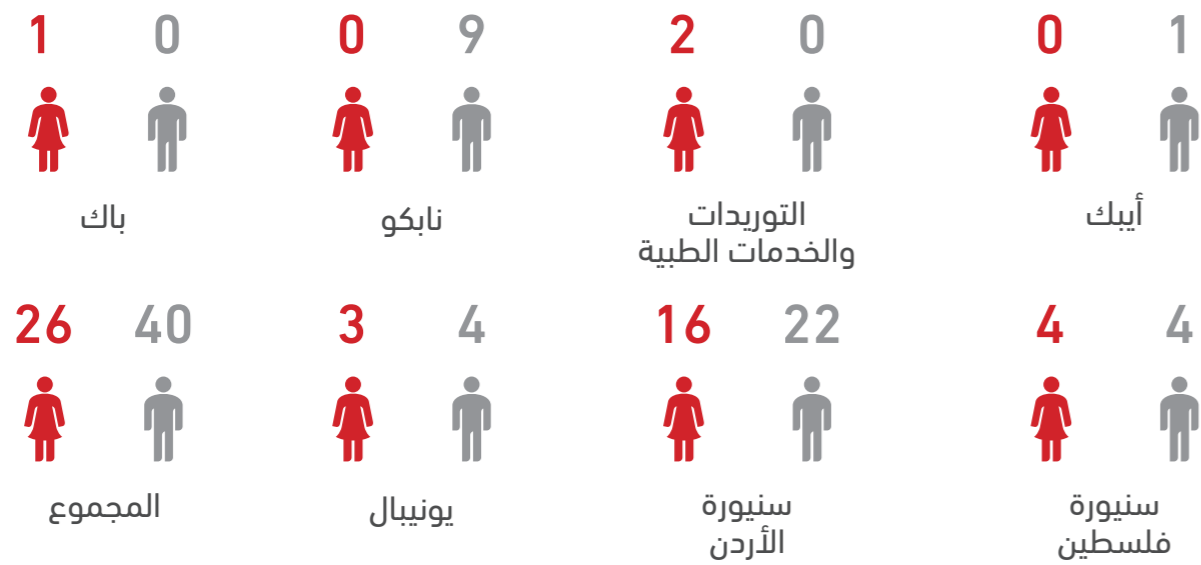
يركز برنامج ActiveCSR أيضًا على مبادرات تدريبية تهدف إلى بناء القدرات في المجتمع. ينظم موظفو مجموعة أيبك ويديرون دورات تدريبية في مجالات متنوعة، من المهارات التقنية إلى المهارات الشخصية، تُمكن الأفراد والمجموعات من تعزيز إمكاناتهم والمساهمة بفعالية أكبر في المجتمع

## تنمية المجتمع

نُعتبر كل مشروع جديد فرصة لإحداث تأثير إيجابي على المجتمع المحيط من خلال تعزيز البنية التحتية المحلية والمساهمة في التنمية طويلة الأمد. وفي إطار التزامنا بالنمو المستدام، نُولي الأولوية لتنمية المجتمع إلى جانب توسيع نطاق الأعمال، لضمان أن تُحقق المشاريع الجديدة فوائد مستدامة للمناطق التي نعمل فيها. يشمل كل مشروع استثمارات في البنية التحتية المحيطة، مثل تحسين الطرق والإنارة وشبكات المياه والمرافق العامة. ولا تدعم هذه التحسينات المشروع نفسه فحسب، بل تُعزز أيضًا سهولة الوصول والسلامة والراحة. وفي إطار التزامنا بالتنمية المسؤولة، نُدمج الممارسات الصديقة للبيئة في مشاريعنا الجديدة، لضمان توافقها مع أهداف الاستدامة البيئية. ويشمل ذلك المساحات الخضراء، وغرس الأشجار، واستخدام مواد البناء المستدامة لبناء مجتمعات أكثر صحةً وصالحةً للعيش

من خلال هذه المبادرة، تعزز مجموعة أيبك ثقافة المسؤولية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية، مما يوفر للموظفين والمجتمعات المحلية فرصًا للنمو والتمكين. ولا يقتصر برنامج ActiveCSR على إفادة الأفراد المعنيين مباشرة، بل يُساهم أيضًا في التنمية الشاملة للمجتمع واستدامته

التدريبات خلال العام 2024



### أيك وشركة التوريدات والخدمات الطبية تتعاون مع جمعية إنعاش الأسرة لجمع الملابس للمحتاجين

تعاونت الشركتان مع جمعية إنعاش الأسرة لإطلاق مبادرة لجمع الملابس، بهدف تقديم الدعم الأساسي للأسر المحتاجة. من خلال هذه الشراكة، يُمكن للموظفين وأفراد المجتمع استخدام صناديق التبرعات الموجود في مقر شركة التوريدات والخدمات الطبية للتبرع بالملابس والألعاب والمستلزمات الأساسية، مما يضمن حصول المحتاجين على ملابس دافئة ومناسبة. تعكس هذه المبادرة التزام أيك وشركة التوريدات والخدمات الطبية بالمسؤولية الاجتماعية، وتعزيز التضامن والتراحم في المجتمع.



### شركة التوريدات والخدمات الطبية تُطوّر محيط مستودعها الجديد

في إطار التزامها المتواصل بالاستدامة البيئية وتنمية المجتمع، تعاونت الشركة مع بلدية رام الله لتحسين إدارة مياه الصرف الصحي وإعادة تأهيل البنية التحتية في المنطقة المحيطة بمستودعها الجديد في منطقة بيتونيا الصناعية. مولت وطوّرت، بالشراكة مع البلدية، محطة جديدة لمعالجة مياه الصرف الصحي. تُحسّن هذه المنشأة الحديثة والمتطورة البنية التحتية للصرف الصحي من خلال إعادة توجيه خطوط الصرف الصحي الحالية لتعزيز الكفاءة وتقليل المخاطر البيئية، وضمان ترشيح وتصريف مياه الصرف الصحي بشكل سليم من أجل بيئة أنظف، وحل مشكلة تراكم مياه الصرف الصحي في المنطقة سابقًا، ما يُشكّل خطرًا بيئيًا ويُسبّب روائح كريهة للمجتمع المحيط.

كما تم حفر ورصف طرق وصول جديدة لتحسين النقل إلى محطة الصرف الصحي. كما تم تنظيف المنطقة المحيطة وتسويتها، وتم توجيه تدفق المياه بشكل أفضل لمنع الفيضانات وأضرار البنية التحتية.

وشمل ذلك زراعة 60 شجرة حول المستودع لتعزيز المساحات الخضراء وتحسين جودة الهواء والمساهمة في التخفيف من آثار تغير المناخ.



### شركة التوريدات والخدمات الطبية تُنظم حملة تبرع بالدم

نظمت الشركة يومًا للتبرع بالدم بالتعاون مع جمعية بنك الدم الفلسطيني، ما مكّن موظفي مجموعة أيبك من المساهمة بشكل مباشر في إنقاذ حياة المحتاجين وتلبية الحاجة الماسة للتبرع بالدم. وقد نجحت هذه الحملة في توفير 32 وحدة دم. وتؤكد هذه المبادرة التزام الشركة بتحسين الصحة العامة ودعم المجتمع في أوقات الحاجة



### المسؤولية الاجتماعية لشركة يونيبال للتجارة العامة

#### برامج التعاون الجامعي والتدريب العملي:

استضافت يونيبال العديد من طلاب الجامعات في السنوات الأخيرة، وساعدتهم من خلال توفير البيانات والمعلومات اللازمة لإكمال أبحاثهم. كما رحبت يونيبال بالطلاب للتدريب في مختلف أقسامها، ونظمت زيارات طلابية للشركة ومرافقها، حيث أتيحت لهم فرصة الاطلاع على سياسات العمل وأهدافه. كما زار عدد من مديري يونيبال الجامعات لتعريف الطلاب بالجوانب العملية لدراساتهم، ومشاركة خبرتنا كشركة وطنية رائدة في السوق الفلسطيني

#### المشاركة الفاعلة في برنامج الدراسات الثنائية بالشراكة مع جامعة القدس:

منذ عام 2016، تُعد يونيبال من أكثر الشركات التابعة نشاطًا في برنامج الدراسات الثنائية بالشراكة مع جامعة القدس. وعلى مر السنين، استضافت الشركة 11 طالبًا، ودمجتهم في مختلف الأقسام من خلال برامج تدريبية مكثفة حول إجراءات العمل. وقد ساهم ذلك بشكل كبير في تحويل المعرفة الأكاديمية إلى خبرة عملية، وساهم في تسهيل اندماج هؤلاء الطلاب في سوق العمل. كما تم توظيف اثنين منهم ضمن كوادرات الشركة

### مشاركة سنيورة للصناعات الغذائية-فلسطين في ماراثون «الحق في التعلم»

شاركت شركة سنيورة بفخر في ماراثون «الحق في التعلم» بجامعة بيرزيت، وهو فعالية مخصصة لدعم الطلاب والتعليم العالي في غزة في إطار مكافحة محو المعرفة

ساهمت شركة سنيورة بتوزيع وجبات طعام على المشاركين في الماراثون والبازار الخيري الذي أقيم في ملعب الجامعة.

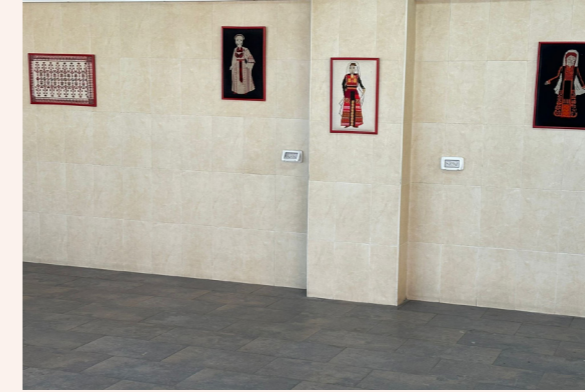
من خلال هذه المبادرة، تؤكد سنيورة التزامها بالمسؤولية الاجتماعية وتمكين التعليم، وتضامنها مع طلاب غزة ودعمها لحقهم في التعلم.



### نابكو تُمكن المرأة من خلال المشاركة المجتمعية

خصت نابكو عطاءاتٍ محدودةً للجمعيات النسائية التي تُوظف النساء المهمّشات لتشغيل كافيتيريا الشركة. تُوفّر هذه المبادرة لهؤلاء النساء فرص عمل، مما يُساعدهنّ على تحقيق الاستقلال المالي والمساهمة في الاقتصاد المحلي

من خلال هذه الشراكة، تُقدّم الكافيتيريا وجبات صحية وبأسعار معقولة لموظفي نابكو، مما يُتيح لهم الاستمتاع بطعامٍ مُغذّي مع دعم قضية اجتماعية هامة. تعكس هذه المبادرة التزام الشركة بتمكين المجتمعات، وتعزيز الشمولية، وإحداث تأثير اجتماعي هادف

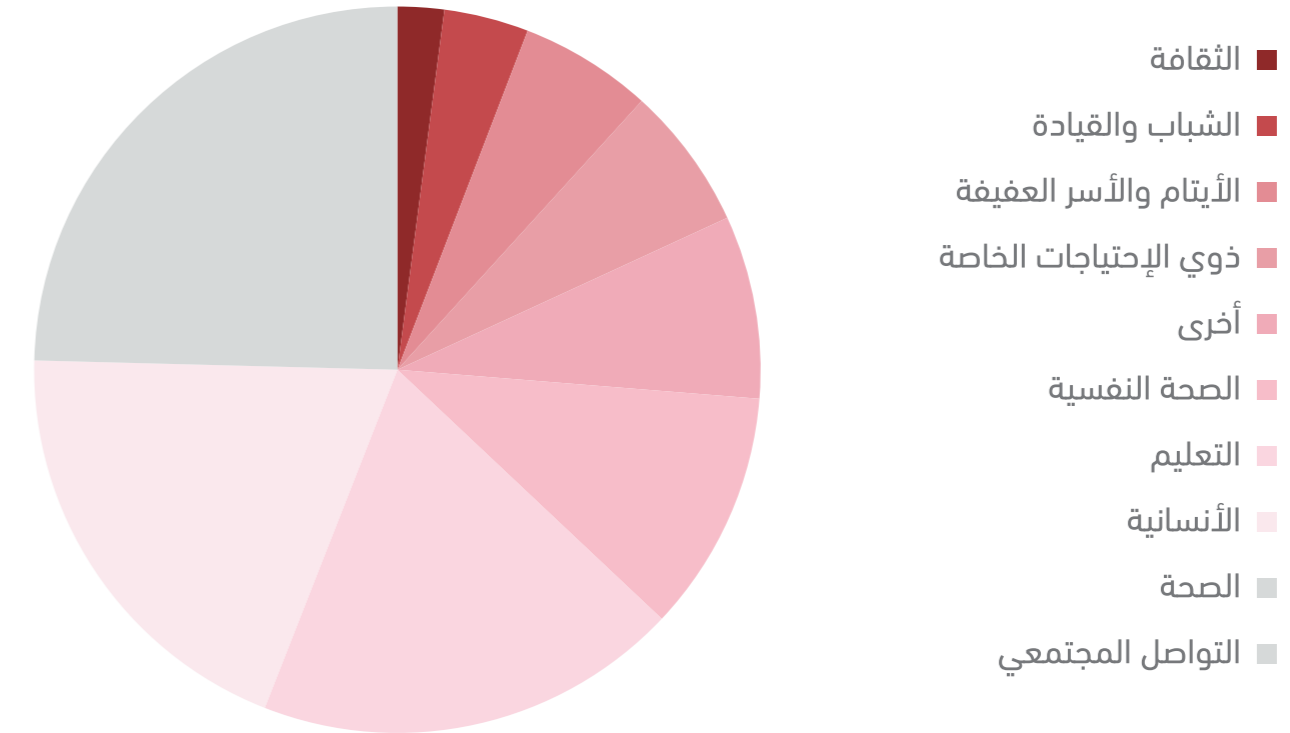




# المسؤولية الاجتماعية



استثمارات المسؤولية الاجتماعية حسب القطاع خلال عام 2024





## جمعية نور العين



## جمعية روان لتنمية الطفل - مركز صعوبة التعلم والنطق



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

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

- إنطلاق الدعم: 2022
- هدف الدعم: المساندة في تقديم الدعم للمكفوفين في كافة المجالات العلمية والتربوية والاجتماعية والثقافية والمهنية والترفيهية
- الفئة المستفيدة: المكفوفين بمحافظة القدس.



- إنطلاق الدعم: 2022
- هدف الدعم: مساندة الجمعية في تطوير الأدوات المتخصصة بالكشف عن صعوبات التعلم والنطق واضطراب التشتت والحركة الزائدة والحد من اثارها السلبية على حياة ومستقبل الاطفال الفلسطينيين
- الفئة المستفيدة: الأطفال من الفئة العمرية 3 - 24 عام

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

جمعية روان لتنمية الطفل، جمعية خيرية تأسست عام 2008. تعمل الجمعية على تشخيص وعلاج الاطفال من الفئة العمرية 3 - 24 عاما، الذين يعانون من صعوبات التعلم والنطق واضطراب التشتت والحركة الزائدة وتقديم الدعم النفسي لهم ولعائلاتهم  
قامت جمعية روان منذ تأسيسها على تشخيص وعلاج آلاف الأطفال سواء عبر الخدمات المباشرة داخل الجمعية او الخدمات غير المباشرة من خلال برامج



## مركز بدوة للتربية الخاصة



## جمعية تأهيل أطفال التوحد وصعوبات التعلم الخيرية " وجود "

### • إنطلاق الدعم: 2022

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



- **إنطلاق الدعم: 2020**
- **هدف الدعم:** دعم الجمعية في رسالتها لدمج الأطفال المصابين بالتوحد وذوي صعوبات التعلم في المجتمع وتنمية قدراتهم ومواهبهم الإبداعية
- **الفئة المستفيدة:** الأطفال من ذوي الإعاقة والمصابون بالتوحد

للخير كما للناس أنساب



من العائلات الأردنية المنخفضة الدخل في عمان الشرقية. تتمثل مهمة المركز في توفير بيئة شاملة وآمنة للأشخاص ذوي الإعاقة حيث يتم توفير البرامج التعليمية والتدريبية وإعادة التأهيل من قبل متخصصين مدربين

مركز بدوة للتربية الخاصة، مؤسسة تعليمية وتأهيلية غير ربحية تأسست عام 1970 كأحد المراكز الأولى للتربية الخاصة في الأردن. يقدم المركز خدماته للأشخاص الذين يعانون من إعاقة ذهنية بسيطة إلى متوسطة

وحماية الحقوق الأساسية وتسهيل اندماجهم في المجتمع الفلسطيني. تقدم الجمعية خدماتها المذكورة من خلال مركز وجود للعلاج والتأهيل ومركز وجود الثقافي التعليمي

مؤسسة خيرية إنسانية غير ربحية، تأسست عام 2009. وتعنى بتقديم الخدمات لأطفال التوحد والأطفال ذوي الإعاقة وذوي الاضطرابات النمائية بشكل عام . وتقديم خدمات العلاج والتأهيل والتعليم والرعاية لهم، كذلك العمل على تطوير مهاراتهم وتدريبهم من أجل تحقيق أفضل لمبدأ العدالة الاجتماعية



## تكية أم علي



## قرى الأطفال SOS فلسطين

• إنطلاق الدعم: 2016

• **هدف الدعم:** مساندة المؤسسة ونشاطاتها، وكذلك كفالة عائلة مكونة من خمسة أطفال في قرى الاطفال SOS فلسطين في مدينة بيت لحم

• **الفئة المستفيدة:** الأطفال الذين فقدوا الرعاية الأسرية أو من هم تحت خطر فقدانها في فلسطين



SOS الاطفال في قرى الاطفال SOS

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

**رهدف 14 عاما:** "أشعر بالأمان والدفاء عندما أعود من المدرسة إلى البيت هنا، حيث تجمعننا الخالة وأخوتي بالحب والضحك. غرفة المعيشة هي ركني المفضل، ففيها نحل واجباتنا المدرسية ونتبادل الأحاديث ونقضي أجمل الأوقات معا"

منظمة قرى الأطفال SOS فلسطين، منظمة غير ربحية مسجلة في فلسطين كجزء من قرى الأطفال SOS الدولية والتي تعمل في 138 دولة واقليم حول العالم لتقديم خدمات الرعاية البديلة للأطفال الذين فقدوا الرعاية الأسرية أو من هم تحت خطر فقدانها، من خلال توفير بيوت داخل القرى يعيشون فيها مع أم بديلة تقوم برعايتهم إلى جانب أخوة وأخوات في جو أسري مُحب. كما تعمل من خلال برنامج تقوية الأسر وبالتعاون مع المجتمعات المحلية والجهات الحكومية، والمنظمات الأهلية لمساعدة وتمكين الأسر الفقيرة والهشة على حماية أطفالهم وبناء قدراتهم ورعايتهم وتوفير المستلزمات التعليمية والدعم الصحي والنفسي والاجتماعي اضافة الى المساعدة في

• إنطلاق الدعم: 2020

• **هدف الدعم:** تغطية تكاليف الطرود الغذائية الشهرية ل 166 عائلة في محافظات جنوب الأردن

• **الفئة المستفيدة:** الأسر العفيفة التي تعيش تحت خط الفقر الغذائي في الأردن

تأسست تكية أم علي عام 2003 على يد سمو الأميرة هيا بنت الحسين تخليداً لذكرى والدتها المغفور لها، جلالة الملكة علياء الحسين، لتكون أول مؤسسة غير حكومية من نوعها مختصة بمكافحة الفقر الغذائي في الأردن. تقوم تكية أم علي حالياً بإبصال الدعم الغذائي المستدام إلى 20,000 أسرة محتاجة تعيش تحت خط الفقر الغذائي في مختلف محافظات المملكة ضمن برنامج الطرود الغذائية الشهرية، ويحتوي كل



TKIYET UM ALI  
FOOD FOR LIFE

طرده على 19 مادة غذائية تكفي جميع أفراد الأسرة لشهر كامل وتوفر الاحتياجات الغذائية الأساسية. بالإضافة برامج الإطعام الأخرى التي تقدمها تكية أم علي مثل: برنامج الإطعام اليومي عابر سبيل وبرنامج موائد الرحمن وبرنامج الأضاحي. كما توفر تكية أم علي عدد من البرامج التطوعية التي تهدف لدعم الأسر المحتاجة بطرق تتعدى الدعم الغذائي لتشمل الحفاظ على كرامة الأسر المستفيدة والمساعدة في تحسين ظروفهم المعيشية والنفسية



## قرى الأطفال SOS الأردن



## جمعية عطاء فلسطين



- **إنطلاق الدعم:** 2020
- **هدف الدعم:** تغطية رسوم دراسية في المدارس الأردنية لـ 15 طفلاً من أبناء الجمعية، بهدف تحسين فرصهم في الحياة ودعم اندماجهم في المجتمع
- **الفئة المستفيدة:** الأطفال الذين فقدوا الرعاية الأسرية أو المعرضين لخطر فقدانها في الأردن

يمتاز نموذج الرعاية الأسرية البديلة في قرى الأطفال بتوفير رعاية متكاملة للأطفال والشباب تغطي الرعاية والأمن الغذائي والمسكن والتعليم والرعاية الصحية والنفسية والتمكين والأمن الاقتصادي والحماية والدمج المجتمعي

جمعية تنمية وطنية غير ربحية تأسست عام 1983، تقدم الرعاية للأطفال والشباب فاقد السند الأسري في بيوت أسرية ومجتمعية في عمان وإربد والعقبة، وفي بيوت الشباب والشابات التابعة لها. كما تقدم الجمعية الدعم للشباب والشابات حتى عمر 24 سنة لمساعدتهم للوصول لمرحلة الإستقلالية



جمعية عطاء فلسطين الخيرية  
GIVE PALESTINE ASSOCIATION

والتمكين الثقافية للطفل الفلسطيني والدعم النفسي ومشاريع التنمية المستدامة، من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والثقافية في فلسطين. وقد بلغ مجموع المستفيدين من البرامج التي نفذتها جمعية عطاء فلسطين الخيرية خلال 20 عام، ما يزيد عن مليون ونصف مستفيد/ة

عطاء فلسطين، مؤسسة أهلية وطنية مستقلة وغير ربحية، وتغطي خدماتها قطاع غزة والقدس والضفة الغربية. يتركز عملها في قطاع غزة من خلال استهداف العائلات الفقيرة والأسر العفيفة وخصوصاً النساء و أطفالهن وأسرن على حد سواء. تعمل الجمعية بشراكة مميزة مع القطاع الخاص ونفذت عشرات المشاريع النوعية منذ نشأتها في العديد من المجالات الإغاثية

- **إنطلاق الدعم:** 2018
- **هدف الدعم:** دعم عمل الجمعية في قطاع غزة – والدعم الإنساني من خلال الطرود الغذائية والوجبات، وبرنامج الصحة النفسية، وتكاليف تشغيل مخيم الرجاء للاجئين، والطاقة الشمسية لمضخة المياه والكهرباء في المخيم
- **الفئة المستفيدة:** الأيتام والأسر العفيفة والفئات المهمشة في قطاع غزة



## جمعية انعاش الأسرة



## جمعية المنح الدراسية للنساء

• إنطلاق الدعم: 2016

- هدف الدعم: مساندة الجمعية في عملها في مجال الخدمات الانسانية والتنمية
- الفئة المستفيدة: السيدات والفئات المهمشة في المجتمع



ونشاطها في المجتمع الفلسطيني حول؛ الإغاثة ودعم الأسر الفلسطينية الأكثر احتياجاً، التنمية والتمكين لفئات فلسطينية متعددة مع تركيز على المرأة والطفل، التعليم التنموي والتدريب المهني، والمحافظة على الهوية والموروث الثقافي الفلسطيني. كما تسعى الجمعية ومنذ التأسيس إلى تحقيق الاستدامة الذاتية عبر إدارة وتشغيل مجموعة من المراكز والأقسام المدرة للدخل

جمعية إنعاش الأسرة هي جمعية فلسطينية خيرية نسوية تنموية غير ربحية تأسست عام 1965، بمبادرة قادتها مجموعة من النساء الفلسطينيات المتطوعات وعلى رأسهن المناضلة الراحلة سميحة خليل. حيث جاء تأسيسها استجابة للتحديات المتزايدة التي يواجهها الشعب الفلسطيني، بدءاً من النكبة عام 1948 ومروراً بالنكسة عام 1967، وتداعيات الاحتلال الإسرائيلي ومشروعه المستمر حتى اللحظة. تتركز مجالات تدخل الجمعية



منذ عام 2013، سعت المؤسسة إلى تمكين المرأة من خلال التعليم، حيث تقدم منحاً دراسية للطالبات المتفوقات اللواتي أظهرن التزاماً عميقاً بالتعلم ولديهن رغبة في رد الجميل لمجتمعاتهن. توفر هذه التجربة، إلى جانب الدعم الذي تقدمه المؤسسة، للمستفيدات من المنح الدراسية فرصة تحقيق طموحاتهن، والتقدم مهنيًا، وإحداث تأثير إيجابي في المجتمع

• إنطلاق الدعم: 2022

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

تهدف الجمعية إلى توفير فرص للشابات غير الميسورات لمتابعة تعليمهن العالي. تؤمن المؤسسة بأن التعليم هو المفتاح لتمكين المرأة، مما يلعب دوراً حيويًا في تنشيط ورفع مستوى المجتمعات بأكملها. فالاستثمار في تعليم المرأة يعود بفوائد مضاعفة وهو القوة الدافعة لتقدم الأمة، وكما قالت جلالة الملكة رانيا: "... عندما تُعلّم فتاة، فإنك تمكّن أمة."



## مؤسسة دار الطفل العربي- القدس

• إنطلاق الدعم: 2017

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



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

تأسست مؤسسة دار الطفل العربي في مدينة القدس في العام 1948 من قبل المرحومة السيدة هند الحسيني الرائدة في العمل التطوعي والاجتماعي. وهي من المؤسسات الرائدة في العمل المجتمعي في مدينة القدس حيث تشمل خدماتها قطاعات التعليم ورعاية اليتام



## برنامج الدراسات الثنائية-جامعة القدس

• إنطلاق الدعم: 2016

- هدف الدعم: تدريب عملي لـ 7 طالب و55 طالبة في الشركات التابعة لأبيك خلال دراستهم الجامعية لمدة أربع سنوات
- الفئة المستفيدة: طلبة الدراسات الثنائية في كليات الهندسة الكهربائية وتكنولوجيا المعلومات وإدارة الأعمال في جامعة القدس



فرصة التعرف على آليات العمل داخل قطاع السيارات، وتعزيز فهمي للجوانب التقنية وإدارة العمليات وخدمة العملاء. كما كان لي شرف المساهمة في مشروع التحول الرقمي، مما وسّع إدراكي لأهمية التكنولوجيا في تطوير الأعمال وتعزيز كفاءتها هذا التدريب لم يكن مجرد تجربة تعليمية، بل كان فرصة حقيقية لصقل مهاراتي في تطوير الأعمال، والتسويق الرقمي، وإدارة علاقات العملاء أود أن أتقدم بجزيل الشكر لبرنامج الدراسات الثنائية، الذي منحني هذه الفرصة القيمة للجمع بين الدراسة الأكاديمية والتطبيق العملي، مما ساعدني على بناء أساس قوي لمسيرتي المهنية. كما أعبر عن امتناني العميق للشركة الفلسطينية للسيارات، التي وفرت لي بيئة داعمة وغنية بالمعرفة والخبرة.

سدين عادي | برنامج الدراسات الثنائية، جامعة القدس | تخصص إدارة الأعمال

الدراسات الثنائية" هو النظام الدراسي الأول من نوعه في فلسطين والذي يجمع بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي. أطلقت جامعة القدس "الدراسات الثنائية" في عام 2015 وقد صممت "الدراسات الثنائية" للمساهمة في رفع المستوى المهني لدى الشباب الفلسطيني وتوفير فرص عمل جيدة للطلاب بعد تخرجهم، وجسر الفجوة بين مخرجات التعليم الأكاديمي واحتياجات ومتطلبات سوق العمل الفلسطيني. يتم تطبيق "الدراسات الثنائية" على غرار التجربة الألمانية، وتعتمد على تحقيق التكامل بين الدراسة وربط الطالب في بيئة العمل منذ اليوم الأول من التحاقه بالدراسة، حيث يوفر للطالب فرصة التعلم في جامعة القدس والتطبيق العملي في إحدى الشركات الفلسطينية المتخصصة الشريكة مناصفة على مدار سنوات البكالوريوس التدريب في الشركة الفلسطينية للسيارات كان تجربة استثنائية ساهمت بشكل كبير في تطوير مهاراتي المهنية والشخصية. أتاح لي هذا التدريب



## إنجاز فلسطين



## مؤسسة محمود عباس



- **إنطلاق الدعم: 2017**
- **هدف الدعم:** دعم أنشطة المؤسسة وتطوُّع كوادِر مجموعة أيبك لتعزيز القدرات القيادية للشباب الفلسطيني للمساهمة في التنمية الاقتصادية
- **الفئة المستفيدة:** طلبة المدارس والجامعات في فلسطين

تهدف "إنجاز" إلى تعزيز الفرص الاقتصادية للشباب الفلسطيني من خلال توفير سلسلة من الدورات التعليمية والاقتصادية ذات الطابع العملي والعلمي التي تنفذها في المدارس والجامعات الفلسطينية. تتميز برامج إنجاز بقدرتها على تطوير القدرات القيادية للطلبة، وبالتالي تسريع وتيرة الإبداع لديهم، وإعدادهم لعالم الأعمال، وتمكينهم من إدارة المعرفة لتحقيق مسارات جديدة من شأنها الحد من البطالة، وتوفير الفرص، وفتح آفاق واعدة لمشاريع ريادية جديدة

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

مؤسسة محمود عباس  
Mahmoud Abbas Foundation

- **إنطلاق الدعم: 2015**
- **هدف الدعم:** تقديم عدد من المنح دراسية للطلبة الفلسطينيين في لبنان من خلال المؤسسة.
- **الفئة المستفيدة:** الطلبة الفلسطينيين في الجامعات اللبنانية

من البرنامج لتاريخه حوالي 10,000 طالب/ة، وبرنامج التكافل الأسري والذي يقدم مساعدات مالية رمزية لحوالي 390 أسرة، وبرنامج فلسطين الذي يقدم خدمات تعليمية صحية إجتماعية وإغاثية مختلفة للأسر المستورة داخل الوطن وينفذ مشاريع عديدة خاصة في المناطق المهتدة والمهمشة والذي يعود بالفائدة على ما يقارب سبعة آلاف مستفيد بشكل سنوي منذ العام 2018.

مؤسسة محمود عباس هي جمعية خيرية غير ربحية مسجلة في فلسطين ولبنان، تأسست عام 2011، وتعمل على مساعدة اللاجئين الفلسطينيين في الشتات وخصوصاً مخيمات لبنان نظراً للأوضاع الصعبة التي يعيشونها من خلال ثلاثة برامج: برنامج الطالب المخصص لتقديم منح للطلبة حيث استفاد





## المركز الفلسطيني للإرشاد



## جمعية مؤسسة الملاذ للرعاية الانسانية

• إنطلاق الدعم: 2020

- **هدف الدعم:** لمساعدة المرضى وأسرهم في تلقي الرعاية الطبية، والتمريضية، والنفسية وتوسيع شبكة الخدمات
- **الفئة المستفيدة:** المرضى المصابين بأمراض مستعصية غير قابلة للعلاج وأسرهم بغض النظر عن الجنس، أو الجنسية، أو الدين، وتضمن أن تكون المرحلة الأخيرة من حياتهم مليئة بالراحة والكرامة



جمعية مؤسسة الملاذ للرعاية التلطيفية  
Al-Malah Foundation for Palliative Care

لهم في المرحلة الأخيرة من حياتهم في منازلهم وبوجود أسرهم حولهم، مع الاهتمام باحتياجاتهم الصحية، والعاطفية، والروحية وتوفير الدعم لعائلاتهم أيضاً

الملاذ هي جمعية خيرية و غير ربحية تأسست عام 1993 في الأردن، كأول مقدم للرعاية التلطيفية في الشرق الأوسط، حيث تُعطي الملاذ الأولوية للمريض في كسب الراحة ورفع جودة الحياة من خلال تخفيف الألم والمعاناة

• إنطلاق الدعم: 2023

- **هدف الدعم:** دعم الصحة النفسية للنساء والأطفال في غزة
- **الفئة المستفيدة:** النساء والأطفال في غزة

المركز الفلسطيني للإرشاد (PCC) هو منظمة غير حكومية تعنى بالصحة النفسية تأسست في عام 1983. بدأت المنظمة على يد مجموعة من علماء النفس للتجاوب مع الحاجة المتزايدة لخدمات الصحة النفسية بين السكان الفلسطينيين. بدأت المنظمة بالتدخل على مستوى التدخل الأولي، مركزة جهودها على رفع وعي المجتمع بأهمية الإرشاد كشكل من أشكال العلاج الفعال لمختلف المشاكل النفسية والاجتماعية. ثم انتقلت المنظمة إلى التدخل على المستوى الثانوي من خلال وضع وإشراف على علماء النفس والمستشارين والعاملين الاجتماعيين في المدارس والعيادات



الصحة الأولية. حاليًا، يُعتبر المركز مقدمًا للرعاية الثانوية في مجال الصحة النفسية حيث يقدم العلاج النفسي في عياداته في القدس و نابلس ورام الله، والتأهيل للمرضى النفسيين المزمين في قلقيلية، بالإضافة إلى بناء قدرات عمال الدعم النفسي الاجتماعي في المجال الوطني والإقليمي والإشراف على عمل الدعم النفسي الاجتماعي لعدة جمعيات في مواقع مختلفة في الضفة الغربية. يقع مقر المركز في البلدة القديمة من القدس مع وجود فروع/ عيادات في رام الله، قلقيلية، نابلس وجنين. يعمل في المركز 49 موظفًا ويخدم أكثر من 18,000 مستفيد مباشر سنويًا



## مركز الحسين للسرطان



## مركز المعمار الشعبي (رواق)

• إنطلاق الدعم: 2010

• **هدف الدعم:** مساندة برامج المركز بشكل عام وبرنامج تحقيق الأطلام التابع للمؤسسة وجائزة الملك حسين لأبحاث السرطان

• **الفئة المستفيدة:** مرضى السرطان



• إنطلاق الدعم: 2021

• **هدف الدعم:** مساندة برنامج "تشغيل" الذي يهدف لخلق فرص عمل من خلال الترميم في مختلف المواقع في فلسطين

• **الفئة المستفيدة:** العمال الفلسطينيين والمباني التاريخية

| 114

في مكافحة وعلاج مرض السرطان. أصبح المركز رائداً باعتباره الوحيد في الشرق الأوسط المعتمد دولياً كمركز متخصص في علاج السرطان بصورة محددة، وبات الوجهة الأولى التي يقصدها مرضى السرطان الأطفال والبالغين من جميع دول الشرق الأوسط

تأسس مركز الحسين للسرطان عام 2001 حاملاً اسم الملك الراحل الحسين بن طلال، طيب الله ثراه، الذي واجه السرطان بإيمان وشجاعة وكرامة. ويعمل بهدف توفير أحدث علاج شمولي للآلاف من مرضى السرطان الأطفال والكبار الذين يطرقون بابه من الأردن والوطن العربي. وبخبرة تزيد عن 17 عاماً، أصبح مفخرة للأردن ومنازة شرق أوسطية متخصصة

المجتمعي والثقافي. يساهم رواق في إنتاج ونشر المعرفة حول التراث من خلال برنامج البحوث والمنشورات، بما في ذلك سجل المباني التاريخية في فلسطين، ويعمل بالتعاون مع الجهات الفاعلة الأخرى على بناء بيئة مؤسسية وقانونية مواتية

انطلق رواق عام 1991 عندما اجتمعت مجموعة من المتحمسين في جهد منظم لإنقاذ المباني التاريخية في فلسطين. تتمثل مهمة رواق في حماية واستعادة وتأهيل التراث المعماري والثقافي في فلسطين من خلال برامجها الرئيسية: برنامج الترميم، وبرنامج إعادة إحياء أهم 50 مركزاً تاريخياً، والبرنامج

الثقافة والتراث

| 115



King Hussein Cancer Foundation  
King Hussein Cancer Center

الرعاية الطبية والصحة النفسية



## فرقة الفنون الشعبية الفلسطينية



## مؤسسة 2048

### • إنطلاق الدعم: 2016

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



### • إنطلاق الدعم: 2024

- **هدف الدعم:** دعم رواد الأعمال الفلسطينيين الشباب في مشاريعهم الناشئة
- **الفئة المستفيدة:** الفلسطينيين الشباب داخل وخارج فلسطين



فرقة الفنون الشعبية الفلسطينية هي جسم فني مستقل، غير ربحي، يعتمد بالأساس على جهود المتطوعين، أسست عام 1979 بجهود مجموعة من الفنانين والفنانات الواعدين. منذ ذلك الحين، توجت فرقة الفنون كرائدة للرقص الشعبي الفلسطيني، فقدمت أكثر من 1500 عرض محلي ودولي، وأنتجت 15 عمل فني راقص بالإضافة لعشرات اللوحات، وحصدت في مسيرتها العديد من الجوائز الأولى وشهادات التقدير المميزة من مهرجانات محلية ودولية. تقدم الفرقة التراث الشعبي الفلسطيني

الغنائي والراقص برؤية خاصة بها يجمع ما بين الأصالة والحداثة، فتعمل من خلاله على تطوير الفنون الأدائية في فلسطين **عندي مشاعر أمل انو نضل نساعد من خلال العمل التطوعي وقوته وقدرته في الانجاز والعمل بجهد لتحسين حياتنا وتطوير مهارتنا. تعلمت من هذا التدريب اهمية العمل الجماعي في انجاز اي هدف ممكن، وجمال واهمية التعرف على اشخاص جدد** **نادر ترجمان - راقص ببراعم الفنون - رام الله**

تضم خريجي مؤسسة 2048 بمجرد قبول مشروعك من خلال تشجيع جيل جديد على تبني الابتكار وتحمل مسؤولية إبداعهم، تمثل مؤسسة 2048 تجسيداً لمستقبل متفائل حيث تصبح الأفكار الفلسطينية حقيقة واقعة

مؤسسة 2048 تموّل المشاريع الفلسطينية الإبداعية. تم تصميم هذا البرنامج لدعم الفلسطينيين من جميع الأعمار لتحويل أفكارهم إلى واقع من خلال الدعم المالي والشبكي. مع التركيز على تمويل المشاريع التي تتمتع بالجدوى والابتكار والاستدامة والفائدة للمجتمع، تصبح جزءاً من شبكة موارد مستدامة



## الاتحاد الفلسطيني للتايكواندو

### • إنطلاق الدعم: 2022

- **هدف الدعم:** تمكين لاعبي التايكواندو الفلسطينيين من المشاركة في الأولمبياد.
- **الفئة المستفيدة:** دعم أول متسابق فلسطيني في رياضة التايكواندو في الألعاب الأولمبية.



يعمل الاتحاد على بناء علاقات قوية مع المنظمات الدولية والمحلية، ويشارك بانتظام في البطولات الدولية لتطوير مستوى اللاعبين الفلسطينيين. كما يسعى الاتحاد إلى نشر ثقافة الرياضة وتوسيع قاعدة ممارسي التايكواندو في مختلف أنحاء فلسطين، مع التركيز على فئات الشباب، من خلال عمله المستمر، يهدف الاتحاد الفلسطيني للتايكواندو إلى تمثيل فلسطين في المحافل الدولية، وتعزيز الروح الرياضية واللعب النظيف بين أفرادها

الاتحاد الفلسطيني للتايكواندو هو الهيئة الرسمية المعنية بتطوير ونشر رياضة التايكواندو في فلسطين، تأسس الاتحاد بهدف تعزيز هذه الرياضة على جميع المستويات، من الناشئين وحتى المستوى الاحترافي، من خلال تنظيم البطولات المحلية والدولية، وتوفير التدريب المستمر للمدربين واللاعبين. كما يسعى الاتحاد الفلسطيني للتايكواندو إلى تحقيق التفوق الرياضي على الساحة الدولية، عبر تحفيز المواهب الفلسطينية وتهيئة البيئة المناسبة لتطوير مهاراتهم الفنية والبدنية



## جمعية العودة الصحية والمجتمعية

### • إنطلاق الدعم: 2024

- **هدف الدعم:** توزيع طرود غذائية للمرضى واللاجئين
- **الفئة المستفيدة:** العائلات المرضى والنازحين في قطاع غزة



والثانوية والثالثية، بجانب خدمات الحماية للنساء والأطفال، وتمكين الشباب الشعار الناظم لعمل جمعية العودة "الخدمة الصحية والمجتمعية حق لكل محتاج"، حيث تُقدم العودة خدماتها الصحية والمجتمعية المتنوعة للفئات الفقيرة والمُهمشة دون تمييز للجنس واللون والاعتقاد الديني أو السياسي

جمعية العودة الصحية والمجتمعية هي جمعية أهلية فلسطينية، ذات جذور مجتمعية، غير هادفة للربح، تأسست في العام 1985م. وترتكز الجمعية في عملها على هدف أساسي هو المساهمة في تحسين الوضع الصحي والمجتمعي في قطاع غزة من خلال تقديم خدمات الرعاية الصحية الأولية



## مجالات دعم أخرى

خلال عام 2024، قدمت أيك وشركاتها التابعة دعماً مالياً وموادياً لمؤسسات مختلفة أخرى، بما في ذلك:

- جامعة بيرزيت
- جمعية إبداع الإنسانية
- مؤسسة مديد
- المعهد الفلسطيني لأبحاث السياسات الاقتصادية (MAS)
- الدفاع المدني الفلسطيني
- الاتحاد العام للصناعات الفلسطينية
- مدرسة رياض الأقصى
- البلديات ومجالس القرى
- مدارس وجامعات مختلفة
- مراكز وأندية رياضية وشبابية وثقافية
- منظمات تعمل على رفع الوعي بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية في فلسطين



# البيئة



## تقييم الاستدامة للاستثمارات الجديدة

في العام 2024، وفي إطار التزامها بالإطار البيئي وتحقيق النمو المسؤول، قامت أيبك بإعداد إطار عمل لتقييم الاستدامة لجميع الاستثمارات الجديدة. تضمن هذه المبادرة تكامل التنمية الاقتصادية مع المسؤولية البيئية والاجتماعية

يتم تقييم الاستثمارات المحتملة بناءً على معايير بيئية واجتماعية وحوكمة رئيسية، بما في ذلك البصمة الكربونية، وكفاءة الموارد، والأثر الاجتماعي، وممارسات الأعمال الأخلاقية. هذا الإطار لا يهدف إلى استبعاد الاستثمارات المحتملة، بل إلى تكوين فهم أعمق وتقديم الدعم بشكل أفضل بمجرد الانضمام إلى المجموعة

إضافة إلى التقييمات الشاملة التي أُجريت بالفعل على الاستثمارات الجديدة مثل الجدوى المالية، والربحية، والتوافق الاستراتيجي، فأن هذا التقييم يتناول دمج الاستدامة في الاستراتيجية الاستثمارية، كما يهدف إلى دعم الابتكارات الخضراء، والصناعات الصديقة للبيئة، والمؤسسات المسؤولة اجتماعيًا، مع تعزيز دور أيبك كشركة رائدة في الاستثمار المسؤول، والمساهمة في اقتصاد أكثر مرونة

## سنيورة الأردن تحصد أول جائزة مرموقة للمصنع الأخضر

في العام 2023، حازت سنيورة للصناعات الغذائية الأردن على أول جائزة للمصنع الأخضر من معالي وزير البيئة ورئيس غرفة الصناعة والتجارة الأردنية، محققةً بذلك إنجازًا بيئيًا بارزًا

تُعدّ هذه الجائزة الأولى من نوعها في الأردن، وهي مصممة لتكريم وتشجيع الشركات المتميزة في الأداء البيئي. من بين 39 مصنعًا متنافسًا من مختلف القطاعات الصناعية، صُنفت سنيورة للصناعات الغذائية الأردنية من بين أفضل الشركات لتطبيقها المتميز لأفضل الممارسات البيئية في ثلاثة مجالات رئيسية: الطاقة، وإدارة المياه، وإدارة النفايات. تتألف الجائزة من مستويين: المستوى الأول شمل ثلاث شركات، من بينها سنيورة الأردن، بينما ضم المستوى الثاني سبع شركات

كما تميزت سنيورة للصناعات الغذائية الأردنية بكفاءة إدارتها للموارد، وتطبيقها عمليات وسياسات وبرامج توعية وممارسات تشغيلية قائمة على الاستدامة على مستوى الأفراد والشركات

تضمنت الجائزة جوائز نقدية وعينية، إلى جانب تسهيلات حكومية وخدمية، ما يعزز أهمية التزام الشركات بالاستدامة البيئية.

وانطلاقًا من هذه الروح، انضمت شركة سنيورة الأردن رسميًا في العام 2024 إلى شبكات الاستدامة الرئيسية التي تُركز على إدارة الطاقة، وكفاءة المياه، وإدارة النفايات. تهدف هذه الشبكات، التي أنشأتها وحدة الطاقة والاستدامة في غرفة صناعة الأردن، إلى

- توسيع التعاون مع الشركات لتعزيز ممارسات الاستدامة.
- إنشاء منصة مستقلة لمشاركة التطبيقات والإجراءات والتقنيات التي تدعم الاستدامة البيئية.
- تمكين الشركات من تقييم احتياجاتها بفعالية، وضمان التحسين المستمر لمبادرات الاستدامة.

إضافة إلى ذلك، دُعيت شركة سنيورة الأردن من قِبل مركز الطاقة والاستدامة في غرفة صناعة الأردن لعرض تطبيقات الاستدامة الخاصة بها في معرض الأردن للاستدامة 2024، وهو المعرض الأول من نوعه على الإطلاق. تُبرز هذه الفرصة قيادة سنيورة في تبني حلول مستدامة، وتعزز التزامها بالإدارة البيئية المسؤولة

كما وأطلقت شركة سنيورة الأردن سياسة استدامة شاملة في عام 2024، تهدف إلى الحفاظ على موارد الشركة وتعزيز ممارسات الاستدامة في جميع عملياتها. تتضمن هذه السياسة إشراك الموظفين وتوعيتهم، باعتبارهما أساسًا لضمان النجاح والاستدامة على المدى الطويل. وقد اتخذت سنيورة الأردن خطوات استباقية لتثقيف وتوعية قواها العاملة

- حملة توعية على مستوى الشركة - أُطلقت سلسلة من مبادرات التوعية لجميع موظفي المصنع، باستخدام أساليب متعددة لتعزيز المعرفة البيئية وتحسين الأداء البيئي العام.
- برنامج تدريبي مكثف - أجرت سنيورة 310 ساعات تدريبية لتزويد الموظفين بالأدوات المهارات اللازمة لإدماج الاستدامة ضمن العمليات اليومية

## سلسلة التوريد

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

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

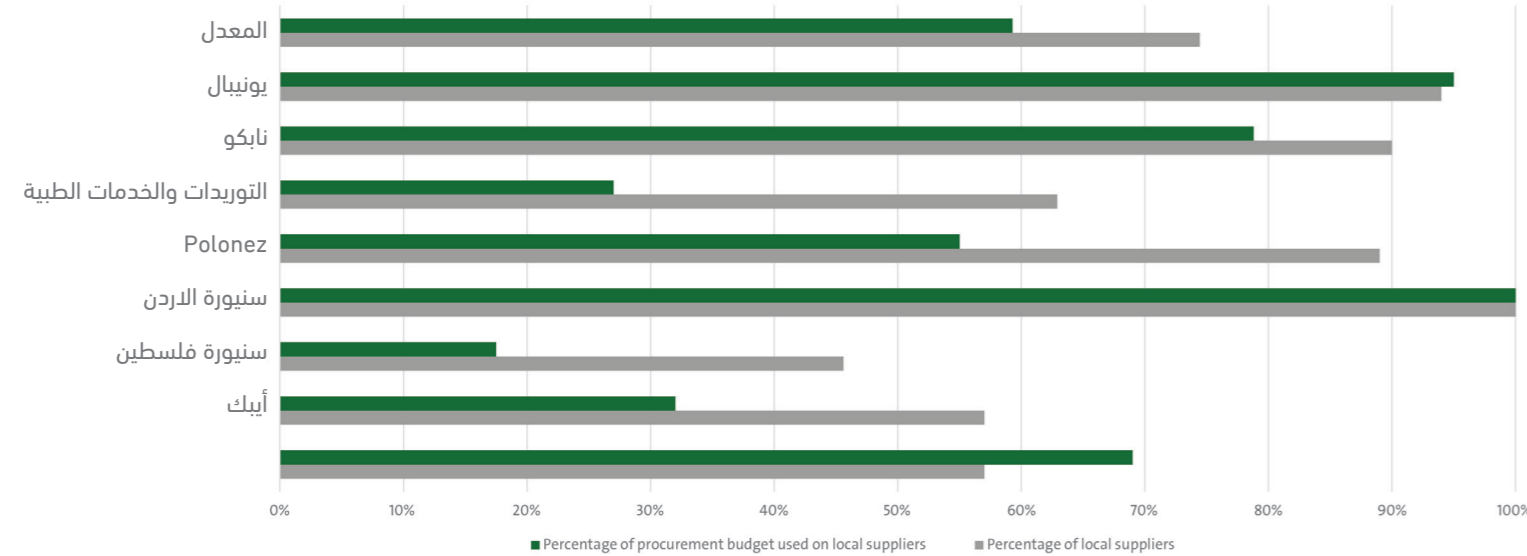
تماشياً مع سياسة مجموعة أيبك للبيئة والمجتمع والحوكمة (ESG)، نضع تأكيداً قوياً على دعم الموردين الخارجيين خاصة المملوكة والتي تدار من النساء. ندرك أهمية التنوع والمساواة بين الجنسين في البيئة التجارية، ونسعى بنشاط إلى استغلال الفرص للتعامل مع رائدات الأعمال والشركات النسائية. من خلال إعطاء الأولوية للموردين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

واعتباراً من العام 2024، بدأت مجموعة أيبك بإلزام مورديها بالامتثال لسياساتها البيئية والاجتماعية والحوكمة عند توقيعهم أو قبولهم أي اتفاقية أو طلب شراء صادر عن أي من شركاتها التابعة، والذي يلزمهم بالتمسك بممارسات العمل الأخلاقية والحوكمة، والمسؤولية البيئية والاجتماعية. يُمكن الاطلاع على الاتفاقية على موقع أيبك الإلكتروني.



امسح الرمز للاطلاع على الاتفاقية

## نسبة الموردين المحليين وحصتهم من ميزانية المشتريات



■ نسبة الموردين المحليين ■ نسبة المشتريات





يبلغ إجمالي كثافة الطاقة 0.84 ميغاوات/ساعة لكل طن من المنتج. تُنتج مجموعة أيبك ما يعادل 44% من استهلاك الكهرباء من الطاقة الخضراء.

## الطاقة

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

### إنارة بتقنية LED

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

### مستشعرات وحدات التبريد

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



## أنظمة إدارة المباني (BMS)

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

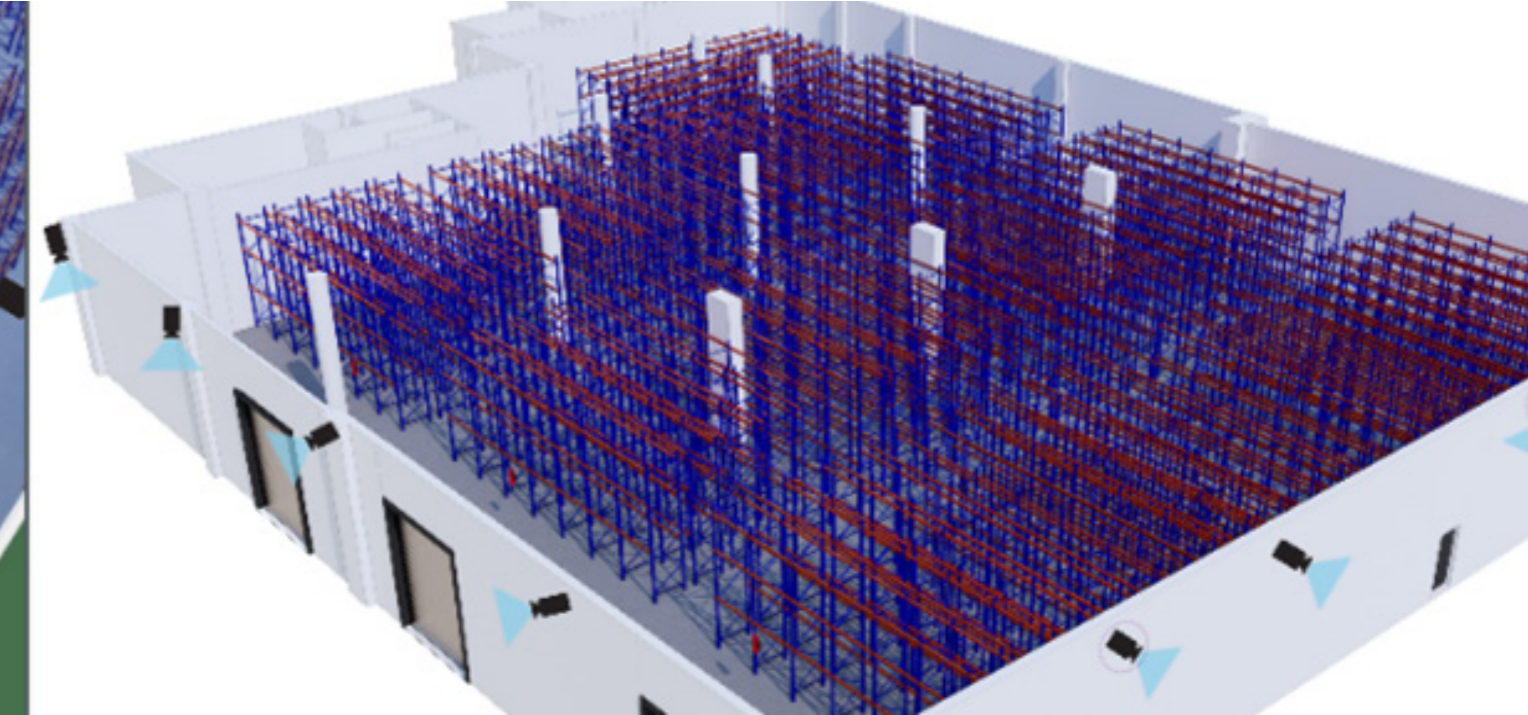
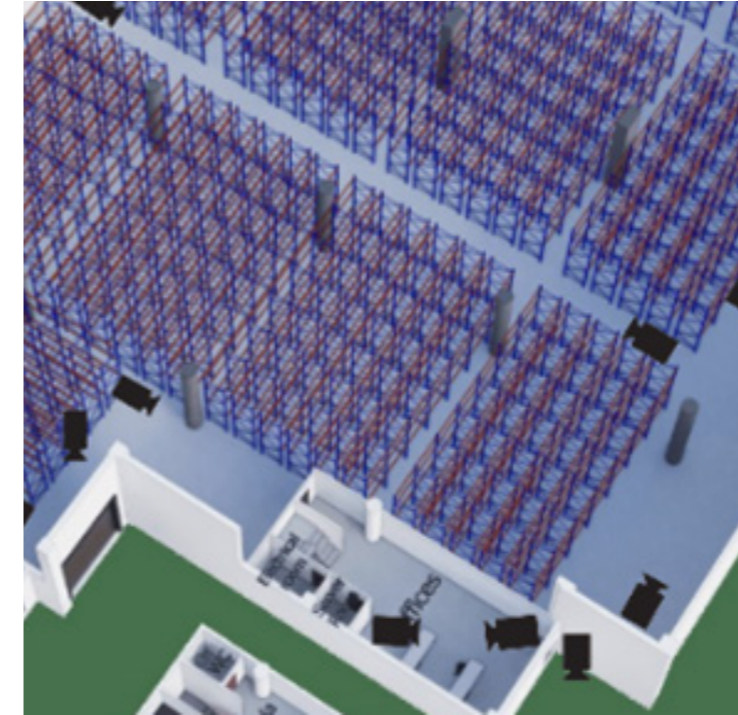
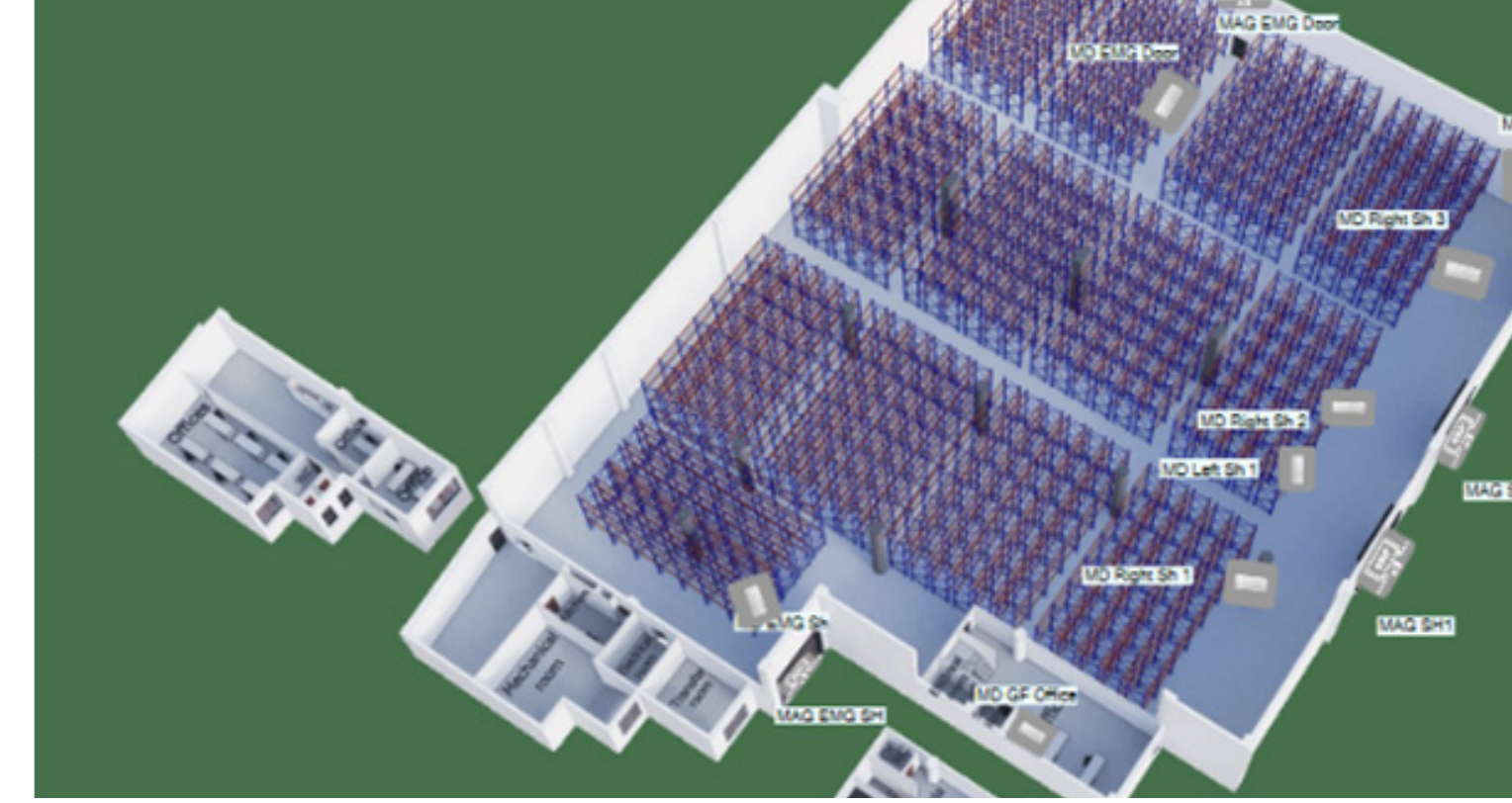
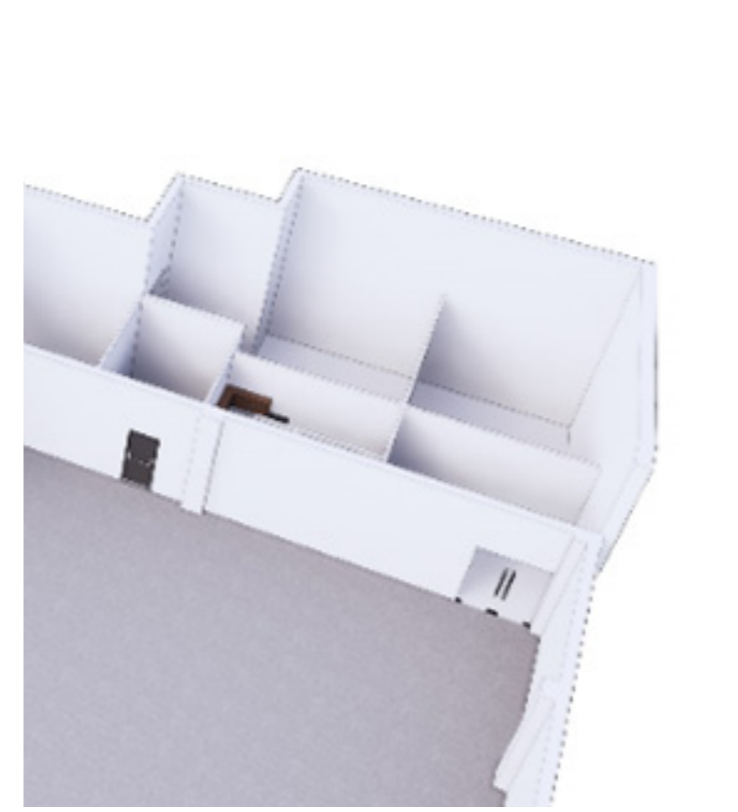
## الأدوات الفعّالة في استهلاك الطاقة

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

## ملصقات التوعية

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

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



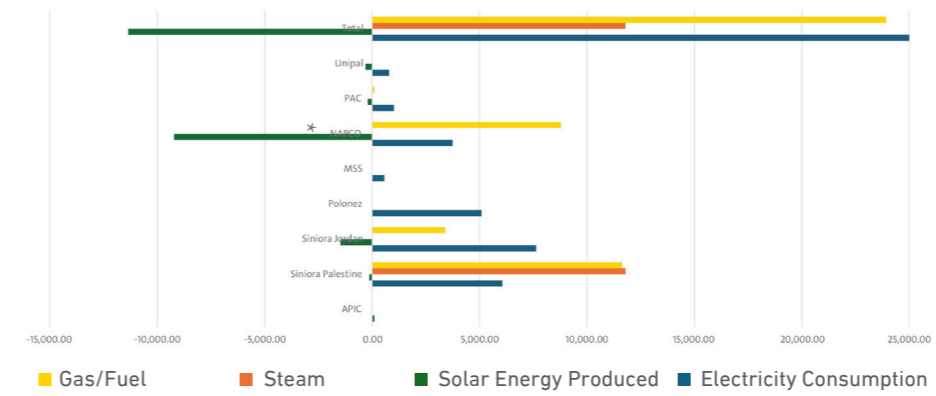
## سنيورة فلسطين تفوز بالجائزة الوطنية لرواد الطاقة المستدامة لعام 2023

تفخر شركة سنيورة فلسطين بحصولها على الجائزة الوطنية لرواد الطاقة المستدامة في القطاع الصناعي لعام 2023. يؤكد هذا الإنجاز التزام سنيورة فلسطين بالابتكار والاستدامة، حيث تعتمد باستمرار أحدث طول كفاءة الطاقة لتحسين استخدام الطاقة وتقليل الهدر

تُعدّ هذه الجائزة، المُقدّرة من قبل منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (UNIDO)، شهادةً على تفاني فريق سنيورة فلسطين وعمله الدؤوب في تطبيق طول الطاقة المستدامة التي تُعزز تنافسية الشركة وإنتاجيتها

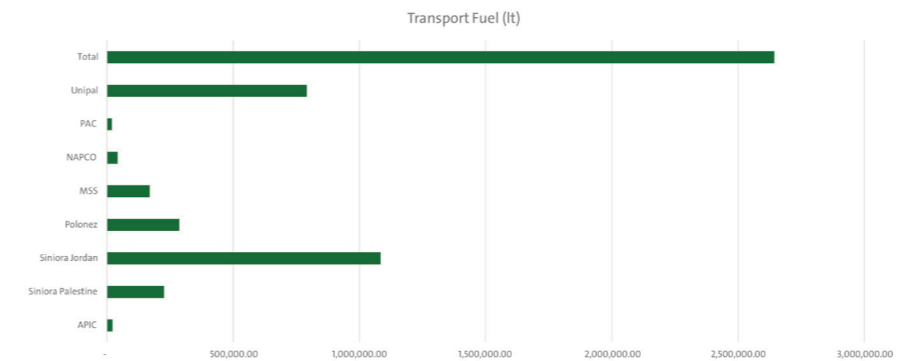


## استهلاك وإنتاج الطاقة بالميجاواط في الساعة



\*Inclusive of 50% of solar energy produced and sold through Qudra, a subsidiary of National Aluminum and Profile Company.

## استهلاك الوقود بالتر (النقل)



## سنيورة الأردن تُحسّن كفاءة الطاقة في مشروع التوسعة

في إطار التزامها المستمر بالاستدامة، قامت شركة سنيورة للصناعات الغذائية الأردن في عام 2024 بدمج معدات موفرة للطاقة وتقنيات منخفضة الانبعاثات في أحدث مشاريعها التوسعية. صُممت هذه التحديثات لتقليل الأثر البيئي مع تعزيز الكفاءة التشغيلية. قامت شركة سنيورة بتحديث ضواغط نظام التبريد باستبدال النظام القديم بضواغط لولبية مزودة بمحولات، ما يضمن الاستخدام الأمثل للطاقة وتقليل استهلاكها. كما قامت بدمج أنظمة التبريد الرئيسية مع نظام إدارة المباني، ما يتيح التتبع المستمر وتحسين الأداء بشكل فوري لضمان أقصى قدر من الكفاءة والاستدامة

## الشركة الفلسطينية للسيارات تقود الطريق للتحول نحو وسائل النقل الأخضر في فلسطين

باعتبارها الرائدة في مجال النقل المستدام، تقود الفلسطينية للسيارات مستقبل التحول إلى وسائل النقل الأخضر في فلسطين. ومع تحقيقها نسبة 65% من إجمالي مبيعاتها من المركبات الصديقة للبيئة، تظهر الشركة التزامًا راسخًا بخفض انبعاثات الكربون وتعزيز المستقبل الصديق للبيئة

تصدر الشركة المركز الأول في إجمالي مبيعات المركبات الكهربائية والهجينة في فلسطين، ما يعزز ريادتها في التحول نحو النقل المستدام.

من خلال إعطاء الأولوية للتحول الكهربائي والهجينة، لا تُعيد الشركة تشكيل مشهد السيارات فحسب، بل تُواكب أيضًا أجندة الاستدامة العالمية وتدعم أهداف التنمية المستدامة في فلسطين

## المياه

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

### إعادة تدوير المياه واستخدامها

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

### ممارسات كفاءة المياه

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

### التحسين المستمر

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

### يونيبال تقوم بتركيب نظام لتوليد الطاقة بالألواح الشمسية



اتخذت يونيبال خطوة هامة نحو الاستدامة بتركيب نظام ألواح شمسية على سطح مركز التوزيع التابع لها في رام الله، لتحقيق تقدّمًا ملحوظًا في خفض بصمتها الكربونية. يُغطي النظام الجديد 30% من إجمالي استهلاك الطاقة لمركز التوزيع، بما في ذلك احتياجات غرف التبريد، ما يُحدث تأثيرًا كبيرًا على كفاءة الطاقة والمسؤولية البيئية

في إطار التزامها بتوسيع نطاق ممارسات الاستدامة، تُخطّط يونيبال حاليًا لتوسيع النظام لزيادة قدرتها على توليد الطاقة المتجددة بشكل كبير، بهدف تغطية 85% من إجمالي استهلاك الطاقة لجميع مراكز التوزيع بما في ذلك المبنى الجديد

تُمثّل هذه الخطوة إنجازًا هامًا في جهود مجموعة أيبك المُستمرة لتقليل الاعتماد على مصادر الطاقة غير المتجددة، ما يسهم في خفض الأثر البيئي وتوفير تكاليف التشغيل على المدى الطويل



## سنيورة فلسطين تُخفّض استهلاك المياه بنسبة 21% - إنجاز بارز في مجال الاستدامة

شرع فريق سنيورة فلسطين في تحسين استخدام المياه في جميع عمليات إنتاج الأغذية. وكانت النتيجة انخفاضًا ملحوظًا في استهلاك المياه بنسبة 21%، تم تحقيق هذه النتيجة من خلال سلسلة من المشاريع المبتكرة والجهود التعاونية

تُعدّ المياه موردًا أساسيًا في إنتاج الغذاء، وتُعتبر الضفة الغربية منطقة تعاني من شحّ المياه. تُستخدم المياه على نطاق واسع في التنظيف والمعالجة والحفاظ على معايير النظافة. وكجزء من استراتيجيتها الأوسع للاستدامة، حددت سنيورة فلسطين ترشيد استهلاك المياه كأولوية. وتمثّل التحدي في الحفاظ على معايير الجودة والسلامة العالية مع تقليل استهلاك المياه بشكل كبير

تعاون فريقٌ متعدد التخصصات من المهندسين والمشغلين والإدارة لتحديد فرص التحسين. على مدار عدة أشهر، نفّذ الفريق مشاريع مُستهدفة، صمّم كلٌّ منها لمعالجة جوانب مُحدّدة من استهلاك المياه

ومن بين المبادرات الرئيسية:

**أنظمة تنظيف مُتطوّرة:** الارتقاء بأنظمة تنظيف عالية الكفاءة تستهلك كميات أقل من المياه دون المساس بالنظافة.

**إعادة التدوير والاستخدام:** تركيب أنظمة إعادة تدوير المياه لإعادة استخدام المياه المُستخدّمة في العمليات غير الحرجة.

**حملات توعية:** تثقيف الموظفين حول ممارسات توفير المياه، وتعزيز ثقافة الترشيد.

**الرصد المُستمر:** تطبيق أنظمة رصد آنية لتحديد أوجه القصور ومعالجتها فورًا.

فاقت النتائج التوقعات. ومن خلال هذه المشاريع، نجحت شركة سنيورة فلسطين في خفض استهلاك المياه بنسبة 21% مقارنةً بالعام السابق، مُوفّرة آلاف اللترات من المياه. يُؤكّد هذا الإنجاز التزام شركة سنيورة فلسطين بالاستدامة، ويرسّخ مكانتها كشركة رائدة في مجال الإنتاج الغذائي المسؤول



إجمالي النفايات المحولة والتي تم التخلص منها من خلال التعاون مع شركات إعادة الاستخدام أو التدوير 598 طنًا  
إجمالي كثافة النفايات 0.04 طن من النفايات لكل طن من المنتج

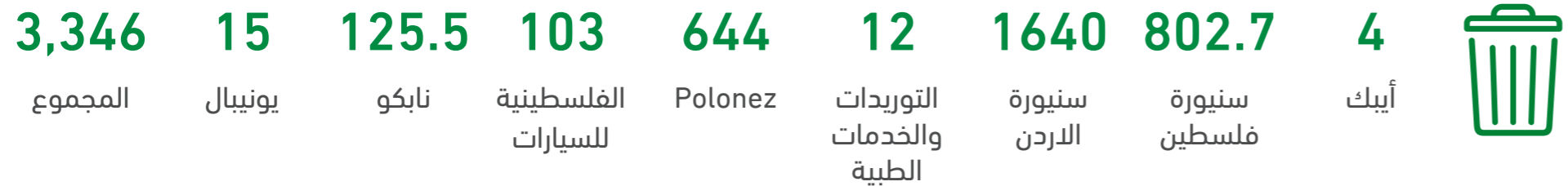
## النفايات

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

واحدة من الجوانب الرئيسية لنهج مجموعة أيبك لإدارة النفايات هي تقليل النفايات من خلال عمليات فعالة واستخدام الموارد بشكل أمثل. من خلال تحسين طرق الإنتاج واعتماد التكنولوجيا المبتكرة، تسعى أيبك إلى تقليل إنتاج النفايات من مصدرها، ما يقلل من أثرها البيئي بالإضافة إلى تقليل النفايات، تولي مجموعة أيبك اهتمامًا كبيرًا بمبادرات إعادة التدوير والاستخدام، من خلال شراكات مع شركات إعادة التدوير المتاحة ومزودي خدمات إدارة النفايات، تضمن أيبك جمع ومعالجة وإعادة استخدام المواد القابلة للتدوير مثل الورق والخشب والبطاريات والورق المقوى والمعادن في أقصر وقت ممكن

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

النفايات المنتجة (طن)



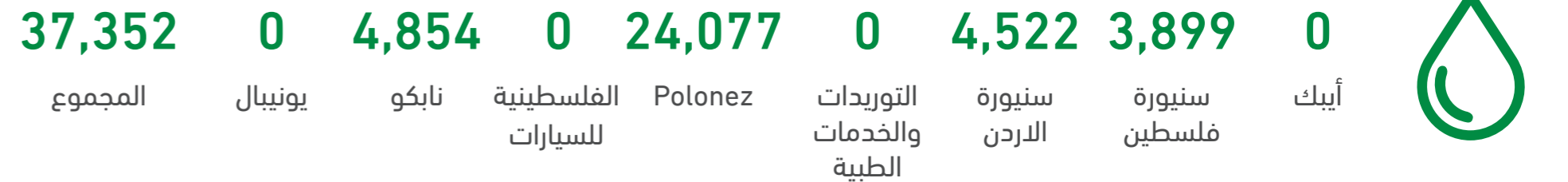
## سنيورة الأردن تُجري تدقيقًا مائيًا وتُطلق أول محطة لمعالجة المياه

أجرت شركة سنيورة للصناعات الغذائية في الأردن عام 2024 تدقيقًا شاملاً للمياه بالتعاون مع شركة استشارات بيئية. وخلال عملية التدقيق، طُوّر نظام لرسم خرائط المياه لتتبع توزيع المياه، وعمليات التنقية، والمعالجة، والاستخدام الأمثل. كما حدد التدقيق فرص الحفاظ على المياه في جميع العمليات، وحدد المشاريع والآليات الرئيسية لضمان كفاءة استهلاك المياه

ويُكمل هذا جهودها في عامي 2022 و2023، حيث خطت شركة سنيورة للصناعات الغذائية في الأردن خطوة كبيرة إلى الأمام بإنشاء وحدة معالجة مياه الصرف الصناعي المتطورة في منشأتها بعمّان، باستثمار يتجاوز 500 ألف دينار أردني، وبطاقة تشغيلية تزيد عن 240 مترًا مكعبًا يوميًا. ولضمان الكفاءة المثلى، قامت الشركة بتدريب وتأهيل فريق متخصص، وتطبيق إجراءات تشغيل قياسية، وطرح نماذج للرصد والمتابعة لتلبية معايير جودة المياه المطلوبة. كما اتُخذت تدابير احترازية لمنع أي مخالفات أو مخاطر بيئية

وفي عام 2024 أيضًا، بدأت شركة سنيورة للصناعات الغذائية مشروعًا تجريبيًا لاستصلاح المياه بسعة 12 مترًا مكعبًا يوميًا لاستخدامها في أبراج التبريد، ما أدى إلى خفض استهلاك المياه بشكل كبير وتقليل التصريف في أنظمة الصرف الصحي، على أمل توسيع نطاق هذا المشروع في السنوات القادمة

استهلاك المياه (متر مكعب)



### مجموعة أيبك تتخذ خطوات نحو التخلص من المواد البلاستيكية أحادية الاستخدام

اتخذت المجموعة خطوات هامة نحو التخلص من المواد البلاستيكية أحادية الاستخدام في جميع عملياتها. أطلقت هذه المبادرة في 28 يوليو 2024 احتفالاً باليوم العالمي للمحافظة على البيئة، وتماشياً مع الجهود العالمية للحد من نفايات البلاستيك وتشجيع البدائل الصديقة للبيئة

تعمل الشركة بنشاط على التخلص من شراء المواد البلاستيكية أحادية الاستخدام، مثل زجاجات المياه والأكواب البلاستيكية، مع إعطاء الأولوية لطول التغليف المستدامة المتاحة، وتشجيع استخدام المواد القابلة للتحلل الحيوي وإعادة التدوير، وتبني استراتيجيات للحد من النفايات. كما تعمل مجموعة أيبك بشكل وثيق مع الموردين والموظفين والجهات المعنية لتعزيز ثقافة الاستدامة، وضمان أن تصبح الممارسات الصديقة للبيئة جزءاً لا يتجزأ من عملياتها التجارية. ويتجلى ذلك في إرشادات المشتريات، وإرشادات التسويق والوسم، وإرشادات تخطيط إدارة النفايات التي طورتها المجموعة مؤخراً

تُلزم إرشادات المشتريات المُعتمدة عام 2024 الشركات التابعة بمراجعة سياساتها الشرائية لتشمل الآثار البيئية والاجتماعية والحوكمة، كلٌّ حسب احتياجاته وظروفه. تشمل الشروط اللوائح المعمول بها وما هو متاح في السوق. تشمل السياسات المُعدّلة إعطاء الأولوية للحد من النفايات الصديقة للبيئة والقائمة على الطبيعة، بما في ذلك معايير تقييمات المشتريات، مثل التوافق الإلزامي مع اتفاقية الامتثال البيئي والاجتماعي والحوكمة الخاصة بالمجموعة، وتحديد نسب قصوى من المنتجات/التغليف التي تُهدر، وإعطاء الأولوية للمنتجات/الخدمات المبتكرة في مجال الاستدامة، والشركات المملوكة أو التي تقودها نساء، والشركات التي لديها برامج مسؤولية اجتماعية، إلخ

تندرج إرشادات التسويق والوسم المُعتمدة عام 2024 تحت قسم صحة وسلامة العملاء.

تتطلب المبادئ التوجيهية لتخطيط إدارة النفايات المعتمدة في عام 2024 من الشركات التابعة تطوير/مراجعة خطط إدارة النفايات الخاصة بها والتي تتطلب جمع البيانات عن النفايات المنتجة حسب النوع والوزن، وتحديد مصادر النفايات والوجهات النهائية، وإيجاد طول للحد من النفايات وإعادة التدوير/إعادة الاستخدام مع مؤشرات محددة وجدول زمنية للتنفيذ



## إعادة تدوير البطاريات وزبوت السيارات في الشركة الفلسطينية للسيارات

أطلقت الشركة برنامجًا شاملًا لإعادة تدوير البطاريات وزبوت السيارات. تُلبّي هذه المبادرة الحاجة المُلحة للتخلص المسؤول من المواد الخطرة، مع مواهمتها مع أهداف الشركة الأوسع نطاقًا في مجال الاستدامة

### برنامج إعادة تدوير البطاريات

أقامت الشركة شراكة مع شركة رائدة في تصنيع بطاريات السيارات لضمان جمع البطاريات المستعملة وإعادة تدويرها بشكل آمن. تمنع هذه المبادرة المواد الكيميائية الخطرة من دخول مكبات النفايات، وتُسهّل إعادة استخدام مكونات الرصاص بكفاءة. كما تُجرّي الشركة مفاوضات نشطة مع شركة أخرى لإدارة التخلص من بطاريات الليثيوم المُستخدمة في السيارات الكهربائية والهجينة بعد انتهاء عمرها الافتراضي، مما يُعزز التزامها بممارسات إعادة التدوير المسؤولة

### إعادة تدوير زبوت السيارات

أقامت الشركة شراكات مع جهات متخصصة تستخدم عمليات صديقة للبيئة لجمع وإعادة تدوير زبوت السيارات المستعملة. تُخفف هذه المبادرة من خطر تلوث التربة والمياه، وتُتيح إعادة استخدام الزيت المُنقى في تطبيقات صناعية مُختلفة، مما يُقلل من الأثر البيئي الإجمالي

ومن خلال هذه المبادرات الاستراتيجية، تلعب الشركة دورًا حيويًا في تقليل بصمتها البيئية وتعزيز ثقافة الاستدامة داخل قطاعي السيارات والطاقة.

## نابكو الرائدة في مجال الاستدامة بإعادة استخدام الألومنيوم

نجحت شركة نابكو في تطبيق نهج مبتكر لإعادة استخدام الألومنيوم في عملية السحب. تكمن الفكرة وراء هذا التطوير في إبقاء الألومنيوم داخل حجرات التغذية والحفاظ على كامل تفاصيل القالب بعد انتهاء عملية الإنتاج. ثم يُخزن القالب في هذه الحالة دون الحاجة إلى إزالة بقايا الألومنيوم من القوالب باستخدام الطرق الكيميائية أو الميكانيكية

أدى هذا التعديل التطويري إلى تحسين الأداء العام من خلال تسريع عملية العمل وتقليل الأنشطة والحركات ضمن سير العمل، مما أدى إلى خفض التكاليف.

أدى هذا التحول الاستراتيجي إلى:

- انخفاض بنسبة %60 في الأعمال الميكانيكية اللازمة لتفكيك الهياكل.
- انخفاض بنسبة %60 في العمليات الكيميائية اللازمة لصهر الألومنيوم باستخدام هيدروكسيد الصوديوم، مما يوفر 3000 كجم من المواد الكيميائية سنويًا.
- التخلص من تكاليف المعالجة الكيميائية والنقل والتخلص من هيدروكسيد الصوديوم، مما يساهم في عملية أنظف وأكثر استدامة.
- زيادة الطاقة الإنتاجية بمقدار 39 طنًا سنويًا، بفضل الوقت الذي تم توفيره من خلال تقليل عمليات التفكيك والعمليات الكيميائية.
- جودة ألومنيوم أعلى وتقليل النفايات، مما يضمن استخدامًا أفضل للموارد.
- وفورات مالية قدرها 140,000 دولار أمريكي سنويًا، مما يعزز الفوائد البيئية والاقتصادية.

حصلت هذه المبادرة على جائزة الرئيس التنفيذي في عام 2024 تكريمًا لجهود نابكو المتواصلة لوضع معايير جديدة في التصنيع المستدام، وهو الأمر الذي يعزز من دور الابتكار في نجاح الأعمال والمسؤولية البيئية

وفي عام 2024، اتخذت نابكو خطوة مهمة أخرى نحو الاستدامة من خلال استبدال المنصات الخشبية بمنصات معدنية متينة. لا يؤدي هذا التحول إلى تقليل استهلاك الخشب فحسب، بل يعمل أيضًا على تحسين عمر المنصات، وخفض النفايات، وتحسين كفاءة الخدمات اللوجستية



## سنيورة فلسطين - مبادرات الحد من النفايات 2024

أطلقت سنيورة فلسطين أربع مبادرات رئيسية لتعزيز كفاءة الموارد والمسؤولية البيئية.

**اتفاقية إعادة شراء المنصات الخشبية** - طبقت سنيورة فلسطين نظامًا يضمن إعادة استخدام المنصات الخشبية بدلًا من التخلص منها. تُقلل هذه المبادرة من نفايات الخشب، وتُخفض التكاليف، وتُطيل دورة حياة المنصات، مما يسهم في سلسلة توريد أكثر دائرية.

**تطوير إعادة تدوير الكرتون** - من خلال تحسين الفرز والمراقبة، تجمع سنيورة فلسطين الآن وتُجهز حوالي 80 منصة من الكرتون شهريًا، مما يُقلل بشكل كبير من هدر المواد. تُباع هذه المنصات لشركة إعادة تدوير متخصصة، مما يضمن معالجة مستدامة وتحقيق إيرادات ثابتة.

**استبدال الكرتون بحاويات قابلة لإعادة الاستخدام** - لتقليل نفايات التغليف، استبدلت سنيورة فلسطين جزءًا من صناديق الكرتون التقليدية بحاويات قابلة لإعادة الاستخدام لتوصيلها إلى الموزعين. يُقلل هذا التحول بشكل كبير من العبوات أحادية الاستخدام، ويُقلل من الأثر البيئي، ويُعزز كفاءة التوصيل.

**تبسيط مناولة العلب المعدنية وتقليل النفايات** - طبّقت شركة سنيورة فلسطين عملية مبتكرة لإدارة العلب المعدنية الفارغة والعلب التالفة من خطوط الإنتاج. هذه العلب، تُجمع وتُضغط وتُعاد تدويرها، مما يُحوّل النفايات المُحتملة إلى موارد قيّمة. يتم فرز ما بين 1.5 إلى 2 طن من هذه العلب المعدنية شهريًا لضمان خلوّ جميع العلب من الإضافات أو الرواسب التي قد تؤثر على جودة إعادة التدوير. تُفصل العلب التالفة، وتُضغط جميع المواد باستخدام مكابس عالية الكفاءة، مما يُقلل حجمها بشكل كبير. لا تُحسّن هذه الخطوة مساحة التخزين فحسب، بل تُسهّل أيضًا النقل. تُباع العلب المضغوطة لشركات إعادة التدوير، مما يُوفر مصدر دخل إضافيًا للعمليات.

تُعزز هذه المبادرات القائمة على الاستدامة ريادة شركة سنيورة فلسطين في ممارسات الأعمال المسؤولة، وتُظهر التزامًا قويًا بتقليل النفايات، والحفاظ على الموارد، وحلول التوزيع الصديقة للبيئة.

## سنيورة الأردن، مبادرات الحد من النفايات 2024

تمتلك سنيورة الأردن نظامًا شاملًا لإدارة النفايات يضمن التخلص الآمن من النفايات الناتجة عن عمليات الإنتاج والعمليات المساندة وإدارتها. يصنف النظام النفايات وفقًا للأنظمة المحلية ويضعها ضمن أنظمة إعادة التدوير. من أبرز مميزات النظام:

- نماذج تتبع النفايات مصممة لرصد جميع أنواع النفايات
- مواد تدريبية مدمجة في خطط تدريب الموظفين السنوية للفترة 2023-2024
- اتفاقية شراكة مع شركة متخصصة في إعادة التدوير لإعادة تدوير ورق المكاتب
- اتفاقية إعادة شراء المنصات الخشبية. يتم الآن تأمين حوالي 500 منصة جديدة شهريًا لاستخدامها في المستودعات مقابل 2700 منصة مستعملة بدلًا من التخلص منها كنفايات.
- مبادرة إعادة التدوير («بدلًا من رميها... أعد تدويرها!») - جمع الموظفون أكثر من 1000 كيلوغرام من الورق كجزء من مبادرة لتعزيز إعادة التدوير وتشجيع المشاركة الفعالة في جهود الاستدامة. وقد مُنح الفائزون جوائز نقدية، مما زاد من تحفيزهم للمشاركة.

## مبادرات أخرى للحد من النفايات في عام 2024

- في عام 2024، أطلقت شركة أيبك في عمّان مبادرة لإعادة تدوير ورق المكاتب، حيث نجحت في إعادة تدوير 221 كيلوغرامًا من الورق مما يعزز التزامنا بالاستدامة والحد من النفايات.
- انتقلت يونيبال إلى التخلص المستدام من المستندات تماشياً مع سياسات الاستدامة، حيث يتم اتلافها من خلال التقطيع وإعادة التدوير من خلال جهة خارجية.
- تُطبق يونيبال برنامجًا لتجديد وإعادة استخدام المنصات الخشبية من خلال تعيين موظفين مهرة في المستودعات لإصلاحها وصيانتها.
- قطعت شركة التوريدات والخدمات الطبية شوطًا كبيرًا في الحد من تأثيرها البيئي من خلال مراجعة استراتيجيات التغليف الخاصة بها لتقليل استخدام الورق المقوى. وقد طرحت الشركة مجموعة أوسع من أحجام التغليف، مما يسمح باستخدام أكثر كفاءة للورق المقوى دون المساس بحماية المنتج أو سلامته. يتميز التغليف الجديد بأنه أكثر إحكامًا ويستخدم مواد تعبئة أقل، مما يقلل النفايات بشكل أكبر.



## البصمة الكربونية

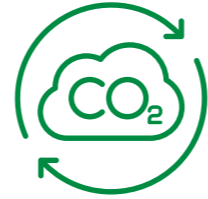
تلتزم مجموعة أيبك بتقليل بصمتها من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون كجزء من التزامها بالاستدامة البيئية. تدرك المجموعة أهمية التخفيف من انبعاثات الغازات الدفيئة لكوكب أكثر صحة، وقد نفذت أيبك مبادرات مختلفة تهدف إلى تقليل الانبعاثات عبر عملياتها

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

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

انبعاثات النطاق 1 (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

11,712	292	1,350	72	2,407	292	2,184	5,088	27
المجموع	يونيبال	نابكو	الفلستينية للسيارات	Polonez	التوريدات والخدمات الطبية	سنيورة الاردن	سنيورة فلسطين	أيبك



## مراقبة جودة الهواء

في إطار التزامها بالصحة والسلامة البيئية، نشرت أيك 24 جهازًا متطورًا لمراقبة جودة الهواء في جميع مواقعها خلال العام 2024. توفر هذه الأجهزة المتطورة قراءات فورية لمؤشرات جودة الهواء الرئيسية، ما يضمن بيئة عمل صحية للموظفين والزوار

### مراقبة شاملة: تتبّع الأجهزة باستمرار 16 معيارًا، ومن أبرزها قياس:

**الجسيمات الدقيقة 1, 2.5, 4, 10 PM**، وهي جزيئات دقيقة محمولة جواً من الغبار والدخان وانبعاثات المركبات والأنشطة الصناعية. تشير الأرقام إلى حجم الجسيمات بالميكرومتر (µm). يمكن للجسيمات الأصغر (PM1, PM2.5) أن تخترق الرئتين بعمق، بينما يمكن للجسيمات الأكبر (PM4, PM10) أن تسبب تهيجًا ومشاكل في الجهاز التنفسي

أهمية القياس: تشير مستويات الجسيمات الدقيقة (PM2.5) إلى درجة تلوث الهواء والمخاطر الصحية المحتملة، خاصةً في المناطق ذات الكثافة المرورية العالية، أو مناطق البناء، أو العمليات الصناعية

تأثير القراءات المرتفعة:

الآثار قصيرة المدى: تهيج العينين والأنف والطلق؛ السعال والعطس؛ تفاقم أعراض الربو.

الآثار طويلة المدى: زيادة خطر الإصابة بأمراض الجهاز التنفسي، وسرطان الرئة، وأمراض القلب والأوعية الدموية. وتُعدّ الجسيمات الدقيقة (PM2.5) ضارة بشكل خاص، إذ يمكنها الوصول إلى مجرى الدم

**المركبات العضوية المتطايرة الكلية (TVOC)** هي مجموعة من المواد الكيميائية السامة المنبعثة من منتجات مثل الدهانات، ومواد التنظيف، وأثاث المكاتب، ومواد البناء. تشمل هذه المركبات مئات المواد الكيميائية المختلفة (مثل الفورمالديهايد، والبنزين، والتولوين)، وهي مواد مسرطنة تنتقل عبر الهواء، ويمكن أن تسبب تلفًا في الأعضاء، ومشاكل عصبية، واضطرابات هرمونية

أهمية القياس: تشير مستويات المركبات العضوية المتطايرة الكلية المرتفعة إلى سوء جودة الهواء الداخلي والتعرض لمواد كيميائية قد تكون سامة.

تأثير القراءات المرتفعة:

الآثار قصيرة المدى: الصداع، والدوار، والغثيان، وتهيج العينين والأنف والحنجرة.

الآثار طويلة المدى: قد يُسهم التعرض المطول في تلف الأعضاء، واضطرابات الجهاز العصبي، وحتى السرطان.

## سنيورة الأردن تُخفّض الانبعاثات في مشروع التوسعة

في إطار التزامها المستمر بالاستدامة، قامت شركة سنيورة للصناعات الغذائية في الأردن خلال العام 2024 بدمج معدات موفرة للطاقة وتقنيات ذات انبعاثات مخفضة في أحدث مشاريعها التوسعية. صُممت هذه التحديثات لتقليل الأثر البيئي مع تعزيز الكفاءة التشغيلية. قامت سنيورة الأردن بتركيب غلاية تعمل بالغاز البترولي المسال لتزويد خط الإنتاج الجديد بالطاقة الحرارية. يُعدّ الغاز البترولي المسال بديلًا أنظف وأقل انبعاثات، إذ يُنتج انبعاثات أقل بكثير، بما في ذلك غازات الاحتباس الحراري وأكاسيد النيتروجين وثاني أكسيد الكبريت، مما يُقلل من الملوثات البيئية ويُخفّض تكاليف التشغيل



**أول أكسيد الكربون (CO)** غاز عديم اللون والرائحة، ينتج عن احتراق الوقود (مثل مواقد الغاز، وعوادم السيارات، وأنظمة التدفئة المعطلة).

أهمية القياس: أول أكسيد الكربون شديد السمية، وحتى التعرض المنخفض له قد يكون له آثار ضارة. بدون مراقبة مناسبة، قد تمر تسربات أول أكسيد الكربون دون أن تلاحظ

تأثير القراءات العالية:

الآثار قصيرة المدى: الدوخة، والارتباك، والغثيان، والتعب.

التعرض الشديد: قد يؤدي إلى فقدان الوعي، أو تلف الدماغ، أو الوفاة (المعروف باسم التسمم بأول أكسيد الكربون).

**ثاني أكسيد الكربون (CO2)** يوجد بشكل طبيعي في الهواء، ولكنه يرتفع بسبب تنفس الإنسان وسوء التهوية في الأماكن المغلقة.

أهمية القياس: تشير مستويات ثاني أكسيد الكربون المرتفعة إلى سوء التهوية، ما قد يؤثر على الوظيفة الإدراكية والصحة العامة.

تأثير القراءات المرتفعة:

الآثار قصيرة المدى: النعاس، وانخفاض التركيز، والصداع، وصعوبة التنفس.

الآثار طويلة المدى: التعب المزمن، وانخفاض إنتاجية العمل، وزيادة خطر تلوث الهواء الداخلي.

**ثاني أكسيد النيتروجين (NO2)** هو غاز يُنتج بشكل رئيسي من انبعاثات المركبات ومحطات الطاقة والأنشطة الصناعية.

أهمية القياس: يُعدّ NO2 ملوثًا رئيسيًا للهواء، ويُساهم في مشاكل الجهاز التنفسي والأضرار البيئية.

تأثير القراءات المرتفعة:

الآثار قصيرة المدى: تهيج الشعب الهوائية، والسعال، وضيق التنفس.

الآثار طويلة المدى: زيادة خطر الإصابة بالربو، والتهابات الرئة، وأمراض القلب والأوعية الدموية. كما يُعدّ NO2 مُكوّنًا رئيسيًا للضباب الدخاني.

**ثاني أكسيد الكبريت (SO2)** غاز نفاذ الرائحة ينبعث من احتراق الوقود الأحفوري، والعمليات الصناعية، والثورات البركانية.

أهمية القياس: يُعدّ ثاني أكسيد الكبريت ملوثًا رئيسيًا للهواء، وقد يُسبب مشاكل تنفسية ويُساهم في حدوث الأمطار الحمضية.

تأثير القراءات المرتفعة:

الآثار قصيرة المدى: تهيج الحلق، وصعوبة التنفس، وتفاقم أعراض الربو.

الآثار طويلة المدى: أمراض الرئة المزمنة، ومشاكل القلب، والأضرار البيئية (يُلحق المطر الحمضي الضرر بالنظم البيئية والمباني).

**الأمونيا (NH3)** غاز شديد التفاعل وذو رائحة نفاذة، ويوجد في البيئات الصناعية والزراعية والمنزلية. ويُشكل مخاطر صحية وبيئية ومكانية كبيرة، مما يجعل الرصد الدوري أمرًا ضروريًا

أهمية القياس: يُعد الأمونيا، الشائع في صناعات إنتاج الأسمدة والتبريد والتنظيف، مادة خطيرة، مما يتطلب الرصد لمنع التعرض للمواد السامة والانفجارات. كما أنه يُلوّث المياه، ويضر بالنظم البيئية

تأثير ارتفاع تركيزه:

على المدى القصير: تهيج، صعوبة في التنفس، دوار.

على المدى الطويل: تلف الرئة، أمراض مزمنة، مخاطر صناعية.

**تشمل بيانات القيمة الأخرى حول جودة الهواء الداخلي ودرجة الحرارة والرطوبة وضغط الهواء والإضاءة والضوضاء.**

**الامتثال لمعايير الصحة والسلامة:** وُضعت إجراءات تشغيلية قياسية (SOPs) لتحديد مستويات جودة الهواء الآمنة، بما يتماشى مع منظمة الصحة العالمية (WHO)، وإدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA)، وغيرها من معايير الصحة العالمية. وتوضح هذه الإجراءات إدارة الأجهزة وتركيبها، والمستويات المقبولة، والإجراءات الواجب اتخاذها في حال ارتفاع القراءات

## التنوع البيولوجي

تدرك مجموعة أيبك الأهمية الحاسمة لحفظ التنوع البيولوجي وملتزمة بتعزيز التنوع البيولوجي عبر عملياتها. كشريك مسؤول في المجتمع، تدرك أيبك أن الحفاظ على التنوع البيولوجي أمر أساسي لصحة النظم البيئية واستدامة الموارد الطبيعية ورفاهية المجتمعات

إحدى الطرق التي تساهم بها مجموعة أيبك في حفظ التنوع البيولوجي هي من خلال ممارسات إدارة الأراضي المسؤولة. تضمن الشركة أن تُجرى عملياتها بطريقة تقلل من التأثير على المواطن الطبيعية والنظم البيئية، وتسعى جاهدة لتقييد عملياتها في المناطق الصناعية المحددة

تدرك أيبك أهمية زيادة الوعي حول حفظ التنوع البيولوجي بين موظفيها وأصحاب المصلحة والمجتمع بشكل أوسع. تقدم الشركة تدريبات لموظفيها لتعزيز فهم قضايا التنوع البيولوجي وتشجيع الممارسات المستدامة داخل وخارج المجموعة



**إدارة استباقية للمخاطر:** بالاستفادة من البيانات، تستطيع أيبك اكتشاف مشاكل جودة الهواء المحتملة والاستجابة لها فورًا، مما يضمن ظروفًا داخلية مثالية ويقلل من المخاطر الصحية. على سبيل المثال، أظهرت بيانات سنيورة فلسطين من أجهزة مراقبة جودة الهواء أن مروحة الشفط في الكافتيريا حافظت على جودة الهواء بفعالية طوال اليوم، باستثناء فترة الغداء، حيث أشارت ارتفاعات مستويات ثاني أكسيد الكربون إلى عدم كفاية التهوية. بتحليل هذه الاتجاهات، حدد فريق الصحة والسلامة في سنيورة فلسطين وقت ومكان المشكلة بدقة، وحسّن نظام التهوية للتعامل مع زيادة الإشغال خلال ساعات الذروة. مع نظام الشفط المحسّن، تبقى مستويات جودة الهواء مستقرة حتى خلال فترات الازدحام الشديد، مما يضمن مساحة طعام أكثر صحة وراحة للموظفين

بفضل هذه التحسينات، تواصل مجموعة أيبك وضع معايير الصناعة ذات الصلة بالسلامة في مكان العمل، ما يدل على الريادة في المسؤولية البيئية وحماية صحة الموظفين





## زراعة الأشجار في اليوم العالمي لحفظ الطبيعة 2024

بمناسبة اليوم العالمي لحفظ الطبيعة 2024، ومرور عام على إطلاق برنامج الاستدامة في مجموعة أيبك، شارك موظفو أيبك فلسطين، وسنيورة فلسطين، وشركة التوريدات والخدمات الطبية، ونايكو في مبادرة بيئية هادفة، جمعت بين غرس الأشجار وتنظيف الأماكن العامة، بهدف تعزيز الاستدامة والحفاظ على البيئة

غرس الأشجار: اجتمع الموظفون وأفراد المجتمع لغرس مجموعة متنوعة من الأشجار في أراضي الشركة، مساهمين في التنوع البيولوجي ومساهمين في الحد من انبعاثات الكربون

تنظيف الأماكن العامة: عمل المتطوعون معًا لجمع النفايات وتنظيفها من الأماكن العامة، مما عزز جمال المناظر الطبيعية المحلية، وضمن بيئة أكثر أمانًا ونظافة للحياة البرية والمجتمع

المشاركة المجتمعية: عززت الفعالية روح العمل الجماعي والمسؤولية البيئية بين المشاركين، مما شجع على مشاركة أكبر في جهود الحفاظ على البيئة



## جدول المحتوى للمبادرة العالمية للتقارير

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

| 156

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

| 157

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
1-GRI201	القيمة الاقتصادية المباشرة التي تم إنشاؤها وتوزيعها	التقرير السنوي
2-GRI201	الآثار المالية والمخاطر الأخرى والفرص نتيجة لتغير المناخ	إدارة المخاطر
3-GRI201	التزامات خطط الفوائد المحددة وخطط التقاعد الأخرى	الموظفون والموظفات
4-GRI201	المساعدات المالية المتلقاة من الحكومة	لا يوجد
1-GRI202	نسب الأجر القياسية للدخول على مستوى الجنسين مقارنة بالحد الأدنى المحلي للأجر	الموظفون والموظفات
2-GRI202	نسبة الإدارة العليا من المجتمع المحلي	الموظفون والموظفات
1-GRI203	الاستثمارات في البنية التحتية والخدمات المدعومة	الاقتصاد
2-GRI203	الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة	الاقتصاد
1-GRI204	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	الموردون
1-GRI205	العمليات التي تم تقييمها للمخاطر المتعلقة بالفساد	مكافحة الفساد
2-GRI205	الاتصال والتدريب حول سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	التدريب

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
23-GRI2	الالتزامات السياسية	الالتزامات السياسية
24-GRI2	تضمين الالتزامات السياسية	الالتزامات السياسية
25-GRI2	معالجة التأثيرات السلبية	الالتزامات السياسية
26-GRI2	آليات البحث عن المشورة وطرح المخاوف	ثقافة الحديث
27-GRI2	الامتثال للقوانين واللوائح	الممارسات الرقابية
28-GRI2	الجمعيات العضوية	غير متاح
29-GRI2	نهج الارتباط مع أصحاب المصلحة	أصحاب المصلحة
30-GRI2	اتفاقيات التفاوض الجماعي	لا يوجد
1-GRI3	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية	الموضوعات الجوهرية
2-GRI3	قائمة الموضوعات الجوهرية	الموضوعات الجوهرية
3-GRI3	إدارة الموضوعات الجوهرية	الموضوعات الجوهرية
4b-GRI3	الإغفال	لا يوجد



رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
3-GRI205	حالات التآمر المؤكدة والإجراءات المتخذة	لا يوجد
1-GRI207	نهج الضرائب	التقرير السنوي
2-GRI207	حوكمة الضرائب والرقابة وإدارة المخاطر	التقرير السنوي
3-GRI207	التفاعل مع أصحاب المصلحة وإدارة المخاوف المتعلقة بالضرائب	التقرير السنوي
4-GRI207	الإبلاغ عن البلد حسب البلد	التقرير السنوي
1-GRI301	المواد المستخدمة حسب الوزن أو الحجم	غير متاح
2-GRI301	المواد المستخدمة المعاد تدويرها	غير متاح
3-GRI301	المنتجات المسترجعة ومواد تغليفها	غير متاح
1-GRI302	استهلاك الطاقة داخل الشركة	الطاقة
2-GRI302	استهلاك الطاقة خارج الشركة	غير متاح
3-GRI302	كثافة الطاقة	الطاقة
4-GRI302	الحد من استهلاك الطاقة	الطاقة

| 160

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
5-GRI302	الحد من متطلبات الطاقة للمنتجات والخدمات	الطاقة
1-GRI303	التفاعلات مع المياه كمورد مشترك	المياه
2-GRI303	إدارة التأثيرات المتعلقة بتصريف المياه	المياه
3-GRI303	سحب المياه	لا يوجد
4-GRI303	تصريف المياه	المياه
5-GRI303	استهلاك المياه	المياه
1-GRI304	المواقع التشغيلية المملوكة أو المؤجرة أو المدارة في مناطق محمية أو مناطق تحظى بقيمة حيوية بيولوجية عالية خارج المناطق المحمية	التنوع البيولوجي
2-GRI304	الآثار الكبيرة للأنشطة والمنتجات والخدمات على التنوع البيولوجي	التنوع البيولوجي
3-GRI304	المواقع المحمية أو المستعادة	التنوع البيولوجي
4-GRI304	أنواع القائمة الحمراء في الاتحاد الدولي لحماية الطبيعة والأنواع المدرجة في القائمة الوطنية للحفاظ مع مواطنيها في المناطق التي تتأثر بها العمليات	لا يوجد
1-GRI305	الانبعاثات المباشرة (النطاق 1) من غازات الاحتباس الحراري	الأثر الكربوني

| 161

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
2-GRI305	الانبعاثات الغازية غير المباشرة (النطاق 2) للطاقة	غير متاح
3-GRI305	الانبعاثات الغازية الأخرى غير المباشرة (النطاق 3):	غير متاح
4-GRI305	كثافة الانبعاثات الغازية	غير متاح
5-GRI305	الحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري	غير متاح
6-GRI305	انبعاثات المواد المستنفدة للأوزون (ODS)	غير متاح
7-GRI305	أكسيدات النيتروجين (NOX)، وأكسيدات الكبريت (SOX)، والانبعاثات الهوائية الأخرى الهامة	غير متاح
1-GRI306	إنتاج النفايات والآثار البيئية الهامة المتعلقة بالنفايات	النفايات
2-GRI306	إدارة الآثار البيئية الهامة المتعلقة بالنفايات	النفايات
3-GRI306	النفايات التي تم إنتاجها	النفايات
4-GRI306	النفايات المعاد توجيهها	النفايات
5-GRI306	النفايات الموجهة للتخلص	النفايات

| 162

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
1-GRI308	الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام معايير بيئية	غير متاح
2-GRI308	الآثار البيئية السلبية في سلسلة الموردين والإجراءات المتخذة	غير متاح
1-GRI401	الموظفين الجدد والمستقلين ونسبة التحويل للموظفين	الموظفون والموظفات
2-GRI401	المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين أو بدوام جزئي	الموظفون والموظفات
3-GRI401	إجازة الأمومة والأبوة	الموظفون والموظفات
1-GRI402	فترات الإخطار بشأن التغييرات المؤثرة	غير متاح
1-GRI403	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
2-GRI403	تحديد المخاطر والتقييم والتحقق في الحوادث	الصحة والسلامة
3-GRI403	خدمات الصحة المهنية	الصحة والسلامة
4-GRI403	مشاركة العمال والاستشارة والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
5-GRI403	تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة

| 163

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
1-GRI407	العمليات والموردين التي قد تكون فيها حقوق الاتحاد والتفاوض الجماعي معرضة للخطر	لا يوجد
1-GRI408	العمليات والموردين الذين يتعرضون لمخاطر كبيرة من عمالة الاطفال	غير متاح
1-GRI409	العمليات والموردين المعرضين لخطر كبير من العمل الاجباري أو القسري	غير متاح
1-GRI410	موظفي الأمن الذين تم تدريبهم في سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	غير متاح
1-GRI411	حالات الانتهاكات التي تشمل حقوق الشعوب الأصلية	لا يوجد
1-GRI413	العمليات مع مشاركة المجتمع المحلي وتقييمات التأثير وبرامج التطوير	المسؤولية الاجتماعية
2-GRI413	العمليات ذات الآثار السلبية الفعلية والمحتملة على المجتمعات المحلية	غير متاح
1-GRI414	الموردين الجدد الذين تم فحصهم باستخدام معايير اجتماعية	غير متاح
2-GRI414	الآثار الاجتماعية السلبية في سلسلة الامداد والإجراءات المتخذة	غير متاح
1-GRI415	المساهمات السياسية	لا يوجد
1-GRI416	تقييم تأثيرات الصحة والسلامة لفئات المنتجات والخدمات	صحة وسلامة العملاء

رقم GRI	الموضوع	تواجد المعلومة
6-GRI403	تعزيز صحة العمال	الصحة والسلامة
7-GRI403	الوقاية والتخفيف من التأثيرات على الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات الأعمال	الصحة والسلامة
8-GRI403	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	الصحة والسلامة
9-GRI403	الإصابات المرتبطة بالعمل	الصحة والسلامة
-GRI403 10	الأمراض المرتبطة بالعمل	لا يوجد
1-GRI404	متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	التدريب
2-GRI404	البرامج لتحسين مهارات الموظفين وبرامج مساعدة في الانتقال	التدريب
3-GRI404	نسبة الموظفين الذين يتلقون تقييمات منتظمة للأداء وتطوير الحياة المهنية	ممارسات الرقابة الإدارية
1-GRI405	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	التنوع والشمولية
2-GRI405	نسبة الراتب الأساسي والأجر للنساء إلى الرجال	غير متاح
1-GRI406	حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	لا يوجد



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

## الأردن

عمان، دابوق، تقاطع شارع الإكرام مع شارع صالح  
النعيمات، ص.ب. 941489 عمان، الأردن 11194

هاتف: +962 6 556 2910

فاكس: +962 6 556 2915

[www.apic.ps](http://www.apic.ps)

## فلسطين

رام الله، شارع الأيام، مبنى الشركة الفلسطينية للسيارات،  
ط 3 ص.ب. 2396، رام الله، فلسطين

هاتف: +970 2 297 7040

فاكس: +970 2 297 7044

[apic@apic.com.jo](mailto:apic@apic.com.jo)