



THE BUSINESS PLEDGE

10 Good Governance Practice Case Studies





© 2019 Pearl Initiative. All rights reserved.

REPORT ON GOOD CORPORATE PRACTICES ACROSS THE GULF REGION IN RELATION TO THE FOLLOWING TOPICS:

AREAS:

- Setting Targets for Sustainable & Responsible Growth
- A More Inclusive Workplace
- Promoting Integrity
- Collaboration and Partnership

REPORT BY:

Yasmine Omari, Executive Director, Pearl Initiative
Ghadi Khalili, Head of Student Engagement, Pearl Initiative
Sanjay Salu, Junior Programme Assistant, Pearl Initiative

WITH SUPPORT FROM:



VISUAL CONCEPT AND DESIGN:

Romy Ghalbouny

TRANSLATION:

Abu Bakr Al Ani

ISBN: 978-9948-36-061-2

ACKNOWLEDGEMENTS:

The Pearl Initiative would like to thank PepsiCo, Bee'ah, Chalhoub Group, Dana Gas, Emirates NBD, Gulf Petrochemical Industries Company (GPIC), GulfTainer, KPMG Bahrain, Nesma Holding Company and Pinsent Masons for their support, participation and contribution to this report.

DISCLAIMER:

The case study reports contained in this report have been prepared by the authors in their personal capacity. The opinions and judgements expressed in the reports are the authors' own and do not reflect the views of the Pearl Initiative, its Board of Governors, Partner Companies and staff.

The Pearl Initiative does not guarantee the accuracy of the data in this publication and accepts no responsibility for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of information in this report.

PEARL INITIATIVE

T: +971 (6) 515 4605

F: +971 (6) 515 4066

info@pearlinitiative.org

www.pearlinitiative.org



THE BUSINESS PLEDGE

10 Good Governance Practice Case Studies



CONTENTS

FOREWORD	6
ABOUT THE BUSINESS PLEDGE	8
TESTIMONIALS	10
EXECUTIVE SUMMARY	12
CASE STUDY 1: BEE'AH	14
CASE STUDY 2: CHALHOUB GROUP	16
CASE STUDY 3: DANA GAS	18
CASE STUDY 4: EMIRATES NBD	20
CASE STUDY 5: GPIC	22
CASE STUDY 6: GULFTAINER	24
CASE STUDY 7: KPMG	26
CASE STUDY 8: NESMA HOLDING	28
CASE STUDY 9: PEPSICO	30
CASE STUDY 10: PINSENT MASONS	32
ABOUT PEARL INITIATIVE	34

The Pearl Initiative is pleased to present the student-authored case studies of our Business Pledge sessions.

The Business Pledge is an initiative that was launched at the United Nations Global Compact Regional Forum, issuing a call to senior business leaders in the Gulf Region to promote and create tangible initiatives that promote ethical, responsible and sustainable business conduct.

We wish to create a movement to promote actionable initiatives that contribute to the long-term sustainability of the Gulf Region's Private Sector.

We invite business leaders to sign the pledge to call attention to the importance of ethical business conduct, and to reaffirm their own commitment to taking positive action in support of these principles.

To highlight the efforts of signatories, we organise Business Pledge sessions led by the Signatories, bringing them together with university and higher college students. These sessions provide a platform for Signatories to make a public commitment to adhering to and implementing principles of ethical and responsible business conduct, while also providing them the opportunity to showcase actions within their own organisations that demonstrate their commitment to conducting business in a sustainable manner in line with good corporate governance practices.

Students in attendance at the Business Pledge Sessions are invited to author case studies documenting the initiatives that are implemented by the organisations of the Signatories – the objective being to build a body of data highlighting good practices.

Between November 2017 and December 2018, the Pearl Initiative organised 12 Business Pledge sessions. This report comprises the top student-authored case studies highlighting initiatives from the organisations that the Signatories represent.

The initiative serves as a valuable tool in sharing and promoting insights on business practices that promote inclusion and integrity, as well as broader ethical business conduct among the wider business community and more specifically with future business leaders. Learning first-hand from Senior Executives about the concrete actions being taken by organisations in the region supplements the academic learning of students with practical insights from the business world.

I would like to extend my gratitude to both the executives and the organisations that have partaken in this initiative for their generosity in their time and openness in sharing their insights and inspiring students and businesses across the Gulf Region.

I would also like to thank all the students who have attended these sessions for their commitment to their own development and that of the wider Gulf Region. The case studies that have been produced by the students are a testament to their dedication and passion for the subject, and we certainly wish them well in all their future endeavours.

I would also like to take this opportunity to thank our partners who are instrumental in demonstrating their leadership and support with respect to contributing to the mission of the Pearl Initiative, while also making their own contributions towards promoting a corporate culture of accountability and transparency in the Gulf Region's Private Sector.

Finally, I would like to extend further thanks to PepsiCo as programme collaborators – without them, our work on the programme would not have been possible.

We want to create a movement to promote actionable initiatives that contribute to the long-term sustainability of the Gulf Region's Private Sector.



ABOUT THE BUSINESS PLEDGE

The Business Pledge was launched on 27th October 2016 at the Pearl Initiative and United Nations Global Compact Regional Forum titled 'Sustainability in Action: Business and the Sustainable Development Goals'. The objective of the Business Pledge is to invite senior business leaders from the Private Sector to make public, voluntary commitments towards promoting responsible and sustainable business in line with good corporate governance practices across the Gulf Region.

The intention is to promote actions in business that are aligned with one of the four areas of sustainable growth as embedded in good corporate governance practices:



Commitment to these pillars by virtue of signing the Business Pledge has proven to be an invaluable tool in promoting sustainable business practices, while also providing a platform for organisations to showcase their existing initiatives in line with these pillars.

The Business Pledge sessions provide an ideal launchpad to share these initiatives and inspire other organisations in the region to take action.

To achieve the objectives of the Business Pledge, namely the implementation of initiatives to promote responsible and sustainable business growth in the Gulf Region, the Pearl Initiative seeks to:

- Identify corporate best practices and showcase best practices amongst Gulf business leaders,
- Demonstrate the concrete link between corporate governance and sustainable growth,
- Promote best practices amongst Gulf business leaders,
- Inspire, engage and encourage students to learn about the importance of sustainable growth and the role of the private sector in contributing to this sustainable growth and engage business leaders and students to come together

WHAT'S IN IT FOR BUSINESSES?

In order to be competitive, balance stakeholder interests, attract and retain customers and employees, businesses need to behave responsibly, ethically, and in line with best practice norms and standards. By signing the Business Pledge, and highlighting a commitment to a specific pillar, organisations can demonstrate and promote what their company is doing in terms of promoting sustainable business practices.

As a signatory to the pledge, organisations will be joining a group of regional leaders: forward-thinking, change-makers who believe that business has a greater role to play for the greater good.

WHY A PLEDGE?

At the Pearl Initiative we are all about action. Through this pledge we want to create a movement of companies and organisations all working together to deliver actionable initiatives that contribute to advancing the business environment in the Gulf Region's Private Sector. We want to create a regional movement where business acts as an agent of change and a force for good. Through dedicated 'Pledges', senior business leaders will be encouraged to forge tangible commitments and create actionable initiatives to address specific challenges faced by the Private Sector in the region.

WHAT HAPPENS TO THE ACTIONS AND COMMITMENTS?

The Pearl Initiative seeks to disseminate the initiatives and actions being implemented by the Pledge signatories to the wider community in the Gulf Region. We also want to build a body of data that highlights the best practice initiatives being implemented across the Gulf Region through the student-authored case studies as featured on our website and communicated through our communication channels.

The signatories and their initiatives are also showcased in this report.

To date, over 180 individuals representing over 100 leading organisations from across the Gulf Region have signed the Business Pledge and affirmed their commitment towards the principles of the pledge.

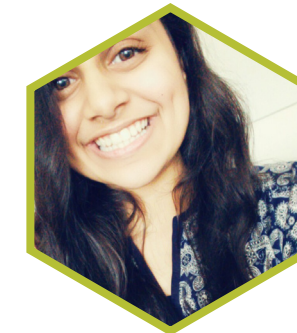
WANT TO KNOW MORE?

We would be happy to hear about your commitment to sustainable business conduct and see how we can support you and highlight your work. Please feel free to contact us at enquiries@pearlinitiative.org.

TESTIMONIALS

"The session enabled me to understand not only the importance of sustainability, but also how large companies contribute to the overall development of the world. The case study provided by the Pearl Initiative helped me by providing direction to my flow of thoughts and voicing my understanding of the initiatives."

- Aakriti Jha, The American University of Sharjah



"I personally was able to gain a great deal of knowledge and insight about the practices of 'Corporate Wellness' as well as the importance of institutionalising wellness programs as a core part of the employee engagement strategy. I would like to show gratitude for this opportunity and hope to take part in more collaborative sessions like this in the future."

- Antara Das, Amity University

"The Business Pledge workshop was interesting as it allowed the attendees to participate in the discussion about the sustainability goals. In this workshop I learned about the initiatives that the organisation has established, the ways followed to implement the initiative, and the impacts it had on the organisation."

- Eman Arafah, The American University of Sharjah



"The session highlighted multiple sustainability initiatives which focused on reducing waste directed to landfills, renewable energy, and the importance of waste management. As an active member of society, being aware and learning about the measures taken for the benefit of my environment and its effects is of utmost importance to me. The knowledge gained helped me learn about the importance of the effect of one small act towards sustainability. It helps me as an individual to strongly advocate for sustainability within my community."

- Zara Khan, The American University of Sharjah

"Writing the case study has completely changed my perspective on sustainability. GPIC's triple bottom line approach has proven to me that the neoclassical view of profit maximisation being the paramount goal of a business need not be the case. Sustainability can not only be measured just like profitability but it can allow businesses to achieve steady and sustainable growth in the long run."

- Salek Akbar, Ahlia University



EXECUTIVE SUMMARY

OVERVIEW OF THE CASE STUDIES

This report consists of 10 student authored case studies that shed light on the 4 pillars of the Business Pledge, and showcases the strides businesses are taking towards embedding sustainable practices within the core of their operations and across the wider community.

ORGANISATION	CASE STUDY	STUDENT NAME	UNIVERSITY
BEE'AH	Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth	Zara Khan	American University of Sharjah
CHALHOUB GROUP	A More Inclusive Workplace	Iman Arafeh	American University of Sharjah
DANA GAS	Collaboration and Partnerships	Rhea Das	American University of Sharjah
EMIRATES NBD	Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth	Murtaza Yusuf	American University of Sharjah
GPIC	Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth	Salek Muyeen Akbar	Ahlia University
GULFTAINER	Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth	Antara Das	Amity University
KPMG BAHRAIN	Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth	Salek Muyeen Akbar	Ahlia University
NESMA HOLDING	A More Inclusive Workplace	Faiza Arshad	Effat University
PEPSICO	Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth	Aakriti Jha	American University of Sharjah
PINSENT MASONS	A More Inclusive Workplace	Antara Das	Amity University

CASE STUDY 1: Bee'ah - Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth

With an ever-growing demand on the Earth's exhausted natural resources as well as the pressure on Earth, taking measures towards recycling and the diversion of waste has become more vital than ever. This case study highlights the strides Bee'ah has taken towards achieving its 'zero waste to landfill' goal, which aims to divert all waste away from landfills while also converting it into usable resources through various methods.

CASE STUDY 2: Chalhoub Group - A More Inclusive Workplace

Chalhoub Group is practicing sustainability by striving to create a more inclusive workplace where people from different religions, ages and genders work together, contributing equally to the organisation. In the words of Chalhoub, "Chalhoub Group wants to make diversity and inclusion its way of life".

CASE STUDY 3: Dana Gas - Collaboration and Partnerships

This case study revolves around the positive impact of the work of Dana Gas in relation to its collaborations, engagements and initiatives with the youth, governments, civil society organisations and businesses in the areas in which they operate. These initiatives are carried out as a means to giving back to the community while also contributing to the organisation's growth and success.

CASE STUDY 4: Emirates NBD - Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth

As part of its CSR initiative, Emirates NBD has introduced a Creating Shared Value (CSV) model of giving, wherein it tries to create value for all its stakeholders with the simple thought that what you do comes back to you. It has narrowed its focus down to helping people with disabilities, financial literacy, women's empowerment, and the health and wellness of its people and the broader community. All these initiatives are intended to support Emirates NBD in becoming a good corporate citizen in its hometown as well as other places of operation.

CASE STUDY 5: GPIC - Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth

This case study details how GPIC uses a three-pillar strategy in line with the SDGs across its operations to ensure sustainability and cohesiveness. This approach is underscored by GPIC's commitment to social responsibility through ambitious target achievements, a drive to outdo previous outcomes and promote social, environmental, and work-related safety measures within the organisation.

CASE STUDY 6: Gulfainer - Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth

Positive Pulse is an initiative initiated by Gulfainer as part of its corporate wellness programme in which it seeks to enhance employee engagement through promoting a healthy lifestyle. Instead of using a one-size-fits-all approach to health and mental well-being, the initiative has been built to suit the individual preferences and needs of each employee.

CASE STUDY 7: KPMG Bahrain - Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth

Personal development through education is one of the values upheld by the founders of KPMG Bahrain. To uphold this value, the firm has sponsored students in Bahrain to complete their education. This initiative was borne out of a lack of qualified professionals for certain roles in the labour market. As a result, KPMG Fakhro launched a fund to sponsor students in training and qualifying to fill the gap in the labour market. When the late Jassim Fakhro, a founder of KPMG Fakhro, passed away in 2001, KPMG Bahrain established the Jassim Fakhro Fund (JFF) to continue his vision and to uphold his legacy.

CASE STUDY 8: Nesma Holding - A More Inclusive Workplace

This case study describes the components of Nesma Holding's code of conduct describing the main corporate principles and values it defines as well as its scope as a guide and reference for all employees in their daily business dealings as employees of Nesma. The case study highlights the efforts that Nesma Holding is making in implementing the code of conduct and ensuring it is a reference point for all employees and stakeholders when conducting business.

CASE STUDY 9: PepsiCo - Setting Targets for Sustainable and Responsible Growth

This case study highlights PepsiCo's sustainability initiatives that are in line with the UN's SDGs that are focused on People, Products and the Planet. The case study discusses the strides that PepsiCo has taken towards reducing water usage, increasing the health benefits of its products and the impact such initiatives have had on cost reduction, sense of achievement and brand recognition.

CASE STUDY 10: Pinsent Masons - A More Inclusive Workplace

This case study highlights Pinsent Masons' global diversity project titled, FREE (Faith, Race, Ethnicity and Equality), which is a network within the organisation that sheds light on their strides towards promoting a more inclusive workplace.

BEE'AH

SETTING TARGETS FOR SUSTAINABLE
AND RESPONSIBLE GROWTH



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT THE ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

Bee'ah is the region's leading environmental and waste management company. They have around 7,000 employees who continually devote their time and effort towards a better and sustainable future. Since its formation in 2007, they have been unceasingly working towards achieving their goal of being socially responsible and achieve "zero waste to landfill". This means that they plan to divert all waste away from landfills. Bee'ah has already achieved 76% diversion from landfills in Sharjah. They have achieved this through their various innovations implemented all over the city to raise awareness, educate and encourage the public to be more environmentally friendly.

2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

The biggest drive for Bee'ah to establish their initiative was to help achieve the United Arab Emirates 2021 Visions and Goals for each Emirate to achieve at least a 70% diversion rate from landfills. Achieving the UN Sustainable Development Goals by positively impacting the environment also plays a huge role in Bee'ah's motive. One of the most impactful motives for Bee'ah's initiatives are the benefits it reaps for the environment. The decreased amount of waste accumulating in landfills leads to reduced anaerobic reactions. This helps limit the amount of harmful greenhouse gases such as carbon dioxide and methane that are released into the air which significantly contribute to global warming. Additionally, Bee'ah realised the finite resources Earth offers compared to the way people consume goods. Their initiative ensures a sustainable, economic and business option to sustain life on Earth.

Bee'ah's motivation is driven by their use of the circular economy model. Many companies use the linear model- take, make, use and dispose of. However, Bee'ah takes, makes, uses and reuses or recycles. They use their waste as a resource. It is a continuous cycle that leads to minimal waste produced. From the business perspective, it is a great financial opportunity for the company as it is less labor intensive and there is less energy wastage. It also helps create more jobs for people around the country.

3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATIONS IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

Bee'ah has divided their initiatives into 4 different categories. The first category is optimised waste collection, whereby they collect waste around the city with minimal impact on the environment. They have around 1,100 eco-friendly vehicles that they use to collect waste which are only dispatched when necessary around Sharjah. They use the shortest route possible to minimise harmful emissions. This helps reduce their fuel consumption, in turn reducing the use of fossil fuels. Recently, Bee'ah has also purchased 50 electrical Tesla cars in order to further increase their efficiency and reduce their waste.

The second category is resource recovery. Bee'ah works towards extracting resources from waste to produce other products, "converting resources into riches". They have achieved this by implementing four different types of facilities and factories. The Material Recovery Facility processes basic materials such as paper, aluminum, and plastic. The Construction and Demolition Waste Recycling Facility recycles building materials that are wasted or in bad condition into materials that can be used again elsewhere.

Damaged tyres are recycled in the Tyre Recycling Facility to make new products.

Finally, the Car and Metal Shredding and Recycling Factory gathers unused cars and other scraps of metals to shred them in order to use them to make other new products. All 4 facilities have a lower ecological footprint than landfills, making them more beneficial and efficient.

Renewable energy is the third category Bee'ah has. This includes converting any waste that cannot be recycled into energy. Bee'ah did this by building the world's largest Waste to Energy Plant. In the plant, they are able to treat approximately 300,000 tonnes of waste annually.

The fourth and last category Bee'ah focuses on is community outreach. This is the most vital part to Bee'ah as they help engage and educate their community about the benefits of recycling and reusing and managing their own waste. They provided the people with green and blue bags to help them separate their waste and placed corresponding bins in close proximity to their houses. They also implemented a Reverse Vending Machine, whereby an individual would put in a recyclable item in the machine and receive points back in return on a mobile application.

In order to educate the youth and future leaders towards a greener future, the Bee'ah School of Environment initiative raises awareness by teaching and encouraging young students to be more environmentally friendly. Bee'ah has implemented many other initiatives through the use of innovations as well. For example, they use smart bin sensors. The sensors alert Bee'ah when the bin is full and



ready for collection. These bins are also solar powered and have wireless internet connection. They also use 3-stream bins, which teaches and encourages the community about the importance of segregating recyclable and non-recyclable items.

It helps reduce Bee'ah's cost, time and increases the value of the product they produce as the product would not be contaminated with harmful materials. They also have a joint venture with Careem. Consumers can order a Tesla car which runs on electricity, thus eco-friendlier. They also have another joint company called EVO Tech which aids customers to avoid purchasing counterfeit medicine. The customer can scan the barcode of the medicine through a mobile application and are able to track the entire supply chain process of the medicine. Bee'ah has implemented many of their initiatives with Burj Khalifa, Marina Mall, TECOM, and many more.

4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

With their numerous successful initiatives implemented all over the UAE, Bee'ah has made a huge impact. In 2007, they were able to divert 20% of waste away from landfills in Sharjah. 10 years later, in 2017, they were able to divert a remarkable 76% of waste. They have processed around 1 million tonnes of waste. Moreover, Bee'ah has achieved a diverse revenue generation model. With around 200 clients, Bee'ah has implemented many of their initiatives to help lead the UAE towards sustainability. Their initiatives have an immense impact on the environment in a way that derives benefits by helping society sustain longer with Earth's limited natural resources and being aware of their surrounding environment, working towards a greener future.

WRITTEN BY:
Murtaza Yusuf

UNIVERSITY:
American University of Sharjah

CHALHOUB GROUP

A MORE INCLUSIVE WORKPLACE



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT THE ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

Chalhoub Group is practicing sustainability by striving to have a more inclusive workplace where people from different religions, ages and genders work together and equally contribute to the organisation. From the pillars of the Business Pledge, Chalhoub Group is focusing on 'A More Inclusive Workplace'. As the company says, "Chalhoub Group wants to make diversity and inclusion its way of life".

2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

Chalhoub Group wants to be sustainable by ensuring that the future generations will continue to use its resources in a better manner compared to what the company is currently doing. Chalhoub also wants to have a workplace where everybody is treated equally: "If everyone is thinking the same, somebody is not thinking". Moreover, if the customers are diverse, the company will be better prepared if their employees are diverse too. When there is diversity in the workplace, the employees will be happier. Also, having diversity and inclusion in the workplace helps in attracting the best talent.

3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

To be a more sustainable company, Chalhoub Group focused on the following aspects:

1 PEOPLE (INTERNAL EMPLOYEES):

Chalhoub Group seeks to have equality in its workplace by treating employees with respect and making sure they are happy and motivated to work.

2 PRODUCTS (EVERYTHING THAT THE COMPANY SELLS):

Making sure they are selling products that are produced ethically by dealing with responsible suppliers.

3 IMPACT:

After initiating their business processes, the Chalhoub Group works upon improving any and all processes with the aim of creating an impact towards sustainability. For example, to promote environmentalism, they have implemented an intelligent printing system (For planet: implement an intelligent printing system that is always double-sided. Employees need to enter a code before printing something so that if they printed something and forgot to pick it up, it will not be printed to save trees, energy, and money.



4 PLANET (ENVIRONMENT):

Chalhoub is coming up with projects related to energy efficiency like solar panels, recycling, etc.

To be a more diverse and inclusive company, Chalhoub has implemented the following ways:

- Increasing maternity and paternity leave,
- Increasing the number of women in top management positions,
- Increasing salaries for women to be equal to the salaries of men,
- Initiate a community of different groups: educational, internal processes, and recruitment,
- Have equal training for all age groups,

- Change the recruitment process by keeping the gender anonymous for all job applicants,
- Hiring women in the warehouse, and
- Celebrate different ethnic holidays.

4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

- Acquiring more talent by hiring women in the workplace and increasing diversity in their talent pool and business outlooks.
- Implementing the intelligent printing system has reduced the number of wasted papers by 30% in a few months.

Increase in such initiatives will increase retention, creativity and ultimately profitability.

WRITTEN BY:
Iman Arafah

UNIVERSITY:
American University of Sharjah

DANA GAS

COLLABORATION AND PARTNERSHIPS



On 8 November 2017, Patrick Allaman-Ward, the CEO of Dana Gas, spoke to a group of undergraduate students from the American University of Sharjah. The session revolved around the positive impact their collaborations, engagements, and initiatives with the youth, governments, civil society organisations and businesses in the areas in which they operate as a mean to giving back to the community have on the organisation's success.

Dana Gas is an independent gas company headquartered in Sharjah, UAE with operations in Egypt, UAE and the Kurdistan region of Iraq. They are a publicly listed company that is traded on

the Abu Dhabi Stock Exchange. The irony of how an extractive industry can, in fact, be sustainable is fascinating. However, what Mr. Allaman-Ward focused on was Dana Gas' ability to deliver sustainable long-term value to its stakeholders while making a positive contribution to the communities with which it engages. Of the four areas under the Business Pledge, Commitment to Collaboration and Partnership is the area that Dana Gas has focused on and has made a significant impact.

Three key objectives under Commitment to Collaboration and Partnership are:

- 1 ENGAGING WITH YOUTH
- 2 ENGAGING WITH GOVERNMENT AND CIVIL SOCIETY
- 3 ENGAGING WITH BUSINESS



They have taken up several initiatives to reach out to students by supporting education by developing infrastructure and facilitating learning through various internships and interaction opportunities. They have worked towards demonstrating to students and future business individuals the importance of good governance in allowing for accountability and transparency in their corporate culture. Dana Gas making their sustainability report available publicly and being honest about the matters that concern them is a testament to this.

"I see good corporate governance practices as an enabler for efficient, sustainable business model delivery"

- Patrick Allman-Ward,
CEO, Dana Gas



This organisation works towards building and improving the lives of some of the world's poorest and most disadvantaged people.

Dana Gas helps fund their activities, which allows them to take up various healthcare, tolerance, education, and emergency aid initiatives. They have also

partnered with government entities in the UAE such as the Emirate of Sharjah Council, the UAE Ministry of Environment, the Sharjah Coastguard, and SEWA to name a few. These relationships give them the means to make a social investment in the communities in which they operate. Their efforts to engage with youth have also resulted in ties with educational institutions such as the American University of Sharjah. All of these are a testament to the work they have done towards achieving their goal to make a positive and lasting contribution to society and encourage the growth of a more sustainable world. They recognise the impacts their profitable business can have and have judiciously ensured that they make efforts to give back to society in a way that is feasible and worthwhile.

Their journey towards sustainable development has thus brought about several working relationships such as one with the Amar Foundation.

WRITTEN BY:
Rhea Das

UNIVERSITY:
American University of Sharjah

EMIRATES NBD

SETTING TARGETS FOR SUSTAINABLE
AND RESPONSIBLE GROWTH



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT THE ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

As part of their CSR approach, Emirates NBD has introduced a CSV (creating shared value) model of giving, wherein the bank tries to create value for all its stakeholders with the simple thought that what you do comes back to you. They have narrowed their focus down to helping people with disabilities, financial literacy, women's empowerment, health and wellness of its people and the environment under this initiative. All these initiatives will help Emirates NBD become a good corporate citizen in its hometown as well as other places of operation.

2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

Emirates NBD developed this initiative under its CSR strategy to fulfill the 4 pillars of the global CSR model, namely responsibility towards the society, towards the environment, in the marketplace, and in the workplace. When they developed the new initiative, the focus was not only just giving but to create shared value that will help the bank in the long term to increase their profits. It also helped Emirates NBD create a dialogue and build transparency not only with its regular customers but all the important stakeholders of the bank.



NBD have narrowed their focus down to helping people with disabilities, financial literacy, women empowerment, health and wellness of its people and the environment under this initiative. All these initiatives will help Emirates NBD become a good corporate citizen in its hometown as well as other places of operation.



3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

The company has placed the utmost importance on building a disability-friendly community for people with disabilities, as a result of which Emirates NBD has introduced and now operates disability-friendly branches all across UAE for their ease and convenience, with the aim that the community and business will benefit together. They also aim to improve the financial literacy of the Arab youth through their summer internship programmers. They have also introduced products and services for people with disabilities and have made it easier for the general public to donate for such causes on their website as a result of this initiative.



4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

The new initiative helped Emirates NBD move from philanthropy to CSR and then to their CSV approach. It helped the company strengthen its

position in the society and be more recognised in the corporate world, even though it wasn't their main intention.

WRITTEN BY:
Murtaza Yusuf

UNIVERSITY:
American University of Sharjah

GULF PETROCHEMICAL INDUSTRIES COMPANY (GPIC)

SETTING TARGETS FOR SUSTAINABLE AND RESPONSIBLE GROWTH



This case study details how GPIC uses a three-pillar strategy in line with the SDGs across its operations to ensure sustainability and cohesiveness. This approach is underscored by GPIC's commitment to social responsibility through ambitious target achievements, a drive to outdo previous outcomes, and to promote social, environmental, and work-related safety measures within their organisation.

"We want to take care of our people and the community as well as the environment. That is why we put goals for ourselves for profitability, for people and for the environment."

Dr. Abdulrahman Jawahery
President, GPIC

PEOPLE

corresponds to social responsibility or "giving back" to society at various levels.

PLANET

corresponds to environmental stewardship or the usage of natural resources with sustainable and ethical practices.

PROFIT

corresponds to two elements within GPIC: financial stability and operational excellence, whereby GPIC's staunch belief in the idea that operational excellence will lead to financial stability and ultimately profitability.

1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT THE ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

Gulf Petrochemical Industries Company (GPIC) is a petrochemical manufacturing company operating out of the Kingdom of Bahrain and is owned by 3 governments; the Kingdom of Bahrain, Kingdom of Saudi Arabia and the State of Kuwait. GPIC has formed their sustainability strategy based on three pillars of sustainable development: people, planet, and profit. Each pillar corresponds to a notion that is upheld by GPIC:



One reason why the three pillars constitute GPIC's sustainability strategy is to ensure cohesion between them. The three pillars serve as equally important cornerstones for success as a way to balance stakeholders' interests, environmental concerns, and business interests. The sustainability pillars serve as the foundation for GPIC's business model, whereby any operations and activities take into account the wellbeing of the stakeholders, the environment, and the business itself. When it comes to the business model, the three pillars are converted to the "triple-bottom line" approach, whereby success is not only measured by profitability but also environmental impact and social responsibility.

2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

WHY THE TRIPLE BOTTOM LINE APPROACH?

The vast majority of the profit-making institutions exist solely to make profit. Their success is measured by their bottom line, therefore, if they are not profitable, they are not successful. GPIC's approach differs in the sense as they believe in giving back to the community and making sure that future generations are not compromised by actions taken today. As a company that exists and operates in Bahrain, GPIC believes in utilising the resources of the country such as land and human capital under the principles of "give and take", believing that the company should give back to the country for utilising the system. To date, GPIC has contributed over \$4 billion to the Bahraini economy

in various forms. GPIC strongly believes that while profitability is vital for the success of a business, it should not be the only goal.

At GPIC, the most valuable asset is their people. GPIC believes that "people are the human capital of every company" and every company must take care of their people. As with any asset, GPIC believes that its people are worth investing in and does so in various ways. GPIC's measures of success go beyond profitability by adding people and planet as equal measures of success. Therefore, GPIC's success is measured by significant progress in all three pillars. The triple bottom line approach has always been adjusted so that it can be updated to be aligned with external factors.

When the UNGC's ten principles were unveiled, GPIC committed themselves to observe them along with the six Food and Agriculture Business Principles and the seven Women's Empowerment Principles. The recent Sustainable Development Goals were no exception. GPIC set forth the various ways in which they can contribute to achieving the SDGs.

Currently, they have established various programmes with measurable targets to show their contribution to achieving 14 of the SDGs. It is indeed exceptional that GPIC's philosophy of looking beyond profitability and taking care of the society and the environment has allowed it to align itself with various global goals with such ease.

3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

To be successful with the “triple-bottom line” GPIC embraces two philosophies:

- 1. Setting ambitious but measurable targets to measure progress and achieve profitability, social, and environmental enhancements through the triple-bottom line approach.
- 2. The self-benchmarking process, whereby GPIC aims to compete with itself to outperform previous results. Through internal and external audits, GPIC evaluates its performance, interprets the results, and attempts to enhance their capabilities.

Finally, GPIC involves everyone within their business model by obtaining feedback from various internal stakeholders as well as external stakeholders from the local and international communities to understand their needs and to determine how GPIC can contribute. As Dr. Abdulrahman Jawahery states: "The world is a small village and we are a local company with a global impact". One of the many ways GPIC achieves operational excellence is through their "level of produce". Through a benchmarking process, GPIC challenges themselves to produce at their best capacity. As Dr. Jawahery notes, "Without producing, we cannot sell, therefore, the level of production serves as a direct measure of how well the business is doing." Safety is another vital aspect to ensure success within GPIC. Any harm to the people, machinery, and the environment will ultimately harm GPIC.



GPIC has embedded themselves with a myriad of safety procedures to ensure that time, money, and efforts are not wasted in avoidable incidents. Therefore, preventative measures are taken if any incident shows the potential to be dangerous to the plant and the people. GPIC measures the impact of such incidents using lost time accidents KPI that is how many hours of work are achieved without any lost time accidents. They have achieved more than 27 Million hours of work without any LTA.

To increase the capabilities of their employees, GPIC has developed their own training center where fresh graduates go through rigorous training and development to make them more “Gpicsable”.

Gpicsable is a term coined to refer to the culture of a sustainable knowledge-based organisation where creativity, innovation, and self-development is encouraged.

4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

With their dedication in serving the local community as well as cementing their role in achieving the global goals, GPIC has shown staunch commitment to their triple bottom line approach. The impact of the various measures taken by GPIC to balance each sustainability pillar are visible. When it comes to operational excellence, GPIC has shown to be consistent in terms of production and safety. GPIC’s annual contribution to the Bahraini economy has been well over \$200 million in the last few years

through various sponsorships, donations, projects, purchases, and many local services it utilises. When it comes to the “people”, GPIC has conducted 1752 events from 2010 to 2016 to train and develop their employees in various practical skills with a steady increase in the number of trainees over the last several years. Finally, GPIC’s efforts have been recognised locally and internally various aspects of their business including human resources, social responsibility, and business excellence.

The cornerstone which drives those who work at GPIC and makes people the center of GPIC is their governance and ethics.



WRITTEN BY:
Salek Muyeen Akbar

UNIVERSITY:
Ahlia University

GULFTAINER

SETTING TARGETS FOR SUSTAINABLE
AND RESPONSIBLE GROWTH



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT THE ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

Positive Pulse was initiated by Gulftainer as part of their corporate wellness initiative, which seeks to enhance employee engagement through promoting a healthy lifestyle. Instead of using a one-size-fits-all approach to health and mental wellbeing, the initiative was made to suit every employee's personal preferences and needs.



2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

The main motive behind Positive Pulse was that it encompassed a wide spread of activities focusing on health and fitness, nutrition, mindfulness, and team-building. Ever since its implementation in February 2017, the programme has had a widespread positive impact on its employee well-being, as employees have had the opportunity to consult a dietitian and help those who haven't participated in any regular physical activity to start exercising, through activities like marathons, tai chi, and yoga.



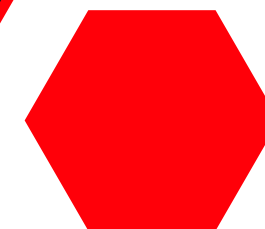
3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

Partnerships with various health and wellness companies were one of the first steps taken by the company in order to implement this initiative. The organisation collaborated with well-known health and wellness brands, such as Bharat Thakur Yoga, Fitness First, and others to provide world-class services to their employees. Additionally, marathons and other team building programmes were promoted in order to help employees bond and actively train together to become fit without any excuses.



4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

The major impact that Positive Pulse had on its employees was that by the end of the initiative, employees had consulted a dietitian regarding their personalised diets and since the launch of Positive Pulse, those employees who did not participate in any regular physical activity have started exercising. In addition, the number of smokers in the company has fallen significantly as they ceased smoking. Gulftainer earned recognition for its corporate well-being programme, Positive Pulse, as this programme was not only able to help their employees to become consciously fitter, but it also built a strong sense of belonging, like a family, amongst the workforce. In light of their efforts, Gulftainer was awarded the 'Corporate Health and Wellness Initiative' category at the Daman Corporate Health Awards 2017.



WRITTEN BY:
Antara Das

UNIVERSITY:
Amity University



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT YOUR ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

Personal development through education was one of the values upheld by the founders of KPMG Bahrain. To uphold this value, the firm sponsored students in Bahrain to complete their education. Over time, the glaring lack of qualified professionals led to the idea of initiating a fund under KPMG Fakhro to sponsor students to fill this gap in the labour market. When Jassim Fakhro, one of the founders, passed away in 2001, KPMG Bahrain established the Jassim Fakhro Fund, which focuses on empowering Bahraini youth through professional education and technical qualifications, and to create and promote avenues for professional finance-focused education to develop Bahrain's human capital.

2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

KPMG operates in a highly regulated environment that requires highly skilled professionals. The company, however, drives progress via regulation and policy if the marketplace is seeing a lack of technical and professional skills. The Jassim Fakhro Fund was set up with a simple two-fold agenda:

- a. The opportunity to invest in the young and future generation of Bahraini leaders via professional education and technical qualifications; and
- b. There is a need to manage and maintain a fairly high level of skills and competency in terms of human capital in the country in order to maintain Bahrain's reputation in the region as being the financial district. The Jassim Fakhro fund, therefore, aims to create a pipeline of qualified and experienced finance professionals within the marketplace while investing in the education of the future generation.

3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

The initiative is a core element within three key areas of the firm:

- a. Learning & Development / Training
- b. Bahrainisation strategy
- c. Corporate Citizenship strategy

The initiative helps deliver the critical impact KPMG aims to achieve internally within the firm as a part of their people development process, and externally in the marketplace as part of KPMG's community citizenship efforts.

4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

Having launched the initiative in 2001, KPMG has had a large number of young Bahrainis graduate with a professional qualification like ACCA, CPA, CFA, MBA, etc. through the programme. Over the last 3 years alone, KPMG has had close to 200 graduates who have been supported through the JFF. KPMG has a 'no-strings-attached' rule as a critical part of the programme. This essentially means that they do not force any of their employees to remain as employees past the completion of their qualification. They are free to pursue their careers with any other organisation in the marketplace. Given the number of people KPMG have supported since 2001, many of the employees who have completed their professional qualifications through the Jassim Fakhro Fund are currently working as CFOs, Heads of Finance, Partners and even manage their own businesses in Bahrain. The idea of the programme is not merely to train and retain employees, but to be able to build a steady pipeline of professionally qualified resources for Bahrain.



WRITTEN BY:
Salek Muyeen Akbar

UNIVERSITY:
Amity University

NESMA

A MORE INCLUSIVE WORKPLACE



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT THE ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

Nesma has established their code of conduct to serve as a guide and reference for all employees in their daily business dealings with customers, vendors, business partners, colleagues, and community stakeholders. Through the code of conduct, Nesma was able to establish a great work environment, better methods to deal with conflict, rules against bribery/fraud, whistleblowing policies etc. which in turn impacts its reputation as a leader in building a culture of integrity, honesty, and fairness. This initiative has been implemented and is continually being reviewed and updated to ensure better practices within the organisation.



2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

As the adage goes, 'You are your actions'. Similarly, a company's policies speak volumes on what a company stands for and believes in. Consistent truthfulness in actions, healthy work environments and policies for the benefit of employees makes good business sense and establishes the fact that employees, regardless of the position in the company are accountable for their actions, making the company more respected and aware.

Consistent truthfulness in actions, healthy work environments and policies for the benefit of employees makes good business sense and establishes the fact that employees, regardless of the position in the company are accountable for their actions, making the company more respected and aware.

3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

With 5 countries, 8 sectors and 30,000+ employees, implementing the code of conduct is not easy to undertake. In recognition of this, the organisation has devised a plan as follows:

1. Define the culture: Describe in writing what the work environment is, what conflicts of interest look like, and what ethical principles to uphold.
2. Spread the culture: Make sure every employee is aware of the code of conduct.
3. Monitor implementation: Track how our programmes are doing to establish the right environment and adjust accordingly where needed in a process of continuous improvement.



4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

The way in which the code of conduct was implemented positively influenced the awareness and sense of belonging amongst Nesma's employees and their wider stakeholder groups. Moreover, its successful track record contributed to the enhancement of the organisation's reputation amongst its client base and the wider community.

WRITTEN BY:
Faiza Arshad

UNIVERSITY:
Effat University

PEPSICO

SETTING TARGETS FOR SUSTAINABLE
AND RESPONSIBLE GROWTH



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT YOUR ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

PepsiCo has initiated "Performance with Purpose", which focuses on sustainable development and growth. Though the program was introduced in 2006, it was re-established in 2016 with the intention of achieving their new targeted goals by 2025. They developed their sustainable agenda to focus on their 3 Ps - People, Products, and the Planet. To enhance their product goals, they aim at reducing added sugars, saturated fats and salt and increasing nutritional value. For the planet, they are focusing on having a positive water impact, lowering carbon emissions, achieving zero waste to landfill, reducing wastage of food, and recyclable packaging. Lastly, to benefit society, their objectives include advancing respect for human rights, supporting diversity and working caregivers, and to spur prosperity. They emphasise this initiative throughout the organisation, from top-level management and staff members to suppliers and distributors.

2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

Apart from leaving a positive imprint on society and environment, they believe that if they act responsibly, they can contribute to the sustainability of the world and that it is the right thing to do for their business and for the world. The main challenges that they are motivated to address are the United Nations Sustainable Development Goals for health and well-being, climate action, and economic growth.

Apart from this, they also focus on the remaining goals such as clean water, gender equality, responsible production and consumption, good health and many more. They believe that their best days are yet to come, and they can see the continuous benefit that Performance with Purpose intends on achieving.

3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

One of the initiatives that PepsiCo has implemented is the Sustainable Farming Initiative (SFI), which is aimed at improving crop yields, grower's livelihoods, responsible practices, and worker's rights. They plan to achieve this by reaching out to the farmers and training them accordingly. This helps improve the value chain and provides benefits to both the farmers and the society.

Apart from this programme, PepsiCo has created and participated in various other programmes such as PepsiCo and United Nations World Food Programme, Pepsi Corps, Eco-Challenge and Water Credit Programme. They have also invested in or acquired companies such as Naked Juice, Tropicana, Quaker Oats etc. that are nutritious, and they have also launched products with eco-friendly and reusable packaging. PepsiCo also provides education and employment opportunities for women and aims to create a gender balance in society. Lastly, they have provided clean, safe, and accessible water to 9 million people.



4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

In addition to an improved brand image and a sense of achievement, the organisation also benefitted from reduced costs. With programmes like SFI, they decreased the use of water by one billion litres and saved approximately \$17 million. By reducing packaging weight and size of up to 89 million pounds, they achieved \$48 million in cost savings. The experience has provided the company and its employees an opportunity to learn, innovate, and

grow, helping them improve their value chain of the products. Since they believe that the private sector will be increasingly impacted by global and societal challenges, they believe that by implementing programmes that benefit the world, they will, in turn, reap benefits. As Chairman and C.E.O of PepsiCo Indra Nooyi said, 'In a world that is being radically reshaped by sweeping forces of change — from technological innovation and globalisation to resource scarcity, climate change, and public health challenges — how companies make money is just as important as how much money they make.'



WRITTEN BY:
Aakriti Jha

UNIVERSITY:
American University of Sharjah

PINSENT MASONS

SETTING TARGETS FOR SUSTAINABLE
AND RESPONSIBLE GROWTH



1. WHAT IS THE INITIATIVE THAT THE ORGANISATION HAS ESTABLISHED?

Pinsent Masons has established the FREE (Faith, Race, Ethnicity and Equality) Network within their organisation as part of their commitment to an inclusive workplace.

The key aim of this initiative is to widen access to the legal profession and to raise career aspirations by encouraging candidates to collaborate with people from uniquely different personal backgrounds.

Project Sky, which is being led by Linda Jones (an employment partner of Pinsent Masons), has established a number of initiatives with the ultimate aims of:

- a. ensuring greater transparency in career development;
- b. a greater accessibility to flexible or agile working;
- c. more structured support around parental leave and training to help identify and address subconscious bias, and
- d. consultation on these issues in conjunction with leading consultancies specialising in gender issues.

2. WHAT WAS THE MOTIVE FOR ESTABLISHING THIS INITIATIVE?

Issues of equality and diversity have always been a major concern for businesses due to the constant competition to retain the best employees.

In order to strive and create a more inclusive workplace where employees are provided the opportunity to accomplish their goals regardless of their gender, marital status, race, religion, colour, nationality, ethnic or national origin, disability, age, or pregnancy. A direct result of people being themselves at work would be that they are undeniably happier and more motivated to push themselves further at Pinsent Masons.



3. WHAT WERE THE WAYS IN WHICH THE ORGANISATION IMPLEMENTED THE INITIATIVE?

In Pinsent Masons, the initiative of Diversity Week - which coincides with National Anti-Bullying Week - was one of the first steps to raise awareness and celebrate the work of Pinsent Mason's diversity network groups.

The event kicked off in the Pinsent Masons' Dubai branch with the "Bring your child to work day" initiative, followed by a seminar for the entire organisation on the theme of 'Working Families'.

The following days included a variety of events that helped increase awareness on various global issues pertaining to diversity in the workplace. For instance, a series of women's networking events hosted by the Women's Network Group helped employees discuss the growth of women leaders and their importance in companies.

In the spirit of celebrating other religions and faiths, Pinsent Mason's held a Diwali celebration event where the staff wore traditional Indian clothes. This was also in conjunction with the multicultural themed menus in Pinsent Masons' staff restaurants, where employees of diverse ethnicities were able to bring and share food

from their countries of origin and were able to provide their peers and co-workers with an opportunity to learn more about the culture.

4. WHAT WAS THE IMPACT THE INITIATIVE HAD ON THE ORGANISATION?

After receiving clear feedback from their clients, having open-ended discussions with peers, conducting several surveys around the workplace, enabling employees to call out discrimination upon encounters with discriminatory behaviours, and conducting several mentoring programmes, there has been a drastic change in the attitudes and mindsets towards increased numbers of women at the board level, and a spike of willingness to look at non-uniform solutions to promote growth, productivity, and morale. It also provides a better balance in any decision-making process.

Pinsent Masons are ahead of the curve with initiatives like Project Sky to create a gender balance within their organisation with particular reference to the partnership and senior leadership team. While it is bound to be a long process, the firm has achieved their first target of 25% female partners ahead of their schedule, and have now set their next goal of 30% more female partners by 2020.

WRITTEN BY:
Antara Das

UNIVERSITY:
Amity University

ABOUT THE PEARL INITIATIVE

OUR PURPOSE

FOSTERING A CORPORATE CULTURE OF ACCOUNTABILITY AND TRANSPARENCY IN THE GULF REGION

Founded in 2010, the Pearl Initiative serves the Private Sector across the Gulf Region to improve corporate accountability and transparency. It is a regionally—focused growing network of business leaders committed to driving joint action, exhibiting positive leadership and sharing knowledge and experiences, in order to positively influence the entire regional business and student community towards implementing higher standards.

STRATEGIC PARTNERSHIPS

ESTABLISHED IN COOPERATION WITH THE UNITED NATIONS OFFICE FOR PARTNERSHIPS

STRATEGIC PARTNERSHIP WITH THE UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

KEY CHARACTERISTICS

- ✓ Gulf Region Focus
- ✓ Drive for Competitiveness
- ✓ Non-Profit Independent Organisation
- ✓ Created by Gulf Business, for Gulf Business




WHAT WE DO

To reach and influence the business and student communities, the Pearl Initiative:

 <p>SHARES INSIGHTS</p> <p>We develop and publish reports, insights and good practice references to help businesses independently enhance their capabilities.</p>	 <p>CREATES NETWORKS</p> <p>We bring together business, government and civil society decision makers to share best business practices and help maximise the economic opportunities available in the region.</p>	 <p>BUILDS KNOWLEDGE</p> <p>We help build knowledge by bringing experts together with businesses, and host a series of complimentary workshops, roundtables, focus groups, and training sessions.</p>	 <p>INSPIRES ACTION</p> <p>Our focus on impact and collective action guides what we do to ensure we are working together with the community to inspire action and expand opportunities for all.</p>
---	---	---	---

KEY TOPICS OF INTEREST



SPECIFIC CORPORATE GOVERNANCE TOPICS INCLUDING

-  Anti-Corruption Best Practices
-  Diversity in Business Leadership
-  Corporate Reporting Best Practices

GOVERNANCE IN FOCUS

-  Corporate Governance in Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs)
-  Governance in Family Firms
-  Governance in Philanthropy and Non-Profit Ecosystem
-  Corporate Governance in the Technology Sector

KNOWLEDGE TRANSFER

-  The Business pledge
-  Executive Education







OUR PARTNER COMPANIES

(AS OF JULY 2019)

Please get in touch if you would like to become a partner company of the Pearl Initiative at enquiries@pearlinitiative.org



KEY ACHIEVEMENTS

 <p>27</p> <p>Regional insight reports and publications</p>	 <p>7,205</p> <p>University students reached.</p>	 <p>35</p> <p>Universities engaged</p>
 <p>133</p> <p>Events and workshops across the Gulf Region</p>	 <p>354</p> <p>Prominent regional & international speakers</p>	 <p>7,400</p> <p>High-level participants across the Gulf Region</p>

PRESENCE

The Pearl Initiative serves the Private Sector across the Gulf Region of the Middle East.



نبذة عن مبادرة بيرل

هدفنا

تعزيز الثقافة المؤسسية التي قوامها المساءلة والشفافية في منطقة الخليج العربي

تأسست مبادرة بيرل عام 2010 لتخدم القطاع الخاص في منطقة الخليج العربي لتحسين المساءلة والشفافية المؤسسية. تعتبر المبادرة شبكة متنامية تُركز على المستوى الإقليمي لقادة الأعمال الملتزمين بتقديم إجراءات مشتركة وعرض القيادة الإيجابية وتبادل لمعلومات والخبرات لتحقيق تأثير إيجابي على مجتمع الطلاب والشركات التجارية الإقليمية ككل، في إطار تطبيق أعلى المعايير على جميع الأصعدة.

الشراكات الاستراتيجية

تأسست بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للشراكات

الشراكة الإستراتيجية مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

الخصائص الرئيسية

- ✓ التركيز على منطقة الخليج العربي
- ✓ تعزيز اكتساب القدرة التنافسية
- ✓ منظمة مستقلة غير ربحية
- ✓ أسستها الشركات التجارية في منطقة الخليج، لتعزيز أعمال الشركات التجارية في منطقة الخليج العربي

نطاق عملنا

الوصول إلى مجتمعات الطلاب والشركات التجارية والتأثير فيها، من خلال مبادرة بيرل:



مشاركة الرؤى

نُعد التقارير والرؤى ومراجع أفضل الممارسات وننشرها لمساعدة الشركات التجارية المستقلة في تعزيز قدراتها



إنشاء شبكات للتواصل

نعقد اللقاءات بين صناع القرار في قطاع الأعمال والجهات الحكومية والمجتمع المدني لتبادل أفضل ممارسات الأعمال والمساهمة في الارتقاء بالفرص الاقتصادية المتاحة للشركات العاملة في المنطقة.



بناء قاعدة معرفية

نساعد في بناء قاعدة معرفية عن طريق عقد لقاءات بين الخبراء والشركات التجارية واستضافة سلسلة من ورش العمل، وعقد طاولات مستديرة ومجموعات تركيز ودورات تدريبية مجانية.



تحفيز الإجراءات

ينصب تركيزنا على التأثير وإرشادات العمل الجماعي الذي نقوم به لضمان العمل مع المجتمع لتحفيز الإجراءات وتوسيع نطاق الفرص للجميع.

الإنجازات الرئيسية



27

تقريراً ومنشوراً عن الرؤى الإقليمية.



7,205

طالباً جامعياً وصلت إليهم المبادرة من خلال ورش العمل ومنافسات دراسة الحالة التي نشرف عليها.



35

طالباً جامعياً مشاركاً في منطقة الخليج العربي.



133

طلاب جامعيين مشاركين في منطقة الخليج العربي.



7,400

فائدة بقطاع الأعمال مشاركاً في منتدياتنا.



354

متحدثاً دولياً وإقليمياً رفيع المستوى.

الجمهور المستهدف

تخدم مبادرة بيرل القطاع الخاص في منطقة الخليج العربي بالشرق الأوسط.



الشركات الشريكة

(حتى يوليو 2019)

إذا كنت ترغب بالانضمام لشبكة الشركات الشريكة لمبادرة بيرل،

يُرجى التواصل معنا على البريد الإلكتروني التالي: enquiries@pearlinitiative.org





1. ما هي المبادرات التي أطلقتها مؤسستكم؟

أطلقت مؤسسة بينسنت ميسونز مبادرة فري (FREE) بمعنى حرية والتي تجمع أوائل كلمات المعتقد والعرق والانتماء والمساواة بالانجليزية.

الهدف الرئيسي لهذه المبادرة هو فسخ المجال أمام الوظائف القانونية ورفع مستوى الطموح في هذه الوظائف من خلال تشجيع المتقدمين للوظائف على التعاون مع الافراد ذوي الخلفيات التي قد تكون مختلفة عن غيرهم.

وأقد أسس مشروع سكاي، والذي أطلقته ليندا جونز (شريكة توظيف في مؤسسة بينسنت ميسونز) لعدد من المبادرات التي تهدف إلى:

- ٥. زيادة مستويات الشفافية في التطور المهني
- ٦. زيادة إمكانيات توفير سبل العمل المرنة أو المتكيفة
- ٣. زيادة الدعم المنظم لإجازات الولادة وإقامة الدورات التدريبية لتحديد التوجهات المتحيزة والتعامل معها
- ٤. التشاور حول هذه المواضيع مع الجهات الاستشارية المتخصصة في مواضيع التفرقة بين الجنسين

2. ما هي دوافعكم لإطلاق هذه المبادرات؟

لطالما كانت مواضيع المساواة والتنوع من المواضيع التي تهتم بها المؤسسة نظراً للمنافسة المستمرة في الاحتفاظ بأفضل الموظفين.

ومن أجل توفير بيئة عمل احتوائية وشمولية توفر للموظفين فرصة تحقيق أهدافهم بغض النظر عن الجنس، والعرق، والديانة، ولون البشرة، والجنسية، والانتماء الوطني أو القبلي، والإعاقة، والعمر، والحالة الزوجية والحمل. وبالتالي يصبح الموظفون أحراراً في أن يكونوا أنفسهم في مكان العمل مما يؤدي إلى رفع مستويات السعادة في مكان العمل وتحفيز الموظفين على تحقيق المزيد وتجاوز أهدافهم الوظيفية والشخصية في مؤسسة بينسنت ميسونز.

3. ما هي السبل التي اتبعتها المؤسسة لتنفيذ هذه المبادرات؟

في مؤسسة بينسنت ميسونز، كانت مبادرة أسبوع التنوع – والتي تزامنت مع أسبوع محاربة التمر – واحدة من أولى الخطوات في مجال تسليط الضوء على مبادرات مؤسسة بينسنت ميسونز في مجال التوعية بالتنوع والاحتفال به في مكان العمل. وانطلقت المبادرة في فرع مؤسسة بينسنت ميسونز في دبي بفعالية "يوم إحضار الأطفال إلى العمل" تبعتها محاضرة لجميع موظفي المؤسسة تحت عنوان "العائلات العاملة".

وتضمنت الأيام اللاحقة عدداً من الفعاليات التي ساعدت في التوعية بمختلف المواضيع العالمية الراهنة والمتعلقة بالتنوع في مكان العمل. على سبيل المثال، أقامت المؤسسة سلسلة من فعاليات الشبكات المهنية للنساء استضافتها مجموعة شبكات النساء (Women's Network Group) والتي ناقشت مواضيع مثل تطور القيادات النسوية وأهميتها للمؤسسات.

واحتفالاً بالتنوع في الديانة والمعتقد، أقامت مؤسسة بينسنت ميسونز احتفالاً بعيد الديوالي حيث ارتدى الموظفون الملابس الهندية التقليدية. بالإضافة إلى عدد من القوائم الطعام المتنوعة من مختلف الثقافات في مطاعم موظفي مؤسسة بينسنت ميسونز حيث يمكن للموظفين من مختلف الخلفيات الثقافية مشاركة أطعمتهم التقليدية مع زملائهم والتعرف على ثقافات الآخرين.

4. ما هو تأثير هذه المبادرات على المؤسسة؟

شهدت المؤسسة تغييرات كبيرة في مجال السلوكيات ووجهات النظر المتعلقة بارتفاع أعداد القيادات النسوية في المؤسسة بالإضافة إلى تحسن ملحوظ في تقبل فكرة تبني الحلول غير التقليدية لتعزيز التنمية والإنتاجية والمعنويات كما أدت هذه التغييرات إلى خلق حالة من التوازن في عمليات صنع القرار.

إعداد:

أنثارا داس

الجامعة:

جامعة أمّتي





يوقن موظفونا أن تنفيذهم للبرامج التي تفيد العالم سيعود عليهم بالنفع وسيؤدي في نهاية المطاف إلى تمكينهم من جني ثمار هذه الجهود.

وفي هذا الشأن، صرحت السيدة إندرا نوبي، رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لشركة بيبسيكو، قائلة: "في ظل هذا العالم الذي نعيد تشكيله قوى التغيير الساحقة - بدءاً من الابتكارات التكنولوجية والعولمة ووصولاً إلى ندرة الموارد وتغير المناخ وتحديات الصحة العامة - تتساوى كيفية تحقيق الشركات للأموال من حيث الأهمية مع مقدار الأموال التي تحققها".



إعداد:
أكريتي جها

الجامعة:
الجامعة الأمريكية في الشارقة

4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

بالإضافة إلى تحسين صورة علامتها التجارية والشعور بالإنجاز، استفادت الشركة أيضاً من الوفورات في التكاليف. فبفضل بعض البرامج مثل مبادرة الزراعة المستدامة خفضت الشركة من استهلاك المياه بحوالي مليار لتر، ومن ثم وفرت 17 مليون دولار أمريكي تقريباً. ومن خلال خفض وزن العبوات وحجمها إلى 89 مليون رطل، حققت الشركة وفورات في التكاليف قدرها 48 مليون دولار أمريكي. وقد منحت هذه التجارب الشركة وموظفيها فرصة للتعليم والابتكار وتحقيق النمو، مما ساعدهم في تحسين سلسلة القيمة الخاصة بالمنتجات. وانطلاقاً من إيمان موظفي الشركة بالتأثير الكبير للتحديات العالمية والمجتمعية على القطاع الخاص،



شركة بيبسيكو

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول

الرئيسية التي تطمح الشركة إلى تحقيقها في أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة بخصوص الصحة والسلامة والعمل من أجل المناخ والنمو الاقتصادي. وركزت الشركة أيضاً على باقي الأهداف مثل توفير مياه نظيفة والمساواة بين الجنسين والإنتاج والاستهلاك المسؤولين والصحة الجيدة والعديد من الأهداف الأخرى. وتؤمن الشركة بأنه لا يزال يمكنها تحقيق المزيد حيث ترى المنفعة المستمرة التي يمكن أن يحققها الأداء الهادف.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

من بين المبادرات التي نفذتها شركة بيبسيكو مبادرة الزراعة المستدامة والتي تستهدف تحسين إنتاجية المحاصيل وتحسين دخل ومستوى معيشة المزارعين وتبني ممارسات مسؤولة وحماية حقوق العمالة. وخطت الشركة لتحقيق ذلك من خلال التواصل مع المزارعين وتدريبهم على ممارسات الاستدامة الزراعية. وساعد ذلك في تحسين سلسلة القيمة وعاد بالنفع على كل من المزارعين والمجتمع. وعلاوة على هذا البرنامج، نفذت وشاركت بيبسيكو في العديد من البرامج الأخرى مثل "برنامج بيبسيكو للتحديات البيئية ورصيد المياه" من خلال شراكة بين بيبسيكو وبرنامج الأغذية العالمي التابع للأمم المتحدة. وعلى صعيد آخر، قامت بيبسيكو بالاستثمار في والاستحواذ على عدد من الشركات مثل نيكد جوس وتروبيكانا وكويكر أوتس وغيرها التي تقدم منتجات غنية بالمواد الغذائية، كما طرحت منتجات معبأة في عبوات صديقة للبيئة وقابلة لإعادة الاستخدام. وتوفر بيبسيكو كذلك فرص التعليم والعمل للنساء بغية خلق توازن بين الجنسين في المجتمع. وأخيراً، وفرت الشركة مياهاً نظيفة وآمنة وسهلة المنال لحوالي 9 ملايين شخص.

1. ما المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

أطلقت شركة بيبسيكو مبادرة "الأداء الهادف" التي تركز على التطور والنمو المستدام. وعلى الرغم من أن البرنامج تم الإعلان عنه في عام 2006، أعادت الشركة هيكلته في وقت لاحق من نفس العام بهدف تحقيق أهداف جديدة بحلول عام 2025. وطورت الشركة برنامج الاستدامة الخاص بها من أجل التركيز على ركائز الاستدامة الثلاثة وهي: الأفراد والمنتجات والكوكب. وفي إطار السعي لتحسين أهدافها المتعلقة بالمنتجات، سعت الشركة إلى خفض كميات السكر والدهون المشبعة والملح التي تضاف إلى المنتجات وزيادة العناصر الغذائية. أما بالنسبة للكوكب، تركز الشركة على تحقيق تأثير إيجابي في قضية المياه والعمل على خفض انبعاثات الكربون والقضاء نهائياً على مشكلة مدافن النفايات والحد من إهدار الأطعمة واستخدام العبوات القابلة لإعادة التدوير. وأخيراً وليس بآخر، تتضمن أهداف الشركة المتعلقة بخدمة أفراد المجتمع دعم قضية احترام حقوق الإنسان ودعم التنوع ودعم العاملين بقطاع الرعاية الصحية وتحقيق الازدهار. وقد أكدت الشركة على أهمية هذه المبادرة عبر كافة مستويات الشركة بدءاً من الإدارة العليا وأعضاء فريق العمل حتى الموردين والموزعين.

2. ما الحافز لإطلاق المبادرة؟

فضلاً عن ترك بصمة إيجابية في المجتمع والبيئة، تؤمن الشركة بأنها إذا تصرفنا من منطلق المسؤولية فإنه يمكنها المساهمة في تحقيق استدامة العالم، وأن هذا هو التصرف الصحيح الذي يخدم أعمال الشركة ويحمي مصالح العالم أيضاً. وتتمثل التحديات



1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

وضعت شركة نسما مدونة قواعد السلوك بحيث تمثل دليلاً إرشادياً ومرجعياً لجميع الموظفين خلال معاملاتهم اليومية مع العملاء والموردين وشركاء الأعمال والزملاء ومختلف الجهات والأطراف المعنية. نفذت شركة نسما مبادرة بيئة عمل جيدة ووضعت سبلاً أفضل للتعامل مع حالات الخلاف والنزاع في مكان العمل، وقواعد مكافحة الرشوة/الاحتيال، وسياسات الإبلاغ عن المخالفات، الأمر الذي سيؤثر بدوره في سمعة الشركة فيما يتعلق بتبني قيم النزاهة والأمانة والإنصاف. تخضع المبادرة لعملية مراجعة وتحديث سنوية لضمان تطبيق ممارسات أفضل داخل الشركة.



2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

"أفعالك تدل على شخصيتك"، وبالمثل بالنسبة للشركات فإن سياسات الشركة تدل على قيمها والمبادئ التي تؤمن بها. إن الاتساق في صدق الأقوال والأفعال وخلق بيئة عمل صحية ووضع سياسات في مصلحة الموظفين يعود بالفائدة على الأعمال ويرسخ حقيقة أن الموظفين، بغض النظر عن منصبهم، مسؤولون عن أفعالهم، الأمر الذي يعزز سمعة المؤسسة واحترامها.

إن الاتساق في صدق الأقوال والأفعال وخلق بيئة عمل صحية ووضع سياسات في مصلحة الموظفين يعود بالفائدة على الأعمال ويرسخ حقيقة أن الموظفين، بغض النظر عن منصبهم، مسؤولون عن أفعالهم، الأمر الذي يعزز سمعة المؤسسة واحترامها.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

بالنظر إلى نطاق الشركة الذي يضم 5 دول و8 قطاعات وأكثر من 30 ألف موظف، لم يكن تنفيذ مدونة قواعد السلوك بالأمر الهين. ومن هذا المنطلق، وضعت الشركة خطة للتنفيذ كما يلي:

1. تعريف الثقافة: وضع وصف كتابي لبيئة العمل وما المقصود بتعارض المصالح وما هي المبادئ الأخلاقية التي يجب تبنيتها ضمن السياسات الأخلاقية.

2. نشر الثقافة: التأكد من معرفة جميع الموظفين بمدونة قواعد السلوك.

3. مراقبة التنفيذ: متابعة البرامج ومدى نجاحها في ترسيخ البيئة الملائمة وإجراء التعديلات اللازمة ضمن عملية التحسين والتطوير المستمرة.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

كان لتطبيق مدونة قواعد السلوك أثراً إيجابياً على وعي الموظفين وحس الانتماء لديهم. كما أدى نجاحها في تعزيز سمعة الشركة بين قاعدة عملائها والمجتمع على نطاق أوسع.

الجامعة:
جامعة عفت

إعداد:
فايزة أرشد

شركة كي بي إم جي

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول



1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

من بين القيم الأساسية التي تتبناها شركة "كي بي إم جي - البحرين" كان التطوير الشخصي عن طريق التعليم. ومن أجل إعلاء تلك القيمة، قامت الشركة برعاية الطلاب في البحرين من أجل استكمال تعليمهم. وقد كان النقص الشديد في الكوادر المهنية المؤهلة على مر الزمن هو السبب وراء فكرة تأسيس صندوق "كي بي إم جي فخرو" لرعاية الطلاب من أجل سد تلك الفجوة في سوق العمل. في عام 2001، عندما توفي أحد المؤسسين، وهو جاسم فخرو، قامت "كي بي إم جي" بتأسيس "صندوق جاسم فخرو" لمواصلة تنفيذ رؤيته وإحياء تراثه من المبادئ والقيم.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

تمارس "كي بي إم جي" أعمالها في بيئة شديدة التنظيم والتي تتطلب وجود كوادر ذات مهارات عالية. ومع ذلك، فإن الشركة تحرص على دفع عجلة التقدم عبر اللوائح والسياسات عندما يشهد السوق نقصاً في المهارات الفنية والمهنية. وقد تأسس صندوق "جاسم فخرو" لتحقيق هدفين وهما:

أ. اغتنام فرصة الاستثمار في الشباب والجيل المستقبلي من قادة البحرين عبر التعليم المهني والتأهيل الفني.

ب. ثمة حاجة لإدارة والمحافظة على مستويات مرتفعة من المهارات والقدرات لدى رأس المال البشري في الدولة من أجل الإبقاء على سمعة البحرين كمركز مالي في المنطقة. لذلك، يهدف صندوق جاسم فخرو إلى إيجاد قاعدة من المتخصصين ذوي المهارة والخبرة في المجال المالي في السوق مع الاستثمار في تعليم الأجيال المستقبلية.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

- تعد المبادرة عنصراً أساسياً ضمن ثلاثة محاور رئيسية تنفذها الشركة وهي:
- أ. التعليم والتطوير / التدريب
- ب. استراتيجية التوظيف
- ج. استراتيجية المواطنة المؤسسية

وتشكل المبادرة الجزء الأساسي من تلك المجالات الثلاثة وتساهم في إحداث الأثر القوي الذي تهدف كي بي إم جي لتحقيقه داخلياً في الشركة في إطار عملية تطوير موظفيها، وخارجياً في سوق العمل في إطار جهود كي بي إم جي الرامية إلى تحقيق المواطنة المجتمعية.

4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

في أعقاب إطلاق المبادرة عام 2001، أصبح لدى كي بي إم جي قاعدة عريضة من الخريجين البحرينيين ممن يحملون مؤهلات مهنية معتمدة مثل (شهادة محاسب قانوني معتمد (ACCA, CPA)، وشهادة محلل مالي معتمد CFA، ودرجة الماجستير في إدارة الأعمال وغيرها) عبر البرنامج. وخلال الثلاثة أعوام الماضية فقط، وصل عدد الطلاب الحاصلين على دعم كي بي إم جي ما يقرب من 200 طالب. ومن بين أهم ما يميز برنامج كي بي إم جي هو أنها لا تضع شرطاً يلزم أي من موظفيها المشاركين في البرنامج بمواصلة العمل لدى الشركة بعد الحصول على المؤهل. حيث تمنح للموظفين خيار متابعة مسيرتهم المهنية لدى أي شركة أو مؤسسة أخرى في السوق. وبالنظر إلى عدد الأشخاص الذين حصلوا على دعم كي بي إم جي منذ عام 2001، نجد أن الكثير من الموظفين الذين استكملوا دراستهم المهنية عبر صندوق جاسم فخرو يعملون الآن في مناصب عليا مثل رئيس الشؤون المالية ورئيس الإدارة المالية وشريك، ومنهم من تمكن من تأسيس وإدارة شركات خاصة بهم في البحرين. ولا تقتصر

إعداد:

سالك معين اكبر

الجامعة:

الجامعة الاهلية



فكرة البرنامج على تدريب الموظفين والإبقاء عليهم فحسب، بل القدرة على إيجاد قاعدة راسخة من الكوادر الماهرة والمؤهلة في دولة البحرين.



شركة غلفتينر

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام
والمسؤول

1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

أطلقت غلفتينر برنامج "النبض الإيجابي" في إطار مبادرتها للصحة والرفاهية المؤسسية والتي تهدف إلى تعزيز مشاركة الموظفين من خلال التوعية بأهمية اتباع أسلوب حياة صحي. فبدلاً من اللجوء إلى منهج واحد يلائم جميع الأغراض تجاه الصحة البدنية والعقلية، صُممت المبادرة بحيث تلائم الاحتياجات الشخصية لكل موظف.



2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

كان الدافع الأساسي وراء إطلاق برنامج "النبض الإيجابي" هو تقديم نطاق واسع من الأنشطة التي تركز على الصحة واللياقة البدنية والتغذية والوعي وبناء الفريق. منذ بداية تنفيذه في فبراير 2017، أحدث البرنامج أثراً إيجابياً واسع النطاق على صحة الموظفين حيث أتيحت لهم فرصة استشارة أخصائي تغذية، كما ساعد من لم يشاركوا في أي نشاط بدني منتظم على بدء ممارسة التمارين الرياضية من خلال مختلف الأنشطة مثل سباقات الماراثون والتاي تشي واليوغا.



3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

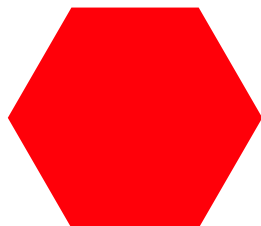
من بين الخطوات الأولى التي اتخذتها الشركة في تنفيذ المبادرة كان عقد شراكات مع العديد من شركات الصحة والرفاهية من بينها مجموعة من العلامات التجارية المعروفة في مجال الصحة والرفاهية مثل بارات ثاكور يوغا، وفيتنس فيرست وغيرها من الشركات التي تم التعاون معها من أجل تقديم خدمات على مستوى عالمي لموظفي الشركة. إضافة إلى ذلك، تم تقديم العديد من سباقات الماراثون وبرامج بناء الفريق من أجل مساعدة الموظفين في توطيد العلاقات فيما بينهم وممارسة الرياضة معاً دون اختلاق أعذار.



4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

كان لمبادرة "النبض الإيجابي" كبير الأثر على الموظفين، ففي نهاية المبادرة قام الموظفون باستشارة خبير التغذية بشأن نظام التغذية الملائم، كما بدأ الموظفون الذين لم يمارسوا أي نشاط رياضي منتظم من قبل، ممارسة الرياضة بانتظام. إضافة إلى ذلك، انخفض عدد المدخنين في الشركة بدرجة كبيرة حيث أُلغى الكثير من الموظفين عن التدخين.

تم تكريم غلفتينر على برنامج الصحة المؤسسية "النبض الإيجابي"، حيث لم يساعد البرنامج الموظفين في زيادة لياقتهم البدنية بصورة واعية فحسب، بل أوجد لديهم شعوراً قوياً بالانتماء للشركة والعاملين فيها واعتبارهم عائلة كبيرة. وقد حصلت غلفتينر نظير تلك الجهود على جائزة "أفضل مبادرة للصحة المؤسسية" ضمن جوائز ضمان للصحة المؤسسية لسنة 2017.



إعداد:
أنثارا داس

الجامعة:
جامعة أمّتي



3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

لتحقيق النجاح في تطبيق "المنهج ثلاثي المقاييس"، تتبنى جيبك فلسفتين:

1. وضع أهداف طموحة ولكن قابلة للقياس من أجل قياس التقدم وتحقيق الربحية وتحسين الأوضاع الاجتماعية والبيئية من خلال المنهج ثلاثي المقاييس.

2. عملية المنافسة الذاتية، والتي تهدف جيبك من خلالها إلى التنافس مع نفسها للتفوق على النتائج السابق تحقيقها. ومن خلال عمليات التدقيق الداخلي والخارجي، تقيم جيبك أداؤها وتحلل النتائج وتحاول تحسين قدراتها.

في النهاية، تحرص جيبك على إشراك الجميع في إعداد نموذج الأعمال الخاص بها وذلك من خلال الحصول على الملاحظات والتقييمات من مختلف الأطراف المعنية الداخلية وكذلك الأطراف المعنية الخارجية في المجتمعات المحلية والدولية لفهم احتياجاتهم وتحديد كيفية مساهمة جيبك في تلبيتها. وفي هذا الصدد، يقول د. عبد الرحمن جواهري: "العالم قرية صغيرة ونحن شركة محلية ذات تأثير عالمي". وتتمثل إحدى الطرق العديدة التي تحقق من خلالها جيبك تميزها التشغيلي في مراعاة "مستوى الإنتاج". فمن خلال عملية مقارنة معيارية، تتحدى جيبك نفسها للإنتاج

بطاقتها القصوى وهو ما أوضحه د. عبد الرحمن جواهري بقوله "من دون الإنتاج، لن تكون هناك مبيعات، ولذا يشكل مستوى الإنتاج مقياساً مباشراً لمدى نجاح وتفوق أعمالنا".

وتُعد السلامة جانباً مهماً آخر لضمان تحقيق النجاح داخل جيبك. فأي ضرر يتعرض له الأفراد والمعدات والبيئة سيشكل في النهاية ضرراً لشركة جيبك. وقد ألزمت شركة جيبك نفسها بعدد لا يحصى من إجراءات السلامة لضمان عدم إهدار الوقت والمال والجهود في حوادث يمكن تجنبها. ولذا، تتخذ الإجراءات الوقائية إذا أظهر أي حادث أنه من الممكن أن يشكل خطراً على المصنع والأفراد. وتقيس جيبك تأثير مثل هذه الحوادث باستخدام مؤشر الأداء الأساسي الخاص بقياس الحوادث المضيفة للوقت لمعرفة عدد ساعات العمل المحققة دون وقوع أي حوادث مضيفة للوقت. وقد حققت الشركة أكثر من 27 مليون ساعة عمل دون وقوع أي حوادث مضيفة للوقت. ولزيادة قدرات وإمكانيات موظفيها، طورت جيبك مركز التدريب الخاص بها الذي يلتحق به حديثو التخرج للحصول على تدريب فعال ودقيق لتنمية مهاراتهم وقدراتهم من أجل تأهيلهم للعمل لدى جيبك وجعلهم أكثر إيماناً بثقافة مؤسستنا المستدامة القائمة على المعرفة التي يتم فيها التشجيع على الإبداع والابتكار والتنمية الذاتية.

وتشكل الحوكمة والأخلاق حجر الزاوية في قيادة العاملين لدى جيبك وهي التي تضع الأشخاص داخل بؤرة اهتمام جيبك. ويضمن ذلك استدامة ثقافة شركة جيبك عبر مختلف اللجان التي تتيح للأفراد المشاركة في العمليات التشغيلية وعملية اتخاذ القرارات داخل الشركة. ويجب أن يكون الأفراد جزءاً من عملية اتخاذ القرار في الشركة لأنهم أدرك من غيرهم بأعمال الشركة. وتتولى لجنة التدريب والتطوير والإرشاد مسؤولية الإشراف على جميع أنواع التدريب علاوة على عملية التوظيف وذلك للتمكن من الاحتفاظ دائماً بـ"خطة تعاقب وظيفي" فعالة لتحقيق استدامة الشركة.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

من خلال تفانيها في خدمة المجتمع المحلي وتعزيز دورها في تحقيق الأهداف العالمية، أظهرت جيبك التزاماً بالغاً بالمنهج ثلاثي المقاييس الخاص بها لقياس النجاح. ولا يمكن للعين أن تخطئ تأثير الإجراءات المختلفة التي تتخذها شركة جيبك لتحقيق التوازن في كل ركيزة من ركائز الاستدامة. وعندما يتعلق الأمر بتميزها التشغيلي، أظهرت جيبك ثباتاً من حيث الإنتاجية والسلامة. وتجدر هنا الإشارة إلى أن مساهمة جيبك السنوية في الاقتصاد البحريني تجاوزت 200 مليون دولار أمريكي في

تشكل الحوكمة والأخلاق حجر الزاوية في قيادة العاملين لدى جيبك وهي التي تضع الأشخاص داخل بؤرة اهتمام جيبك

السنوات القليلة الماضية من خلال العديد من مبادرات الرعاية والتبرعات والمشاريع والمشتريات والعديد من الخدمات المحلية. وعند الحديث عن "الأفراد" نظمت جيبك 1752 فعالية من عام 2010 إلى عام 2016 لتدريب وتطوير موظفيها لتمكينهم من اكتساب المهارات العملية المختلفة وقد واكب ذلك زيادة مضطردة في عدد المتدربين على مدار السنوات الأخيرة. وفي النهاية، تمت الإشادة محلياً وداخلياً بجهود جيبك في مختلف الجوانب المتعلقة بأعمالها بما في ذلك الموارد البشرية والمسؤولية الاجتماعية وتميز الأعمال

3 التفاعل مع جميع الأطراف المعنية

2 التحسين المستمر لبيئة العمل

1 تدريب وتطوير الموارد البشرية

6 حماية البيئة

5 الاستفادة من الموارد بأفضل طريقة ممكنة

4 تحقيق التميز التشغيلي

7 خدمة المجتمع

الجامعة:
الجامعة الاهلية

إعداد:
سالك معين اكبر



شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات
تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول

1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات (جيبك) هي شركة متخصصة في صناعة البتروكيماويات وتزاول أعمالها من دولة البحرين، والشركة مملوكة لثلاث دول وهي مملكة البحرين والمملكة العربية السعودية ودولة الكويت. وقد قامت جيبك بصياغة استراتيجية الاستدامة الخاصة بها استناداً إلى الركائز الثلاثة للتنمية المستدامة: الناس وكوكب الأرض والأرباح. وترتبط كل ركيزة بفكرة تتبناها جيبك

إننا نرغب في رعاية أفرادنا ومجتمعنا إضافة إلى بيئتنا. ولهذا، وضعنا لأنفسنا أهدافاً تتعلق بالربحية والأفراد والبيئة.

– د. عبد الرحمن جواهري
رئيس شركة جيبك

ومن بين الأسباب الكامنة وراء استناد استراتيجية الاستدامة لشركة جيبك إلى هذه الركائز الثلاثة هو ضمان التناغم فيما بينها، فهذه الركائز الثلاثة إنما هي دعائم متساوية الأهمية لتحقيق النجاح والموازنة بين مصالح الأطراف المعنية والمخاوف البيئية ومصالح العمل. وتعتبر ركائز الاستدامة هي أساس نموذج أعمال شركة جيبك. ومن هنا تراعي أي عمليات وأنشطة تنفذها الشركة مصلحة الأطراف المعنية والبيئة والشركة نفسها. وعندما يتعلق الأمر بنموذج الأعمال، تتحول الركائز الثلاثة إلى منهج "ثلاثي المقاييس" حيث لا يتم قياس النجاح من منظور الربحية فقط بل ومن منظور التأثير البيئي والمسؤولية الاجتماعية أيضاً.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

سبب اختيار المنهج ثلاثي المقاييس

ينصب جل اهتمام الغالبية العظمى من المؤسسات الربحية على تحقيق الأرباح فقط، ويتم قياس نجاحها من خلال صافي أرباحها. ولذا، تعتبر هذه المؤسسات مؤسسات غير ناجحة في حالة عدم تحقيقها لأرباح. ولكن شركة جيبك تعتمد منهجاً مختلفاً في قياس النجاح بفضل حسها الأخلاقي والاجتماعي حيث إنها تؤمن بأهمية "رد الجميل" للمجتمع والتأكد من عدم تضرر الأجيال القادمة بأفعال اليوم. ونظراً لأنها شركة تتواجد وتعمل في البحرين، تؤمن جيبك بأهمية الاستغلال الأمثل لموارد الدولة مثل الأراضي ورأس المال البشري.

وانطلاقاً من إيمانها بمبادئ "الأخذ والعطاء"، تؤمن جيبك بأنه ينبغي على الشركة رد الجميل إلى دولة البحرين نظير استفادتها من مواردها.

وحتى وقتنا الراهن، ساهمت جيبك بما يربو على 4 مليارات دولار أمريكي لدعم الاقتصاد البحريني بصور مختلفة.

ورغم أهمية الربحية لنجاح الأعمال، تؤمن جيبك بأنه لا ينبغي أن تكون الهدف الوحيد. ففي جيبك، أهم الأصول هم موظفو الشركة وعملها. وتؤمن جيبك أيضاً بأن "الأفراد هم رأس المال البشري لكل شركة" ومن ثم يلزم على كل شركة رعاية موظفيها. ومن هذا المنطلق، تؤمن جيبك بأن أفرادها يستحقون الاستثمار فيهم وتنفذ ذلك بطرق مختلفة، إذ تتجاوز مقاييس النجاح لدى شركة جيبك حدود الأفق الضيق للربحية كمقياس وحيد للنجاح وتضيف الأفراد كمقياس آخر للنجاح لا يقل في أهميته عن الأرباح. ولذا، تقيس جيبك نجاحها من خلال التقدم المحرز في جميع الركائز الثلاثة. ويتم تعديل طريقة قياس النجاح ثلاثية المقاييس بصورة مستمرة بما يضمن توافقها مع العوامل الخارجية.

وعندما تم الإعلان عن المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، أخذت جيبك على عاتقها مسؤولية الالتزام بها إلى جانب الالتزام بالمبادئ الستة لقطاع الأغذية والزراعة والمبادئ السبعة لتمكين المرأة، علاوة على أهداف التنمية المستدامة المعلن عنها مؤخراً. وفي هذا الصدد، حددت جيبك الطرق المختلفة التي يمكنها من خلالها المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتنفذ الشركة في الوقت الراهن العديد من البرامج ذات الأهداف القابلة للقياس من أجل إظهار مساهمتها في تحقيق 14 هدفاً من أهداف التنمية المستدامة. ومن المفيد حقاً أن مكنت فلسفة جيبك المتطلعة إلى ما هو أبعد من مجرد الربحية والمتبنية لمبادئ رعاية المجتمع والبيئة من تحقيق العديد من الأهداف العالمية بهذه السهولة.

الأرباح

ترتبط بعنصرين داخل شركة جيبك: الاستقرار المالي والتميز التشغيلي. وبموجب ذلك تؤمن جيبك تماماً بفكرة أن التميز التشغيلي سيؤدي حتماً في النهاية إلى تحقيق الاستقرار المالي والربحية.

كوكب الأرض

ترتبط برعاية وحماية البيئة أو استخدام الموارد الطبيعية من خلال ممارسات مستدامة وأخلاقية.

الناس

ترتبط بالمسؤولية الاجتماعية أو "رد الجميل" إلى المجتمع على مختلف المستويات.

1. ما هي المبادرة التي أطلقتموها المؤسسة؟

في إطار منهجه الذي يهتم بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية، قدم بنك الإمارات دبي الوطني نموذج عطاء بعنوان "خلق قيمة مشتركة" حيث يسعى من خلاله إلى خلق القيمة لجميع الأطراف المعنية ضمن فكرة بسيطة وهي أن "كل ما تفعله يعود عليك بالنفع". وقد تمحور تركيز البنك في إطار هذه المبادرة على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة، ونشر الثقافة المالية، وتمكين المرأة، وصحة ورعاية الموظفين. وسوف تساعد هذه المبادرات في تعزيز المواطنة المؤسسية لدى بنك الإمارات دبي الوطني في موطنه وكذلك في الدول التي يعمل بها.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

أطلق بنك الإمارات دبي الوطني هذه المبادرة في إطار استراتيجيته الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية المؤسسية بغية استيفاء الركائز الأربع لنموذج المسؤولية الاجتماعية وهي: المسؤولية تجاه المجتمع، وتجاه البيئة، وفي السوق، وفي مكان العمل. عندما أطلق البنك هذه المبادرة الجديدة، لم يركز على العطاء فحسب بل كان تركيزه كذلك على خلق قيمة مشتركة تساعد المؤسسة في زيادة أرباحها على المدى البعيد. كما ساهم بنك الإمارات دبي الوطني في فتح باب الحوار وبناء الشفافية ليس فقط مع عملائه المعتادين ولكن مع جميع الأطراف المعنية الهامة لديه.



” يتمحور تركيز البنك في إطار هذه المبادرة على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة، ونشر الثقافة المالية، وتمكين المرأة، وصحة ورعاية الموظفين. وسوف تساعد هذه المبادرات في تعزيز المواطنة المؤسسية لدى بنك الإمارات دبي الوطني في موطنه وكذلك في الدول التي يعمل بها.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

كان الاهتمام الأول للمؤسسة هو بناء مجتمع صديق لذوي الإعاقة، وقد أثمر ذلك عن قيام بنك الإمارات دبي الوطني بتأسيس فروع صديقة لذوي الإعاقة على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة والتي تحرص على توفير سبل الراحة لهم بما يعود بالفائدة على المجتمع والأعمال معاً. كما تهدف المؤسسة كذلك إلى تحسين الثقافة المالية لدى الشباب العربي عن طريق برامج التدريب الصيفي. كما قدمت المؤسسة منتجات وخدمات منفصلة مخصصة لذوي الإعاقة، وحرصت على تسهيل تبرع الجمهور لمثل هذه القضايا عبر الموقع الإلكتروني في إطار هذه المبادرة.

4. ما هو تأثير المبادرة على المؤسسة؟

ساعدت هذه المبادرة الجديدة بنك الإمارات دبي الوطني على الانتقال من مجرد العطاء إلى الالتزام تجاه المسؤولية الاجتماعية المؤسسية ومن ثم الوصول إلى منهج خلق القيمة المشتركة. وقد ساعد ذلك المؤسسة

على تعزيز مركزها في المجتمع والاعتراف بدورها بصورة أكبر في عالم الأعمال برغم أن ذلك لم يكن الهدف الأساسي الذي ترمي إليه المؤسسة.

إعداد:

مورتازا يوسف

الجامعة:

الجامعة الأمريكية في الشارقة

شركة دانة غاز

التعاون وبناء الشراكات



ومن المثير والمدهش حقاً معرفة كيف يُمكن أن تصبح الصناعات الاستخراجية صناعات مستدامة. وقد ركز السيد باتريك على قدرة دانة غاز على تحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل لمساهميها مع القيام في الوقت ذاته بتقديم مساهمة إيجابية في المجتمعات التي تعمل معها. ومن بين الركائز الأربعة التي يقوم عليها تعهد قطاع الأعمال، ركزت دانة غاز اهتمامها على الالتزام بالتعاون وبناء الشراكات وحققت نجاحاً كبيراً في هذا المجال. وتتمثل الأهداف الثلاثة الرئيسية لمجال التعاون وبناء الشراكات فيما يلي:

في الثامن من نوفمبر، ألقى باتريك ألمان وارد، الرئيس التنفيذي لشركة دانة غاز، محاضرة على مجموعة من الطلاب الجامعيين من الجامعة الأمريكية في الشارقة حول استدامة صناعة البتروكيماويات.

دانة غاز هي شركة غاز مستقلة يقع مقرها الرئيسي في الشارقة، بدولة الإمارات العربية المتحدة، وتنتشر عملياتها في مصر والإمارات العربية المتحدة وإقليم كردستان العراق.

وهي شركة مدرجة في البورصة ويتم تداول أسهمها في سوق أبوظبي للأوراق المالية.

العمل مع مؤسسات الأعمال

3

العمل مع الحكومات والمجتمع المدني

2

العمل مع الشباب

1



"أرى أن ممارسات الحوكمة المؤسسية الجيدة تشكل وسيلة تمكين لتحقيق نموذج أعمال يتسم بالكفاءة والاستدامة".

– باتريك ألمان وارد
الرئيس التنفيذي، دانة غاز

وقد بذلت دانة غاز جهوداً مكثفة وحديثة في إطار سعيها لتحقيق هذه الأهداف الثلاثة. تبنت الشركة العديد من المبادرات للوصول إلى الطلاب من خلال الدعم والتعليم ومن خلال تطوير البنية التحتية وتسهيل التعلم عن طريق العديد من البرامج التدريبية وفرص التفاعل. وسعت الشركة إلى أن تظهر للطلاب ورجال الأعمال المستقبليين أهمية الحوكمة الجيدة في نشر وتأصيل قيم المساءلة والشفافية في الثقافة المؤسسية. ونشير هنا إلى أن إتاحة دانة غاز لتقرير الاستدامة الخاص بها للجمهور وتحليلها بالأمانة في تناول المسائل التي تهم الجمهور لهو خير دليل على التزامها بهذه القيم.

وقد بذلت الشركة أيضاً جهوداً مكثفة ومتواصلة لفهم وتوفير احتياجات المجتمعات التي تعمل داخلها بينما تتابع تنفيذ العمليات الاستخراجية. واستناداً إلى احتياجات تلك المجتمعات، نفذت دانة غاز العديد من المبادرات لتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية لهذه المناطق. واشتمل بعض هذه المبادرات على تطوير البنية التحتية مثل الطرق ووسائل النقل والصرف الصحي والرعاية الصحية. وقامت الشركة أيضاً بتوفير الكهرباء وفرص العمل للمناطق التي تعاني من الفقر في مناطق العراق وقدمت مساعدات طارئة للمناطق التي تحتاج إلى إغاثة.

وقد أثمرت هذه الرحلة التي قطعتها الشركة في إطار سعيها إلى تحقيق التنمية المستدامة عن العديد من علاقات العمل مثل علاقتها مع مؤسسة عمار الخيرية. وتعمل هذه المؤسسة على تطوير وتحسين حياة بعض من أكثر شرائح المجتمع فقراً وحرماناً في العالم. وتساعد دانة غاز في تمويل أنشطتهم التي تتيح لهم تبني العديد من مبادرات الرعاية الصحية والتسامح والتعليم ومساعدات الطوارئ. وقد عقدت دانة غاز أيضاً شراكات مع العديد من الكيانات الحكومية في الإمارات العربية المتحدة مثل المجلس الاستشاري لإمارة الشارقة ووزارة التغير المناخي والبيئة الإماراتية وخفر السواحل في الشارقة وهيئة مياه وكهرباء الشارقة وغيرها. ومنحت هذه العلاقات الشركة وسائل للاستثمار الاجتماعي في المجتمع الذي تزاوّل أعمالها فيه. كما أسفرت جهودها الرامية إلى تفعيل المشاركة الشبابية عن تكوين روابط مع المؤسسات التعليمية مثل الجامعة الأمريكية في الشارقة.

وتُعد جميع هذه الجهود شهادة واضحة على العمل الذي قامت به الشركة بغية تحقيق هدفها بتحقيق مساهمة إيجابية ودائمة في المجتمع والتشجيع على خلق عالم أكثر استدامة. وتدرك الشركة التأثيرات التي يمكن أن تحدثها أعمالها المربحة، وسعت بعناية واهتمام إلى بذل كافة الجهود من أجل رد الجميل للمجتمع على نحو مجد وفعال.

الجامعة:

الجامعة الأمريكية في الشارقة

إعداد:

رين داس



مجموعة شلهوب

خلق بيئة عمل أكثر شمولية

1. ما هي المبادرة التي أطلقناها المؤسسة؟

تمارس مجموعة شلهوب قيم الاستدامة من خلال حرصها على إيجاد مكان عمل أكثر شمولاً، والذي يمكن الموظفين على اختلاف دياناتهم وأعمارهم ونوعهم من العمل معاً والمساواة بينهم في الإسهام في تحقيق أهداف المؤسسة، فيما يتعلق بمجالات تعهد قطاع الأعمال، فإن مجموعة شلهوب تركز على إيجاد "مكان عمل أكثر شمولاً". وكما أمدت الشركة "تسعى مجموعة شلهوب إلى أن يصبح التنوع والاندماج أسلوب حياة".

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

تسعى مجموعة شلهوب إلى تحقيق الاستدامة عن طريق التأكد من أن الأجيال المستقبلية تواصل استخدام مواردها بطريقة أفضل من استخدامها الحالي من قبل الشركة، كما ترغب مجموعة شلهوب في إيجاد مكان عمل يتلقى فيه جميع الموظفين معاملة منصفة وعادلة. "إذا كان الجميع يفكرون بنفس الأسلوب، فلا أحد يفكر". إضافة إلى ذلك، عندما يكون هناك تنوع في عملاء الشركة، فإن الشركة ستحقق نجاحاً أكبر إذا كان هناك تنوع كذلك بين موظفيها. عند وجود تنوع في مكان العمل، سيشعر الموظفون بسعادة أكبر. كما أن التنوع والاندماج في مكان العمل يساعد في استقطاب أفضل المهارات.

3. ما هي الطرق التي اتبعتها المؤسسة من أجل تنفيذ المبادرة؟

ركزت مجموعة شلهوب على الجوانب التالية بهدف تحقيق المزيد من الاستدامة:

1. الموظفون (داخل الشركة):

تسعى مجموعة شلهوب إلى إيجاد بيئة عمل منصفة من خلال معاملة جميع الموظفين باحترام وضمن الإبقاء على سعادتهم وحماسهم للعمل.

2. المنتجات (جميع السلع التي تباعها الشركة):

ضمن بيع منتجات يتم تصنيعها بالشكل الصحيح عن طريق التعامل مع موردين مسؤولين.

3. البيئة:

تطلق مجموعة شلهوب عدداً من المشاريع المرتبطة بفعالية الطاقة مثل ألواح الطاقة الشمسية وإعادة التدوير وغيرها.

4. الأثر:

بعد بدء أعمال الشركة، وجدت مجموعة شلهوب وسيلة لتحسين أعمالها وإحداث أثر إيجابي (بالنسبة للبيئة: عبر تنفيذ نظام طباعة ذكي يتم من خلاله الطباعة على جهتي الورقة بصفة دائمة، ويتعين على الموظفين إدخال رمز قبل الطباعة، ومن شأن ذلك ألا يسمح بالطباعة إذا قام الموظف بإعطاء أمر الطباعة دون الذهاب إلى الطابعة لاستلام الأوراق. ويهدف النظام إلى حماية الأشجار وتوفير الطاقة والمال).



كما قامت مجموعة شلهوب بتنفيذ المبادرات التالية بهدف تحقيق المزيد من الشمول والتنوع:

- زيادة عدد أيام إجازات الأمومة والأبوة.
- زيادة عدد النساء في مناصب الإدارة العليا.
- زيادة رواتب النساء بحيث تساوي رواتب الرجال.
- تشكيل مجتمعات من مختلف المجموعات: التعليم، والعمليات الداخلية والتوظيف.
- تقديم دورات تدريبية متساوية لجميع الفئات العمرية.
- إجراء تغييرات على عملية التوظيف بحيث يكون نوع المتقدم للوظيفة مجهول.
- تعيين نساء في المستودع.
- الاحتفال بالأيام المقدسة لمختلف المجموعات العرقية.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

- استقطاب المزيد من المهارات عن طريق تعيين المرأة في مكان العمل لاتخاذ القرارات التي يوافق عليها الجميع.
- بالنسبة للبيئة: ساعد تنفيذ نظام الطباعة الذكي في الحد من كمية الأوراق المهدرة بنسبة 30% خلال بضعة أشهر.
- سوف يؤدي إطلاق المزيد من تلك المبادرات إلى الإبقاء على الموظفين وزيادة قدراتهم الإبداعية، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى زيادة الربحية.

إعداد:

إيمان عرفة

الجامعة:

الجامعة الأمريكية في الشارقة

شركة بيئة

تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول



1. ما هي المبادرة التي أطلقتها المؤسسة؟

شركة بيئة هيا لشركة الرائدة في المنطقة في مجال البيئة وإدارة النفايات. ويعمل لدى الشركة أكثر من 7000 موظف والذين يحرصون دائماً على تكريس وقتهم وجهدهم لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة. منذ تأسيسها عام 2007، لم تتوقف الشركة عن العمل تجاه تحقيق هدفها كشركة مسؤولة اجتماعياً، وكذلك تحقيق هدف "خفض نفايات المكبات إلى الصفر". يعني ذلك أن الشركة تخطط إلى تحويل جميع النفايات بعيداً عن مكبات النفايات. تمكنت بيئة بالفعل من التحول بنسبة 76% من مكبات النفايات في الشارقة. وقد حققت الشركة ذلك عبر العديد من المبادرات التي نفذتها على مستوى المدينة من أجل زيادة الوعي والثقافة وتشجيع الجمهور على الالتزام بالممارسات الأكثر حفاظاً على البيئة.

2. ما هو الدافع وراء إطلاق هذه المبادرة؟

كان الدافع الأكبر وراء إطلاق بيئة لمبادراتها هو المساعدة في تحقيق رؤية وأهداف الإمارات 2021 لكل من الإمارات بحيث تتمكن من تحقيق نسبة تحول لا تقل عن 70%. كذلك يلعب تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة عبر التأثير إيجاباً على البيئة دوراً هاماً في تحفيز شركة بيئة على إطلاق هذه المبادرات. من بين الدوافع الأكثر تأثيراً بالنسبة لإطلاق مبادرات بيئة هي الفوائد التي تعود بها تلك المبادرات على البيئة. ويؤدي النقص في كميات النفايات في المكبات إلى الحد من التفاعلات اللاهوائية. الأمر الذي يسهم في الحد لأقصى درجة من انبعاثات الغازات الضارة مثل ثاني أكسيد الكربون والميثان والتي تطلق في الهواء وتسهم بدرجة كبيرة في تفاقم ظاهرة الاحتباس الحراري. إضافة إلى ذلك، أدركت بيئة محدودية موارد كوكب الأرض

وتعمل منشأة البناء والهدم وتدور النفايات على تدوير مخلفات مواد البناء أو المواد غير الصالحة إلى مواد يمكن استخدامها في مكان آخر. فيما يتم تدوير الإطارات التالفة في منشأة تدوير الإطارات من أجل تصنيع منتجات جديدة. وأخيراً، يعمل مصنع تقطيع وتدوير السيارات والمعادن على جمع السيارات التي لم تعد مستعملة وغيرها من خردة المعادن من أجل تقطيعها

ليتم استخدامها لتصنيع منتجات جديدة. تنتج المنشآت الأربع أثراً بيئياً أقل من ردم النفايات في المكبات، ما يجعلها أكثر فائدة وفعالية. الطاقة المتجددة هي الفئة الثالثة لدى شركة بيئة. يشمل ذلك تحويل أية نفايات، لا يمكن تدويرها، إلى طاقة. تمكنت بيئة من تحقيق ذلك عبر بناء المحطة الأولى من نوعها في المنطقة لتحويل النفايات إلى طاقة. يتم داخل المحطة معالجة ما يقرب من 300 ألف طن من النفايات سنوياً. أما الفئة الرابعة فتركز على التأثير الاجتماعي. يعد هذا الجزء الأكثر حيوية بالنسبة لشركة بيئة حيث يساعدها في التواصل مع المجتمع وثقافته بشأن فوائد إعادة التدوير وإعادة استخدام وإدارة نفاياتهم. قدمت الشركة للناس حقائق خضراء وزرقاء لمساعدتهم في فصل النفايات، كما وضعت صناديق نفايات بنفس الألوان في مناطق قريبة لمنازلهم. كما تنفذ الشركة استخدام آلات تهوية عكسية، والتي يقوم من خلالها الفرد بوضع المواد القابلة للتدوير داخل الآلة ويحصل على فرصة الفوز في سحب شهري عبر التطبيق الخاص بالشركة. ومن أجل تثقيف وتوعية الشباب وقادة المستقبل تجاه أهمية ضمان مستقبل أكثر حفاظاً على البيئة، أطلقت الشركة مبادرة مدرسة بيئة للتثقيف البيئي والتي تعمل على زيادة الوعي عبر تثقيف وتشجيع الطلاب الشباب على الحفاظ على البيئة. كما نفذت بيئة العديد من المبادرات عبر العديد من الأساليب المبتكرة. على سبيل المثال، أطلقت الشركة حاويات القمامة الذكية المزودة بمجس، يعمل المجس على تنبيه بيئة عندما تمتلئ الحاوية وتصبح جاهزة لجمعها. تعمل هذه الحاويات كذلك بالطاقة الشمسية ومزودة بوصلة إنترنت لاسلكية. كما أطلقت بيئة

إعداد:
زارا خان

الجامعة:
الجامعة الأمريكية في الشارقة

كذلك الحاويات الثلاثية للتثقيف وتشجيع المجتمع بشأن أهمية فصل المواد القابلة للتدوير عن غيرها. يساعد ذلك بيئة في الحد من التكلفة والوقت وزيادة قيمة منتجاتها، حيث إن المنتجات لا تكون مشوبة بالمواد الضارة. كما عقدت بيئة مشروع مشترك مع شركة الهلال للمشاريع تحت اسم "ION" والذي يعمل على استخدام السيارات الكهربائية عبر منصات الركوب المشترك مثل كريم. حيث يمكن للمستهلكين طلب سيارة تيسلا الكهربائية ما يجعلها أكثر حفاظاً على البيئة. كما أطلقت الشركة مشروع مشترك آخر تحت اسم "إيفوتك" والذي يعمل على تطوير الجيل التالي من الحلول الرقمية لمختلف الصناعات من بينها الرعاية الصحية والتعليم والنقل والخدمات اللوجستية، ما يسهم بدور في زيادة فعالية وأمن سلاسل التوريد على مستوى العالم.

نفذت بيئة العديد من مبادراتها بالتعاون مع برج خليفة ومركز دبي التجاري العالمي ومارينا مول وتي كوم وغيرها.

4. ما التأثير الذي أحدثته المبادرة على المؤسسة؟

تمكنت بيئة، عبر العديد من المبادرات الناجحة التي أطلقتها على مستوى الدولة، من تحقيق أثر كبير. ففي عام 2007، كانت نسبة تحويل النفايات لا تتعدى 20%. ولكن بحلول عام 2018، وبفضل شركة بيئة، وصل معدل تحويل النفايات إلى 76%. حيث تقوم الشركة بمعالجة ما يقرب من 3 مليون طن من النفايات سنوياً. فضلاً عن ذلك، تمكنت بيئة من تنفيذ مختلف نماذج توليد الإيرادات. فقد تمكنت بيئة، التي يبلغ عدد عملائها ما يقرب من 200 عميل، من تنفيذ العديد من المبادرات للمساعدة في توجيه الدولة نحو الاستدامة. فقد كان لمبادراتها فوائد كبيرة على البيئة عبر مساعدة المجتمع في الحفاظ على الحياة على الأرض ذات الموارد الطبيعية المحدودة والوعي بالبيئة المحيطة والعمل على تحقيق مستقبل أكثر حفاظاً على البيئة

لمحة عامة على دراسات الحالة

يضم هذا التقرير 10 دراسات حالة أعدها الطلاب الذين ألقوا الضوء على 4 ركائز في تعهد قطاع الأعمال، كما يُبرز التقرير الخطوات التجارية المتخذة لإدماج الممارسات المستدامة في جوهر عملياتهم وعلى نطاق مجتمعي أوسع.

اسم الشركة	دراسة الحالة	إعداد	الجامعة
شركة بيئة	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	زارا خان	الجامعة الامريكية في الشارقة
مجموعة شلهوب	خلق بيئة عمل أكثر شمولية	ايمان عرفة	الجامعة الامريكية في الشارقة
شركة دانة غاز	التعاون وبناء الشراكات	ريبي داس	الجامعة الامريكية في الشارقة
بنك الإمارات دبي الوطني	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	مورتازا يوسف	الجامعة الامريكية في الشارقة
شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	سالك معين اكبر	الجامعة الاهلية
شركة غلفتينر	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	أنثارا داس	جامعة امتي
شركة كي بي أم جي	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	سالك معين اكبر	الجامعة الاهلية
شركة نسما القابضة	خلق بيئة عمل أكثر شمولية	فايزة أرشد	جامعة عفت
شركة بيبسيكو	تحديد أهداف لتحقيق النمو المستدام والمسؤول	أكريتي جها	الجامعة الامريكية في الشارقة
شركة بينسنت ماسونز	تعزيز النزاهة	أنثارا داس	جامعة امتي

دراسة الحالة رقم 1: شركة بيئة – وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

مع الطلب المتزايد على الموارد الطبيعية المستنزفة، والضغط المتزايد على كوكب الأرض، تصبح الإجراءات الخاصة بإعادة التدوير وتحويل النفايات أمراً بالغ الأهمية، أكثر من أي وقت مضى. تُسلط هذه الدراسة الضوء على الخطوات التي تتخذها شركة بيئة لتحقيق هدف "صفر نفايات في مدفن النفايات"، والتي تهدف إلى تحويل جميع النفايات بعيداً عن المدافن، وإعادة تدويرها إلى موارد قابلة للاستخدام من خلال طرق متعددة.

دراسة الحالة رقم 2: مجموعة شلهوب – مكان عمل أكثر شمولاً

تمارس مجموعة شلهوب الاستدامة عن طريق السعي إلى إنشاء بيئة عمل أكثر شمولاً بحيث يتمكن الأشخاص من ديانات، وأعمار، وأجناس مختلفة من العمل معاً، والمساهمة بالتساوي في المنظمة. وتركز مجموعة شلهوب على إنشاء "بيئة عمل أكثر شمولاً" من خلال ركائز تعهد قطاع الأعمال. وفي كلمة شلهوب: "نريد مجموعة شلهوب جعل التنوع والإدماج هما أسلوب حياة في مجموعتنا".

دراسة الحالة رقم 3: شركة دانة غاز – التعاون والشراقة

تتمحور دراسة الحالة هذه حول التأثير الإيجابي للعمل في شركة دانة غاز فيما يتعلق بتعاونها ومشاركتها ومبادراتها مع الشباب والحكومات ومنظمات المجتمع المدني والشركات التجارية في مجالات عملها. نُفذت هذه المبادرات كنوع من رد الجميل إلى المجتمع، والمساهمة في نمو المنظمة ونجاحها.

دراسة الحالة رقم 4: بنك الإمارات دبي الوطني – وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

قدم بنك الإمارات دبي الوطني نموذج إيجاد قيمة مشتركة (CSV) للعطاء، باعتبارها جزء لا يتجزأ من مبادرة المسؤولية المجتمعية المؤسسية، حيث يسعى البنك من خلال هذه المبادرة إلى توليد قيمة لجميع أصحاب المصلحة التابعين، من خلال فكرة بسيطة مفادها أن ما تقوم به من خير يعود عليك بالنفع أيضاً. كان التركيز الأكبر هنا على المحاور التالية: مساعدة أصحاب الهمم ومحو الأمية المالية وتمكين المرأة والاهتمام بصحة وعافية الشعب على مستوى المجتمع ككل. تهدف جميع هذه المبادرات إلى دعم بنك الإمارات دبي الوطني بأن يصبح شركة بمثابة مواطن صالح في بلده إلى جانب أماكن العمليات الأخرى التي يعمل بها البنك.

دراسة الحالة رقم 5: شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات – وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

توضح دراسة الحالة هذه تفاصيل كيفية استخدام شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات لاستراتيجية "خط الأساس الثلاثي" بما يتماشى مع أهداف التنمية المستدامة في عملياتها لضمان تحقيق الاستدامة والترابط. يؤكد هذا النهج على التزام شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات بالمسؤولية المجتمعية من خلال إنجازات الأهداف الطموحة ومحاولة التفوق على النتائج السابقة وتعزيز إجراءات السلامة الاجتماعية والبيئية المتعلقة بالعمل داخل المنظمة.

دراسة الحالة رقم 6: شركة غلفتينر – وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

"النبض الإيجابي" هي مبادرة أطلقتها شركة غلفتينر باعتبارها جزءاً من برنامج الصحة المؤسسية الذي يهدف إلى تعزيز إشراك الموظفين من خلال الترويج لنمط حياة صحي، فبدلاً من استخدام نهج واحد للجميع للحصول على الصحة العقلية والسلامة النفسية، أنشئت المبادرة لتلائم تفضيلات الأفراد واحتياجات الموظفين المخصصة.

دراسة الحالة رقم 7: شركة كي بي أم جي البحرين – وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

يُعد تطوير المهارات الشخصية من خلال التعليم أحد أهم القيم التي يؤمن بها مؤسسو شركة كي بي أم جي البحرين. من هذا المنطلق، قامت الشركة برعاية الطلاب في البحرين لاستكمال تعليمهم. جاءت هذه المبادرة نتيجة النقص في عدد المهنيين المؤهلين لمناصب محددة في سوق العمل، مما دفع شركة كي بي أم جي فخرو على طلب صندوقاً لرعاية الطلاب في إطار تدريبهم وتأهيلهم لسد الثغرات في سوق العمل. أسست شركة كي بي أم جي البحرين صندوق جاسم فخرو (JFF) بعد وفاة الراحل جاسم فخرو، مؤسس شركة كي بي أم جي فخرو عام 2001، لمواصلة رؤيته ودعم إرثه.

دراسة الحالة رقم 8: شركة نسما القابضة – مكان عمل أكثر شمولاً

توضح دراسة الحالة هذه عناصر مدونة السلوك الخاصة بشركة نسما القابضة موضحة مبادئ الشركة الرئيسية وقيمها بالإضافة إلى نطاقها باعتباره دليلاً ومرجعاً لجميع الموظفين في جميع تعاملاتهم التجارية اليومية بصفتهم موظفي شركة نسما القابضة. تُلقي دراسة الحالة هذه الضوء على الجهود التي تبذلها شركة نسما القابضة في تنفيذ مدونة قواعد السلوك وضمان كونها مرجعاً لجميع الموظفين وأصحاب المصلحة عند تسير الأعمال.

دراسة الحالة رقم 9: شركة بيبسيكو – وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول

تُلقي دراسة الحالة هذه الضوء على مبادرة الاستدامة التي تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة والتي تركز على الأشخاص والمنتجات والمسائل البيئية في كوكب الأرض. تُناقش دراسة الحالة الخطوات التي تتخذها شركة بيبسيكو لخفض معدل استهلاك المياه وزيادة المزايا الصحية لمنتجاتها وتأثير مثل هذه المبادرة على خفض التكلفة والشعور بتحقيق الإنجازات والاعتراف بالعلامة التجارية.

دراسة الحالة رقم 10: شركة بينسنت ماسونز – مكان عمل أكثر شمولاً

تُسلط دراسة الحالة هذه الضوء على مشروع التنوع العالمي لشركة بينسنت ماسونز بعنوان "الديانة والانتماء والعرق والمساواة (FREE)"، والذي يُمثل شبكة داخل المنظمة التي تُلقي الضوء على خطواتها تجاه تعزيز مكان عمل أكثر شمولاً.

أطلق تعهد قطاع الأعمال في 27 أكتوبر 2016 في مبادرة بيرل والمنتدى الإقليمي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة تحت عنوان "الاستدامة في العمل: الأهداف التجارية والتنمية المستدامة". يهدف تعهد قطاع الأعمال إلى دعوة كبار قادة قطاع الأعمال في القطاع الخاص للإعلان طواعية عن التزاماتهم تجاه تعزيز المسؤولية والأعمال المستدامة بما يتماشى مع ممارسات الحوكمة المؤسسية الجيدة في منطقة الخليج العربي.

يتمثل الغرض في تعزيز إجراءات العمل التي تتماشى مع مجال واحد من المجالات الأربعة المتعلقة بالنمو المستدام كجزء لا يتجزأ من ممارسات الحوكمة المؤسسية الجيدة:



إلى مجموعة من القادة الإقليميين؛ المتطلعين إلى المستقبل، صناع التغيير الذين يؤمنون بأن عملهم له دور أكبر للمصلحة العامة.

ما هي منافع المشاركة في التعهد؟

بما أننا جميعاً في مبادرة بيرل نهتم بالأفعال أكثر من الأقوال، فأنا نسعى من خلال هذا التعهد إلى إنشاء حركة تضم الشركات والمنظمات، للعمل يداً بيد لتقديم مبادرات عملية تساهم في النهوض ببيئة العمل في القطاع الخاص في منطقة الخليج العربي. نحن نهدف إلى إنشاء حركة إقليمية تمثل الشركات التجارية فيها أداة التغيير وقوة تحقيق الممارسات الجيدة. من هذا المنطلق، ومن خلال تخصيص "التعهدات"، تساهم هذه العملية في تشجيع كبار قادة الأعمال على تقديم التزامات مهمة وفاعلة، وإنشاء مبادرات عملية قابلة للتنفيذ بغرض التصدي للتحديات التي يواجهها القطاع الخاص في المنطقة.

ماذا سيحدث للإجراءات والالتزامات؟

تسعى مبادرة بيرل إلى نشر المبادرات والإجراءات التي نفذها موقعو التعهد على نطاق أوسع في منطقة الخليج العربي، كما تسعى المبادرة أيضاً إلى إنشاء قاعدة بيانات تسلط الضوء على مبادرات أفضل الممارسات المتبعة في منطقة الخليج العربي، وذلك من خلال دراسات الحالة التي كتبها الطلاب كما هو موضح على موقعنا الإلكتروني.

حتى هذه اللحظة، وقّع أكثر من 180 ممثلاً لأكثر من 100 منظمة رائدة من جميع أنحاء منطقة الخليج العربي تعهد قطاع الأعمال، وأكدوا التزامهم تجاه مبادئ التعهد.

إعرف أكثر

يسعدنا أن تشاركنا التزام أعمالك بسلوك العمل المستدام، ونتطلع لدعمك وتبليط الضوء على أعمالك، إذا رغبت بالتواصل معنا لا تتردد في مراسلتنا على البريد الإلكتروني: enquiries@pearlinitiative.org.

وقد ثبت أن الالتزام بهذه الركائز بمقتضى توقع تعهد قطاع الأعمال أداة عظيمة الفائدة في تعزيز ممارسات الأعمال المستدامة، بينما تُقدم أيضاً للمنظمات منصة لعرض مبادراتهم القائمة بما يتماشى مع هذه الركائز.

تُقدم جلسات تعهد قطاع الأعمال نقطة انطلاق مثالية لمشاركة هذه المبادرات وإلهام المنظمات الأخرى في المنطقة لاتخاذ الإجراءات.

لتحقيق الأهداف المرجوة من تعهد قطاع الأعمال، وأعني مرحلة تنفيذ المبادرات لتعزيز المسؤولية ونمو الأعمال المستدامة في منطقة الخليج العربي، تسعى مبادرة بيرل إلى ما يلي:

- تحديد أفضل الممارسات المؤسسية وإبراز أفضل الممارسات المتوفرة لدى قادة قطاع أعمال منطقة الخليج العربي.
- إظهار رابط ملموس بين الحوكمة المؤسسية والنمو المستدام.
- تعزيز أفضل الممارسات بين قادة أعمال منطقة الخليج العربي.
- إلهام الطلاب وإشراكهم وتشجيعهم على تعلم مدى أهمية النمو المستدام ودور القطاع الخاص في المساهمة في النمو المستدام.
- إشراك قادة قطاع الأعمال والطلاب معاً.

ما الفائدة التي تحصل عليها الشركات التجارية؟

يجب على الشركات تبني سلوك عمل أخلاقي ومسؤول، على نحو يتماشى مع أفضل الممارسات والقواعد والمعايير لتصبح شركات تنافسية وتحقق مصالح أصحاب المصلحة وتجذب العملاء والموظفين وتحفظ بهم. تتمكن المنظمات من خلال توقيع تعهد قطاع الأعمال وتبليط الضوء على الالتزام بالركائز المحددة، من توضيح وتعزيز دورها في الإطار العام لتعزيز ممارسات العمل المستدام.

بصفتي موقعاً على التعهد، ستتضمن المنظمات

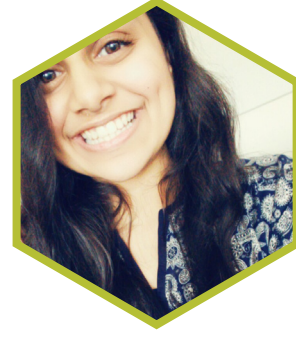
”لم أتعرف في هذه الجلسة على مدى أهمية الاستدامة فحسب، بل تعرفت أيضاً على كيفية مساهمة الشركات الكبيرة في التنمية الشاملة في العالم، كما ساعدتني دراسة الحالة المُقدمة من مبادرة بيرل في ترتيب وتوجيه أفكارى والتعبير عن فهمي للمبادرات.

أكريتي جها، الجامعة الأمريكية في الشارقة



”تمكنت من خلال الجلسة من اكتساب قدر كبير من المعرفة والرؤى المتعلقة بممارسات "الصحة المؤسسية" وإلى أهمية إضفاء الصبغة المؤسسية على البرامج باعتبارها جزءاً جوهرياً في استراتيجية مشاركة الموظفين. لذا أود أن أعرب عن خالص أمتناني للمبادرة لمنحني هذه الفرصة، وأتمنى أن أشارك في المزيد من جلسات التعاون في المستقبل.

عنتر داس، جامعة أميتي



”كانت ورشة عمل تعهد قطاع الأعمال مثيرة للاهتمام، حيث شكلت هذه الورشة نافذة للحضور للمشاركة في مناقشة أهداف الاستدامة، والتعرف على المبادرات التي أسستها المنظمة والطرق المتبعة لتنفيذ المبادرة وتأثيرها على المنظمة.

إيمان عرفة، الجامعة الأمريكية في الشارقة



”تسلط الجلسة الضوء على مبادرات الاستدامة المتعددة التي تُركز على خفض معدل النفايات الموجهة إلى مدافن النفايات، والطاقة المتجددة، وأهمية إدارة النفايات، بصفتي عضواً نشطاً في المجتمع، فإن إدراكي ومعرفتي بالإجراءات المتخذة لصالح البيئة وتأثيرها هو أمر في غاية الأهمية. ساعدتني المعرفة المكتسبة خلال هذه الجلسة في التعرف على مدى أهمية تأثير إجراء واحد صغير تجاه الاستدامة، وهو ما يساعدني بصفتي فرداً في المجتمع من الدعوة بشدة للاستدامة داخل مجتمعي.

زارا خان، الجامعة الأمريكية في الشارقة



”ساعدتني كتابة دراسة الحالة على تغيير رؤيتي تماماً تجاه الاستدامة. لقد أثبت نهج خط الأساس الثلاثي لشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات أن النظرة الكلاسيكية الجديدة لتحقيق أقصى قدر من الأرباح كونه الهدف الأسمى للشركات التجارية هو ما يجب أخذه بالاعتبار. لا يمكن قياس الاستدامة من خلال الربحية فحسب، بل أيضاً من خلال السماح للشركات التجارية بتحقيق نمو مستطرد ومستدام على المدى الطويل.

سالك أكبر، الجامعة الأهلية



يسر مبادرة بيرل تقديم دراسات حالة كتبها الطلاب عن جلسات تعهدات الأعمال.

تعهد قطاع الأعمال هو مبادرة أطلقت في المنتدى الإقليمي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، بإصدار دعوة إلى كبار قادة الأعمال في منطقة الخليج العربي لتعزيز وبناء مبادرات ملموسة تعزز السلوك المهني والأخلاقي المسؤول والمستدام. نسعى لبناء حركة تعزز مبادرات قابلة للتنفيذ، تساهم في الاستدامة الطويلة الأجل للقطاع الخاص في منطقة الخليج العربي.

تدعو مبادرة بيرل قادة قطاع الأعمال للتوقيع على التعهد لتسليط الضوء على مدى أهمية السلوك الأخلاقي في قطاع الأعمال، وللتأكيد على التزاماتهم باتخاذ خطوات إيجابية في دعم هذه المبادئ.

لتسليط الضوء على جهود الموقعين، نظمنا جلسات تعهدات الأعمال بقيادة الموقعين، لجمعهم سوياً مع طلبة الجامعات والمعاهد. تقدم هذه الجلسات للموقعين برنامجاً لقطع تعهد أمام الجميع بالالتزام بالسلوك المهني الأخلاقي المسؤول وتطبيقه، في الوقت الذي تتيح فيه أيضاً فرصة عرض الإجراءات داخل منظماتنا التي تظهر التزامها

لتسيير الأعمال بأسلوب مستدام يتماشى مع ممارسات الحوكمة المؤسسية.

عملت مبادرة بيرل على دعوة الطلاب لحضور جلسات تعهدات الأعمال لكتابة دراسات حالة توثق المبادرات التي نفذتها منظمات الموقعين - بهدف إنشاء مجموعة من البيانات لتوضيح الممارسات الجيدة.

نظمت مبادرة بيرل 12 جلسة تعهد في قطاع الأعمال في الفترة ما بين نوفمبر 2017 وديسمبر 2018. يضم هذا التقرير أفضل دراسات الحالة التي كتبها الطلاب لتسليط الضوء على المبادرات المقدمة من المنظمات التي يمثلها الموقعين.

تعتبر المبادرة أيضاً فرصة قيمة لمشاركة وتعزيز ممارسات الأعمال التي تشجع الإدماج والنزاهة، بالإضافة إلى تعزيز السلوك المهني الأخلاقي على نطاق واسع في مجتمع قطاع الأعمال وعلى وجه التحديد مع قادة أعمال المستقبل، ليتكامل التعليم المباشر من كبار المسؤولين التنفيذيين بشأن الإجراءات الملموسة التي تتخذها المنظمات في المنطقة مع التعليم الأكاديمي للطلاب من خلال الرؤى العملية التي يحصلون عليها من رواد عالم قطاع الأعمال.



أود أعرب عن خالص أمتناني وشكري لجميع المسؤولين التنفيذيين والمنظمات التي كان لها نصيب من المشاركة في هذه المبادرة على وقتهم وانفتاحهم في مشاركة رؤاهم وإلهام الطلاب والشركات التجارية في منطقة الخليج العربي.

كما أتقدم أيضاً بخالص الشكر لجميع الطلاب الذين حضروا هذه الجلسات، على التزامهم بتطوير مهاراتهم وتطوير منطقة الخليج العربي، فدراسات الحالة التي كتبها هؤلاء الطلاب هي شاهد على تفانيهم وشغفهم في هذا الموضوع، ونتمنى لهم بالتأكيد التوفيق في جميع مساعيهم المستقبلية.

وختاماً أود أن أتقدم بمزيد من الشكر إلى شركة بيبسيكو باعتبارها الجهة المتعاونة في البرنامج- فبدون تعاونهم ما كانت المبادرة لتحقيق هذا النجاح.

أود أن انتهز الفرصة وأتوجه بالشكر إلى شركائنا الذين يلعبون دوراً أساسياً في إظهار قيادتهم ودعمهم مع مراعاة المساهمة في مهمة مبادرة بيرل، بالإضافة إلى تقديم مساهماتهم في تعزيز الثقافة المؤسسية التي قوامها المساءلة والشفافية في قطاع الأعمال الخاصة في منطقة الخليج العربي.



أموال

المقدمة

6

نبذة عن تعهد قطاع الأعمال

8

شهادات

10

ملخص تنفيذي

12

دراسة الحالة رقم 1: شركة بيئة

14

دراسة الحالة رقم 2: مجموعة شلهوب

16

دراسة الحالة رقم 3: شركة دانة غاز

18

دراسة الحالة رقم 4: بنك الإمارات دبي الوطني

20

دراسة الحالة رقم 5: شركة الخليج لصناعة البتروكيماويات

22

دراسة الحالة رقم 6: شركة غلفتينر

24

دراسة الحالة رقم 7: شركة كي بي أم جي

26

دراسة الحالة رقم 8: شركة نسما القابضة

28

دراسة الحالة رقم 9: شركة بيبسيكو

30

دراسة الحالة رقم 10: شركة بينسنت ماسونز

32

نبذة عن مبادرة بيرل

34



تعهد قطاع الأعمال

10 دراسات حالة لممارسات الحوكمة الجيدة

شكر وتقدير:

تتقدم مبادرة بيرل بخالص الشكر والتقدير لكل من شركة بيبسيكو وشركة بيئة ومجموعة شلهوب وشركة دانة غاز وبنك الإمارات دبي الوطني وشركة الخليج لصناعة البتروكيماويات "جيبيك"، وشركة جلفتينر وشركة كي بي أم جي البحرين وشركة نسما القابضة ومجموعة تمر لدعمهم ومشاركتهم ومساهماتهم في إعداد هذا التقرير.

إخلاء مسؤولية:

أعد دراسات الحالة الواردة في هذا التقرير مؤلفين وكتاب بصفتهم الشخصية، الآراء والأحكام الواردة في هذا التقرير تُعبر عن المؤلفين والكتاب بصفتهم الشخصية ولا تعكس آراء مبادرة بيرل ومجلس المحافظين والشركات الشريكة لها وموظفيها.

لا تضمن مبادرة بيرل دقة البيانات الواردة في هذا المنشور ولا تتحمل أية مسؤولية عن وجود أي أخطاء أو إسقاطات أو عن نتائج استخدام المعلومات الواردة في هذا التقرير.

مبادرة بيرل

T: +971 (6) 515 4605
F: +971 (6) 515 4066
info@pearlinitiative.org
www.pearlinitiative.org



© 2019 مبادرة بيرل. جميع الحقوق محفوظة.

تقرير عن الممارسات الجيدة في شركات منطقة الخليج العربي في إطار الموضوعات التالية.

المجالات:

- وضع أهداف النمو المستدام والمسؤول
- مكان عمل أكثر شمولاً
- تعزيز النزاهة
- التعاون والشراكة

أعد التقرير:

ياسمين عمري – المدير التنفيذي – مبادرة بيرل
غدي خليلي – رئيس قسم مشاركة الطلاب – مبادرة بيرل
سانجاي سالو – مساعد برنامج المبتدئين – مبادرة بيرل

بدعم من:



تصميم التقرير وإعداد رسومه:

رومي غليون

ترجمة:

أبو بكر العاني

ISBN: 978-9948-36-061-2



تعهد قطاع الأعمال



10 دراسات حالة لممارسات الحوكمة الجيدة