



شركة نفط الهلال
Crescent Petroleum

متجاوبون وصامدون في وجه التحديات

تقرير الاستدامة لعام 2016



المحتويات

نحن في شركة نـفـط الـهـلال مُكـرَّسـون لـتـحـقـيـق التـزـامـاتـنا ولـتـلـبـيـة اـحـتـيـاجـات
المـجـتـمـعـات الـتي نـخـدـمـها مـن الطـاقـة، و سـوف نـسـتـمـر بـسـعـيـنا الـدـؤـوب
لـنـبـقى مـؤـسـسـة مـواطـنـة مـسـؤـولـة فـي بـيئـة عـمـل مـتـغـيـرة و حـيـويـة.

2	كلمة الرئيس التنفيذي
4	أهم إنجازات الاستدامة
6	نبذة عن الشركة
12	منهجنا لتحقيق الاستدامة
20	خلق ازدهار مشترك
26	بناء ثقافة عمل تميزها المرونة وقدرة التكيف
32	حماية أسرتنا
36	العمل بمسؤولية
41	عن هذا التقرير
44	الملحق

لقد كانت 2016 سنةً صعبةً على قطاع النفط، ركّزت شركة نفط الهلال جُل جهودها فيها على المحافظة على مرونتها وقدرتها على الصمود والاستمرار في ظروف السوق المتقلبة.



نُفِّس آراء وملاحظات أصحاب المصلحة المعنيين بأعمالنا ونعتبرها عنصراً جوهرياً في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية، بل وعاملاً أساسياً لاستمراريتنا على المدى الطويل. وحرصاً منا على خلق قيمة باقية لجميع الفئات، نتواصل بفعالية مع كافة المجتمعات المحلية عبر مبادراتنا البيئية والتعليمية والثقافية. وعلاوة على ذلك، نوثق أواصر التعاون مع الحكومات بهدف تلبية حاجات الاستدامة في مجتمعاتنا، والتركيز على المساهمة في تقدم دولة الإمارات العربية المتحدة في مسيرتها نحو تحقيق مساعيها الوطنية المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة.

نحن ملتزمون بالاستمرار في تحقيق واجباتنا بصفتنا شريكاً موثوقاً به يلبي احتياجات أصحاب المصلحة، ونطمح إلى أن نُعرف بكوننا زوّاد التغيير في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ونتطلع للمضي قدماً في مسيرتنا نحو تحقيق الاستدامة والإفادة بخصوص التقدم الذي نحرزه بصورة سنوية.

مجيد جعفر
الرئيس التنفيذي

وفي إطار سعينا لترسيخ مكانتنا كشريك مجتمعي متجاوب، واطبنا على توفير الغاز الطبيعي لمحطتي توليد كهرباء في إقليم كردستان العراق وتمكنا بفضل ذلك من تلبية متطلبات أربعة ملايين مواطن من هذا الإقليم بمصدر طاقة غير منقطعة تقريباً. وقد استعنا كذلك إثره اقتصاد إقليم كردستان العراق بالحصول على مشترياتها من موردين محليين وأيضاً بتوظيف موظفين محليين في سلسلة القيمة بأكملها.

نؤكد على إصرارنا على دعم الدول ومساعدتها على الاستفادة اقتصادياً وبيئياً من موارد الطاقة الآمنة والنظيفة وقليلة التكلفة. وقد نجحنا عبر السنين بأن نصبح شركة تُعرف بمناصرتها للسياسات والإجراءات التي تحثُّ دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على تبني مورد الغاز الطبيعي ليكون السبيل المؤدي إلى اقتصاد منخفض الكربون، وذلك لكون هذا المورد الأقل في كثافة غاز الكربون والأقل عرضة لتغيرات الأسعار بالمقارنة مع غيره من مصادر الوقود الأحفوري.

وفي ظل سوق الطاقة المتغيرة التي نعيشها في الوقت الراهن، باتت الحاجة للتخلي بالحكمة والبدئية عاملاً أساسياً للاستمرار والنجاح. لقد استمر هبوط أسعار النفط والغاز على مستوى العالم للسنة الثالثة على التوالي، حيث انحدرت الأسعار بشدة لتصل إلى 30 دولار أمريكي لبرميل النفط في فبراير 2016 في حين كان يساوي 108 دولاراً أمريكياً في يونيو 2014.

نحرص في جميع أعمالنا على إعطاء الأولوية القصوى لواجب احترام مجتمعاتنا وضمان سلامته، والمحافظة على البيئة، وتمكين المجتمعات المحلية. وقد جعلنا هذا الالتزام جزءاً جوهرياً من منطقتنا من خلال تطبيق نظام يُمكننا من مراقبة وتقييم أدائنا عن كثب.

وخلال 2016، اتخذنا خطوات أساسية وبارزة نحو تبني نموذج عمل يتسم بالمرونة والقدرة على الصمود والتجاوب مع التحديات. وبالرغم من أوضاع السوق المضطربة والمشكلات الأمنية المنتشرة في المناطق التي نعمل بها، ركّزنا على تعظيم كفاءة عملياتنا من خلال تعزيز إجراءات السلامة والأمن والرفاهية لموظفينا باعتبارها محاور أساسية، فتمكنا بالنتيجة من إجراء تحسينات على عدة مراحل، واستخدام الموارد بكفاءة أعلى، بالإضافة إلى استمرارنا في تنفيذ مبادرات تسعى إلى رعاية موظفينا والحفاظ على سلامتهم.

نظراً لما شهدته منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من تغيير في التوقعات المجتمعية ومن اضطرابات جغرافية سياسية وتباطؤ اقتصادي، أصبح اتخاذ الإجراءات اللازمة للتكيف مع هذه الأوضاع حاجة ملحة لا بد من تلبيتها. لذلك، ركّزنا في 2016 على ترسيخ شركتنا وتعزيز قدرتها على مواجهة الأسواق المتقلبة. يقدم ثاني تقرير استدامة تصدره شركة نفط الهلال إفادة عن التقدم الذي أحرزناه والإنجازات التي حققناها على صعيد الاستدامة خلال 2016.

نؤمن في شركة نفط الهلال أن الالتزام بممارسات الاستدامة وبناء شركة ناجحة هما جزءان لا يتجزآن من بعضهما البعض.

خلق ازدهار مشترك



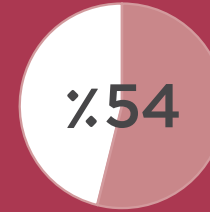
1,32 مليار دولار أمريكي

قيمة الاستثمار في إقليم كردستان العراق منذ 2007 (نפט الهلال والشركات التابعة لها)



80%

من موظفينا في إقليم كردستان العراق هم من السكان المحليين



نسبة الإنفاق على المشتريات من الموردين المحليين



توفير مصدر طاقة

4 ملايين

مواطن في إقليم كردستان العراق (أكثر من 70% من السكان)

ترسيخ ثقافة عمل مرنة وسهولة التكيف



تمثل المرأة الإماراتية

29%

بالمئة من فريق عملنا في الإمارات، وهي زيادة بنسبة 6% عن 2015.



زيادة معدل ساعات التدريب لكل موظف منذ 2013 بنسبة

100%



للاستثمار في المستقبل،

22%

من موظفينا تتراوح أعمارهم بين 22 و30 عاماً.



يمثل موظفونا

31

جنسية مختلفة

حماية مجتمعنا



التقليل من الحوادث الوشيكة بنسبة

63%

من 2015 بفضل نظام التبليغ سيكوند ستيب كاردز المتبع في شركتنا



1.8 مليون كيلومتر

هي المسافة المقطوعة من

دون وقوع حوادث كبيرة



تقليل معدل تكرار الوقت الضائع بسبب الإصابات بنسبة

33%

ليصل إلى 0,27 من ما كان عليه في 2015



0

المحافظة على سجل خال من الوفيات والأمراض الناتجة عن العمل في كافة عملياتنا

العمل بمسؤولية



تجنب

3,78 مليون طن

من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في إقليم كردستان العراق بدعم استبدال الديزل بالغاز الطبيعي



إعادة تدوير

40%

من مخلفاتنا الخطيرة



إعادة تدوير

330 كغ

من المخلفات الإلكترونية في 2015 و 2016



0

عدم التبليغ عن أية تسربات نفطية

أهم حقائق شركة نفط الهلال لعام 2016

الحضور في السوق

التوسع بافتتاح مكاتب جديدة في لندن وإربيل



شركة النفط الدولية الوحيدة التي حافظت على حضورها المستمر في العراق لأكثر من



25 سنة



تستحوذ على حصة الغالبية في شركة دانة غاز، وهي أول وأكبر شركة خاص تعمل في مجال الغاز الطبيعي في الشرق الأوسط

القيمة المشتركة



4 ملايين

يوفر الغاز الذي أنتجناه في إقليم كردستان العراق مصدر كهرباء لأكثر من 4 ملايين مواطن.



624

موظفاً في الإمارات وإقليم كردستان العراق

تتضمن استراتيجية النمو التي تتبعها إجراءات عمل من خلالها على الارتقاء بمستوى قدراتنا وإمكانياتنا لتحديد وتطوير وتشغيل مشاريع النفط والغاز في جميع أنحاء الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفي غيرها من المناطق أيضاً.

الإنتاج



c.83,882

متوسط الإنتاج الإجمالي 83,882.c برميل يومياً يساوي زيادة بنسبة*

%5

من 2013.

إجمالي الاحتياط والموارد: 50% من إجمالي الموارد المحلية المحاطة بالمخاطر



75

ترليون قدم مربع

و

7,32 مليار

برميل نفط

الاحتياطي المؤكد والمحتمل



14,98

ترليون قدم مربع

و

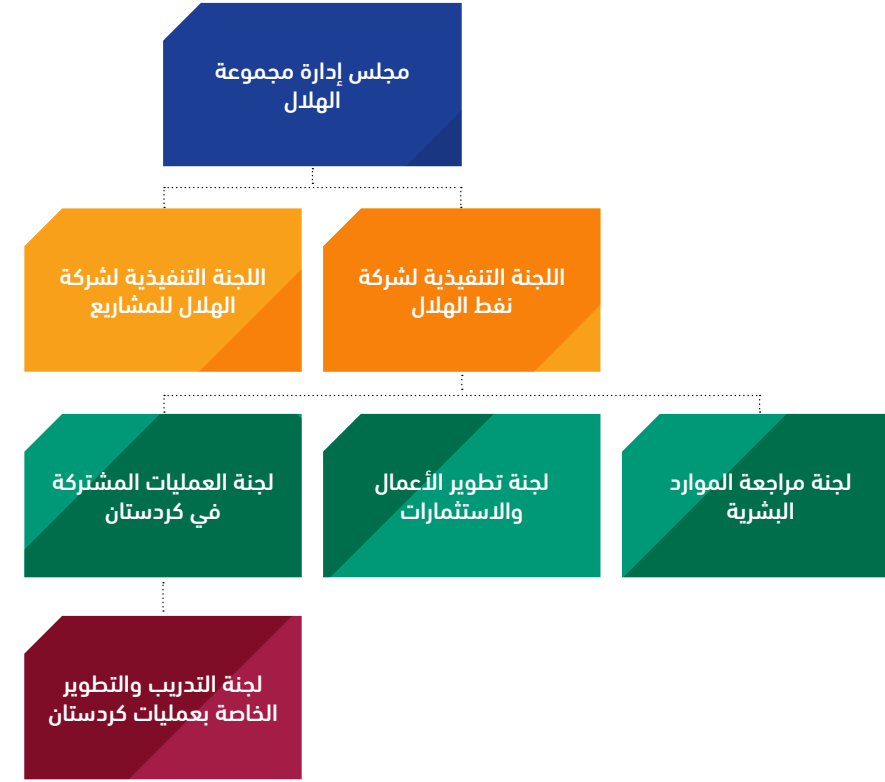
305 مليون

برميل متكثفات



تتميز شركة نفط الهلال عن غيرها بمستوى عال من المعرفة المتخصصة في مجالها، وما رسخته من علاقات وطيدة وإدراك ثقافي استثنائي بمتطلبات العمل والمجتمع في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وبفضل هذه العوامل، وما نشتهر به من قوة وبراعة وتميز، أصبحنا الشريك المنشود لأصحاب الموارد الإقليميين وشركات النفط الدولية التي تسعى نحو التوسع في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

إطار الحوكمة المؤسسية لشركة نفط الهلال



حميد جعفر
رئيس مجلس الإدارة¹

مجيد جعفر
نائب رئيس مجلس الإدارة لمجموعة الهلال،
الرئيس التنفيذي لشركة نفط الهلال^{1,2}

بدر جعفر
العضو المنتدب لمجموعة الهلال،
رئيس التطوير لشركة نفط الهلال^{1,2}

رزان جعفر
عضو مجلس الإدارة^{1,2}

نيراج أغرافال
المدير التنفيذي للدائرة المالية^{1,2}

1 أعضاء مجلس مجموعة الهلال

2 أعضاء اللجنة التنفيذية لشركة نفط الهلال

تحديد معايير الأداء

يعتبر التزامنا الصارم بتطبيق القوانين والأنظمة السارية في الدول التي نعمل بها جزءاً لا يتجزأ من أعمالنا اليومية. ولأننا حريصون على الاستمرار في تحسين هيكلنا الإداري، طورنا في 2016 سياسات لمكافحة غسيل الأموال والرشوة لتطبيق على عملياتنا المشتركة في إقليم كردستان العراق، وطورنا قواعد السلوك المهنية التي تنبأها.

عُرضت هذه السياسات للموافقة وسيتم اعتمادها بصفة رسمية خلال 2017. تؤكد هذه السياسات موقفنا الحازم إزاء الرشوة والفساد والاحتيال ودفق العمولات والذي لا يسمح بالتهاون مع أي حالة من هذه الحالات الشاذة.

السلوك المهني القويم

يعتبر كُتيب الموظفين الذي نوفره بمثابة دليل توجيهي لموظفينا فيما يخص جميع الشؤون المتعلقة بالعمل بنزاهة ومهنية واحترام، ويساهم هذا الكتيب أيضاً في توثيق العلاقات فيما بين موظفينا وأصحاب المصلحة المعنيين بأعمالنا، وذلك من خلال وضع سياسات واضحة تحدد سلوكيات شركة نفط الهلال وشركائها.

يُوجب هذا الدليل على أية أطراف أخرى بذل العناية اللازمة قبل الخوض في أية أعمال مع الشركة، ويحدد القواعد المتعلقة بالإجراءات التأديبية التي تتبعها الشركة في التعامل مع حالات خرق القوانين أو سوء التصرف الصادرة من أي من الموظفين أو أصحاب المصلحة الخارجيين.

تجسد قيماً المبادئ التي يعتبرها موظفونا ركائز تقوم عليها شركتنا وهي: الأخلاقيات، والمبادرة، والمسؤولية، والسلامة، والوعي، والشجاعة، والاهتمام.

رؤيتنا

"الاستفادة بإبداع وابتكار من موارد الطاقة بكافة السبل والوسائل، وخلق الآثار الإيجابية وإحداث التغيير في المجتمعات التي نخدمها."

قيمتنا

النزاهة



نلتزم بالنزاهة في جميع أعمالنا وعلاقاتنا المهنية، ونحافظ على العمل بأمانة ومهنية وعدل حتى في أصعب الأوقات.

الإنجاز



نفخر بإبداعنا ومرونتنا وروح المبادرة التي نتحلى بها، وبثقتنا بقدرتنا على إنجاز الأعمال. بالذكاء وسعة الحيلة نعمل، لا بالتقيد بالإجراءات البيروقراطية الرتيبة والعقيمة.

المسؤولية



نتحمل مسؤولية أعمالنا ولا نتهاون في تحقيق التزاماتنا. نعترف بأخطائنا ونحرص على التعلم منها.

معايير السلامة



نلتزم بأقصى معايير السلامة، ونعي احتمال وقوع المخاطر ونعمل على تجنبها قبل وقوعها. ونمتنع عن أي عمل أو تصرف متعمد من شأنه أن يعرض أي شخص للخطر أو يؤثر سلباً على صحته أو سلامته.

الشجاعة



طموحنا المتناهي يشعل شغفنا بالخوض في المشاريع الجديدة والحريئة، وعندما تختبرنا الظروف، سواء فرادى أو كفريق، نبحت عن الحلول لا الأعداء.

الاهتمام



نتعامل مع الموظفين كأسرة واحدة وبكل احترام وتقدير تجاه كل فرد منهم، ونتحمل مسؤوليتنا الاجتماعية والتزامنا بجعل العالم مكاناً أفضل.

تضم مجموعة أصحاب المصلحة المعنيين بشركتنا الشركاء في مجال النفط والغاز، والحكومات، والموظفين، والموردين، والمقاولين.

بفضل ما نتميز به اليوم من مرونة وقدرة على التجاوب مع الأوضاع الصعبة، سنمضي قدماً نحو غدٍ واعد ومزهر تتجلى فيه آثار جهودنا الباقية ونستمر فيه بتنفيذ خطط العمل التي وضعناها لأنفسنا.

فاروق آك
المدير التجاري، نفط الهلال



تحديد سياق الاستدامة: التجاوب والقدرة على التكيف

وبالرغم من السيل العارم من الصعوبات الذي شهدها عام 2016، ولا سيما بسبب انخفاض أسعار النفط والاضطرابات السياسية والتحديات التشغيلية الداخلية، تمكنا من تجاوز هذه العقبات والاستمرار في توفير موارد طاقة آمنة وسليمة للمجتمعات التي نخدمها.

لتعزيز مرونتنا وقدرتنا على التجاوب، ركزنا جهودنا في 2016 على الارتقاء بمستوى كفاءتنا إلى أعلى الدرجات، والتشديد على سلامة موظفينا ومجتمعنا، وزيادة شريحة موظفينا المحليين والمواطنين في الدول التي نعمل بها، فضلاً عن تطوير البنية التحتية وبناء القدرات على المستوى المحلي، بالإضافة إلى إعطاء الأولوية للشركات المحلية في سلسلة التوريد الخاصة بنا.

تتبنى جهودنا لتحقيق الاستدامة من المحاور الرئيسية ذات الأولوية التي وضعتها شركة نفط الهلال لتحقيق الاستدامة الاستراتيجية في عام 2016، حيث تتوافق هذه المحاور مع نموذج العمل الذي نتبعه، وأيضاً مع أهداف التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة، وتمثل محاور الاستدامة هذه في خلق ازدهار مشترك، وترسيخ ثقافة عمل مرنة، وحماية موظفينا ومجتمعنا، وتمكين مجتمعنا، والعمل بمسؤولية.



تصبو شركة نفط الهلال إلى خلق قيمة باقية لنفسها ولأصحاب المصلحة المعنيين بها، وهو ما دفع بها إلى دمج الاستدامة في خططها الاستراتيجية وأهدافها طويلة الأمد وأعمالها اليومية باعتبار الاستدامة جزءاً لا يتجزأ منها. وبالرغم من التحديات التي واجهناها في 2016، تمكنا بفضل إطار الاستدامة الذي نتبعه من الاستمرار في دعم أهداف التنمية المستدامة التابعة للأمم المتحدة لعام 2030.



إطار الاستدامة لدى شركة نפט الهلال

دعم خطة الأمم المتحدة لتحقيق التنمية المستدامة لعام 2030 في المجالات التالية:



خلق ازدهار مشترك

نساهم في تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في البلدان التي نعمل بها:

- توفير الطاقة النظيفة
- التوفيق فيما بين رؤيتنا المؤسسية ورؤية الدولة التي نعمل بها
- توظيف المواطنين وتعزيز مهاراتهم
- إعطاء الأولوية للشركات والموردين المحليين

راجع صفحة 20 لقراءة المزيد

ترسيخ ثقافة عمل مرنة

نستقطب النخبة من المواهب ونرعاها وندفعها نحو التميز المهني من خلال:

- احتضان التنوع في البيئة التي نعمل بها
- نشر قيمنا المؤسسية عبر جميع الأقسام المؤسسية
- الاستثمار في بناء القدرات والتطوير المهني

راجع صفحة 26 لقراءة المزيد

حماية موظفينا ومجتمعاتنا

نبذل قصارى جهدنا للحفاظ على أعلى معايير الصحة والسلامة من خلال:

- المحافظة على صحة وأمن موظفينا ومجتمعاتنا وأصولنا
- مراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالصحة والسلامة والبيئة عن كثب وتجنب الإصابات الوشيجة
- زيادة الوعي بقضايا الصحة والسلامة

راجع صفحة 34 لقراءة المزيد

تمكين مجتمعاتنا

نسعى إلى خلق آثار إيجابية في مجتمعاتنا من خلال:

- تحسين البنية التحتية والطاقة والرعاية الصحية على المستوى المحلي
- تعزيز التنوع الثقافي والحفاظ على التراث
- تحسين مستوى التعليم للمواطنين

راجع صفحة 23 لقراءة المزيد

العمل بمسؤولية

نؤسس نظاماً شاملاً للإدارة البيئية من خلال:

- المساهمة في التقليل من انبعاثات الغازات الدفيئة
- توفير طاقة أكثر نظافة وذات تكلفة معقولة وبصورة أكثر كفاءة وفعالية
- التقليل من نفاياتنا وإعادة تدويرها
- مراقبة انبعاثاتنا وتعقبها والتقليل منها

راجع صفحة 38 لقراءة المزيد

إشراك أصحاب المصلحة G4-24, G4-24

نحن نسعى بكل السبل إلى ترسيخ علاقات وثيقة وباقية مع أصحاب المصلحة المعنيين بأعمالنا تقوم على أسس من الثقة والشفافية المتبادلة، إذ يعزز هذا النهج فهمنا لاحتياجاتهم ويساعد على سبر تجاوبنا مع هذه الاحتياجات لتحقيق ما يتوقعونه من شركتنا.

وقد حددنا أصحاب المصلحة في سلسلة التوريد باختيار الجهات التي تستطيع أن تؤثر على عملنا أو التي قد تتأثر به. نتواصل مع أصحاب المصلحة على كافة المستويات المؤسسية، والدولية، وعلى متسوى المشروع.

لمعرفة المزيد عن المنهجية التي نتبعها في إشراك أصحاب المصلحة والجهود المبذولة للمحافظة على العلاقات التي تربطنا بهم، يرجى قراءة الصفحة 44.

تعريف أكثر القضايا جوهرية بالنسبة لشركة نפט الهلال G4-18, G4-19, G4-20, G4-21



الخطوة الأولى تحديث مواضيعنا الجوهرية

حدّثت شركة نפט الهلال قائمتها التي تشمل على 18 موضوعاً من خلال استطلاع مواضيع جديدة تشكل أهمية لها، وأيضاً من خلال مراجعة المبادرة العالمية لإعداد التقارير المختصة بقطاع النفط والغاز، إلى جانب تقارير الاستدامة الصادرة عن نظيراتها من الشركات الوطنية والدولية.

الخطوة الثانية ترتيب الموضوعات ذات الأهمية حسب أولويتها بإجراء ورشة عمل شارك فيها أصحاب المصلحة المعنيين

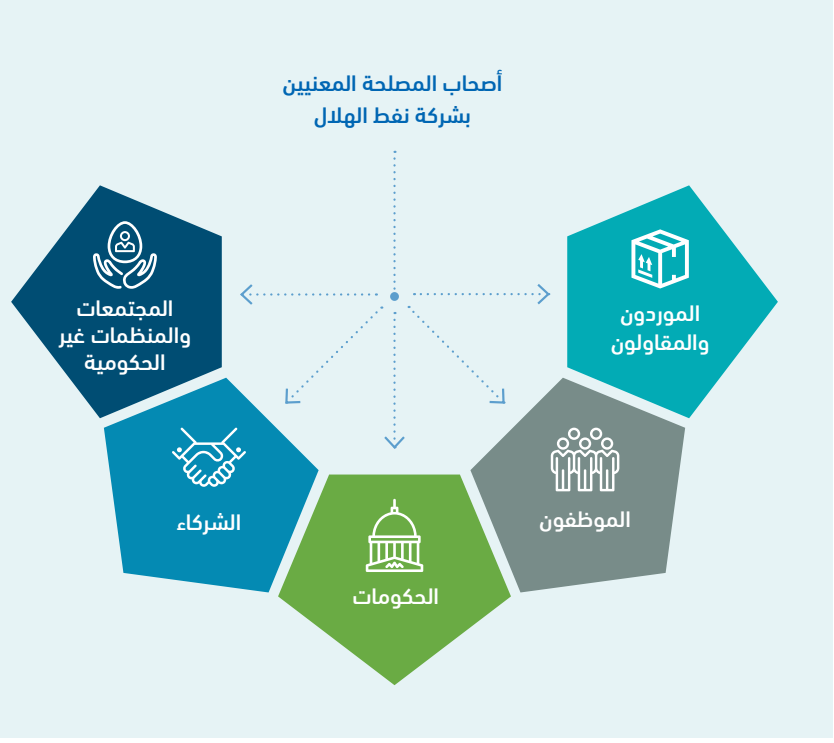
عقدت شركة نפט الهلال ورشة عمل أشركت فيها أصحاب المصلحة الذين تنوعت وظائفهم ومناصبهم. يادر كل من المشاركين في الورشة بتحديد أولوية كل من الموضوعات حسب أهميتها بالنسبة لعمل شركتنا، وصنفت كل منها حسب مقياس أهميتها، فتراوحت المواضيع بين منخفضة الأهمية ومتوسطة الأهمية وشديدة الأهمية.

الخطوة الثالثة

تدعيم وتأكيد النتائج في مصفوفة للأهمية النسبية

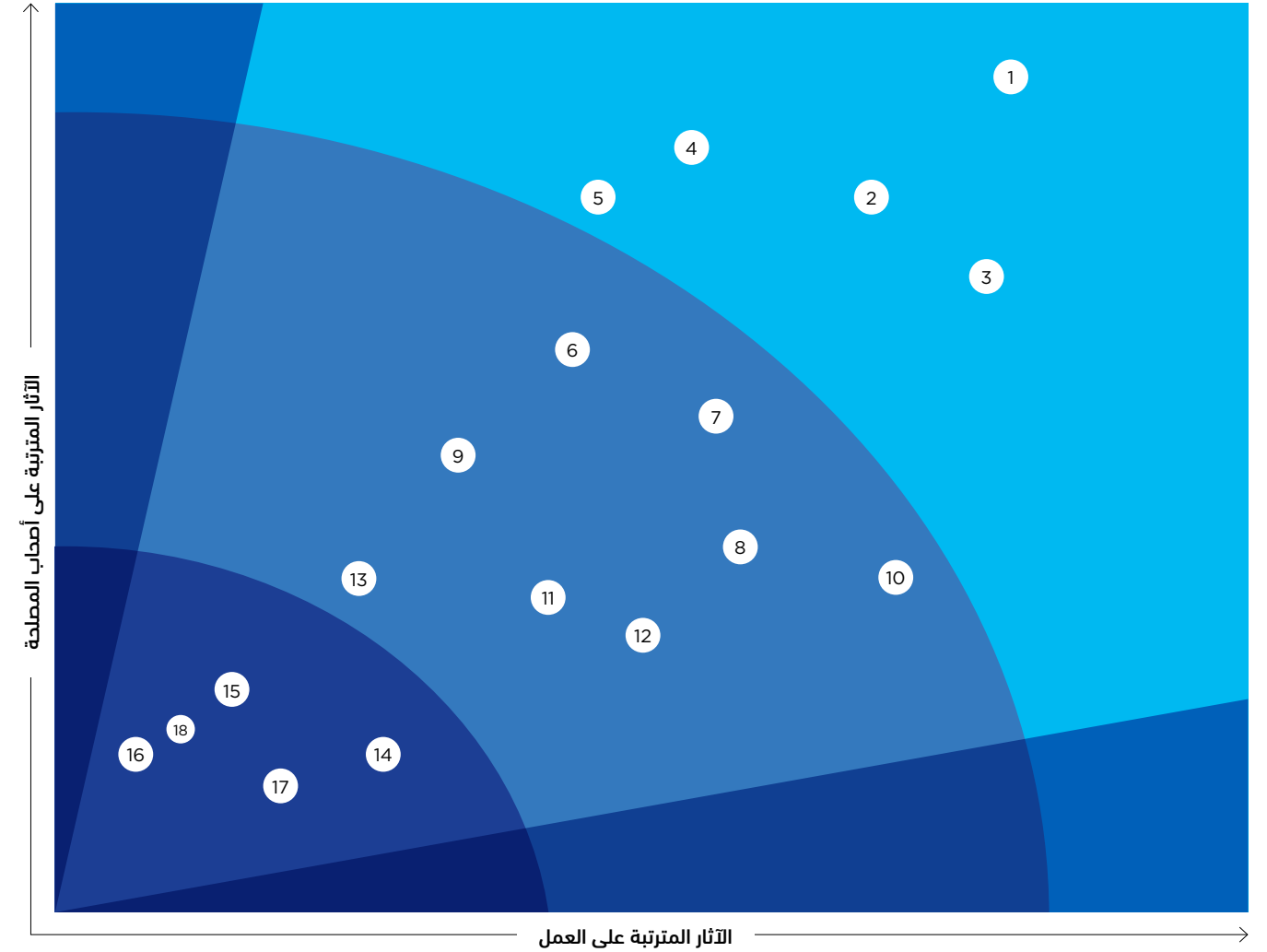
تولت الإدارة التنفيذية لشركة نפט الهلال تأكيد ومراجعة النتائج بهدف ضمان توازن الموضوعات ودقتها والتأكد من توافقها مع استراتيجية العمل للشركة. وبناءً على هذه الإجراءات، صُممت مصفوفة الأهمية النسبية لشركة نפט الهلال.

تشكل الربعية الثالثة في مصفوفة الأهمية النسبية أكثر موضوعاتنا أهمية والتي تقتضي منا أن نكثف جهودنا لتبليتها وإدارتها بفعالية.



يبين الجدول التالي قضايا الاستدامة المرتبطة بشركة نفط الهلال حسب ما حدد في التقرير، ويشير كذلك إلى الجوانب الجوهرية الخاصة بكل منها وفقاً للجيل الرابع للمبادرة العالمية لإعداد التقارير، وإلى أصحاب المصلحة المعنيين.

أصحاب المصلحة	الجوانب الجوهرية للمبادرة العالمية لإعداد التقارير	الترتيب القضايا الجوهرية لنفط الهلال
الأهمية النسبية – أهمية قصوى		
شركة نفط الهلال وموظفوها والحكومات والشركاء والموردون والمقاولون	الصحة والسلامة التشغيلية	1 الصحة والسلامة التشغيلية
شركة نفط الهلال والحكومات والشركاء والموردون والمقاولون	الامتثال والحوكمة والأخلاقيات والنزاهة	2 الحوكمة المؤسسية والشفافية
شركة نفط الهلال وموظفوها والحكومات والشركاء والموردون والمقاولون والمجتمعات	الاستعداد لحالات الطوارئ والصحة والسلامة المهنية	3 سلامة العمليات وتأمين المنشآت
شركة نفط الهلال والشركاء والموردون والمقاولون	الأداء الاقتصادي والآثار الاقتصادية غير المباشرة	4 الأداء الاقتصادي
شركة نفط الهلال والحكومات والشركاء والموردون والمقاولون	خصوصية العملاء	5 أمن المعلومات
الأهمية النسبية – شديد الأهمية		
شركة نفط الهلال والحكومات والمجتمعات والمنظمات غير الحكومية	المجتمعات المحلية	6 المشاركة المجتمعية
شركة نفط الهلال والحكومات والشركاء والمجتمعات	الطاقة والانبعاثات	7 كفاءة الطاقة والانبعاثات الدفيئة
شركة نفط الهلال والحكومات والمجتمعات	التوطين والمشتريات المحلية	8 المحتوى المحلي
شركة نفط الهلال والمجتمعات	الاستعداد للطوارئ	9 الاستجابة لحالات الطوارئ / إدارة الأزمات
شركة نفط الهلال	الامتثال، والاستعداد للطوارئ، والممارسات الأمنية، والمجتمعات المحلية	10 إدارة المخاطر
شركة نفط الهلال	لا تنطبق	11 الابتكار
شركة نفط الهلال والحكومات والمجتمعات	النفائات الصلبة والسائلة	12 إدارة النفائات
شركة نفط الهلال والحكومات والمجتمعات	التوظيف، والتدريب والتعليم، والتنوع وتكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين	13 تدريب الموظفين وتطويرهم
الأهمية – هام		
شركة نفط الهلال والمجتمعات	التنوع الحيوي، والمجتمعات المحلية	14 التنوع الحيوي
شركة نفط الهلال والحكومات والموردون والمقاولون	تقييم الموردين من أجل البيئة وممارسات العمل والتأثير على المجتمع	15 سلسلة التوريدات المستدامة
شركة نفط الهلال والمجتمعات	المياه والنفائات الصلبة والسائلة	16 استهلاك المياه
شركة نفط الهلال والحكومات والشركاء والموردون والمقاولون	الاستعداد للطوارئ	17 الصراعات الجغرافية السياسية
شركة نفط الهلال والحكومات والموردون والمقاولون	التنوع وتكافؤ الفرص	18 تنوع الموظفين



تضمنت عملية تقييم الأهمية النسبية لشركتنا اختيار المواضيع ذات الصلة بقطاع النفط والغاز ومن ثم ترتيبها حسب أولويتها من خلال ورشة العمل التي شارك فيها أصحاب المصلحة، قمنا بعد ذلك بتدعيم النتائج وتأكيدنا في مصفوفة الأهمية النسبية تبين المجالات ذات الأولوية بالنسبة لشركتنا.

سنعمل في المستقبل على توسيع نطاق عملية تقييم الأهمية النسبية التي تتبعها لكي تضم شريحة أوسع من أصحاب المصلحة من داخل الشركة وخارجها، وأن تشمل أيضاً على مواضيع إضافية قد تكون ذات تأثير على شركتنا وأعمالنا.

تحديد أكثر المواضيع أهمية بالنسبة لشركة نفط الهلال

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21 (تابع)

وكجزء من عملية إعداد العدد الثاني من تقرير الاستدامة الذي نصدرة سنوياً، استنبطنا آراء وملاحظات أصحاب المصلحة الداخليين إزاء أدائنا على صعيد الاستدامة، حيث قمنا بدعوتهم للمشاركة في ورشة عمل أجريتها في مقرنا الرئيسي في الشارقة هدفت إلى تقييم الأهمية النسبية. شارك في الورشة ممثلين من عدة أقسام ليساهموا في تحديد وإدارة والإفادة بخصوص القضايا التي تعتبر جوهرية بالنسبة لشركتنا وأعمالنا.



نحن على وعي تام بالحاجة إلى تكثيف تركيزنا على التخطيط الاستراتيجي وعلى تطبيق حلول الاستدامة المبتكرة، ونسعى من هذا المنطلق إلى سد هذه الثغرة في السنوات القادمة.

يضطلع المدير التنفيذي بتوزيع المهام المتعلقة بالمواضيع الجوهرية ومؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف ومبادرات الاستدامة فيما بين الأقسام المعنية. وبالتالي، تتولى هذه الأقسام بدورها مسؤولية مراقبة ومتابعة مؤشرات الاستدامة ومن ثم تقدم التقارير بخصوصها للإدارة العليا، مما يمكننا من تقدير الآثار التي تولدها أعمالنا، واستطلاع المجالات المتاحة للتحسين والتطوير.

منهجية إدارة الاستدامة لدى نפט الهلال

ندرك في نפט الهلال أن السعي لتحقيق مستقبل مستدام هي مسيرة متواصلة. يتولى في الوقت الراهن المدير التنفيذي للشؤون المؤسسية وخدمات الأعمال مسؤولية الإشراف على القضايا المتعلقة بالاستدامة في منظماتنا، كما يقوم أيضاً بقيادة وتطوير عدة مبادرات في هذا المجال. ترسخ هذه الهيكلية تركيزنا على تحقيق الاستدامة وتعزز من قدرتنا على توليها ببراعة وإحكام.

إضافة مؤشرات أداء رئيسية جديدة في سجلنا لتقييم الأداء، من بينها أهداف الاستدامة

- الأداء من حيث العائدات والتكاليف والتدفق النقدي
- إدارة الموارد البشرية، والتوطين وأنشطة المسؤولية الاجتماعية المؤسسية

قيمت الإنجازات بقياس أداء مشاريعنا وموظفينا بثلاث حالات: أداء لا يلي التوقعات، وأداء يلي التوقعات وأداء يفوق التوقعات. وقد خصصنا نظام مكافآت لتكريم الموظفين الذي يبدون أداء استثنائياً يفوق التوقعات في عملهم.

سُمكنا النتائج المستنبطة من عملية تقييم الأداء لهذا العام من صقل أهدافنا وتعزيزها حسب المستوى المطلوب.

سجلنا لتقييم الأداء على مستوى الفرد، يُقيّم مستوى أداء الفرد بمقارنته مع مؤشرات الأداء الرئيسية الموضوعة لدى المنظمة التي يعمل بها. يساعد هذا النظام الإدارة على تحديد كفاءة الموظف وأهليته للتقدم والتطور.

تضم مؤشرات الأداء الرئيسية لسجل تقييم الأداء المحاور التالية:

- الصحة والسلامة والأداء البيئي
- الإنتاج
- التميز التشغيلي، ويضم كفاءة الإنتاج والسلامة التقنية

في سياق جهودنا لتقييم التقدم الذي نحزه في عملياتنا استناداً إلى استراتيجيات وخطط العمل الموضوعة، نحرص على تقييم أدائنا بموضوعية لنضمن توافقه مع مؤشرات الأداء الرئيسية.

وخلال عام 2016، وسعنا نطاق عملية الإفادة وإعداد التقارير بخصوص مؤشرات الأداء الرئيسية، حيث قمنا بتخصيص سجل لتقييم الأداء لعملياتنا المشتركة في كردستان، ويضم هذا السجل ما يلي:

سجلنا لتقييم الأداء على مستوى المشروع، يتبع مقياساً تقيماً يتراوح بين أداء يفوق التوقعات نزولاً إلى الأداء الذي لا يلي التوقعات.



أهم إنجازات 2016

قيم الموردون أداء سلسلة التوريد الخاصة بنا بدرجة 4,2 من 5



4,2

تقييم عام بدرجة 4,2 على مقياس 5 درجات

زدنا حصتنا في السوق من إمدادات الغاز النفطي المسال في إقليم كردستان العراق إلى

90%

بالمقارنة مع نسبة 33% في 2013.

مبادرة غلوبال شيبيرز

تساهم شركة نفط الهلال بغالبية في مراكز مبادرة غلوبال شيبيرز كوميونيتي في الإمارات وإربيل من خلال تقديم الدعم القيادي والإداري. وقد رشحنا موظفينا الشباب ليكونوا "قادة التغيير" الذين يقودون هذه المبادرة نحو التقدم في منطقتنا. ويشترك مدراءنا التنفيذيون أيضاً في فعاليات المراكز ليُثروا بخبراتهم ومعارفهم مهارات قادة التغيير الشباب الذين ينخرطون في عدد كبير من المبادرات.

مجتمع قادة التغيير العالميين هو شبكة من المراكز التي تطورها ويقودها نخبة من الشباب يتميزون بقدرات وإمكانيات هائلة وإنجازات استثنائية، يقودهم دافع قوي للمساهمة في تنمية مجتمعاتهم، والسعي بأخلاقية لجعل العالم مكاناً أفضل.

فريق عمل مستقبل رأس المال البشري التابع للمنتدى الاقتصادي العالمي

انضمت شركة نفط الهلال إلى فريق عمل المنتدى الاقتصادي العالمي الذي أوكلت إليه مهمة إيجاد الحلول لمشكلة افتقار قطاع النفط والغاز للمهارات ذات الكفاءة. تضمّن فريق العمل 22 شركة مثلت قطاع النفط والغاز في المنتدى الاقتصادي العالمي، برزت من بينهم نفط الهلال باعتبارها الشركة المستقلة الوحيدة من المؤسسات المشاركة.

أبرز فريق العمل قضية غياب المساواة فيما بين الجنسين بكونها السبب الرئيسي لمشكلة نقص المواهب التي تم تحديدها. وقد لخصت نقاشات واستنتاجات الفريق بمستندتين: أولهما ورقة بيضاء عن النتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها، وثانيهما رسالة مفتوحة يدلون فيها بالتزامهم بالسعي لتحقيق المساواة بين الجنسين.

دعم مبادرات السياسات العامة في المنتدى الاقتصادي العالمي

تؤدي شركة نفط الهلال دوراً أساسياً في التنمية الاجتماعية والاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وذلك من خلال دفع عجلة توظيف الشباب وتطوير البنية التحتية لقطاع النفط والغاز.

ومن ضمن مساعيها المكرسة لتنمية المنطقة مشاركتنا كعضو قيادي في عدة مجالس تابعة للمنتدى الاقتصادي العالمي، وأيضاً في منتديات الطاقة الإقليمية، وبصفتنا شريكاً لمنتدى غلوبال شيبيرز كوميونيتي.

شركة نفط الهلال والشركات التابعة لها: مكاسب المشاريع الجارية خلال 2016

المزايا الاقتصادية

وفورات مالية بقيمة 1,56 مليار دولار أمريكي في الإقليم في 2016 نتيجة لاستبدال الديزل بالغاز.



تطوير البنية التحتية

توفير الغاز لمحطتي توليد الطاقة



زيادة المدة الزمنية لتوفير الكهرباء من ثماني ساعات في 2008 إلى 22 ساعة في 2012 في إقليم كردستان العراق.



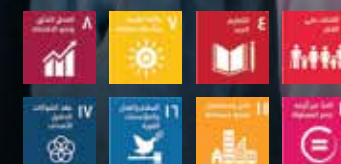
المساهمة في التنمية الشاملة لإقليم كردستان العراق

يشهد إقليم كردستان العراق حالياً مرحلة من التحولات الاقتصادية والسياسية، وقد كان اقتصاد هذه المنطقة يعاني قبل عام 2008 من مشكلة الطاقة المتقطعة بسبب قصور إمدادات الطاقة وانقطاعها. ونظراً لعجز المنطقة عن الحصول على إمدادات الطاقة، اعتمد رجال الأعمال والمجتمعات على مولدات الديزل باهظة الثمن كمصدر للوقود.

لذا، تعاونت شركة نفط الهلال منذ 2007 مع الشركات التابعة لها بهدف الاستثمار في تطوير المنطقة عن طريق إمداد محطتين لتوليد الطاقة بالوقود، الأمر الذي كان له الفضل الكبير في تمكين إقليم كردستان في العراق على تلبية حاجات مجتمعه وأفراده ومتطلباتهم من الطاقة.

وقد كانت مبادرتنا هذه دافعاً لاستبدال الديزل بمصدر طاقة موثوق به وأقل كلفة وأكثر نظافة، مما ساعد إقليم كردستان العراق من التوفير من نفقاته بقيمة 19,4 مليار دولار أمريكي في الفترة ما بين 2008 و 2016، الأمر الذي مكّنه من تكريس مبالغ أكبر للاستثمار في تطوير البنية التحتية والأعمال والصناعات على المستوى المحلي.

تطمح شركة نفط الهلال إلى خلق بيئة توفر سبل الرخاء لجميع المجتمعات التي تخدمها. وعبر مشاريعنا المشتركة مع الحكومات في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، نجحنا في تنمية الاقتصادات المحلية وإثرائها. ونسعى من خلال شراكاتنا مع القطاع العام إلى تنشيط البنية التحتية وتطوير سياسات عامة حكيمة ومدروسة، ومعالجة مشكلة بطالة الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.



تساعد الدول التي نخدمها على بلوغ أهدافها للتنمية المستدامة.

إعطاء الأولوية للمشتريات والشركات المحلية

نظراً لكوننا إحدى أهم وأكبر الشركات الخاصة المستثمرة في مجال الطاقة في إقليم كردستان في العراق، تعد أعمال المقاولات والمشتريات التي ننجزها في المنطقة عنصراً جوهرياً لتقدم الشركات المحلية، وذلك لأننا نحرص في كل فرصة سانحة أن نتقي موردين محليين لدعم أنشطتنا وأعمالنا في الدولة. وبصفة مشابهة، نشجع مشاريعنا المشتركة في الإمارات العربية المتحدة وفي إقليم كردستان العراق على السعي قدر الإمكان لاختيار الشركات المحلية في كافة سلسلة التوريد الخاصة بهم.

وفي 2016، أنفقنا ما يزيد عن نصف (54 بالمئة) ميزانيتنا المخصصة للمشتريات على الموردين المحليين.

وفي هذا السياق، نبذل قصارى جهدنا لتقييم مورديننا بعدل وإضافة من أجل الحفاظ على الشفافية في عملية اختيار الموردين. وفي 2016، أجرينا استبياناتاً أشركنا فيه مورديننا للاستفادة من آرائهم وملاحظاتهم في تقييم أداء سلسلة التوريد الخاصة بنا وتحسينها. وقد استجاب للاستبيان 40 بالمئة من مورديننا.

بصفة عامة، قُيم أدائنا بمعدل 84 بالمئة وهو ما يعكس رضا الموردين عن أدائنا. أظهرت نتائج الاستبيان أن كفاءة عملية المعاينة التي نتبعها تعتبر من أهم نقاط القوة التي تتحلّى بها. وقد أبدى مورديننا آراءهم ومقترحاتهم بخصوص المجالات التي يمكن أن نحسن أداءنا فيها وبالأخص فيما يتعلق بكفاءة عملية الدفع والاسترداد. وبالتالي، سنسعى في 2017 إلى تحسين عملية سلسلة التوريد التي نتبعها بالأخذ بعين الاعتبار لما استلمناه من آراء وملاحظات من مورديننا.



لقد استطعنا من خلال العمل مع الموردين المحليين أن نفتح آفاق عمل جديدة لشركات النقل والتكرير والتسويق في كافة سلسلة التوريد الخاصة بنا، وساهمنا أيضاً في بناء اقتصاد معرفي متين في إقليم كردستان في العراق

سوبرامانيان سانكاران
مدير سلسلة التوريد
شركة نفط الهلال

تحسين عملية تجهيز الفواتير

ساعدتنا الملاحظات التي حصلنا عليها من استبيان الموردين في 2016 على إعادة النظر في عمليات استلام وتسديد الفواتير واستطلاع المجالات المتاحة لتحسينها. حددنا مشكلتين رئيسيتين في هذه العملية: تطراً أولهما في مرحلة تعقب الفواتير بسبب بعض الصعوبات في استلام الفواتير من مورديننا. وثانيهما تتعلق بتأخر دورة الموافقة، والتي تتجذر مباشرة من المشكلة السابقة.

ومن أجل معالجة هاتين المشكلتين، استحدثنا نظام تعقب جديد طورناه داخلياً وأطلقنا عليه اسم آي تراك. تبناه قسماً لسلسلة التوريد والمحاسبة. استحدثنا من هذا النظام في التقليل من المدة الزمنية اللازمة للحصول على الموافقات بما يتراوح تقريباً بين 25 بالمئة و30 بالمئة. ونحن حريصون على مراقبة هذه العملية ونطمح إلى تحسين رأي مورديننا بهذين المجالين ضمن عملية الإشراف والتواصل الموضوعية لعام 2017.

ما درجة رضا مورديننا عن عمليات المشتريات والمقاولات؟

4,2

من حيث الوضوح والشفافية في عملية طلب التساير

4,3

لإدارة الطلبات والتغيير

4,5

لكفاءة المعاينات والعمليات اللوجستية

3,9

لكفاءة عمليات الدفع والاسترداد

توفير حاجات إقليم كردستان العراق من الغاز النفطي المسال

وبفضل توفر ما يكفي من الإمدادات المحلية للغاز النفطي المسال في الإقليم، تحسن مجال الأعمال في المنطقة بسبب زيادة فرص العمل المتاحة لتشغيل شاحنات نقل المتكثفات ومصانع التعبئة.

وبالنتيجة، تضاعف عدد مصانع تعبيل الغاز النفطي المسال في المنطقة ليزداد من 40 مصنع تعبيل تقريباً في 2008 إلى 86 مصنع تعبيل في 2016. دفعت هذه الطفرة الإنتاجية بالشركات المحلية إلى المتاجرة بهذا الغاز إلى خارج حدود إقليم كردستان في العراق، الأمر الذي ساعد في خلق وظائف جديدة لسكان منطقة قادر كرم.

وفي الوقت الحالي، يقوم المستثمرون باستطلاع إمكانية توظيف الغاز النفطي المسال في الشركات الصغيرة والمركبات عوضاً عن البترول.

كان إقليم كردستان في العراق يواجه حتى 2013 صعوبات جمة في سد حاجته من الغاز النفطي المسال في كل من السلبيمانية وإربيل ودهوك، ويعزى ذلك لمواجهة موردي هذا الغاز الموجودين في مناطق خارج حدود الإقليم لعوائق تقنية ومشكلات في الصيانة.

وتجاوباً مع هذه الأوضاع، زادت شركة نفط الهلال من حصة محطة كور مور من إمدادات الغاز النفطي المسال في سوق إقليم كردستان العراق من 33 بالمئة في 2013 إلى 90 بالمئة في 2016. ومع مرور الوقت، وبالتعاون مع شركاتها التابعة، أصبحت نفط الهلال المورد الوحيد للغاز النفطي المسال حيث وصل إنتاجها اليومي إلى 1,000 طن متري تتولى شركات خاصة نقله وتسليمه إلى السوق.



تمكين مجتمعاتنا

بالإضافة إلى تطوير البنية التحتية لقطاع الطاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة وإقليم كردستان في العراق، تعمل شركة نفط الهلال أيضاً من أجل النهوض بمستوى المعيشة في المجتمعات المحلية من خلال تسهيل الوصول إلى البنية التحتية لخدمات الرعاية الصحية، ودعم الفعاليات الثقافية ورعاية المبادرات التعليمية.

وفي 2016، قدمت نفط الهلال الدعم للمبادرات المجتمعية التالية:



تسهيل الحصول على خدمات الرعاية الصحية وتعزيز سبل الرفاهية في المجتمعات المحلية

تقديم التبرعات لمركز راشد لمعالجة الأطفال (الإمارات العربية المتحدة)

الترويج لبطولة غولبول الإمارات (الإمارات العربية المتحدة)



رعاية المنتديات والمؤتمرات المحلية والإقليمية

رعاية مؤتمر الطاقة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (المملكة المتحدة)

رعاية المنتدى العالمي للطاقة (عالمي)

رعاية الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (الإمارات العربية المتحدة)

جمعية الشراكة الاستراتيجية مع المنتدى الاقتصادي العالمي (عالمي، يرجى الرجوع لصفحة 21 لمزيد من التفاصيل)



رعاية المبادرات التعليمية والمواهب المحلية الشابة

رعاية الدورات الإلكترونية المكثفة والمفتوحة (عالمي)

العضوية في قادة العالم الشباب (عالمي)

الرعاية المؤسسية للجامعة الأمريكية في الشارقة (الإمارات العربية المتحدة)

العضوية الذهبية في ائتلاف الشركات العالمية للتعليم (عالمي)

العضوية في برنامج موزايك القيادي الدولي (إقليم كردستان العراق)

تطوير شركات النقل بالشاحنات في كور مور

ونظراً لافتقار الإقليم لأساطيل الشاحنات المرخصة، عقدت الهلال للمشاريع جلسات هدفت إلى توجيه سائقي شاحنات نقل المتكثفات والارتقاء بوعيهم بخصوص معايير الصحة والسلامة والمعايير البيئية والتقنية.

لقد توسع النطاق التشغيلي لمحطة كور مور منذ انطلاق أعمالها في 2007، فبحلول 2016، تمكن المشروع من خلق سوق جديدة لنقل الغاز النفطي المسال والشؤون اللوجستية المتعلقة بهذا المجال.

أدت زيادة الطلب على الغاز النفطي المسال ومهمة نقله من كور مور إلى عدة مواقع أخرى في إقليم كردستان في العراق إلى تشغيل ما يربو على 800 شاحنة، مما ساهم في إتاحة مصدر دخل لمئات العائلات الفاتنة في القرى المجاورة.

وفي حين لم يكن في 2011 أي سائق شاحنات مرخص، وصل عدد سائقي الشاحنات المرخصين لأكثر من

300

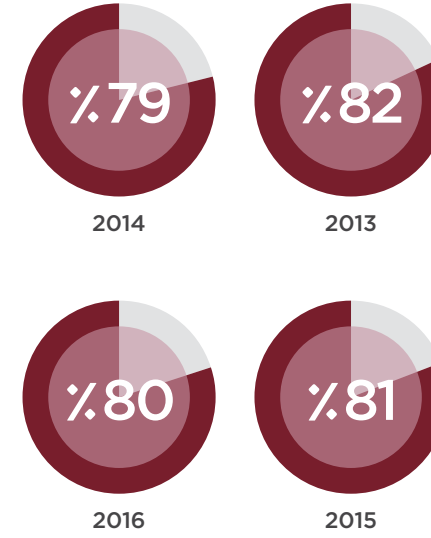
سائق في 2016.

وبالنتيجة، كانت هذه المبادرة التوعوية دافعاً لسائقي الشاحنات للتقدم من أجل نيل الترخيص القانوني من هيئة إس جي إس التي تعد هيئة معروفة على مستوى العالم.

وفرت أعمالنا في مجال النقل وخدمات المقاولات اللوجستية مزايا اجتماعية واقتصادية للسائقين العاملين في إقليم كردستان العراق، والتي تضم **قادر كرم، وكورمور، وكلمر، وجمجال، وكركوك**.



التوطين في إقليم كردستان في العراق (%)



قصص نجاح سائقي الشاحنات المحليين



”نحن ممتنون كل الامتنان لوجود مشروع كهذا، إذ أنه أتاح لنا مصدر دخل ثابت في ظل هذه الظروف الصعبة.“

”تمكنت بفضل هذا المشروع من توفير مصدر دخل ثابت لعائلتي.“

تعاون جوران محمود عارف مع أضيء لإدارة شركة شاحنات لنقل سوائل الغاز الطبيعي

ابتاع مسعود محمد معروف ثلاث شاحنات بالتعاون مع شركاء آخرين، وعرضهم لنقل خزانات سوائل الغاز الطبيعي إلى وجهات متعددة.

يدعم شركة نفط الهل منذ 2009

يدعم نفط الهلال منذ 2009

بناء فريق عمل وطني راسخ الأساس في قطاع النفط والغاز

تماشياً مع الرؤية الوطنية التي وضعتها دولة الإمارات العربية المتحدة لعام 2021، تولى شركة نفط الهلال أهمية قصوى للعمل على بناء اقتصاد معرفي في الدول التي نعمل بها، ونحقق ذلك من خلال استقطاب المواهب المحلية والوطنية وتنميتها والمحافظة عليها.

تسبب هبوط أسعار النفط والغاز على مستوى العالم في مواجهتنا لصعوبات في مواصلة الأنشطة التدريبية التي ننفذها. وما فاقم الوضع أكثر فأكثر هو انتشار الاضطرابات الاقتصادية والسياسية في المنطقة. ولكن بالرغم من ذلك، استمرت نفط الهلال بالاستثمار في مجتمعها من الموظفين وتنمية مهاراتهم وكفاءاتهم عبر دورات تدريبية وجلسات تدريب عقدتها داخل الشركة.

نصمم برامجنا التعليمية والتدريبية بما يتناسب مع متطلبات تنمية قدرات المواطنين وإبراز خصائصهم القيادية. فعلى سبيل المثال، يُكرس برنامج التنمية القيادية أستيرا، وهي كلمة تعني ”تجم“ في اللغة الكردية. لدعم مواطني إقليم كردستان العراق ومساعدتهم على اكتساب المهارات والإمكانيات اللازمة للنجاح والتميز في مهنتهم ومجالاتهم.



انطلاقاً من سعيينا لتوفير سبل الرخاء المشترك والحفاظ على العلاقات المتينة مع الحكومات، نبذل ما بوسعنا لنضمن أن يكون فريق عملنا انعكاساً للسكان المحليين في المجتمعات التي نعمل بها.“

سنجيف شارما

مدير خدمات الأعمال
عمليات كردستان، إربيل، كردستان

وفي 2016، وظفنا شريحة كبيرة (تعادل 80 بالمئة) من المواطنين في عملياتنا في إقليم كردستان العراق، وتمكنا من تحقيق ذلك بفضل مزايا التوظيف المغرية والبرامج التنموية التي نقدمها.

أما في الإمارات العربية المتحدة، حيث ترتفع مستويات التنافسية التي تواجهها المهارات المحلية في السوق، نستمر ببذل الجهود لجذب المواهب المحلية والمحافظة عليها.

موظفونا هم أكبر ثروتنا، ونحن لذلك حريصون على أن نوفر لهم بيئة عمل صحية وسليمة من خلال ترسيخ ثقافة مؤسسية تمكنهم من النمو والتقدم. ففي 2016، قمنا بتبني إجراءات داخلية جديدة تعزز رفاهيتهم وتساعدهم على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم.

أهم إنجازات 2016



التنوع لتحقيق المرونة:
يمثل موظفونا

31
جنسية



تطوير قدرات موظفينا:
أطلقنا نظاماً تفاعلياً على
شبكة الإنترنت مخصصاً
للأداء والتطوير



الاستثمار في المستقبل:
22%
من موظفينا تتراوح
أعمارهم بين 22 و 30 سنة



التدريب لتحقيق التميز:
ارتفع معدل ساعات التدريب
لكل موظف بنسبة

100%
من 2013

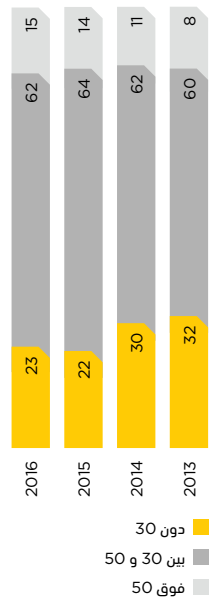


تمكين المرأة في بيئة
العمل في الإمارات:
تحتل موظفاتنا
29%
من مجموع فريق عملنا، ما يمثل
زيادة بنسبة 6% من العام الماضي

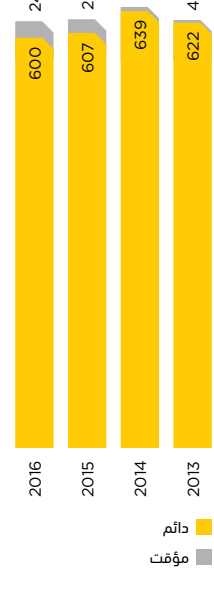


ضمان فرص العمل على
المدى الطويل:
96%
من موظفينا يمتلكون
عقود عمل دائمة

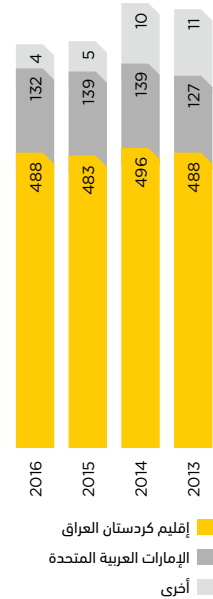
موظفونا حسب
الفئات العمرية



طبيعة عقد
التوظيف



موظفونا حسب
الدولة



وصل مجموع موظفينا الجدد في 2016 إلى 624 مهنيًا يكمن 78 بالمئة منهم في إقليم كردستان العراق، ويتوزع الباقي بين الشارقة ومواقع عملياتنا الأخرى المنتشرة دولياً بما فيها مكتبنا في المملكة المتحدة، ونحن نفتخر بتوفيرنا لعقود عمل دائمة لنسبة 96 بالمئة من موظفينا تضمن لهم الأمن المهني.

تؤمن شركة نفط الهلال بقوة بما تمتلكه الأجيال الشابة الصاعدة من مقومات وقدرات هائلة. لذا، تحرص الشركة على توظيف الشباب الموهوبين وتعتبرهم عنصراً هاماً لاستدامة نجاحها. وفي هذا السياق، تشكل شريحة الشباب 22 بالمئة من مجموع موظفينا وتتراوح أعمارهم بين 22 و 30 سنة.

وعلاوة على ذلك، نحتمي بولاء موظفينا الذين كرّسوا سنين مديدة لخدمة شركتنا ونكرم التزامهم وإسهامهم، ولا سيما من خلال زيادة المزايا التي يقدمها برنامج الحوافز مع زيادة عدد سنين العمل، والتي تنطبق على الموظفين الذي تتراوح سنين عملهم لدى شركتنا بين 5 و 30 سنة.



نساعد الدول التي نخدمها
على بلوغ أهدافها للتنمية
المستدامة.



نحرص على تمكين موظفينا من خلال تنميتهم مهنيًا، وذلك بتوفير دورات تدريبية أثناء العمل، ومجموعات متخصصة مركزة، وورشات العمل المخصصة لتنمية القدرات، فضلا عن الدورات التدريبية التي نقدمها في قاعات دراسية.

دونالد موراي

مدير محطة توليد الطاقة، عمليات كردستان، كور مور، كردستان

تنمية موظفينا

تتسارع وتيرة تطور قطاع النفط والغاز بما يشهده من تقنيات وتطورات تكنولوجية جديدة، وبما يطرأ عليه من إجراءات جديدة لتعزيز الكفاءات والأداء، بالإضافة إلى معايير الصحة والسلامة والمعايير البيئية الصارمة.

يكرس قسم التعليم والتطوير في مقر شركتنا في الإمارات العربية المتحدة جهودها لتحديد متطلبات البرامج التدريبية التي تهدف إلى تطوير كفاءات موظفينا كافة، وذلك في سبيل تعزيز قدرتنا على مواكبة تقدم قطاع النفط والغاز في العالم أجمع.

وبهدف ضمان اتساق برامج تطوير القدرات والإمكانيات لموظفينا في كافة عملياتنا أينما كانت، أنشأت لجنة التعليم والتطوير في محطة

الغاز النفطي المسال في كورمور التابعة لشركتنا والواقعة في إقليم كردستان في العراق.

تتولى هذه اللجنة مسؤولية تنفيذ مهام وبرامج لجنة التعليم والتطوير في الشارقة لدى عمليات الشركة في إقليم كردستان في العراق. وتعد إلى جانب ذلك أنشطة تدريبية لرفع الكفاءات والمهارات وفقاً لمتطلبات الموظفين المحليين وتساهم في تعزيز التوظيف في المنطقة. يبين الشكل أدناه علمية التدريب والتطوير التي ينخرط بها موظفونا في إقليم كردستان في العراق.



مخطط العملية يصيغته الرسمية الموضوعية حديثاً والممنوع لتطوير الدورات التدريبية لموظفينا في الإقليم والموافقة عليها.

تخطط لجنة التعليم والتطوير لتنفيذ أسبوع الهلال للتعليم في 2017، والذي سيقدم للموظفين الفرصة للمشاركة في ورشات عمل تفاعلية ومجموعات تركيز متخصصة تهدف إلى نشر المعارف وتعميمها فيما بين أقسام نطق الهلال كافة.

النموذج التدريبي لدى شركة نطق الهلال



معدل ساعات التدريب لكل موظف



استحدثت لجنة التعليم والتطوير في 2016 عدة مبادرات رسّخت استراتيجية التعليم والتطوير الفعالة التي تتبعها شركة نطق الهلال، وكان من ضمنها:



إطلاق النظام الإداري لمراجعة الأداء والتطوير عن طريق الإنترنت

استبدلت شركة نطق الهلال في عملياتها في كورمور الأسلوب الورقي التقليدي الذي كانت تؤدي فيه عملية مراجعة وتقييم الأداء بنظام تقييم للأداء ينفذ عن طريق الإنترنت قام بتطويره قسم تكنولوجيا المعلومات الخاص بشركتنا. يتميز هذا النظام بمنصة تفاعلية تسمح للموظفين بتحديد أهدافهم، والتواصل مع مشرفيهم فيما يتعلق بالتقدم المحرز لتحقيق أهدافهم، وتحديد توقعات الأداء الموضوعية لهم، والأنشطة التدريبية المقترحة. يتيح هذا النظام للموظفين إمكانية الاطلاع على تقييم أدائهم السنوي انطلاقاً من التزام الشركة بتعزيز الشفافية وتحسين الأداء.



إطلاق برنامج امتياز لرعاية الدراسات العليا (الإمارات العربية المتحدة)

تعتبر شركة نطق الهلال عنصر الاستثمار في التعليم أولوية هامة، وفي هذا الإطار أنشئ برنامج "امتياز" بهدف رعاية موظفينا المتميزين بأدائهم وتقديم الدعم لهم في سعيهم لإكمال دراساتهم العليا في المجال المرتبط بتخصصهم المهني. يُمكن هذا البرنامج مواهبنا المتميزة من بلوغ أهدافهم المهنية التي ينشدونها في عملهم لدى شركة نطق الهلال.



البدء بتنفيذ سياسة الإجازة الدراسية (الإمارات العربية المتحدة)

تقدم الشركة لموظفيها الذين يكملون دراساتهم العليا إجازة دراسية تمتد لفترة 15 يوم عمل سنوياً.



"توظف نطق الهلال أصحاب المواهب الذين يشاركونها إيمانها بالعمل الجماعي وممارسات العمل الأخلاقي والتنوع والشمولية."

فرهناز فاروق

مختص أول - توظيف المواهب، نطق الهلال

احتضان التنوع والشمولية وتكافؤ الفرص

يمتلك فريق العمل الشامل والمتكامل قوة تمكن الموظفين من الاستفادة من إمكانياتهم وقدراتهم إلى أقصى الحدود، وهو عنصر رئيسي لاستمرارية شركة نطق الهلال. ونحن لهذا السبب نسعى باستمرار إلى تعزيز بيئة عمل يشعر جميع الموظفين فيها بالاحترام والمعاملة العادلة.

نفخر بتنوع فريق عملنا الذي يحتضن مهنيين من 31 جنسية ومن خلفيات مختلفة، فلكل فرد من أسرنا المؤسسية مهارات فريدة ومتميزة، وبهذا التنوع نرتقي بمستوى الإبداع في عملنا وإنجازاته.



وفي 2016، شكلت موظفاتنا 29 بالمائة من مجموع فريق عملنا في الإمارات العربية المتحدة. لقد زادت شريحة الموظفين بنسبة ستة بالمائة عن ما كانت عليه في 2015، لتتفوق بذلك على معدل توظيف الإناث في شركات قطاع النفط والغاز الأخرى بما يعادل 20 بالمائة*. وما هذا إلا دليل على التزامنا بتمكين المرأة ودعم تطورها في بيئة العمل المحلية. كما أننا نشجع موظفاتنا على العمل في المجالات الفنية والتقنية وندعمهم في نموهم لتتباين المناصب الإدارية العليا.

وفي 2016 كذلك، قمنا بسنّ عدة سياسات ترسخ أسس التزامنا بتحقيق الشمولية والفرص المتساوية وتوفير بيئة عمل صحية، وتساهم أيضاً في تعزيز مرونتنا وتساعد موظفاتنا على الموازنة بين مسؤوليات العمل والحياة الشخصية.

*مأخوذة عن تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي بخصوص "سد الفجوة بين الجنسين في قطاع النفط والغاز".



سياسة الأمومة والعافية

تقدم هذه السياسة مستوى أكبر من المرونة لموظفاتنا الحوامل والأمهات الجدد، وتضم المزايا التالية:

- إجازة أمومة تمتد لفترة 90 يوم تقويمية
- العمل بدوام جزئي بعد الانتهاء من إجازة الأمومة
- إمكانية العمل من المنزل



سياسة السفر للعمل

توفر هذه السياسة إرشادات توجيهية لتسهيل عملية حجز رحلات السفر، ومزايا مختلفة وخدمة البديل اليومي للأغراض المتعلقة بالعمل على المستويين المحلي والدولي.



برنامج ترشيح الموظفين

يُحوّل الموظفون الذين يرشحون متقدمين للوظائف الشاغرة الذين يتم توظيفهم لاستحقاق جائزة مالية.



كثييات سلامة الموظفين

تضم هذه الكثييات تفاصيل عن إجراءات السلامة وتتعلم كيفية التجاوب مع حالات الطوارئ في حال الاضطرار لإخلاء المبنى، وتبين مخارج الطوارئ ونقاط التجمع، وتبرز الإرشادات الهامة للموظفين والزوار، وفي محطة الغاز النفطي المسال في كورموور، يُجرى قبل أي اجتماع شرحٌ موجز لإجراءات السلامة والهدف والمخطط وقوانين السلوك والتوقعات والأدوار.

كشوفات طبية متعددة

أجرينا عدة مبادرات تتعلق بالصحة والعافية بالشراكة مع شركات التأمين الصحي والمستشفيات الرائدة في الإمارات العربية المتحدة.

تضمنت هذه المبادرات الأنشطة التالية:



كشوفات طبية عامة



حملة توعية بسرطان الثدي للموظفات



التنسيق مع مستشفى مرموق لإجراء كشوفات بهدف تقييم لياقة موظفاتنا في مقر مجموعة الهلال في الشارقة.

إجراء استبيانات للموظفين تهدف إلى تحسين السياسات والإجراءات

استبيان الموظفين بخصوص خدمات السفر

يهدف تقييم رضا موظفاتنا بخدمات السفر التي نقدمها لهم، قمنا بإطلاق استبيان قصير لموظفاتنا في مقرنا الرئيسي في الإمارات العربية المتحدة لا يفصح عن اسم منجزه، ويتم الإجابة عليه بتحديد معيار الرضا فيما يخص المساعدة التي نقدمها ما قبل السفر وفي المطار وعند الرجوع.

أظهرت نتائج الاستبيان مستوى عالٍ من الرضا بخدمات السفر التي نوفرها، إذ قِيمَ 95 من الموظفين الذين تم استبيانهم خدماتنا من جيد إلى ممتاز.

واستناداً إلى نتائج الاستبيان، تمكنا من تحديد بعض المجالات المتاحة للتحسين من حيث إدارة ومراقبة الحجوزات التي يقوم بها الموظفون. ومن ضمن هذه المجالات التي تحتاج إلى تحسين الحاجة لزيادة الأنشطة التدريبية لتعينة طلبات السفر واستخدام نظام السفر، والحاجة لتطوير نظام يمكن المسافرين من التعبير عن آرائهم وملاحظاتهم، فضلاً عن إعداد كتيب سفر لجميع الموظفين. نهدف إلى التطرق لهذه الملاحظات في 2017.

95%

من موظفاتنا الذين تم استبيانهم قيموا خدماتنا من جيد إلى ممتاز.

التواصل مع موظفاتنا

نُثمّن في شركة نفط الهلال أهمية التواصل المفتوح مع موظفاتنا ودوره الجوهرية في فهم اهتماماتهم واحتياجاتهم، ومن هذا المنطلق، ننفذ فعاليات وأنشطة متعددة وواسعة النطاق للموظفات يكمن الهدف منها في تعزيز روح الفريق في بيئة عمل يحفها التعاون والثقة والألفة. وقد ساعدت هذه الأنشطة بصورة كبيرة في التقليل من معدل دوران الموظفين ليصل إلى خمسة بالمائة في 2016.

نسبة الموظفين الخاضعين لمراجعة الأداء والتطوير المهني

93%

مخولون لنيل علاوات

7%

غير مخولون لنيل علاوات

برنامج الصحة والرفاهية

شاركت مجموعة تألفت من 30 موظفاً في شركة نفط الهلال في برنامج بحثي هدف إلى تحديد آثار التمارين الرياضية اليومية القصيرة على مستويات التوتر والإنتاجية لدى موظفاتنا. نفذنا هذا البرنامج بالشراكة مع إتش آر إنسباير مي وجامعة ميدلسيكس.

وقبل المشاركة في هذا البرنامج، خضع موظفونا لعدة اختبارات بغرض تحديد حالتهم الصحية ومستويات لياقتهم، ومن ثم تمت مراقبة هذه العوامل على مدى ستة أسابيع لرصد التحسن المتأتي عن التمارين اليومية.

وفي نهاية المشروع، قدمنا للموظفات المشاركات تقريراً عن حالتهم الصحية ليتمكنوا من تقييم نتائج البرنامج.



تعقينا كافة الأنشطة الرياضية عبر تطبيق رياضي وقمنا بتوزيع استبيانات لقياس مستويات التوتر، وقام المشاركون بتعبئته بصورة أسبوعية.

خلصت نتائج الدراسة إلى تأكيد العلاقة بين زيادة مستويات التمارين والحد من مستويات التوتر.

استبيان الموظفين بخصوص التأمين

يهدف استطلاع مستوى رضا موظفاتنا بخدمات التأمين التي نقدمها، دعوناهم لمشاركتنا تجربتهم لهذه الخدمات عبر إكمال استبيان تقييمي لا يفصح عن هوية منجزه.

أظهرت نتائج الاستبيان رضا موظفاتنا بالخدمات التي تقدمها شركة التأمين التي نتعامل معها.

لم يواجه سوى ثمانية موظفين صعوبات في طلب استرداد المصاريف الطبية المدفوعة، والتي كانت معظمها مصاريف خدمات لا تغطيها سياسة التأمين في الأساس.

استبيان بخصوص الوعي بأمن المعلومات

أجرينا في 2016 استبيانين لموظفاتنا في الإمارات لتقييم مدى معرفتهم بإجراءات أمن المعلومات المتبعة لدى شركة نفط الهلال، وأيضاً لتقييم سلامة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء استخدامهم لشبكة الإنترنت.

طرح الاستبيانان أسئلة لها علاقة بالإجراءات الحالية المتبعة لدى نفط الهلال بخصوص استخدام وحدات التخزين المحمولة، وشبكة الإنترنت والبريد الإلكتروني، وأيضاً بخصوص الهجوم الإلكتروني، وتبادل المعلومات مع أطراف ثالثة. أكمل الاستبيان الثاني ما يقارب 30 بالمائة من الموظفين.

بينت نتائج الاستبيان الحاجة لعقد سلسلة من ورشات العمل لزيادة وعي الموظفين بإجراءاتنا وعملياتنا المتعلقة بالشؤون الأمنية.

* يضم هذا العدد موظفي الهلال للمشاريع ونفط الهلال في الإمارات.

عدد الجلسات التي تم إجراؤها

11

75%

من مجموع تمت دعوتهم

10

74%

من مجموع تمت دعوتهم

الحضور



اعتبر أصحاب المصلحة موضوع الصحة والسلامة أكثر القضايا أهمية بالنسبة لعملياتنا، وعبروا عن ذلك خلال مشاركتهم في ورشة العمل التي أجريناها لتحليل الأهمية النسبية. وما يزال هذا الموضوع يتصدر قائمة أولوياتنا.

نساعد الدول التي نخدمها على بلوغ أهدافها للتنمية المستدامة.



أهم إنجازات 2016



التقليل من نسبة تكرار الوقت الضائع نتيجة للإصابات بنسبة
33%
ليصل إلى 0,27

إطلاق برنامج ضمان الكفاءات لموظفينا التشغيليين



وصلت مسافة القيادة بدون حوادث وخيمة على الطريق إلى 1,8 مليون كيلومتر



التقليل من عدد الحوادث الوشيكَة بنسبة
63%
من ما كانت عليه في 2015 بفضل نظام الإبلاغ سيكوند ستيب كارز

تمثل أهم إنجازاتنا مؤشراتنا وعملياتنا في إقليم كردستان فقط.



الحفاظ على سجل انعدام حالات الوفيات والأمراض الناجمة عن طبيعة العمل في كافة عملياتنا



إنجاز مجموع
1,461,998
ساعة عمل بشرية تنقسم إلى:

ساعة عمل للموظفين

978,619

ساعة عمل للمقاولين

483,379

تطبيق نظام الإبلاغ عن الحوادث الوشيكَة سيكوند ستيب كارز



يهدف نظام سيكوند ستيب كارز إلى الكشف عن التصرفات المشبوهة التي تؤدي إلى الأفعال الخطرة أو الظروف المخلة بالأمن. ويساعدنا هذا النظام أيضاً على معالجة الجذور الأساسية لمشكلات السلامة ولتجنب وقوع الحالات الخطرة والحوادث في مقر العمل.

كيفن إيه بويد،

مدير الصحة والسلامة والبيئة، عمليات كردستان، كورمور، كردستان

توكل شركة نفط الهلال فريق إدارة الصحة والسلامة والبيئة مسؤولية التأكيد على تأهيل جميع الموظفين بالمهارات والتدريب اللازم على سياسات وإجراءات السلامة. تضطلع هذه الإدارة بوضع ومراقبة تنفيذ خطط الصحة والسلامة والبيئة السنوية والتي تعمم على جميع أقسام شركتنا من أجل تفعيل التجاوب فيما بين الموظفين للحفاظ على بيئة عمل سليمة وآمنة.

وبفضل جهودنا المكثفة للحد من المخاطر في 2016، نجحنا في تقليل الوقت الضائع نتيجة للإصابات بنسبة 33 بالمائة لتصل إلى 0,27، في حين زاد معدل تكرار إجمالي الإصابات المسجلة بنسبة 19 بالمائة أي ما يعادل 0,8، بيد أنه ما يزال أقل من المعدل المحقق في المجال بصورة عامة، وهو 1,40.

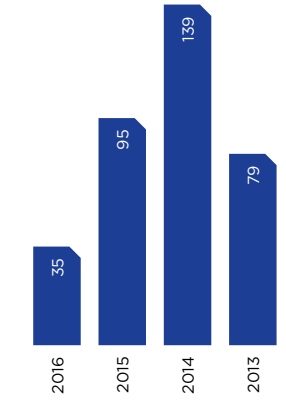
تنبثق من طبيعة أعمالنا عدة مخاطر وتحديات من أصل العمل، فعلى سبيل المثال، يتعرض موظفونا بسبب عمليات إنتاج الغاز ومعالجته لمواد سامة.

وعلاوة على ذلك، بسبب العمل في المصانع الواقعة في المناطق التي تشهد اضطرابات اجتماعية سياسية، كإقليم كردستان في العراق مثلاً، يصبح موظفونا العاملون أكثر عرضة للمخاطر الأمنية. ومن هذا المنطلق، لا نألو جهداً للتصدي لهذه التحديات ولا سيما من خلال المحافظة على سلامة ثرواتنا بتطبيق منهجية منظمة لإدارة المخاطر.

تضم هذه المنهجية سياسة للصحة والسلامة والبيئة، ونظام إبلاغ عن الحوادث الوشيكَة، والالتزام بتطبيق توجيهات أوساس* 18001، والأهم من ذلك، وضع خطط التجاوب لحالات الطوارئ.

* نظام إدارة السلامة والصحة المهنية هو معيار بريطاني مُطبق عالمياً لنظم إدارة الصحة والسلامة المهنية.

عدد الحوادث الوشيكه
مُل عدد الحوادث الوشيكه في عملياتنا بنسبة 63% من 2015 بفضل نظام التبليغ سيكوند ستيب كارذ.



عدد مرات التبليغ عن الحوادث الوشيكه في عملياتنا في إقليم كردستان العراق.

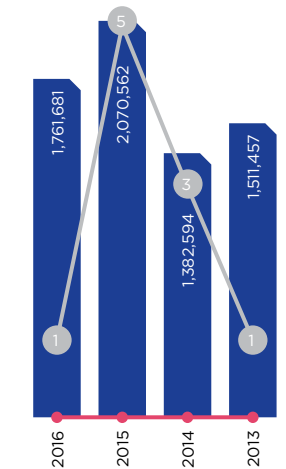
طبقنا في 2016 نظام الإبلاغ سيكوند ستيب كارذ كأداة فعالة وجوهريه لإدارة المخاطر والحفاظ على سلامة بيئتنا ومجتمعنا. ويحث هذا النظام موظفينا على التبليغ عن مخاوفهم إزاء ما يشهدونه من تصرفات أو ظروف عمل قد تهدد أمن بيئة العمل. يبلّغ الموظفون عن مخاوفهم بتقرير يقدمونه لمشرفهم الذي بدوره يتولى اتخاذ الإجراءات العلاجية اللازمة. وبنهاية 2016، تمكنا من معالجة جميع التقارير التي تم استلامها بغضون 24 ساعة من استلامها ونجحنا في الحد من الحوادث الوشيكه بنسبة أكثر ب63 بالمئة عن ما كانت عليه في 2015.

وفضلاً عن التبليغ عن الأوضاع غير الآمنة، نتيج لموظفينا فرصة الاحتفاء بالأفراد الذين يبدون أداء بارزاً وتصرفات آمنة تستحق التكرم، وهو ما يشجع على نشر ثقافة عمل آمنة وسليمة.

وعلى نفس القدر من الأهمية تكريمنا للموظفين الأكثر مساهمة في تطبيق مبادرة سيكوند ستيب كارذ. فبنهاية كل شهر، يتم اختيار أكثر ثلاثة موظفين مساهمة في تطبيق هذا النظام وتكريمهم برسالة تقدير اعترافاً بجهودهم والتزامهم.

المسافة (بالساعات) وعدد حوادث السير الكبيرة والبسيطة

حافظنا على سجل انعدام حوادث السير الكبيرة وقللنا من عدد حوادث السير البسيطة لتصل إلى حاد واحد.



تعود بيانات المسافة وعدد حوادث السير البسيطة وحوادث السير الكبيرة لعملياتنا في كردستان العراق فقط.

ضمان سلامة سائقينا

تعتبر حوادث المركبات إحدى أشد المخاطر التي تهدد سلامة موظفينا العاملين في إقليم كردستان العراق، ونحن لهذا السبب نشدد على تدريبهم لأننا ندرك أهمية ذلك للتأكد على تقيدهم سائقينا بحدود السرعة وساعات العمل المحددة.

نركب في جميع مركبات الشركة التي تعمل خارج نطاق المنشأة أداة تعقب يطلق عليها تراك 24، تمكنا من مراقبة تصرفات سائقينا ومواقعهم، مما يسهل علينا إرسال المساعدات الطبية فور وقوع أية حالة طوارئ.

قمنا بإجراء حلقات توعية لتعريف سائقينا بفوائد نظام تراك 24، وبالنتيجة، استطعنا المحافظة على سجل انعدام الحوادث الكبيرة، والتقليل من عدد حوادث السير البسيطة لتصل إلى حاد واحد في 2016.

تدريب مراقبي الحرائق في الشارقة

انطلاقاً من التزام الشركة بضمان سلامة جميع موظفيها، أجرينا في 2016 ورشة عمل تدريبية لمراقبي الحرائق في الشارقة.

هدفت ورشة العمل إلى:

- زيادة وعي موظفينا بمخاطر الطوارئ والحرائق
- توفير المعلومات والإرشادات والتدريبات والإشراف فيما يخص أساليب العمل الآمنة.

عيناً خمسة مسؤولين عن مراقبة الحرائق ليتولوا إلقاء المبنى بصورة صحيحة في حالة اندلاع الحرائق، في حين يطلب من الموظفين اتباع الإرشادات الخاصة التي يدلي المسؤولون بها.

ناقشت ورشة العمل أيضاً تفاصيل بخصوص إجراءات الإخلاء، ومواقع التجمع والمخارج. تظهر أسماء مسؤولي إطفاء الحرائق على لوحات التنويه المعلقة في كل طابق من طوابق الشركة.

سنسعى في 2017 إلى إجراء تدريبات للتجاوب مع الحرائق بصورة منتظمة لضمان فعالية إجراءات التجاوب والتأكد على معرفة جميع موظفينا بها.

تعزير أدائنا على صعيد الحفاظ على الصحة والسلامة والبيئة هي عملية مستمرة

حرصنا في السنوات الماضية على إعطاء الأولوية للمبادرات والبرامج المخصصة للحفاظ على الصحة والسلامة والبيئة، وشددنا كذلك على مراقبة أدائنا السنوي. وللمضي قدماً في هذا المضمار، نسعى إلى تبني مقاييس وأهداف قابلة للقياس في تقاريرنا بحيث تكون متصلة بصورة مباشرة بأدائنا للحفاظ على الصحة وتأثيرنا على المجتمع.

سنعمل في 2017 على إنجاز مراجعة داخلية وتحليل للثغرات الموجودة في نظامنا المتبع حالياً للتجاوب مع حالات الطوارئ، وسنعمل أيضاً على تحقيق معايير المنظمات الدولية الرائدة، كإدارة الصحة والسلامة التشغيلية (أو إس إتش آيه)، ومعايير السلامة البريطانية.



تدريب وإعداد موظفينا حفاظاً على سلامتهم

التقدم في برنامج ضمان الكفاءات لموظفي المواقع التشغيليين

وظفت شركة نفط الهلال مختصاً في دعم العمليات ليتولى مهمة تطوير برنامج وسياسة مخصصين لضمان الكفاءات. يرمي برنامج ضمان الكفاءات إلى الأهداف التالية:

- زيادة المهارات المختصة لموظفينا التشغيليين وتحسين إجراءات التأهب للحالات الطارئة.
- ضمان تحقيق أهداف السلامة التي وضعناها لأنفسنا أو حتى التفوق عليها، إضافة إلى الحد من التكاليف وقياس مستوى كفاءة موظفينا.
- دعم متطلبات تطوير قدرات موظفينا المواطنين.

تطوير سياسة تدريب داخلي في مجال الصحة والسلامة والبيئة

طورنا سياسة للتدريب المختص في مجال الصحة والسلامة والبيئة، ووضعنا قائمة بدورات تدريبية سينفذها مختصو شركتنا عن موضوع الصحة والسلامة والبيئة في أوائل 2017. تنص هذه السياسة على توجيهات إرشادية بخصوص دورات الصحة والسلامة والبيئة الداخلية المقترحة وكيف يمكن لموظفينا المساهمة في تقديم هذه الدورات. وقد حددنا الدورات أيضاً حسب برنامج ضمان الكفاءات التابع لكل من موظفينا.

وفي 2016، نفذت مجموعة من موظفينا المواطنين من قسم العمليات خطاً تقييمية اشتملت على ما يلي:





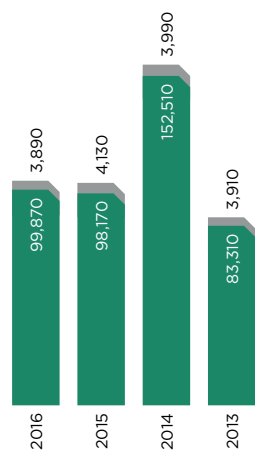
نحرص في كل مرحلة من مراحل عملياتنا على توفير طاقة موثوقة ونظيفة وقليلة التكلفة، إذ لذلك دور في التقليل من استنزاف الموارد الطبيعية ويساعدنا على العمل بمسؤولية.

بول براون
مدير محطة توليد الطاقة،
عمليات كردستان، كور مور، كردستان



تسعى شركة نفط الهلال بكافة السبل المتاحة إلى التقليل من بصمتها البيئية، وذلك حرصاً منها على الحد من التغيرات المناخية وعلى معالجة مشكلة شح المياه. تضم إسهاماتنا في هذا الإطار في 2016 تنفيذ مبادرة إعادة التدوير في منشآتنا وخفض استهلاك الماء والكهرباء إلى درجة كبيرة.

حافظنا على وتيرة مطردة لاستهلاكنا للطاقة في 2015 و 2016
الطاقة (بالغيغا جول)



يشكل الغاز الطبيعي غالبية استهلاكنا للغاز المباشر، إضافة إلى حصة أقل من البنزين والديزل المستخدم في مولداتنا ومضخاتنا. توظف جميع مكاتبنا المؤسسية وقاعدة الإمداد البحرية في الإمارات الطاقة غير المباشرة المستوردة من الشبكة المحلية. وقد حافظنا في 2015 و 2016 على وتيرة مطردة لاستهلاكنا للطاقة*.

*في 2014، نفذنا عملية حفر ليتر بري في الشارقة نجم عنها زيادة حادة في استهلاكنا للطاقة المباشرة، وكذلك الأمر بالنسبة لاستهلاكنا للطاقة غير المباشرة ولكن مع بعض الزيادات الطفيفة.

يقع على عاتق الفريق المختص بالصحة والسلامة والبيئة لدى نفط الهلال مسؤولية إدارة أدائنا البيئي والتأكد على تقيدها الصارم بسياسة نفط الهلال بخصوص الصحة والسلامة والبيئة وعلى تطبيقنا للتشريعات البيئية ذات الصلة.

وللتأكد على التزامنا تجاه البيئة، نرسخ سياساتنا ونندعمها من خلال تنفيذ إجراءات ومبادرات ذات صلة في جميع قطاعاتنا التشغيلية.

تأثيرنا على الطاقة

نظراً لطبيعة مجال عملنا الذي يعتمد اعتماداً كبيراً على الطاقة، نحرص على تنفيذ عملياتنا باستخدام أقل قدر ممكن من موارد الطاقة والتقليل من التكاليف، فلذلك دور في الحد من تأثيرنا على البيئة وبصمتنا الكربونية. ولتحقيق ذلك، ننفذ مبادرات لتعزيز الاستخدام الفعال للطاقة، ومن ضمن جهودنا في هذا المجال ترشيد استهلاكنا للطاقة في عملياتنا، والارتقاء بمستوى وعي موظفينا بالشؤون المتعلقة بالطاقة.



نساعد الدول التي نخدمها على بلوغ أهدافها للتنمية المستدامة.

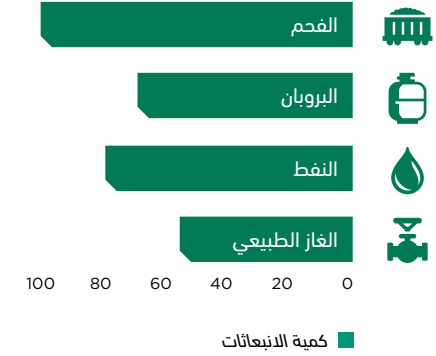
وعلى المستوى الإقليمي، نواصل سعيينا للتشجيع على استبدال الوقود الثقيل بالغاز الطبيعي، وذلك في إطار اهتمامنا بتعزيز التنمية المستدامة في الدول التي نعمل بها. ومن هذا المنطلق، نوظف لتشغيل مشرونا في إقليم كردستان العراق محطات توليد الطاقة الموجودة في إربيل وجمجمال والتي تنتج الكهرباء بحرق الغاز عوضاً عن المحطات التي تشتغل بالديزل.

خفض الانبعاثات بتعزيز الممارسات المستدامة

تعمل شركة نفط الهلال منذ 2008 على إنجاز مشروع توفير الغاز الطبيعي في إقليم كردستان العراق ليكون هذا المصدر وسيلة تمكن المنطقة من أن تشتغل بفعالية بتوظيف الغاز عوضاً عن الاعتماد على نفط الوقود الثقيل. ومع إحراقه، يطلق الغاز الطبيعي أقل قدر من الغازات الدفيئة بالمقارنة مع أي وقود أحفوري آخر؛ إذ تقلّ انبعاثات ثاني أكسيد الكربون الناجمة عن حرق الغاز الطبيعي في محطات التوليد الفعالة بنسبة تتراوح بين 50 إلى 60 بالمئة عن ما ينبعث من محطات الفحم التقليدية.

انبعاثات ثاني أكسيد الكربون

(الانبعاثات (بالكغ لكل غج)



*حسب مقال يونيون أوف كونسورنيد ساينتيسستس حول موضوع الآثار البيئية للغاز الطبيعي على الرابط:

<http://www.ucsusa.org/clean-energy/coal-and-other-fossil-fuels/environmental-impacts-of-natural-gas#bf-toc-2>

وبمساعدهتها للحكومة في استبدال وقود الديزل بالغاز الطبيعي، تمكنت نفط الهلال من خلق آثار إيجابية باقية تساهم من خلالها في تعزيز بيئة إقليم كردستان العراق، وتضم هذه الآثار ما يلي:

تلافي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في 2016:

3,78

مليون طن من ثاني أكسيد الكربون

تجنب انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، منذ بداية المشروع وحتى الآن:

23,79

مليون طن من ثاني أكسيد الكربون



622 مليون شجرة

تجنب التكاليف المجتمعية المترتبة على الكربون منذ بداية المشروع وحتى الآن:

2,07

مليار دولار أمريكي

300

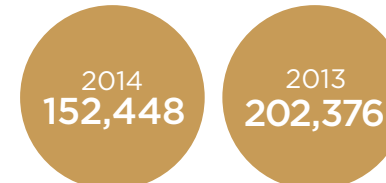
مليون دولار أمريكي

حسب تعريف وكالة الولايات المتحدة لحماية البيئة، التكلفة المجتمعية للكربون هي مقياس بالدولار للضرر طويل الأمد الناجم عن طن من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون على مدى عدد معين من السنوات، وتعتبر تقديراً شمولياً للأضرار المترتبة على تغير المناخ.

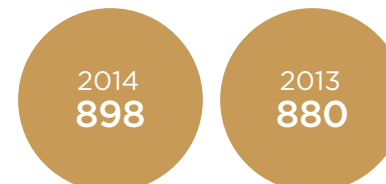
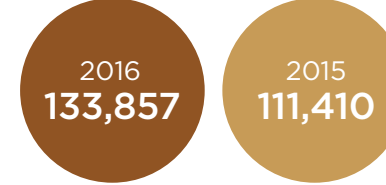
ونظراً للنمو العضوي الذي شهدته عملياتنا، ارتفعت انبعاثات الغازات الدفيئة بنسبة 20 بالمئة منذ عام 2015، وتضم الانبعاثات الناجمة عن أعمالنا انبعاثات النطاق 1 والذي يشتمل على الانبعاثات المباشرة من مصادر مراقبة (الغاز الطبيعي، والديزل، والبترول)، وانبعاثات النطاق 2 (وهي الانبعاثات غير المباشرة من الكهرباء).

انبعاثات الغازات الدفيئة (وتقاس بأطنان ثاني أكسيد الكربون)

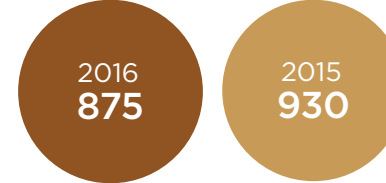
إجمالي انبعاثات الغازات الدفيئة (إجمالي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون)



النطاق 1
(إجمالي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون)



النطاق 2
(إجمالي انبعاثات ثاني أكسيد الكربون)



إدارة مخلفاتنا

يظطلع مشرف الصحة والسلامة والبيئة في شركة نفط الهلال بمراقبة المخلفات الناجمة عن أعمالنا وتصنيفها بصورة شهرية. ونحرص على معالجة مخلفاتنا وتخزينها وصرفها وإعادة تدويرها بما يتوافق مع الأنظمة والقوانين البيئية المعتمدة.

يقع في منشأتنا في كور مور مكب نفايات في ذات الموقع، إضافة إلى مصنع لمعالجة النفايات ينقي مجاري النفايات من الملوثات عن طريق عمليات فيزيائية وكيميائية وبيولوجية تضمن أن يتم صرف هذه النفايات بصورة آمنة أو أن يعاد استخدامها.

وفي 2016، شرعنا بمبادرة لنقل مخلفاتنا من المكب الكامن في موقع العمل بالقرب من عملياتنا في إقليم كردستان العراق، فبدأنا بفرز مخلفاتنا حسب طبيعة المجرى الملائم لصرفها. تعاقبنا مع عدة شركات في إقليم كردستان العراق لجمع وإعادة تدوير المواد التالية من محطتنا في كورمور:

- الإطارات المهترئة من تطين الأرض وإصلاحات الشوارع
- زيت المحركات
- البراميل الفارغة
- المصافي المستعملة

في 2016، وصل الوزن الإجمالي للمخلفات الخطيرة الناجمة عن عملنا في كورمور إلى 373 طن تولى الموردون إعادة تدوير 40 بالمئة منها. وتشكل مخلفاتنا الخطيرة من النفايات النفطية، والبطاريات المستنفدة، والنفايات الطبية، وأنابيب الإضاءة الفلورية، نقوم بتخزينها في مواقع مخصصة لها في محطة كورمور إلى أن يستلمها موردون محليون لصرفها أو إعادة تدويرها.

ومن جهة أخرى، وصل الوزن الإجمالي لمخلفاتنا غير الخطيرة الناجمة عن أعمالنا في كورمور إلى 1,082 طن أرسل 55 بالمئة منها إلى المكب الواقع في موقعنا ليتم صرفها بصورة آمنة. تتألف مخلفاتنا غير الخطيرة من الخشب والمعدن والزجاج والورق المقوى والأدوات الإلكترونية.

تخزن هذه المخلفات في الموقع لفترة مؤقتة ومن ثم تقوم بجمعها شركة نفايات محلية لصرفها أو إعادة تدويرها. وقد نجحنا في إعادة تدوير 14 بالمئة من مخلفاتنا غير الخطيرة وأرسل ما تبقى منها إلى البلدية المحلية.

وعلاوة على ذلك، نفصل أيضاً بين أحمدة الفولاذ والمطاط لإعادة استخدامها في الحصائر والإسفلت ومناطق أخرى في الموقع. وقد نصننا في الموقع علامات واضحة لتوجيه موظفينا نحو الأماكن المخصصة لفصل وتجميع النفايات الصناعية والمنزلية.



المواقع المخصصة للتخلص من النفايات في المنطقة التي يقع فيها مصنع كور مور

مبادرات إعادة التدوير في المكاتب

إعادة تدوير المخلفات الإلكترونية في الإمارات العربية المتحدة

أبرمنا شراكة مع شركة إنفايروسيرف لتوظيف خدماتها في إعادة تدوير الأجهزة الكهربائية والإلكترونية التي لم نعد بحاجة إلى استخدامها في مكاتبنا. وفي السنتين الماضيتين، تمكنا من إعادة تدوير 330 كغ من المخلفات الإلكترونية، ونحن ملتزمون بحت كافة موظفينا على الاستفادة من هذه المبادرة لإعادة تدوير مخلفاتهم الإلكترونية الشخصية أيضاً.

تعزيز مكتب بلا ورق

تبنينا تطبيقاً برمجياً جديداً يسمى ديليجنت بورد يقدم منصة آمنة تمكن أعضاء إدارتنا من تبادل الوثائق والمواد والمستندات اللازمة للاجتماعات التنفيذية المختلفة. تكمن فائدة هذا البرنامج في الإمكانية التي يتيحها للتخلص من الحاجة لطباعة المستندات المستخدمة في الاجتماعات وفي حفظ المعلومات من التسرب. ومن إيجابياته أيضاً أنه يعد سجلاً لجميع المعلومات والبيانات أثناء الاجتماعات.

يوم الحفاظ على البيئة في إقليم كردستان العراق

نظمت شركة نفط الهلال مبادرة "حافظوا على نظافة مواقعنا" امتدت أنشطتها على مدى يوم واحد. تَوَزَّع موظفونا في محطة كورمور إلى فرق متعددة عمل كل منها على جمع النفايات الموجودة في الموقع. ساهم هذا النشاط في خلق بيئة عمل حُفَّت بروح التعاون الذي أبداه موظفونا في سعيهم المشترك للمحافظة على نظافة مواقعنا.

برزت ثمار هذه المبادرة أيضاً برفعها لوعي موظفينا بالمسؤولية المشتركة التي تقع على عاتقنا للحفاظ على البيئة لصالح الأجيال القادمة. وبالتالي، أصبح يوم الحفاظ على البيئة فعالية تقام بصورة منتظمة في كورمور.



عن هذا التقرير

تفتخر شركة نفط الهلال بإصدار العدد الثاني من تقرير الاستدامة الذي يغطي سنة 2016 التقييمية. يتناول هذا التقرير المعلومات المتعلقة بأداء شركة نفط الهلال ومنهجياتها وإجراءاتها الإدارية المرتبطة بالقضايا الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المتعلقة بشركتنا.

وانطلاقاً من الالتزام الذي اتخذناه على عاتقنا في تقرير الاستدامة لعام 2015، تبيننا هذا العام نظاماً رسمياً لتقييم أدائنا في إقليم كردستان في العراق، ويتمثل ذلك باتباعنا لمؤشرات أداء رئيسية تشير إلى أداء الشركة وأداء الموظفين لتقييمهما.

تساعدنا هذه المؤشرات على مراقبة أدائنا بموضوعية، وأن نجعل الاستدامة محوراً لأعمالنا بأكملها. وصحيح أننا قطعنا شوطاً كبيراً في حذونا نحو تحقيق نطاق واسع من مؤشرات الأداء الرئيسية، إلا أننا نؤمن بأن بلوغ هدف الاستدامة هو مسيرة مستمرة لا تتحقق إلا بسعي المتواصل لتعظيم كفاءة أنظمتنا.

نرحب بآرائكم وملاحظاتكم بخصوص أدائنا على صعيد الاستدامة. يرجى منكم التواصل معنا على البريد الإلكتروني cpsustainability@crestent.ae.

يصف هذا التقرير أداءنا في الفترة ما بين 1 يناير 2016 إلى 31 ديسمبر 2016، ويغطي ما أنجزناه من أعمال في كل من الإمارات العربية المتحدة، وإقليم كردستان في العراق، باستثناء الشركات التابعة لنا إلا في حال أشير إليها بالتحديد.

نشير في التقرير إلى ما يتوفر من معلومات تعود إلى عام 2013 بهدف مقارنة أدائنا الماضي بالحالي، ونبرز كذلك أمثلة وحالات دراسية تجسد المنهجية التي تتبعها لتحقيق الاستدامة.

وفي عملية إعدادنا لهذا التقرير، حرصنا على إشراك أصحاب المصلحة المعنيين بشركتنا لنستشير بأرائهم وملاحظاتهم في ما نقوم به لمواجهة وإدارة القضايا الأكثر أهمية، ولنقوم أيضاً بعرض هذه المواضيع استناداً إلى معايير إعداد تقارير الاستدامة الرئيسية التابعة للجيل الرابع من مبادرة إعداد التقارير. وفي هذا السياق، حرصنا في إعداد هذا التقرير على تقديمه على أكمل وجه ممكن وبأدق صورة.

في 2016، واجهت شركة نفط الهلال سنة صعبة حفتها الاضطرابات السياسية الإقليمية ومشكلة انخفاض أسعار النفط.

وحرصاً منا على الحفاظ على مرونة أعمالنا وتعزيز قدرتنا على التكيف مع هذه الأوضاع، ركزنا على العمل بكفاءة أعلى وفعالية أكبر وعلى الحرص على العمل بمسؤولية تامة، مشددين في نفس الوقت على وضع سلامة موظفينا والتواصل مع مجتمعاتنا وحماية بيئتنا في محور أعمالنا.

نعي حجم المسؤولية الملقاة على عاتقنا لتلبية حاجات البلاد التي نعمل بها من الطاقة، وسنواصل جهودنا المكرسة لتحقيق هذا الهدف في المستقبل.

تجنب تسربات النفط

في 2016، لم تقع أية تسربات ضخمة تقتضي التبليغ عنها، أي تلك التسربات التي تزيد عن خمسة براميل.

يُبرز هذا الإنجاز التزام شركة نفط الهلال الراسخ والمستمر بإدارة التسربات ومعالجتها، ويؤكد هدف الشركة للمحافظة على انعدام التسربات النفطية الضخمة.

معالجة المياه المنتجة في الموقع

خلال السنوات الماضية، وظفت نفط الهلال شركة مقاولات مَحَوِّلة لنقل المياه المنتجة بصورة تراعي سلامة البيئة.

ومن أجل تجنب التكاليف السنوية الهائلة للنقل والمعالجة، اتخذت نفط الهلال القرار ببناء بركة تبخير تسمح بتبخير المياه بشكل طبيعي.

ومن إيجابيات هذا التوجه أيضاً أنه يتخلص من الحاجة لنقل المياه المنتجة إلى خارج الموقع، مما يقلل من الأضرار البيئية المترتبة على النقل كحوادث المركبات والتسربات التي قد تحدث أثناء النقل.



إدارة تأثير مخلفاتنا

تعد الإدارة الفعّالة للماء عنصراً جوهرياً للشركات العاملة في مجال النفط والغاز وبالأخص في البلدان التي تعاني من شح المياه العذبة كما هو الحال في دولتي الإمارات والعراق. توظف شركة نفط الهلال الماء لدواعي الإنتاج والتبريد، مستخدمة مياه البلدية للاستخدامات المكتبية.

وفي 2016، استخرجنا 54,689 متر مكعب من مياه الآبار لدعم عملياتنا، وهي كمية تعادل خفضاً بنسبة 4 بالمئة بالمقارنة مع الكمية المستخرجة في 2015. يعزى الفضل بذلك لمبادراتنا الرامية إلى المحافظة على المياه من خلال تحسين نظام التبريد بالتبخير المستخدم لدينا، والتقليل من عدد مرات ري النباتات في مساحتنا التي كنا نقوم بها يومياً، حيث أصبحنا نقوم بالري مرة كل خمسة أيام، هذا بالإضافة إلى استخدام عدادات المياه في جميع عملياتنا.

وفي 2016 كذلك، أنتجنا 2,370 متر مكعب من المياه كنتاج ثانوي من عملياتنا، ويتمثل بالمياه الجوفية الناتجة من عمليات إنتاج النفط والغاز.

وتوافقاً مع إجراءات إدارة المياه التي ننتهجها، نعالج هذه المياه الناتجة بهدف التقليل من محتواها النفطي والملوثات الأخرى، أو نقوم ببيعه لشركات البنية التحتية المحلية كنتاج ثانوي ليعاد استخدامه في إنشاء الطرق.

الملحق أ: تحديد أصحاب المصلحة

يقدم الجدول أدناه قائمة بأهم أصحاب المصلحة المعنيين بأعمالنا وتوضح أهم القضايا التي تعنيهم والاحتياجات والتوقعات التي قد يعبرون عنها. ويحدد الجدول أيضاً سبل التواصل التي نعتمدها مع أصحاب المصلحة.

أصحاب المصلحة	سبل التواصل وعقد الأنشطة	الاعتبارات والقضايا ذات الأهمية
 الشركاء من ضمن المجال المهني	اجتماعات وعروض ومنتديات مع الشركاء العاملين من ضمن المجال المهني	القيمة الاقتصادية للشركة، وتكوين ثروة مستدامة، وإدارة المخاطر، والامتثال
 الحكومات	اجتماعات منظمة مع الوزراء، وأنشطة منظمة من خلال التدقيقات الحسابية، والمشاركة في المنتديات	تأمين الطاقة، والسياسات المعنية بالطاقة، والامتثال، والآثار الاجتماعية الاقتصادية، والتنمية الخضراء
 الموظفون	استبيانات للموظفين، وأنشطة تعزيز روح الفريق، وبناء القدرات والتدريب، وآليات التظلم	التنمية المهنية، والصحة والسلامة، ورفاهية الموظفين
 الموردون والمقاولون	العقود والتواصل المباشر	التنمية الاقتصادية، وأخلاقيات العمل والشفافية والتدريب المعني بالامتثال
 المجتمعات والمنظمات غير الحكومية	التواصل المباشر داخل المنشأة، ومبادرات ومشاريع فيما يتعلق بالمسؤولية المجتمعات للشركات وفريق مكرس للاهتمام بها، وزيارات لمخيمات العمل من ضمن هذا السياق	تطوير البنية التحتية، وحماية البيئة، وفرص العمل، وحقوق الإنسان

الملحق (ب) قائمة محتويات المبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيانات المعايير العامة	التعريف	رقم الصفحة	التدقيق الخارجي
الاستراتيجية والتحليل			
G4-1	بيان من رئيس الإدارة/الرئيس التنفيذي	2-3	لا يوجد
بيانات المؤسسة			
G4-3	اسم المؤسسة	شركة نفط الهلال	لا يوجد
G4-4	العلامات التجارية والمنتجات والخدمات الرئيسية	8	لا يوجد
G4-5	موقع المقر الرئيسي للمؤسسة	16	لا يوجد
G4-6	الدول التي تنفذ فيها المشروعات الرئيسية	41	لا يوجد
G4-7	نوع الملكية والشكل القانوني	ملكية خاصة	لا يوجد
G4-8	الأسواق	7, 8	لا يوجد
G4-9	مقياس المؤسسة	7, 8	لا يوجد
G4-10	إجمالي عدد الموظفين	7, 27	لا يوجد
G4-11	نسبة الموظفين الذين يخضعون لاتفاقيات المفاوضة الجماعية	المفاوضة الجماعية غير مشروعة في دولة الإمارات	لا يوجد
G4-12	سلسلة التوريدات الخاصة بالمؤسسة	8	لا يوجد
G4-13	التغييرات الرئيسية خلال مدة التقرير	41	لا يوجد
G4-14	تطبيق منهج احترازي	9-11	لا يوجد
G4-15	اعتماد المواثيق والمبادرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الخارجية	21-23	لا يوجد
G4-16	العضوية في الجمعيات المحلية والدولية	21	لا يوجد
الجوانب الجوهرية المحددة ونطاقها			
G4-17	الجهات الواردة في الفوائم المالية المدمجة للمؤسسة	شركة نفط الهلال هي شركة نفط وغاز خاصة وهي فرع مملوك بالكامل لمجموعة الهلال	لا يوجد
G4-18	عملية تعريف محتوى التقرير ونطاق الجوانب	15-17	لا يوجد
G4-19	الجوانب الجوهرية المحددة عند تعريف محتوى التقرير	15-17	لا يوجد
G4-20	نطاق الجوانب داخل المؤسسة	15-17	لا يوجد
G4-21	نطاق الجوانب خارج المؤسسة	15-17	لا يوجد
G4-22	تأثير إعادة إصدار البيانات الواردة في التقارير السابقة وأسباب ذلك	تم تحديد وشرح جميع المعلومات التي أعيد ذكرها من التقرير السابق بوضوح في التقرير	لا يوجد
G4-23	التغيرات الجوهرية عن فترات التقارير السابقة داخل نطاق الجوانب	لا تغييرات جوهرية	لا يوجد

الملحق (ب) قائمة محتويات المبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيانات المعايير العامة	التعريف	رقم الصفحة	التدقيق الخارجي
الفئة: البيئة			
الجانب الجوهري: الطاقة			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	14, 37	لا يوجد
G4-EN3	استهلاك الطاقة داخل المؤسسة	37	لا يوجد
G4-EN4	استهلاك الطاقة خارج المؤسسة	37	لا يوجد
الجانب الجوهري: المياه			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	14, 40	لا يوجد
G4-EN8	إجمالي المياه المسحوبة من المصدر	40	لا يوجد
G4-EN10	مصادر المياه الأكثر تأثراً بسحب المياه	تمثل المؤسسة لقواعد استهلاك المياه المنصوص عليها في اللوائح المحلية المطبقة	لا يوجد
الجانب الجوهري: الانبعاثات			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	14, 37	لا يوجد
G4-EN15	انبعاثات الغازات الدفيئة بشكل مباشر (نطاق 1)	38	لا يوجد
G4-EN16	انبعاثات الغازات الدفيئة بشكل غير مباشر (نطاق 2)	38	لا يوجد
الجانب الجوهري: النفايات السائلة والصلبة			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	14, 37	لا يوجد
G4-EN23	الوزن الإجمالي للنفايات حسب نوعها وطريقة التخلص منها	4-5, 37, 39	لا يوجد
G4-EN24	العدد والحجم الإجماليان للتسربات الكبيرة	4-5, 37, 39	لا يوجد
الجانب الجوهري: النقل			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري		لا يوجد
G4-EN30	التأثيرات البيئية الكبيرة المترتبة على نقل المنتجات والبضائع والمواد الأخرى اللازمة لتنفيذ عمليات المؤسسة، والمترتبة أيضاً على نقل الموظفين	39	لا يوجد

بيانات المعايير العامة	التعريف	رقم الصفحة	التدقيق الخارجي
مشاركة أصحاب المصلحة مع المؤسسة			
G4-24	مجموعات أصحاب المصلحة	15	لا يوجد
G4-25	تحديد أصحاب المصلحة واختيارهم	42, 15	لا يوجد
G4-26	منهج إشراك أصحاب المصلحة وتكرار مشاركتهم	42	لا يوجد
G4-27	المواضيع والأهداف الرئيسية المتعلقة بمشاركة أصحاب المصلحة واستجابة المؤسسة لها	16-17	لا يوجد
بيانات التقرير			
G4-28	مدة التقرير	41	لا يوجد
G4-29	تاريخ آخر تقرير	41	لا يوجد
G4-30	دورة إعداد التقرير	41	لا يوجد
G4-31	القسم المسؤول عن تلقي الأسئلة المتعلقة بالتقرير	41	لا يوجد
G4-32	خيار "طبقاً لـ" متضمناً مرجع قائمة محتويات المبادرة العالمية لإعداد التقارير وتقرير التدقيق الخارجي	41	لا يوجد
G4-33	سياسات وإجراءات المؤسسة المتعلقة بطلب التدقيق الخارجي	لم نجر تدقيقاً خارجياً لهذا التقرير	لا يوجد
الحوكمة			
G4-34	هيكل الحوكمة الخاص بالمؤسسة	11	لا يوجد
الأخلاق والنزاهة			
G4-56	قواعد الأخلاقيات والسلوكيات المؤسسية المهنية	6, 11	لا يوجد
الفئة: الاقتصاد			
الجانب الجوهري: الأداء الاقتصادي			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	20-21	لا يوجد
G4-EC1	القيمة الاقتصادية المباشرة الناتجة	20-21	لا يوجد
الجانب الجوهري: الحضور في السوق			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	20-21	لا يوجد
G4-EC6	نسبة موظفي الإدارة العليا المعينين من المجتمع المحلي	20-21	لا يوجد
الجانب الجوهري: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	20-21	لا يوجد
G4-EC8	التأثيرات الاقتصادية المهمة وغير المباشرة، مع ذكر نطاق هذه التأثيرات	20-24	لا يوجد
G4-EC9	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	20	لا يوجد
GHG	انبعاثات الغاز الدفيئة		

الملحق (ب) قائمة محتويات المبادرة العالمية لإعداد التقارير

بيانات المعايير العامة	التعريف	رقم الصفحة	التدقيق الخارجي
الفئة: الجانب الاجتماعي الفئة الفرعية: حقوق الإنسان			
الجانب الجوهرية: عدم التمييز			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	29, 30	لا يوجد
G4-HR3	إجمالي عدد وقائع التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة في هذا الشأن	لا يوجد	لا يوجد
الجانب الجوهرية: حرية التجمع والمفاوضة الجماعية			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	لا يوجد	لا يوجد
G4-HR4	المشروعات والموردون الذين قد تنتهك حقوقهم بحرية التجمع وتكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية أو الذين قد تكون حقوقهم هذه معرضة للخطر، والإجراءات المتخذة لدعم هذه الحقوق	لا يوجد	لا يوجد
الجانب الجوهرية: عمالة الأطفال			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	راجع G4-LA14	لا يوجد
G4-LA14	المشروعات والموردون المعرضون بشدة لحالات العمل القسري الإجباري، والإجراءات التي تساهم في التخلص من جميع أشكال العمل القسري والإجباري.	تمثل نبط الهلال لكافة التشريعات المتعلقة بحقوق العمال وتؤكد على عدم خرقها لأي من هذه الحقوق بحق الأطراف المتعاقدة، ويضم ذلك عدم ارتكابها للعمل القسري أو الإجباري.	لا يوجد
الجانب الجوهرية: العمل القسري أو الإجباري			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	تمثل نبط الهلال لكافة التشريعات المتعلقة بحقوق العمال وتؤكد على عدم خرقها لأي من هذه الحقوق بحق الأطراف المتعاقدة، ويضم ذلك عدم ارتكابها للعمل القسري أو الإجباري.	لا يوجد

بيانات المعايير العامة	التعريف	رقم الصفحة	التدقيق الخارجي
الفئة: الجانب الاجتماعي الفئة الفرعية: الممارسات العملية والعمل اللائق			
الجانب الجوهرية: التوظيف			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	26	لا يوجد
G4-LA1	إجمالي عدد ومعدل الموظفين الجدد المعيّنين ومعدل دوران الموظفين	30	لا يوجد
G4-LA2	الميزات المقدمة للموظفين الذين يعملون بدوام كلي والتي لا تقدم للموظفين المؤقتين	30	لا يوجد
الجانب الجوهرية: الصحة والسلامة المهنية			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	33	لا يوجد
G4-LA6	الإصابات والأمراض بسبب العمل والأيام المهجرة و التغيب والوفيات بسبب العمل	33	لا يوجد
الجانب الجوهرية: التدريب والتطوير			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	28	لا يوجد
G4-LA9	متوسط ساعات التدريب المقدمة سنوياً لكل موظف حسب جنس الموظف وفئته	مشار إليها جزئياً في صفحة 29	لا يوجد
G4-LA11	نسبة الموظفين الذين يحصلون على تدريبات منتظمة لتطوير أدايتهم وحياتهم المهنية	30, 22	لا يوجد
الجانب الجوهرية: التنوع وتكافؤ الفرص			
G4-DMA	البيانات العامة المتعلقة بالمنهج الإداري	29	لا يوجد
G4-LA12	تكوين هياكل الحوكمة وتصنيف الموظفين حسب فئتهم	مشار إليها جزئياً في صفحتي 9 و 10	لا يوجد
الجانب الجوهرية: المساواة بين الجنسين في المكافآت			
G4-LA13	نسبة الرواتب الأساسية والمكافآت الممنوحة للنساء مقارنة بتلك الممنوحة للرجال حسب فئة الموظف ومواقع المشروعات المهمة	1:1 بالنسبة لجميع فئات الموظفين	لا يوجد



نرحب بأرائكم بشأن التزاماتنا على صعيد الاستدامة والتقدم الذي نحريه لتحقيقها
يرجى إرسال آرائكم على البريد الإلكتروني cpsustainability@crescent.ae

طبع هذا التقرير على ورق قابل للتدوير بالكامل وُصم على نحو يسمح بالاستفادة القصوى من استخدامه.





شركة نفط الهلال
Crescent Petroleum

مكاتب الشارقة:

برج الهلال
ص.ب: 211، كورنيش البحيرة
الشارقة، الإمارات العربية المتحدة
هاتف: +971 6 572 7000
فاكس: +971 6 572 6000
البريد الإلكتروني: mail@crescent.ae

كريسنت هاوس

برج إنديكس
الشارقة، الإمارات العربية المتحدة
هاتف: +971 6 572 7000
فاكس: +971 6 572 6000
البريد الإلكتروني: mail@crescent.ae

قاعدة الإمداد البحرية

المنطقة الحرة بالحميرة، المرحلة -1
الشارقة، الإمارات العربية المتحدة
الهاتف: +971 6 526 9181
فاكس: +971 6 572 6000

المكاتب الدولية:

شركة نفط الهلال - المملكة المتحدة
كريسنت هاوس، شارع 4 أولد بارك
لندن W1K1QW، المملكة المتحدة
هاتف: +44 20 7493 6600
فاكس: +44 20 7493 6777
البريد الإلكتروني: cpci-uk@crescent.ae

شركة نفط الهلال - العراق

مكتب بغداد
هاتف: +971 50 463 4061 (الإمارات)
هاتف: +964 770 494 3719 (العراق)
البريد الإلكتروني: cp-baghdad@crescent.ae

مكتب البصرة

هاتف: +964 790 184 8483

إقليم كردستان في العراق

الدور 5، غولان بارك - مبنى الإدارة
شارع غولان، أربيل
إقليم كردستان في العراق

الهاتف: +964 66 224 6704/5
البريد الإلكتروني: cpci-irbil@crescent.ae