

التقرير البيئي والاجتماعي وحوكمة الشركات ۲۰۲۱



نَفَيَّر ُحَدُود الممكن للجَميع

فهرس المحتويات

	مقدمة رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة
	عالمنا، مستقبلنا
	الحوكمة والرقابة
	إدارة المخاطر
ية	الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ والإغاثة الإنسان
	عالمنا
	– السلامة
,	– الأمن
Ē	– الرفاهية
1	– الأخلاق

IA	– المشاركة المجتمعية
77	– التغير المناخي
רץ	– تنمية الأفراد
PΛ	مستقبلنا
۲۸	– المرأة
۳.	– التعليم
۳٤	– المحيطات

لمحة عن التقرير

أعددنا هذا التقرير لأصحاب المُصلحة الرئيسيين، بمن فيهم موظفونا وموردونا وعملاؤنا وشركاؤنا والمجتمعات المضيفة لنقدم لهم مراجعة مفصلة لأدائنا البيئىي والاجتماعىي وعلى صعيد حوكمة الشركات، وفيما يتعلق بالقضايا الجوهرية الرئيسية خلال السنة المالية الماضية من ا يناير ۲۰۲۱ إلى ۳۱ ديسمبر ۲۰۲۱. وهو أول تقرير مستقل يساهم فىي تنفيذ استراتيجية الاستدامة «عالمنا، مستقبلنا» الخاصة بمجموعة «دىي بىي ورلد».

«دس بىي ورلد» هي إحدى الجهات الموقعة على الميثاق العالمي للأمم المتحدة منذ عام ٢٠١٩. ويشكل هذا التقرير، إلى جانب التقرير السنوي لـ «دي بي ورلد» ٢٠٢١، إعلاناً عن التقدم الذي حققته المجموعة وفقاً لمعايير المستوى المتقدم للميثاق العالمي للأمم المتحدة. وكلا التقريرين متوفران على موقعنا. لقد استخدمنا معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير دليلاً لتحديد محتوى التقرير وجودته، بما في ذلك شمول أصحاب المصلحة والأهمية النسبية والوضوح والدقة.

ويغطي نطاق التقرير جميع أنشطة أعمالنا، أي الخدمات اللوجستية والموانئ والمحطات والمناطق الاقتصادية والخدمات البحرية. وتشمل الحدود التي استخدمناها لتقييم التأثيرات وجمع بيانات المناطق التي لنا فيها سيطرة تشغيلية، وذلك باستثناء بيانات مخاطر الاحتيال التي تغطي جميع الشركات.

الأطر العامة لإعداد التقارير

- أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة
- الاسترشاد بمعايير إعداد تقارير الاستدامة وفقاً للمبادرة العالمية لإعداد التقارير
 - مبادئ تمكين المرأة التى وضعتها الأمم المتحدة
- يضم سجل أداء «دي بي ورلد» في المجال البيئي والإجتماعي وحوكمة الشركات «عالمنا، مستقبلنا»
 أكثر من ٣٠ مؤشراً

عرض وإعداد التقرير

تقع مسوَّولية إعداد التقرير السنوس البيئس والإجتماعي وحوكمة الشركات على فريق الاستدامة والتأثير في المجموعة. وقد قام هذا الفريق في سياق تجميع التقرير لهذا العام بمراجعة الوثائق الداخلية، وإجراء مقابلات مع مختلف الإدارات الداخلية وأصحاب المصلحة. ووافق رؤساء الأقسام المعنية على المحتوى والإفصاحات الواردة في التقرير.



كلمة رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة



يسعدني أن أضع بين أيديكم التقرير البيئي والاجتماعي وحوكمة الشركات السنوي الأول لـ «دي بي ورلد»

يمثل نشر هذا التقرير اليوم التزاماً إضافياً بالتواصل الشفاف مع أصحاب المصلحة بجميع فئاتهم.

إننا نؤمن بأن التجارة الأذكى يمكن أن تغير حدود المُمْكن للجميع، وأنا فخور بأننا المزود الرائد للحلول اللوجستية الذكية التي تعزز تدفق التجارة بسلاسة حول العالم. وتضمن مجموعتنا من المنتجات والخدمات الشاملة النقل الفعال للسلع التي يحتاجها العالم وفي أي مكان.

يرتّب هذا الدور العالمي علينا مسؤولية خاصة في التواصل مع أصحاب المصلحة. إن هدفي هو ترك إرث إيجابي دائم في جميع عملياتنا. وتمثل استراتيجية الاستدامة «عالمنا، مستقبلنا» خارطة طريق لنا لتحقيق هذا الهدف، فهي دليلنا لتغيير حدود المُمْكن وتحقيق تأثير دائم للجميع.

تقوم استراتيجيتنا على التزامات راسخة وثابتة. وبصفتنا من الموقعين على الميثاق العالمي للأمم المتحدة، فإننا نلتزم بدعم استراتيجيتنا وعملياتنا وضمان توافقها مع المبادئ العشرة لميثاق الأمم المتحدة التي تعزز حقوق الإنسان ومعايير العمل والبيئة ومكافحة الفساد.

كما أننا وقعنا على مبادئ تمكين المرأة التي وضعتها الأمم المتحدة منذ عام ٢٠١٥، وبالتالي عملنا على تحسين تمثيل المرأة في كامل المجموعة منذ ذلك الحين. وسعينا أيضًا إلى ضمان توافق استراتيجيتنا الخاصة بالاستدامة مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.

وتعكس هذه الالتزامات هدفنا في مجال الاستدامة، للاستفادة من مكانتنا كشركة رائدة في مجال الخدمات اللوجستية للتجارة الذكية العالمية لإحداث تأثير إيجابي في العالم، اليوم وفي المستقبل.

نستشرف الغد، ونترقب التحوّلات، ونقدم تكنولوجيا رائدة لتوفير حلول تجارية مبتكرة تضمن النمو والازدهار للاقتصادات والمجتمعات ولعالمنا.

إن التقرير الذي بين أيديكم يقدم لكم صورة حيّة عن هذه المبادرات، ويوضح لكم التقدم الذي أحرزناه في عام ٢٠٢١، كما يوفر لمحة مفصلة عن أهدافنا لعام ٢٠٢٢ والأعوام التى تليه.

يسعدنى أيضًا الإعلان عن تعيين مها القطان رئيسةً تنفيذيةً لإدارة شؤون الموظفين والاستدامة فى المجموعة، حيث ستتولى مهام تنفيذ استراتيجية الاستدامة وإعداد التقارير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. وبالنيابة عن موظفى «دى بى ورلد»، نتطلع للعمل معكم جميعاً لبناء مستقبل أفضل، سنتمكن معاً من تغيير حدود المُمْكن.

عالمنا، مستقبلنا

لدينا التزام طويل الأمد بالاستدامة، وقد ركَّزنا على تحقيق هذا الهدف من خلال استراتيجية الاستدامة التى تحمل شعار «عالمنا، مستقبلنا». كما حولّنا هذه الاستراتيجية إلى اجراءات ملموسة يمكن اتخاذها في جميع مناطق عملياتنا حول العالم لتحقيق أكبر تأثير على المستوى المحلى.

> يسلّط تقريرنا السنوى الضوء على أهدافنا المتعلقة بالاستدامة ويرصد ما أنجزناه منها. كما تتوفر هذه المعلومات في قسم الأداء البيئي والاجتماعي وحوكمة الشركات على موقعنا الإلكتروني، الذي يؤكد التزامنا بأفضل الممارسات. لكن مع تطور استراتيجية الاستدامة وزيادة التزاماتنا العالمية، نعتقد أنه آن الأوان لإصدار تقرير مستقل يوفر لجميع أصحاب المصلحة مستندأ واحدأ يبرز الجهود التى نبذلها فى مجال الاستدامة، والتقدم الذى نحققه فى هذا السياق.

> > التقرير الأول عن الأداء البيئى والاجتماعى وحوكمة الشركات:

 يقدم دليلاً على أولويات أعمالنا المسؤولة وكيفية جعلنا الاستدامة جزءًا من عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية، لا سيما في المجالات التى نركز عليها بشكل خاص، وهي المحيطات، والمرأة، والتعليم.

- يساعد أصحاب المصلحة على متابعة تقدمنا فى تحقيق أهداف الاستدامة الرئيسة.
 - يقدم أمثلة عملية على كيفية تنفيذ استراتيجيتنا حول العالم.

رغم أن هذا التقرير هو الأول من نوعه بالنسبة لنا، إلا أننا نود التأكيد على أن العديد من الأشياء لم تتغير في نهجنا.

أُولاً وقبل كل شيء، ما زال التزامنا بالحوكمة راسخاً، حيث يوجد في مجلس الإدارة ممثل للجنة الحوكمة والاستدامة في «دي بي ورلد»، واللجنة مسؤولة بشكل مباشر عن استراتيجية الأداء البيئى والاجتماعى وحوكمة الشركات ونتائجها وتخضع للمساءلة بشأنها.

لدينا قناعة تامة بأن كبار المسؤولين التنفيذيين فى الشركة يجب أن يتولوا توجيه دفة الاستراتيجية، وهذا الالتزام سيستمر في المستقبل.

وأخيراً، نؤمن بأن استراتيجية الأداء البيئى والاجتماعى وحوكمة الشركات يمكن أن تكون أداة للتحسين المستمر وتطوير أداء الأعمال. وتوفر دراسات الحالة والشراكات والفعاليات ومبادرات القيادة الفكرية التى أدرجناها فى هذا التقرير، دليلاً على جهودنا المستمرة لتنفيذ استراتيجيتنا الخاصة بالأداء البيئى والاجتماعى وحوكمة الشركات، وكيفية مساهمة هذه المبادرات في تحقيق الفائدة لأعمالنا والمجتمعات التى نعمل فيها.

أبرز الإنجازات فى مجال الأداء البيئى والاجتماعى وحوكمة الشركات فى عام ٢٠٢١:

+VI....

قوة عاملة متنوعة من أكثر من ٦٠ دولة

۱۳.۲ ملیون دولار

المبلغ المستثمر فى المجتمعات المحلية

Ι· **،** • Ο Λ

ساعة من العمل التطوعي قدمها موظفونا

٤٠٤ نساء

جرى تدريبهن ضمن برنامج «مانتور هير» للموظفات في «دى بي ورلد»

PYY,13

ساعة تعليم تم تقديمها ل ۸،۳٤۳ موظفاً

۸ـ۱۱ مليون دولار

تم إنفاقه على تُدريب وتطوير الموظفين

+17-,...

امرأة وفتاة تم تقديم الدعم لهن من خلال مشاريعنا المجتمعية

٤.٢ مليون دولار تم استثماره في مشاريع تعليم حول العالم

I ". "

كثافة الانبعاثات (كيلوغرام من انبعاثات ثانى أكسيد الكربون لكل حاوية نمطية معدلة قياس ٢٠ قدماً) من أنشطة الموانىء والمحطات لدينا

نسبة الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة على مستوى المجموعة، بزيادة نسبتها ٥.٦٪ في عام ۲۰۲۱ مقارنة بعام ۲۰۲۰

التصنيف الذى حصلنا عليه من مشروع الإفصاح عن انبعاثات الكربون ضمن استجابتنا للتغير المناخي

دولة تم فيها تقييم لمخاطر حقوق الإنسان ونُظمت فيها حملات توعية بشأن حقوق الإنسان



«كما يبيّن هذا التقرير، نحن ملتزمون باتخاذ اجراءات تؤدي إلى إحداث تأثير إيجابي وملموس بالنسبة للأفراد والمجتمعات التي نعمل معها ونقدم لها خدماتنا. أنا مسرورة باستلام مهامي الجديدة كرئيسة تنفيذية لإدارة شؤون الموظفين والاستدامة في المجموعة، وأتطلع لمواصلة التطوير المستمر لاستراتيجية الاستدامة والإعلان عن التقدم الذي نحققه في هذا الاتجاه.»

مها القطان

الرنُّيسة التنفّيذية لإدارة شؤون الموظفين والاستدامة في المجموعة



نحن ملتزمون بتغيير حدود الممكن من خلال التواصل مع مجموعات متعددة من أصحاب المصلحة تشمل موظفينا وموردينا وعملاءنا ومستثمرينا وشركائنا والمجتمعات التي نعمل فيها.

نحن في سعى دائم لتحدى أنفسنا عبر تقديم المساعدة فى حل المشاكل الحقيقية وربط كل مبادرة نقوم بها باستراتيجيتنا الشاملة. وقد ربطنا كل مجال من المجالات العشرة لعملنا على تحقيق الاستدامة بأهداف التنمية المستدامة ومبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة، وذلك لضمان قدرة أصحاب المصلحة على التحقق من توافق استراتيجيتنا مع أفضل الممارسات الدولية فى مجال الاستدامة.

وقدمت المجموعة التزامات طويلة الأمد فى ثلاثة مجالات ترى أنها يمكن أن تحقق فيها أثرًا إيجابيًا، وهى المرأة والتعليم والمحيطات، التي تشكل قسم «مستقبلنا» ضمن استراتيجية الاستدامة الخاصة بنا، حيث تضع المجموعة جل إهتمامها وغالبية جهودها فى المشاركة المجتمعية على مستوى العالم.

التفاعل مع أصحاب المصلحة

تم وضع استراتيجية الاستدامة بناءً على نتائج تحليل الأهمية النسبية الذى أجريناه على مستوى

المجموعة في عام ٢٠١٩، وبما يتماشي مع أفضل

الممارسات العالمية. وتضمن هذا التحليل محخلات وتفاعلات مع العديد من أصحاب المصلحة، بمن فيهم أعضاء مجلس الإدارة والمدراء التنفيذيون

أصبحت «دى بى ورلد» بالتعاون مع «إكسبو ۲۰۲۰ دبی» شریکاً مؤسساً فی تحالف عالمی

لجائزة «إيرث شوت»، وهي أرقَى جائزة بيئية ً

فى التاريخ، وتهدف لإحداث تغيير حول العالم

من خلال العمل لإصلاح عالمنا على مدى عقد

والموظفون والشركاء والمنظمات غير الحكومية والهيئات الصناعية وشركاء الأعمال والموردون والعملاء. وقد نتجت عنه الأفكار الرئيسة التى تقوم عليها استراتيجيتنا اليوم. وتم النظر في الأهمية النسبية لكل مجال من منظورين، أولهما منظور أهميته لأصحاب المصلحة الخارجيين، وثانیهما منظور أهمیته لا «دی بی ورلد». ثم أدرجت المجالات ذات الأهمية النسبية فى منظومة الأهمية النسبية.

ما زالت المجالات العشر التى تم تحديدها من خلال التفاعل مع أصحاب المصلحة مهمة لتحديد أولويات الاستدامة لقسم «عالمنا» بالنسبة للمجموعة. كما أنها توجه تفاعلاتنا اليومية مع المجتمعات التى نعمل فيها، وتضع معايير الإدارة المثلى للمخاطر المتعلقة بحضور أعمالنا.

الشراكات العالمية والعضويات

































EARTHSHOT

- شارکت «دی بی ورلد» فی عملیة الترشیح لجائزة إيرث شوت لعام ٢٠٢١ حيث قدمت أكثر من ١٦ مرشحاً.
- دعمت «دى بى ورلد» التواصل والترويج للفائزين بجائزة «إيرث شوت» والمتأهلين للمرحلة النهائية عبر قنوات الاتصال الخاصة

«التزاماتنا في مجال الاستدامة مستوحاة من المعايير العالمية ومتوافقة معها. كل معيار منَّها يعالج أحد التحديات العالمية الأكثر الحاحاً التي تواجهها البشرية. سنواصل إعطاء الأولوية للمساهمات التى تعزز قدرتنا الجماعية على التصدى لهذه التحديات، والعمل مع أصحاب المصلَّحة لتغيير حدود الممكن.»

دراسة حالة:

من الزمن.

جائزة «إيرث شوت»

رئيسة قسم الاستدامة والتأثير فى المجموعة

مستقبلنا

. 〇 المرأة

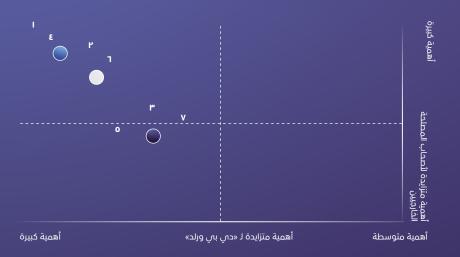
التعليم المحيطات منظومة الأهمية النسبية

> السلامة الأمن

الرفاهية الأخلاق تنمية الأفراد التغير المناخي المشاركة المجتمعية

عالمنا





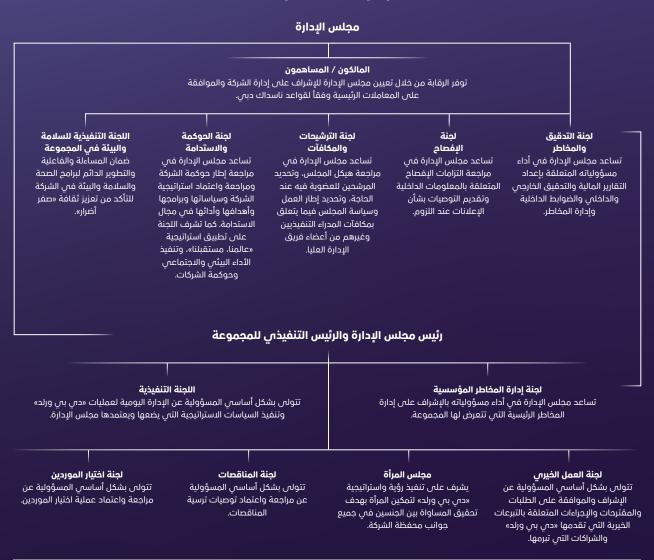
أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة

عالمنا، مستقبلنا	أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة	مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة
السلامة	Action in face of the control of the	LP
الأمن	Water Square IV	l.P.I-
الرفاهية	And the second s	1.14
الأخلاق	Total Delivery (Mineral College) A (Long Delivery College)	1,۲,۳,ε,ο,٦,1.
تنمية الأفراد	PAGE E	1.14
التغير المناخي	;== I** ⊙	P.A.V
المشاركة المجتمعية	Figure 10 Figure 12 Figure 12 Figure 12 Figure 13 Figure 14 Figure	I.P.V.A
المرأة	Om Esperant O Community Of Comm	1.4.1
التعليم	User Hybrand O PARALLE E	1.14
المحيطات	The state of the s	P.A.V

الحوكمة والرقابة

إن استراتيجية الاستدامة للمجموعة حاضرة على مستوى مجلس الإدارة من خلال لجنة الحوكمة والاستدامة التي تم إنشاؤها في عام ٢٠٢٠. وتتولى اللجنة مسؤولية وضع ومراجعة واعتماد والإشراف على سياسة الشركة فى مجال الاستدامة والتأثير، فضلاً عن إدارة الشؤون البيئية والاحتماعية والحوكمة.

يعمل فريق الاستدامة والتأثير فى المجموعة من مقره فى المكتب الرئيسى، ويتولى توجيه وتنفيذ الاستراتيجية العالمية للاستدامة فى «دى بى ورلد» بدعم من وحدات الأعمال الإقليمية وروّاد الاستدامة فيها. ومن خلال تنفيذ استراتيجية الاستدامة وبناء شراكات مثمرة، يعمل هؤلاء الروّاد حول العالم على تمكيننا من العمل بشكل مستدام وإحداث تأثير إيجابى اقتصادى واجتماعي في جميع المناطق التي نعمل فيها.



التنفيذ الاستراتيجى

القبادة الفكرية

- الرِّق الحديث والاتجار بالبشر
- الأدوات
- دراسات التأثير مجموعات العمل
- الدورات التدريبية
- قواعد السلوك المهنى للموردين
 - شراكات العمل الخيرس

سياسات الشركة

- الاستدامة والتأثير حقوق الإنسان
- الإبلاغ عن المخالفات
- الصحة والسلامة والبيئة
 - الأمن

الأطر العامة لاعداد التقاربر

- الميثاق العالمي للأمم المتحدة
- التوافق مع المبادرة العالمية لإعداد
- مشروع الإفصاح عن انبعاثات الكربون
- مبادرة الأهداف القائمة على العلم
 - مبادئ تمكين المرأة

إدارة المخاطر

تتم إدارة المخاطر من خلال نهج شامل على
مستوس المجموعة يهدف إلى تحديد المخاطر
وتقييمها وتنظيم أولوياتها. أصبح التزامنا بالأداء
البيئس والاجتماعي وحوكمة الشركات أحد
المخاطر الاستراتيجية الرئيسة التي تتم مراقبتها
بانتظام ورفع تقارير بشأنها إلى الإدارة العليا،
ولجنة التدقيق والمخاطر، ومجلس الإدارة. وتتكون
مخاطر الأداء البيئي والاجتماعي وحوكمة
الشركات من عدة عناصر، من بينها حقوق الإنسان
والتأكد من ممارسة الأنشطة التجارية بشكل

يتولى فريق الاستدامة والتأثير في المجموعة تحديد وتقييم ودعم اجراءات التعامل مع المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة.

ويتم رفع التقارير بشأنها إلى فريق المخاطر المؤسسية والمرونة في المجموعة الذي يتولى مسؤولية تطبيق نهج متسق لإدارة المخاطر على مستوى المحموعة.

تقدم لجنة الحوكمة والاستدامة تقارير عن عناصر المخاطر المختلفة إلى فريق المخاطر المؤسسية والمرونة فى المجموعة، الذى يتولى مسؤولية

وضع أطر عامة متجانسة لإدارة المخاطر على
مستوس المجموعة. وتقوم لجنة التدقيق
والمخاطر بمراقبة طبيعة ومدس المخاطر الرئيسة
على مستوس المجموعة، وتشمل حاليًا المخاطر
البيئية والإجتماعية وحوكمة الشركات. ويتوفر مزيد
من المعلومات حول المقاييس الرئيسية للأداء
البيئي والإجتماعي وحوكمة الشركات في سجل
قياس الأداء البيئي والاجتماعي وحوكمة الشركات
في الصفحة ٣٦ من التقرير باللغة الإنجليزية.

البطار العام لبدارة الاستدامة



«الحوكمة الرشيدة هي جوهر أعمالنا. فهي تتيح لنا تحقيق أهدافنا ورؤيتنا في قيادة مستقبل التجارة العالمية. ضمن التزامنا بالحوكمة والاستدامة وإدارة المخاطر بشكل فعال، وتماشياً مع رؤيتنا الاستراتيجية، تتولى لجنة الحوكمة والاستدامة إدارة القضايا المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة، وتشرف على استراتيجيتنا وسياساتنا في مجال الاستدامة.»

محمد الهاشمى

نائب المستشار الَّعام للمجموعة وسكرتير الشركة - سكرتارية المجموعة

الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ والإغاثة الإنسانية

دراسة حالة: دعم شامل للرعاية الصحية

كان تأثير كوفيد-١٩ على العالم أجمع السمة الغالبة في ٢٠٢١، حيث شعر به الموظفون على كافة مستويات الشركة.

وقد حرصنا دائماً على إيجاد التوازن الصحيح بين الحفاظ على القدرة التشغيلية وإعطاء الثولوية لسلامة الموظفين. لهذا واصلنا تعيين موظفين جدد، كما فعلنا في ٢٠٢٠، لمساعدة القوى العاملة لدينا حول العالم على مواجهة الضغوط والتوترات الناتجة عن الجائحة.

وتابعنا تقديم خدمات صحية إضافية، بما في ذلك الخطوط الساخنة لدعم الصحة الذهنية في العديد من عملياتنا حول العالم تماشياً مع الجهود التي بدأناها في بداية الأزمة في ۲۰۲۰.

دراسة حالة: توسيع نطاق الرعاية الصحية الأولية فـى الهند

استخدمت «دي بي ورلد» خمس شاحنات طبية متنقلة تعمل في قرص هندية في موندرا، ونهافاشيفا، وتشيناي لتوفير فحوصات طبية وأدوية مجانية للمجتمع. واستفاد من هذه الخدمة أكثر من ١٢٠ ألف شخص على مدى ٩ أشهر، مما خفض بشكل كبير النفقات الطبية الشخصية في وقت تأثرت فيه الأرباح سلباً بسبب جائحة كوفيد-٩٠.

كما ساعد توفر الخدمات الطبية دون الحاجة للذهاب إلى العيادات في تقليل مخاطر العدوس. في هذا السياق، أطلق فريق «دس بي ورلد» حملة توعية بشأن أهمية التطعيم وساعد السلطات الصحية المحلية على إقامة نقاط تطعيم يسهل الوصول إليها.

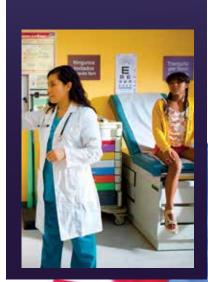


دراسة حالة: تسهيل حركة البضائع

أظهرت الموانئ التي تديرها
«دي بي ورلد» مرونة كبيرة حتى خلال
فترة الجائحة وظلت تعمل كالمعتاد لتسهيل
حركة البضائع والسماح للبلدان بتأمين وصول
الإمدادات الغذائية والطبية الحيوية. كذلك
دعمنا المجتمعات التي نعمل فيها حول
العالم بعدة طرق، من بينها على سبيل
المثال لا الحصر ما يلى:

- تحويل رصيف إلى مستشفى مؤقت فى الفلبين.
- إنشاء صندوق تعليمي لتغطية النقص في عدد العاملين في المدارس في المملكة المتحدة.
- توزيع صناديق معونات غذائية على الفئات الأكثر ضعفاً في الهند، ورواندا، والسنغال، والإمارات العربية المتحدة.
- إعداد أماكن الحجر الصحي في المستشفيات في جميع أنحاء رومانيا.
- التبرع بأجهزة التنفس ومعدات الوقاية الشخصية ومستلزمات النظافة في الأرجنتين، والإكوادور، ومصر، وموزمبيق.
 - تنظيم حملات للتبرع بالدم في الجزائر وكوريا الجنوبية.
- تولى العناية المؤقتة بحيوانات في حديقة تعاني من نقص في الموظفين في تشيلي.







دراسة حالة: فريق العمليات اللوجستية في حالات الطوارئ

نحن جزء من فريق العمليات اللوجستية في حالات الطوارئ، إلى جانب «أجيليتي» و «يو بي إس» و «ميرسك»، الذي يعمل أعضاؤه معاً لدعم المجموعة اللوجستية التي يقودها برنامج الأغذية العالمي للأمم المتحدة. وتعمل هذه الشركات معاً لتقديم دعم مجاني للقطاع الإنساني أثناء الاستجابة للكوارث الطبيعية واسعة النطاق.

- في بداية الجائحة، طلبت المجموعة اللوجستية العالمية رسمياً من فريق العمليات اللوجستية في حالات الطوارئ تنشيط دعمه للشركاء في مجموعة الخدمات اللوجستية.
- وعلى مدار العامين الماضيين، قدم أعضاء فريق العمليات اللوجستية في حالات الطوارئ خدمات إدارة المعلومات ودعم الأصول والنقل للمجتمعات في جميع أنحاء العالم
- وفرت «دي بي ورلد» خبراتها في كيفية استخدام الواقع الافتراضي لتدريب العاملين في مراكز العمليات، وأوضحت كيف يمكن للمنظمات الإنسانية تطبيق ذلك لتدريب موظفيها الميدانيين.



- قدمت «دى بى ورلد»، بالنيابة عن أعضاء فريق العمليات اللوجستية في حالات الطوارئ، قيمة إضافية تمثلت في الجمع بين الشركاء من القطاعين العام والخاص من خلال مشاريع التحول الرقمي وأنشطة الجاهزية خلال اجتماع شبكة التعلم النشط للمساءلة والأداء في العمل الإنساني في ۲۰۲۱.
- بالإضافة إلى الدعم الذي قدمه فريق العمليات اللوجستية في حالات الطوارئ من خلال المجموعة اللوجستية، ساهم أعضاء الفريق أيضاً في الاستجابة الإنسانية والصحية أثناء الجائدة من خلال مجموعة واسعة من اللقاءات الثنائية والمشاركة في عدد من المبادرات العامة والخاصة بمشاركة العديد من أصحاب المصلحة. (اقرأ عن استجابة «دي بي ورلد» لجائحة كوفيد-١٩ من خلال اليونيسف في دراسة الحالة التالية).

دراسة حالة: توزيع لقاحات كوفيد-١٩

أقامت «دى بى ورلد» شراكة عالمية مع «اليونيسف» لدعم التوزيع العالمي للإمدادات الطبية من خلال مرفق كوفاكس فى البلدان ذات الدخل المنخفض إلى المتوسط لضمان توفر لقاحات كوفيد-١٩ للجميع بشكل منصف ومستدام وبتكلفة معتدلة.

في سبتمبر ۲۰۲۱، استضافت شعبة _____ الإمدادات في اليونيسف ورشة العمل الثولى بين «دي بي ورلد» و«اليونيسف» في مقر اليونيسف للتنمية المستدامة في كوبنهاجن .

كان الغرض العام من ورشة العمل هو المساعدة في بناء شراكة قوية ومتسقة بين «دىي بي ورلد» و«اليونيسف»، ووضع أهداف مشتركة وواضحة للتوريد تحقق أقصى قيمة لكلا الطرفين.

تهدف هذه الشراكة إلى دعم دور اليونيسف الريادي في شراء وتوريد لقاحات كوفيد-١٩ وإمدادات التطعيم الإضافية نيابة عن مرفق كوفاكس باستخدام مستودعات «دي بي ورلد» في دبي. وقدمت اليونيسف حتى اليوم أكثر من ٢٥٠ مليون لقاح كوفيد-١٩ إلى أكثر من ٢٥٠ وجهة.

إضافة إلى هذه المبادرة مع اليونيسف، أقامت «دي بي ورلد» تحالفاً لوجستياً للقاحات مع طيران الإمارات ومطارات دبي لتسريع توزيع لقاحات كوفيد-۱۹ حول العالم.

unicef 🚇



عالمنا، السلامة

«دى بى ورلد» تهتم بموظفيها. لقد وضعنا استراتيجية تمتد لعدة سنوات وتقوم على ركائز الصحة والسلامة والبيئة، بالإضافة إلى نظام للإدارة وبرامج لضمان الجودة.

> تتولى اللجنة التنفيذية للسلامة والبيئة في المجموعة مسؤولية ضمان الإشراف المنتظم والتوجيه والمساءلة في مجموعة الشركات التابعة لنا. وتلتزم المجموعة باستراتيجيتنا وتدرك أن أهدافنا لا يمكن تحقيقها إلا من خلال القيادة اليومية والمشاركة والمساءلة. وقد أظهر مجلس الإدارة للمجموعة أعلى مستويات الدعم ويتوقع منا توفير مكان عمل آمن للجميع.

تشمل سياسة الصحة والسلامة والبيئة ثلاثة محاور هي القيادة والمشاركة، الحد من المخاطر وتعزيز إدارتها، والالتزامات التي نعيش وفقاً لها. وتعد هذه السياسة أساسية لنظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في المجموعة، وتوفر إطاراً للاجراءات التي تطبقها «دي بي ورلد» لحماية الثفراد والبيئة. وينطبق نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في مجموعتنا على الموظفين والمقاولين في الشركات التي تخضع لأنشطتنا التشغيلية.

نواصل تسجيل التأثيرات على السلامة في أعمالنا ورفع تقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا. ويشمل ذلك أبرز الإنجازات السنوية في مجال الصحة والسلامة والبيئة من أجل تحديد وتقييم الشركات ذات المخاطر العالية والمتوسطة والمنخفضة في المحفظة.

قمنا مؤخراً بإنجاز مشروع استمر لعدة سنوات وتضمّن ١٣ تطبيقاً مركزياً ومتكاملاً عبر الإنترنت لإدارة الصحة والسلامة والبيئة من أجل الرصد المباشر للأداء وتطبيق معاييرنا بشكل منتظم في جميع أعمالنا.

تتولى قيادة الوحدات التشغيلية مسؤولية التدخل لمعالجة المخاطر في مواقعها والامتثال التنظيمي والتواصل مع موظفينا لجعل مكان العمل أكثر أماناً.

تتولى مكاتبنا الإقليمية وشركات المجموعة مسؤولية المراقبة المستمرة والامتثال فيما يتعلق بأبرز المخاطر التي تواجهنا مع التركيز على التحسين المستمر.

على الرغم من جهودنا، كان عام ٢٠٢١ عاماً صعباً لأعمالنا حيث فقدنا ثمانية من زملائنا، ونحن نشعر بحزن بالغ جراء هذا المُصاب ونرجو لعائلاتهم وأصدقائهم وزملائهم الصبر والسلوان.

تعمل «دي بي ورلد» على دعم قادتها وموظفيها لتحسين أداء الصحة والسلامة والبيئة.

في عام ٢٠٢١، واصلنا تنفيذ الدورة التدريبية «سيف ليدر» ، حيث خضع أكثر من ٣،٥٠٠ مدير ومشرف للتدريب عبر الإنترنت، بالإضافة إلى ٢٦٥ موظفاً شاركوا في ١٩ جلسة حية تم تنظيمها في مناطق أوروبا والشرق الأوسط وأفريقيا والإمارات العربية المتحدة بهدف توعية موظفينا حول أهمية ثقافة السلامة والمراحل المختلفة للوصول إلى ثقافة «صفر أضرار».

> «نحن ملتزمون بالسلامة في عملياتنا حول العالم. وينصب تركيزنا على تقديم الدعم المستمر من خلال أنظمتنا، وقيادة الصحة والسلامة والبيئة، وتقليل المخاطر، وبرامج الالتزام. تتوفر لأعمالنا أفضل الأدوات المتاحة لتمكين قادتنا من التصرف بأسلوب متناسق بالتزامن مع الاستجابة للمساءلة. ونواصل التعليم والمراقبة والدعم وإدارة احتياجات السلامة للوصول إلى «صفر أضرار» في مكان العمل.»

جيسون برات

نائب الرئيس الأول لشؤون الصحة والسلامة والبيئة في المجموعة

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة

 المبدأ الأول • المبدأ الثاني

أهداف التنمية المستدامة



يشمل ذلك مراجعة القيم والمعتقدات والمواقف والسلوكيات التي تؤثر على ثقافة السلامة، والتي يمكن أن تساعد فى تشكيل العادات والسلوكيات الأساسية للقائد الذي يتميز بفعالية عالية في المحافظة على السلامة.

وتتيح جهود «دي بي ورلد» لتطبيق أنظمة إدارة الأجهزة المحمولة بهدف تتبع أداء الصحة والسلامة والبيئة والإشعارات الفورية للإدارة العليا أدوات مثل لوحات المعلومات والعمليات التحليلية التنبؤية. ويؤدي ذلك لتعزيز قدرتها على إدارة المخاطر بفعالية أكبر.

وفقاً للاستراتيجية الخمسية للصحة والسلامة والبيئة، سيتم التركيز في ٢٠٢٢ على «الإنجاز من خلال مساءلة القيادة». وتشمل المبادرات الرئيسية ما يلى:

- زيادة تقييم المخاطر الميدانية في العمليات الجديدة والعمليات ذات المخاطر المرتفعة
 - تنفيذ برنامج التثقيف الصحى
- المراجعة الخارجية لاستراتيجية الصحة والسلامة والبيئة لتحديد مجالات التحسين
 - التدريب على العوامل البشرية لفهم سبب وقوع الحوادث
- مواصلة الدورات التدريبية «سيف ليدر» وتطوير ثقافة الصحة والسلامة والبيئة



عالمنا، الأمن

بصفتنا أحد المزوّدين العالميّين الرائدين للخدمات اللوجستية الذكية، يعد تأمين سلسلة التوريد لمجموعتنا أمرًا حيويًا للحفاظ على حركة التجارة بأمن وسلامة.

> ويعني ذلك إدارة ومراجعة وتحديث أنظمة إدارة الأمن لضمان الحماية والمرونة على المدس الطويل. ويتحقق ذلك من خلال التكامل والاستخدام الفعال للموظفين والعمليات والتكنولوجيا فى عملياتنا الأمنية.

يتمثل هدفنا الرئيسي في الحفاظ على أمن موظفينا وأصولنا وأعمالنا. ونعمل على توفير بيئة آمنة تمكّن موظفينا وأصحاب المصلحة من إجراء عمليات تجارية سلسة بدون انقطاع. ويتم دمج جميع الموظفين والعمليات والتكنولوجيا والاستفادة منها في نهجنا الأمني بهدف تعزيز كفاءة العمليات بما يضمن صمودها في وجه التحولات الجذرية.

في عام ۲۰۲۱. بدأ العالم يصحو من فترة مليئة بالتحديات. ورغم استمرار الجائحة العالمية، لم تكن القيود شديدة كما كانت في ۲۰۲۰، حيث سمحت الدول باستثناف السفر، وزادت معدلات التجارة العالمية. ومع إعادة فتح الاقتصادات حول العالم في ۲۰۲۲، ما زال الأمن يتسم بأهمية بالغة.

لم يتغير نهجنا خلال العام الماضي، حيث ظلت سياسة الأمن في مجموعة «دي بي ورلد» تضبط جميع عمليات إدارة الأمن في المحفظة. لكن عام ٢٠٢١ شهد تحولاً في الأطر الزمنية لنشر السياسة لتقديم خدمة أفضل لوحدات الأعمال، وتقرر ذلك بعد الحصول على ملاحظات من كافة المستويات في المجموعة.

واصلت إدارة الأمن في «دي بي ورلد» تطبيق المعيار ISO ٢٨٠٠٠ (مواصفات أنظمة إدارة أمن سلسلة التوريد)، وتم اعتماد ٤١ وحدة أعمال وفقاً لهذا المعيار.

نظراً للقيود المفروضة على السفر، سواء من إدارة الأمن أو المستشارين الخارجيين، تأخرت شهادة ISO لوحدات الأعمال المختارة. ورغم التحديات المتعلقة بتنفيذ معيار ISO، أعربت وحدات أعمال إضافية عن رغبتها في الحصول على شهادة ISO المحارأ العام المقبل. ونعتقد أن هذا النظام يوفر إطاراً أمنياً واسعاً ومرناً يمكن لوحدات الأعمال الفردية استخدامه لتعزيز إدارة المخاطر والامتثال وقدرات الاستجابة للطوارى.

يشمل الإشراف على مستوى القيادة لنهجنا الثمني قيام رئيس مجلس الإدارة بمراجعة واعتماد سياسات الأمن السيبراني، التي تعتبر أكثر أهمية من أي وقت مضى نظراً لرقمنة استراتيجيتنا اللوجستية للتجارة الذكية.

تُطبَّق سياسات أمن تكنولوجيا المعلومات في المجموعة على جميع الموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين، بما في ذلك مجموعة المقاولين والموردين والاستشاريين ومقدمي الخدمات. وأي مخالفة قد تؤدى إلى اتخاذ إجراءات تأديبية.

استفدنا من قدراتنا على الإبلاغ عن الحوادث الأمنية وأنشأنا نظاماً جديداً يتيح لوحدات الأعمال طريقة أسهل للإبلاغ عن الحوادث الأمنية. ويتيح هذا النظام لأس وحدة أعمال إرسال جميع معلومات إدارة الأمن والمخاطر والامتثال ذات الصلة بالموقع إلى إدارة الأمن في المجموعة.

ونظراً لسهولة السفر حول العالم هذا العام، واصلت إدارة الأمن في المجموعة إجراء عمليات التدقيق والمراجعة الأمنية فى المواقع.







مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة

- المبدأ الأول
- الميدأ الثانى
- المبدأ العاشر

دراسة حالة: «يونايتد فور لايف»



wildlife

«دى بى ورلد» هى الشريك الرئيس لمبادرة «يونايتد فور لايف» التابعة للمؤسسة الملكية، حيث بدأت الشراكة بينهما في ٢٠١٥ بهدف مكافحة التجارة غير المشروعة فى الحيوانات البرية في هذه المنطقة، ومنع استخدامها للموانئ وسلاسل التوريد. ونحن عضو فى اللجنة التوجيهية لفريق عمل النقل فى الإمارات العربية المتحدة التى تقود المبادرة.

- تم تكليف «دى بى ورلد» بقيادة فريق عمل الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الذي يشرف على فرق عمل النقل والمالية في المنطقة.
- قادت «دي بي ورلد» ورشة العمل الأولى لفريق عمل «يونايتد فور لايف» فى الإمارات العربية المتحدة بمشاركة أصحاب المصلحة من كامل قطاع النقل، بما فى ذلك طيران الإمارات، والاتحاد الدولى للنقل الجوى، وجمارك دبى، ووزارة التغير المناخي والبيئة.
- باشرت «دي بي ورلد» تقييماً فنياً لبرنامج يستخدم الذكاء الاصطناعى لمنع الجرائم المتعلقة بالحيوانات البرية. وسيتم تطوير البرنامج خصيصاً للموانئ البحرية، إلى جانب إنشاء فريق عمل للإشراف على عملية التطوير والتنفيذ.

وما زالت هناك حاجة إلى مراعاة التغيرات السريعة فى قيود السفر، ولذلك تم تنفيذ برنامج تدقيق عن بُعد.

كذلك شهدنا تفاعل إيجابى مع هيئات الأمن الدولية، حيث تم عقد اجتماعات عن بُعد طوال العام بين «شراكة الجمارك والتجارة ضد الإرهاب» و«إدارة الأمن في مجموعة دي بي ورلد» التي ساهمت في إطلاق عملية تبادل أفضل الممارسات الأمنية. وما زالت علاقاتنا الحالية مع الهيئات الأمنية الأخرى قائمة، ومع تراجع القيود المفروضة على السفر في ٢٠٢٢، من المتوقع عقد اجتماعات وجهاً لوجه مع وكالات أمنية أخرى. ومن المحتمل أيضًا أن تشمل هذه الاجتماعات لقاءات مع شركاء من المشغّل الاقتصادى المعتمد، وهيئة تابعة للاتحاد الأوروبي، ووزارة الطاقة الأمريكية.

وقد واصلنا بناء شراكتنا مع مبادرة المؤسسة الملكية «يونايتد فور وايلد لايف»، التي تعمل مع قطاع النقل والقطاع المالى لمكافحة التجارة غير المشروعة بالحيوانات البرية بين المورّدين والمستهلكين من خلال تعطيل الشبكات الإجرامية وتقييدها.

بعد عقد اجتماعات عن بُعد وتحديد وجود فرص كبيرة لتبادل أفضل الممارسات، من المقرر أن تنمو هذه المبادرة في ٢٠٢٢ مع مواصلة جهودنا لمكافحة الاتجار بالحيوانات البرية.

فى عام ٢٠٢٢، سنعطى الأولوية لاجراء مزيد من التحسينات على تطبيقات الأمن بما يتماشى مع تطبيقات الإدارات الأخرى، وسنعمل على دمج الشركات الجديدة في نظام إدارة الأمن في مجموعة «دى بى ورلد». وسنقوم أيضاً بتوسيع وتعزيز أدوات إدارة المخاطر لتشمل الأعمال التجارية الجديدة مع ضمان مراعاة كافة التهديدات وتقييمها ووضع استراتيجيات التخفيف من آثارها على مستوى كل وحدة أعمال.

من ناحية الشهادات، سنستأنف العمل على برنامج ۲۸۰۰۰ ISO في ۲۰۲۲ بعد فترة طويلة توقف فيها التدريب وجهاً لوجه وتم فيها تنفيذ التدريب عبر الإنترنت لفرقنا حول العالم. كما نتطلع إلى تحديد موعد لعقد مؤتمر الأمن العالمى ٢٠٢٢ بشكل فعلى، مما سيتيح لفريق الأمن العالمي زيادة الوعي الأمني وتدريب الزملاء وتبادل أفضل الممارسات والمعرفة.



عالمنا، الرفاهية

نلتزم بالرفاهية التي لا تقتصر على الصحة البدنية بل تشمل أيضاً الصحة الذهنية والاجتماعية والمالية.

هذا الالتزام ليس خياراً أخلاقياً من جانب الشركة فحسب، بل يعود عليها أيضاً بمنافع كبيرة على مجال الأعمال التي نقوم بها. فالقوة العاملة التي تدرك أن رفاهيتها بالغة الأهمية لصاحب العمل ستحافظ على فعالية عالية من الأداء، مما يضمن مزيدًا من النجاح لشركائنا التجاريين حول العالم.

ونشجع التواصل المفتوح الذري يعزز شعور الموظفين بالدعم وإمكانية طلبهم للمساعدة عند الحاجة. ولحينا آلية تسمح للموظفين بالتحدث عن مخاوفهم دون الكشف عن هويتهم، من خلال الخط الساخن للإبلاغ عن المخالفات. كما أن نظام التعويضات يعكس الممارسات المحلية في كل منطقة من المناطق الجغرافية التي تعمل فيها «دري بي ورلد»، لكنه يراعي أيضًا السياسات العامة في السوق، بما يضمن ممارسات عادلة في التعويضات. ونقدم مزايا شاملة لموظفينا تشمل التأمين الصحي والتأمين على الحياة وبرامج التقاعد بما يتوافق مع التشريعات المحلية. كما أن التأمين الصحي لدينا يوفر مزايا للصحة الذهنية في مناطق معينة.

وتسعى مجموعة «دي بي ورلد» مع بلوغ موظفيها حاجز ٧١،٠٠٠ موظف حول العالم جاهدة لبناء ثقافة تعكس هذا الالتزام بالرفاهية في عملياتنا العالمية، مع إيماننا بأن الرفاهية يجب أن تكون في صميم أعمالنا.

هذا الالتزام مهم الآن أكثر من أي وقت مضى نظرًا لما سببته جائحة كوفيد-١٩ من خسائر معنوية ومادية ومالية.

لذلك فإن التزامنا كشركة لا يقتصر على دعم مبادرات الرفاهية على مستوى المجموعة، بل يشمل أيضًا تمكين قادة العمليات التشغيلية المحلية من إعطاء الأولوية للمبادرات الأنسب لموظفينا في موقع معين.

وتم إطلاع الموظفين بشكل منتظم على آخر المستجدات حول جوانب السلامة المتعلقة بالجائحة. ونظرًا لاستمرار تأثير الجائحة على الاقتصاد العالمي، تركز أهداف الرفاهية لشركتنا على ضمان توفير اللقاح لموظفينا وأصحاب المصلحة بشكل عام.

استناداً إلى بعض التقييمات الأساسية التي أجريناها في ٢٠٢٠، تمكنًا من إطلاق العديد من المبادرات العالمية في ٢٠٢١. وواصلنا تحسين خطتنا للاستجابة للجائحة والوقاية منها، حيث طبقنا تدابير احترازية، ووفّرنا خيارات للعمل عن بُعد لتعزيز ثقة الموظفين بأن الشركة تبذل قصارى جهدها للحد من مخاطر إصابتهم بفيروس كوفيد-19.

بناءً على هذه المبادرات، قدمت بعض مناطقنا والثقاليم وإدارات المجموعة مبادرات راثعة تتعلق برفاهنة الموظفين،

من بينها ما يلى:

- عقد إقليم الإمارات العربية المتحدة دورات حول الرفاهية المالية وصحة المرأة.
- شاركت «دس بي ورلد» في ليماسول في حملة «موفمبر» للتوعية حول صحة الرجال، بالاشتراك مع «بي آند أو»، بالإضافة إلى العديد من مبادرات الصحة البدنية والذهنية الثخرس.
 - نفذت مكاتبنا في رومانيا وياريمكا مبادرات
 تركز على الصحة الذهنية والتغذية ووضعيات
 الجلوس والوقوف.
- استضافت «بي آند أو فيريز» و«بي آند أو فيريماسترز» جلسات توعية خاصة حول قضايا الصحة البدنية والذهنية مثل اليقظة والاكتثاب والإرهاق والانتحار.
- أقامت منطقة شبه القارة الهندية شراكة مع العديد من الشركات المحلية لإطلاق برنامج رفاهية شامل للمنطقة اسمه «فيت سبرينت».
- أقامت «دس بي ورلد» في داكار يوماً صحياً للموظفين وعائلاتهم.
- نفذت «دس بي ورلد» في كيغالي شهرها الأول للتوعية بالصحة الذهنية في أكتوبر ٢٠٢١.
- أطلقت منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا حملة شهر الرفاهية في مايو ٢٠٢١.



- مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة • المبدأ الأول
 - ועסאבו ועפט
 - المبدأ الثاني

دراسة حالة: مشروع «باونس باك»

نفذ فريق التدقيق الداخلي في المجموعة مشروع «باونس باك»، وهو برنامج فريد ومبتكر للمرونة الشخصية على مستوى الإدارات بدأ في منتصف الجائحة لتوفير الوعي والأدوات والأساليب لتعزيز وتطوير المرونة الشخصية لأعضاء الفريق.

تم تصميم مشروع «باونس باك» بشكل أساسي لمساعدة الزملاء على الاستمرار في التميز بغض النظر عن الضغوط التى يتعرضون لها.

يهدف مشروع «باونس باك»، الذي تم تصميمه بالتشاور مع فريق الموارد البشرية في المجموعة، إلى تغيير طريقة تفكيرنا في المرونة الشخصية داخل الشركة، وهو يوفر حلولاً عملية لمساعدة المحققين الداخليين على اكتساب المرونة.

يهدف المشروع أيضاً إلى تعزيز إمكانية الوصول إلى موارد المرونة الشخصية للزملاء وإحداث تحول في النظرة إلى موضوع المرونة الشخصية وفهمه.

يتولى إدارة المشروع فريق المخاطر المؤسسية والمرونة في إدارة التدقيق الداخلي في المجموعة، وهو يشكل جزءًا من هدف استراتيجي أوسع يتمثل في تحسين المرونة الشاملة في «دي بي ورلد» بالشراكة مع إدارة الموارد البشرية في المجموعة. ويقوم مشروع «باونس باك» على المبدأ القائل بأن مرونة الأشخاص تؤدي إلى مرونة الفرق، التي تؤدي بدورها إلى مرونة المؤسسة، وهو مبدأ يدعم بقوة التطلعات التجارية والثقافية الأوسع للشركة انسجامًا مع مبادئنا.

سيستمر مشروع «باونس باك» طوال عام ٢٠٢٢، وسيتطور ويتحسن مع تعلم الفريق المزيد عن التحديات التي يواجهها ووسائل التغلب عليها.



عالمنا، الأخلاق

نحن ملتزمون بتنفيذ أعلى مستوى من الحوكمة لمعالجة الفساد والرّق الحديث وانتهاكات حقوق الإنسان في عملياتنا.

> تؤمن «دىي بىي ورلد» بأن حقوق الإنسان أساسية للجميع. وضمان تمكين التجارة الذكية بطريقة مسؤولة أساسي في أسلوب عملنا وتحقيق أهدافنا فى تغيير حدود الممكن.

أشارت توقعات أصحاب المصلحة ضمن تحليلنا لائهمية النسبية إلى أن أخلاقيات العمل والنزاهة وحقوق الإنسان جوانب مهمة ينبغي لأي وجه التنمية التمتصادية والاجتماعية في جميع أنحاء العالم وله آثار سلبية على التنمية المستدامة. وبائنسبة للشركات، يعيق الفساد نمو الأعمال، ويؤثر على الروح المعنوية للعاملين، ويؤدي إلى خطيرة ومخاطر تتعلق بالسمعة.

تتوافق استراتيجية دي بي ورلد «عالمنا، مستقبلنا» مع أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة حيث أن الاجراءات التي نتخذها يمكن أن تسهم في إحداث تأثير أكبر. إن توقيعنا على الميثاق العالمي للأمم المتحدة ومبادئه العشرة يعني الالتزام بتوافق استراتيجياتنا وعملياتنا مع هذه المبادئ ومزاولة أعمالنا بطريقة مسؤولة وأخلاقية.

يوضح هذا القسم التزاماتنا واجراءاتنا لدعم واحترام حقوق الإنسان. والجدير بالذكر أن المعلومات المتعلقة بجهودنا لمكافحة الفساد واردة بالتفصيل في قسم إدارة المخاطر في الصفحة ٤٦ من التقرير السنوي لعام ٢٠٢١ وفي قسم الحوكمة في الصفحتين ٨٠ و٨ من التقرير المذكور.

في عام ٢٠١٩، أنشأنا فريق عمل داخلي لحقوق الإنسان من أجل حماية حقوق الإنسان في عملياتنا التجارية حول العالم. يتكون هذا الفريق من أعضاء أساسيين من الأمانة العامة للمجموعة، وإدارة الاستدامة والتأثير، وإدارة الصحة والسلامة والبيئة، وإدارات المشتريات والموارد البشرية والمخاطر المؤسسية والأمن. ويعد الفريق تقارير حول السياسات والمبادرات والتقدم المحقق على مستوس الأداء وحقوق الإنسان ويرفعها إلى لجنة الحوكمة والاستدامة في «دي بي ورلد».

في يوليو ٢٠٢٠، أصدرنا سياسة المجموعة الخاصة بحقوق الإنسان وبيان حقوق الإنسان، اللذين أقرهما رئيس مجلس الإدارة. وتوفر هذه السياسة إطاراً عاماً للاجراءات التي سنطبّقها وتوضح لأصحاب المصلحة موقف «دي بي ورلد» بشأن حقوق الإنسان. وهي تسري على جميع الوحدات الخافعة للرقابة التشغيلية للمجموعة وجميع موظفي مجموعة «دي بي ورلد». بالإضافة إلى ذلك، تتوقع «دي بي ورلد» من مورديها ومقاوليها احترام المبادئ الأساسية واعتماد سياسات مماثلة خاصة بهم. ويتوفر البيان الخاص بحقوق الإنسان على موقعنا الإلكتروني.

هناك سياسة أخرس تؤكد عدم تسامحنا المطلق مع الرّق الحديث والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال، وهي تسري على شركات مجموعتنا وموردينا، وتحم حقوق العمال بحرية التجمّع في المناطق التي تجيز قوانينها ذلك. كما أنها توضح الطريقة التي يمكن من خلالها لموظفينا الإبلاغ عن أي مخاوف لديهم فيما يتعلق بحقوق الإنسان. ويتوفر البيان الخاص بالرّق الحديث والاتجار بالبشر على موقعنا الإلكتروني. وهو يوضح تفاصيل السياسات الإضافية التي تشمل الأحكام الخاصة بالرّق الحديث والاتجار بالبشر وعمالة الأطفال والعمل القسري.

وقمنا أيضًا بوضع نظام تقييم ذاتي للموردين بشأن الرّق الحديث والاتجار بالبشر ضمن عملية التحقق من البائعين.

كما نقوم بنشر قواعد السلوك المهنى للبائعين، ونأخذ فى الاعتبار عند اتخاذ قرارات الشراء مخاطر تورط البائع المحتمل فى الرّق الحديث أو الاتجار بالبشر. ويتولى قسم التدقيق الداخلي تقييم الامتثال لسياساتنا بشكل مستقل أثناء عمليات التحقيق المقررة ضمن نهج إدارة المخاطر.

نحن ملتزمون بإيجاد بيئة عمل يشعر فيها العاملون بالتقدير. ويتجلى التزامنا بالمعاملة المنصفة في سياسات مجموعتنا التي تتضمن مبادئ توجيهية حول تكافؤ الفرص، ومكافحة التمييز والفساد والتنمر والمضايقات، وساعات العمل، والعمل من المنزل، وآليات تظلم الموظفين، والتوظيف والانتقاء.

نحن نعترف وندعم مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

كما نحرص على ضمان احترامنا لحقوق الإنسان وتطبيق معايير العمل الملائمة في البلدان التي نعمل فيها. وعند وضع سياسات العمل كحد أدنى، نضمن الامتثال للقوانين الوطنية والمحلية، ونسعى لأن تتضمن سياساتنا بنودًا أفضل منها حيثما أمكن. في عام ٢٠٢١، أجرينا تقييمًا عالميًا للمخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان في عملياتنا التجارية شمل مراجعة ٤٦ حولة تعمل فيها «حى بى ورلد».

كما أجرينا تحليلاً لسياساتنا واجراءاتنا لتقييم الفجوات بينها وبين أفضل الممارسات الدولية، بما في ذلك المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، لضمان التصدي لأي مخاطر وآثار ومخالفات لحقوق الإنسان ومعالجتها والتخفيف من آثارها. وأطلقنا أيضًا حملة توعية بشأن حقوق الإنسان لموظفينا حول العالم لإعادة التأكيد على أهداف سياستنا وبرنامجنا في مجال حقوق الإنسان.







مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة • المبدأ الخامس المبدأ الأول

- المبدأ الثانى • المبدأ السادس
- المبدأ العاشر المبدأ الثالث
 - المبدأ الرابع

وقمنا بإعداد وحدة تدريبية إلزامية في مجال حقوق الإنسان سيتم نشرها على وحداتنا حول العالم في ٢٠٢٢. وسنستمر في مراعاة اعتبارات حقوق الإنسان في عملياتنا التجارية وسياساتنا الداخلية واجراءاتنا.

وتأكيدًا على عدم تسامح المجموعة مع ممارسات الاحتيال والرشوة والفساد، تم إطلاق دورة تدريبية عبر الإنترنت حول مكافحة الرشوة والفساد للموظفين المستهدفين والمدراء والملتحقين الجدد، وهى متاحة بلغات متعددة. وتقدم الحورة لمحة عامة عن سياسات واجراءات مكافحة الفساد فى المجموعة، وتبرز أهمية وجود ثقافة مكافحة الرشوة في أعمال المجموعة، وتوضح عواقب مخالفة قوانين مكافحة الرشوة، وترشد الموظفين إلى كيفية الإبلاغ عن أي شكوك تتعلق بالاحتيال ومخالفات قوانين مكافحة الرشوة.

حقوق الإنسان



ا. مخاطر البلدان

تم اجراء تحليل للمخاطر الخارجية لتحديد أهم المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان في ٤٦ دولة، وقدّم التحليل لمحة عامة عن كل دولة، مع تسليط الضوء على المخاطر الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان التى يمكن أن تؤثر على عمليات «دي بي ورلد».



٢. تحليل الفجوات فى إطار حقوق الإنسان

أجرينا مراجعة لسياساتنا واجراءاتنا مع تحليل الفجوات فيها بالمقارنة مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات.



٣. التدريب والتوعية

نفذنا حملة توعية لموظفينا حول العالم حول أهداف سياستنا وبرنامجنا في مجال حقوق الإنسان.

عالمنا، المشاركة المجتمعية

ملتزمون بمواطنة الشركات عبر مبادرات لها آثار ملموسة وقابلة للقياس في جميع المجتمعات التي نعمل فيها.

توجه استراتيجية المشاركة المجتمعية استثمارنا الاستراتيجي في مجتمعاتنا من خلال الشراكات والتوافق مع أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة. وننتبع نهجًا يعتمد على البيانات في رصد وقياس الأداء، مما يوفر دليلاً عالميًا يسمح باختلافات على المستوى المحلي لزيادة التأثير وتعزيز الفائدة التي نقدمها للمجتمعات المحلية. ويمكن ملاحظة هذا التركيز على البيانات من خلال المقاييس الرئيسية المستخدمة في سجل قياس الأداء البيئي والاجتماعي وحوكمة الشركات في الصفحة والمجتمعية على المغالدة الإنجليزية. وتركز استراتيجيتنا المجتمعية على المجالات الأكرار صلة بأعمالنا.

تتولى لجنة داخلية للعمل الخيرى مسؤولية الإشراف على التزامات «دي بي ورلد»، بالإضافة وشركاتنا على مستوى العالم. ونحرص على النزاهة في عمليات قياس استثماراتنا في المجتمع، حيث نقيس تأثيرنا على المجتمع باستخدام أدوات تقييم خارجية تم تطويرها من خلال إطار التأثير المجتمعي للأعمال، مما يضمن قياس ومراقبة جهودنا في المشاركة بشكل موضوعي. وتتم مراجعة بيانات استثماراتنا والتأكد منها سنويًا وفقًا لهذا المعيار.

في عام ۲۰۲۱، استثمرنا ۱۳.۲ مليون دولار في مشاريع مجتمعية، بزيادة قدرها ٤١٪ عن ۲۰۲۰. ووصل مجموع المستفيدين إلى أكثر من ۳۱۲،۰۰۰ مستفيد من استثماراتنا المجتمعية التي تدعم أكثر من ۷۱۸ شريكًا ومنظمة غير حكومية.

تم استثمار أكثر من ١.٩ مليون دولار في مشاريع خاصة بالمرأة، بالمقارنة مع ١.٥ مليون دولار في العام الماضي، وبلغ عدد النساء المستفيدات أكثر من ١٦٠٠٠٠٠ امرأة في مشاريع مخصّصة لمجتمعاتهن المحلية، وهو أعلى من الهدف السنوي المحدد بـ ٠٠٠،١٠١ امرأة.

تشمل هذه الاستراتيجية خمسة مجالات نركز عليها وهى:

التعليم	نسعى إلى تلبية الاحتياجات المتعلقة بالبنية التحتية التعليمية وتعزيز المعرفة بالقطاع وفرص العمل في الخدمات اللوجستية للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين صفر و٢٥ عامًا، ويجري التركيز على المهارات الرقمية والابتكار ومجموعة الكفاءات وإدماج الفتيات والنساء.	راجع الصفحات من ۳۰ إلى ۳۳.
الصحة	ندرك أن الرعاية الصحية حق عالمي ونسعى لتقديم المساعدة عندما نرى فجوة في توفر هذه الرعاية. ونحم الاحتياجات الصحية المحلية الأكثر إلحاحًا والمتعلقة بالأمراض غير المعدية والمرافق الطبية ومياه الشرب النظيفة.	راجع الصفحات ۸ و۹.
حماية الحياة البرية	نهدف إلى المساعدة في مكافحة التجارة غير المشروعة في الحيوانات البرية ودعم مشاريع الحفاظ على الحياة البرية التي تضمن بقاء الحيوانات آمنة في بيئتها، وندعم المجتمعات المحلية لحماية الحياة البرية.	راجع الصفحات ۱۳ و۲۱.
المحيطات	ينصب تركيزنا على استعادة وتعزيز المحيطات خلال السنوات العشر القادمة بما يتوافق مع عقد الأمم المتحدة لاستعادة النظام البيئي. ونستثمر في مشاريع استعادة المحيطات، مثل مبادرات الكربون الأزرق، ولا سيما زراعة أشجار المانغروف التي تمتص الكربون وتعزز قدرة المنطقة الساحلية على الصمود في وجه ارتفاع مستوى سطح البحر وبالتالي دعم مجتمعاتنا.	راجع الصفحات ۲۰ و۳۶ إلى ۳۵.
الإغاثة في حالات الطوارئ	نعمل على توفير الدعم اللوجستي في حالات الطوارئ من خلال «فريق العمليات اللوجستية في حالات الطوارئ». كما نستثمر في مجتمعاتنا للمساعدة في بناء قدرتها على الصمود في مواجهة الكوارث الطبيعية، ونقدم دعمًا ماليًا مباشرًا أو مساعدات عينية في حالات الطوارث، وندعم إصلاح البنية التحتية في أعقاب الأزمات.	راجع الصفحات ۸ و۹.
المرأة • [ق]	نراعي المرأة في كل برنامج مجتمعي، أي أننا نفكر في كيفية دعم النساء والفتيات في البرنامج ونحرص على عدم تعرضهن للتمييز، وأن يكون للبرنامج فوائد حقيقية.	



















المبدأ الثانى المبدأ السابع

المتحدة

مبادئ الميثاق العالمي للأمم

المبدأ الثامن

كان لجائحة كوفيد-١٩ تأثير كبير على عدد المستفيدين من التعليم، حيث تم تأجيل عدد كبير من المشاريع حتى ٢٠٢٢ وأُغلِقت المدارس في كامل البلاد لأسابيع وأحياناً لشهور. وقامت العديد من المدارس بوضع قيود على الرحلات الميدانية والأنشطة اللاصفية والمتحدثين الخارجيين لفترات طويلة من العام الدراسى فى جميع المناطق.

في عام ٢٠٢١، وصلنا إلى حوالي ٣٢،٠٠٠ طالب مستفيد من خلال برامجنا التعليمية، بينما كان الهدف ۲۰۰،۰۰۰ طالب. وحافظنا على توازن بين الجنسين بنسبة ٥٢٪ للإناث و٤٨٪ للذكور في ٧٦ مشروع تعليمي على مستوى العالم.

على صعيد التطوع، سجّلنا ٤٣ مبادرة تطوعية في ٤٠ وحدة عمل، حيث تطوع أكثر من ٢،١٠٠ موظف بحوالى ١٠،٠٠٠ ساعة عمل.

تساعد شبكتنا العالمية من روّاد الاستدامة فى توضيح استراتيجية «عالمنا، مستقبلنا» وتنفيذها على المستوى الإقليمي/المحلى على كافة مستويات الشركة، كما أنها تشكل محفزًا لتنفيذ استراتيجيتنا المجتمعية على المستوى المحلى.

وحصل أكثر من ٣٠ رائدًا في مجال الإستدامة في شركتنا على شهادة ممارس مجتمعي معتمد من برنامج «التأثير المجتمعى للأعمال». وخلال هذا العام، قمنا أيضًا بتعيين أول مدير للاستثمار المجتمعى من أجل تطوير ودعم نمو الاستراتيجية المجتمعية، وأتاح لنا ذلك إبرام شراكات عالمية أكبر من أى وقت مضى.

في عام ٢٠٢١، أطلقنا أيضًا مجموعة جديدة من الشراكات الداعمة لجهودنا المحلية فى سياق تنفيذ الاستراتيجية المجتمعية، من بينها الشراكات مع «جمعية علم الحيوان في لندن»، و«ميدن فاكتور»، وبرنامج «الجذور والبراعم» التابع لمعهد جين غودال (للحصول على تفاصيل حول «ميدن فاكتور»، وبرنامج «الجذور والبراعم»، انظر إلى قسم التعليم في الصفحتين ٣٢ و٣٣).

وقد سعينا أيضًا في ٢٠٢١ إلى زيادة عدد التقارير حول التأثيرات المجتمعية على أهداف التنمية المستدامة، وتمكنّا من دعم أكثر من ٥،٠٠٠ امرأة عبر ٤٣ مشروعًا تهدف لتمكين المرأة والوصول إلى أكثر من ٣٠،٠٠٠ طالب من خلال مشاريعنا التعليمية المحتمعية.

فى هذا العام، وضعنا سياسة جديدة للشراكات الخيرية توضح نهج «دص بص ورلد» بشأن الشراكات الخيرية على مستوى المجموعة، بما في ذلك الدعم النقدى والعينى والخدمات المجانية، وأنشأنا هيكل حوكمة لدعم لجنة العمل الخيرس. وأصبحت «دي بي ورلد» في وضع يتيح لها تحديد أولويات مساهماتها المجتمعية وتوجيهها إلى المشاريع والمنظمات التى تتوافق مع أهدافها فى مجال الاستدامة وأهداف التنمية المستدامة التى وضعتها الأمم المتحدة.

فى عام ٢٠٢٢، نهدف إلى توسيع برامجنا من خلال زيادة استثماراتنا في المجالات المجتمعية والاستفادة من شراكاتنا الحالية لتعزيز التأثير المجتمعى. ويفرض ذلك التوسّع من خلال بناء شراكات جديدة لدعم المساواة بين الجنسين، بما سنقوم بإعداد برنامج تدريبي لدعم جهود تحسين مهارات روّاد الاستدامة العالميين.

نعتبر المشاركة المجتمعية التزاماً طويل الأجل، ويتوافق ذلك مع طموحنا فى تغيير حدود الممكن وتجاوز نطاق الاستثمار المجتمعي لنصل إلى المجالات الناشئة، مثل «ابتكار الأعمال من أجل التأثير الاجتماعى» و«المشتريات من أجل التأثير الاجتماعى». وهذان المساران الجديدان يحدثان تأثيرًا اجتماعيًا مع تحقيق أهداف تجارية. كما نسعى في سياق ابتكاراتنا الاجتماعية إلى تطوير وتنفيذ حلول للمشكلات الاجتماعية أو البيئية.

في ذلك تقليص الفجوة الرقمية في التعليم. كما



يتولى فريق روّاد الاستدامة الإقليميون تنسيق الجهود مع المكتب الرئيسي وتوفير حلقة وصل أساسية مع شبكتنا العالمية من روّاد الاستدامة. ويتيح لنا هذا الفريق الحفاظ على التوافق الاستراتيجي ودعم مشاريعنا المجتمعية حول العالم من خلال التواصل المنتظم.



عالمنا، المشاركة المجتمعية

تحقق شبكتنا القوية من روّاد الاستدامة العالميين تأثيرات إيجابية على المستوى المحلي من خلال التواصل مع الشركاء والمجتمعات المضيفة وموظفينا.

دراسة حالة: مؤسسة إفراج



في عام ۲۰۲۰، تعاونت «دي بي ورلد» مع «مؤسسة إفراج» لاجراء عملية إعادة بناء هيكلية كاملة لطريق بيريكاو في جزيرة بمبا - زنجبار لتمكين المجتمعات المحلية من الوصول إلى الأسواق والحصول على الخدمات الأساسية. ويمتد هذا الطريق البالغ طوله ٤.٥ كيلومترات عبر ست قرى مجاورة تقطنها أكثر من ٤٢٠ أسرة.

في عام ٢٠٢١، صدرت الموافقات اللازمة للطريق وتم تجهيزه وحفر المصارف والانتهاء من طبقات الأساس. ومن المقرر إنجاز هذا المشروع في ٢٣٢٢، وقد بدأ تأثيره على المجتمع المحلي بالظهور.

«قبل إنشاء الطريق الجديد، كان عدد الطلاب الذين يأتون إلى المدرسة قليلاً، وكان عدد الغائبين مرتفعًا جدًا لأنه لم يكن بوسع الطلاب الوصول إلى المدرسة بأمان، وحتى القلة الذين كانوا يصلون إلى المدرسة، كانت ملابسهم مفطاة بالطين وكنا نرسلهم إلى منازلهم. نأمل ألا يواجه طلابنا عقبات في الوصول إلى المدرسة بعد إنجاز الطريق».

عبدالله محمد عبدالله مدير مدرسة بيريكاو الثانوية

دراسة حالة: «دى بى ورلد» تواصل دعم مصايد الأسماك الإ<u>ماراتية</u>

منذ عام ۲۰۰۸، تتولى «بى آند أو ماريناز» مسؤولية صيانة وتطوير أربعة موانئ إماراتية، وهي جميرا ا، وأم سقيم ۲، وأم سقيم ۲، وميناء الحمرية. وتتضمن هذه المجموعة VTO طوافاً ومرسى جافاً يضم ۳٦٧ موقفاً، بالإضافة إلى مستودعات لتخزين أدوات الصيد، وأماكن لإقامة البحارة، ومحطات للتزود بالوقود، وورشاً لإصلاح القوارب، وخدمات مرافق مجانية وإدارة الأمن. وتدعم «بى آند أو مارينز» ۲۷۷ صياداً يمثلون ٨٤٪ من الحاصلين على تراخيص الصيد في دبي والمسجّلين لدى وزارة التغير المناخي والبيئة، ويسهمون بنسبة وزارة التغير المناخي والبيئة، ويسهمون بنسبة

تدير «بىي آند أو ماريناز» أيضاً مشاريع تعليمية وتطوعية فىي مرافق ميناء الصيد للتوعية حول أهمية حماية المحيطات والمشاركة المجتمعية والسلامة البحرية ورفاهية الصيادين.

مؤخراً. وضمن أسبوع الغوص التطوعي في الإمارات العربية المتحدة، تعاون الصيادون مع الغواصين المحليين لإزالة النفايات البحرية ومعدات الصيد المهملة. ويتماشى ذلك مع ممارسات الأعمال المسؤولة لـ «دي بي ورلد» ضمن استراتيجية الاستدامة والتأثير «عالمنا، مستقبلنا»، بما في ذلك الالتزام بتعزيز المحيطات ومجالات تركيزنا على المشاركة المجتمعية.





دراسة حالة: دعم النظام القضائ*ي* المختص بالحياة البرية في كينيا



تدعم شراكتنا تعزيز النظام القضائي المختص بالحياة البرية في كينيا، مع الحرص على تدريب وتجهيز العاملين في النظام القضائي ونظام إنفاذ القانون لمكافحة التجارة غير المشروعة فى الحياة البرية.

- تدریب ۳۰۰ وکیل نیابة وقاضی ومحقق فی مسرح الجریمة.
- الاجتماع مع ٣٠ وكالة حكومية كينية لتأكيد نطاق وتفويض بروتوكولات اعرف عميلك الجديدة.
- دعم اعتراض ۷ حالات للاتجار غیر المشروع بالحیوانات البریة فی کینیا، بما فی ذلك حوالی ٤٥ قطعة من عاج الفیل تزن حوالی ١٥٣٠٨ كغ.





من سهول سيرينغيتي إلى الغابات المطيرة في حوض الكونغو، تعمل «دي بي ورلد» و«تاسك» جنباً إلى جنب من أجل مستقبل يمكن فيه للناس والحياة البرية الازدهار في حميع أنحاء أفريقيا.

- قدّمنا الأموال لسباق «وايلد لايف رينجر تشالنج»، وهو سباق طوله ٢١ كم عبر تضاريس متنوعة وصعبة في المناطق المحمية في أفريقيا.
 - يعود ربع «وايلد لايف رينجر تشالنج»
 لدعم حرّاس الغابات في جميع أنحاء أفريقيا.
- كان هناك ١٢٥ فريقًا مشاركًا يدعمون أكثر من ٨،٠٠٠ حارس في ٢٤ دولة أفريقية، و٤٥ نوعًا من الأنواع المهددة بالانقراض.

دراسة حالة: جمعية علم الحيوان فى لندن



عملنا مع «جمعية علم الحيوان في لندن» في ۲۰۲۱ لاتفاذ اجراءات عالمية هادفة يكون لها تأثير قابل للقياس على الحيوانات والمحافظة على الموائل الطبيعية من أجل المساعدة في حماية عالمنا.

- تخطيط ورسم خرائط المشروع لإطلاقه في ۲۰۲۲، والعمل مع المجتمعات المحلية لاستعادة غابات المنغروف في الفلبين.
- تحديد مشروع لتطوير أفضل الممارسات لمكافحة التجارة غير المشروعة في الأحياء البرية. كما ندعم حملة «منقرض في البرية» ومبادرات أخرى للمحافظة على البيئة.







عالمنا، التغير المناخي

نحن لا نطمح لأن نكون شركة رائدة في تقديم الخدمات اللوجستية للتجارة الذكية حول العالم فحسب، بل نسعى أيضاً للمساهمة بشكل كبير في مكافحة التغير المناخي.

> تعهدنا بالتزامات محددة بخفض صافي الانبعاثات من عملياتنا إلى الصفر، ونحن ملتزمون بتحقيق ذلك بحلول عام ۲۰۶۰.

تتضمن استراتيجيتنا لتحقيق هذا الهدف خطة شاملة لجميع الأقسام التى تؤدى أنشطة متنوعة (الموانئ والمحطات، والخدمات اللوجستية، والمناطق الاقتصادية، والخدمات البحرية). ويحقق قسم الموانئ والمحطات تقدماً مستمراً في هذا الاتجاه من خلال اتباع استراتيجية لتحسين الكفاءة، وتحويل المعدات للعمل على الكهرباء، والاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة، واستخدام أنواع الوقود ذات الانبعاثات الكربونية المنخفضة، وتعويض الكربون. وبناءً على هذه الركائز الخمس لاستراتيجية خفض الانبعاثات، ستستهدف الاستثمارات الرأسمالية استبدال المعدات، والاستثمار في أصول الطاقة المتجددة، ومبادرات الكربون الأزرق، والتوازن الكربونى. وتتوافق هذه الاستراتيجية أيضاً مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم.

سنعمل على تعزيز الإفصاح عن انبعاثات الكربون من خلال الجهود المستمرة لتقييم انبعاثات النطاق ٣ لمجموعة «دي بي ورلد»، كما سنواصل تطوير منهجية لاحتساب انبعاثات النطاق ٣ في جميع وحدات الأعمال. وسنعتمد على هذه البيانات في وضع استراتيجية للحد من انبعاثات النطاق ٣ وتحديد ما إذا كان حجم هذه الانبعاثات يفي بالمعايير اللازمة وفقاً لمبادرة الأهداف القائمة على العلم.

وتخطط «دري بي ورلد» أيضاً لتحسين استراتيجية أعمالها لتمكين «النمو الثخضر» في كامل المجموعة من أجل تحقيق هدفنا النهائي المتمثل في الفصل بين نمو الأعمال وزيادة الانبعاثات الكربونية، وأخذ كثافة الكربون والآثار البيئية في الاعتبار عند اتخاذ القرارات الاستثمارية.

أبرز الإنجازات فى عام ٢٠٢١

استُمر تركيز مبادراتناً الرئيسية في عام ٢٠٢١ على المبادرات ذات الصلة المباشرة بالعملاء، إلى جانب مسارات العمل على مستوى المجموعة. فيما يتعلق بالعملاء، أنشأنا منصة تقدِّر الانبعاثات الكربونية، ما يتيح لعملائنا متابعة الانبعاثات من أعمالهم وتحسين التقارير التي يقدمونها لأصحاب المصادة

ومن منظور داخلي، بدأنا إعداد سجل للطاقة المتجددة يبيّن مصادر الكهرباء في جميع الوحدات العاملة ويحدد مكان استخدام الطاقة المتجددة (عن طريق الإنتاج الذاتي أو اتفاقيات شراء الطاقة أو التعرفة الخضراء) وتكلفتها وفرص زيادة حصتها. وسيساعد هذا السجل في تحديد أولوياتنا في جهود خفض انبعاثات الكربون في محفظتنا مستقىلاً.

كما شهد عام ۲۰۲۱ عاماً إنجازات هامة على صعيد تنفيذ استراتيجية إدارة النفايات لمنع وتقليل كمية النفايات التي نفرزها وإعادة تدوير وطمر النفايات المتبقية. ووضعت «دي بي ورلد» خططاً لوقف استخدام الزجاجات البلاستيكية بحلول عام ۲۰۲۳.

السياسات والتدريب الداخلي

هدفنا هو حماية البيئة والمحافظة عليها متى أمكننا ذلك. نحن نعمل ضمن مجموعة من البيئات المتنوعة حول البيئات المتنوعة حول العالم، ونسعى جاهدين لتقليل التثار البيئية لعملياتنا من خلال التخطيط والإدارة الصارمة، حيث تم وضع إرشادات بيئية للمجموعة تتناول جوانب مهمة للتخفيف من المخاطر البيئية وضمان الامتثال للقوانين.

كما تحرص «دي بي ورلد» على تدريب الموظفين، حيث يمكننا الاستفادة من منظومة التعلم والتطوير في إدارة الموارد البشرية لتقديم دورة في التقييم البيئي لأبرز أصحاب المصلحة الصارمة بمن فيهم مدراء المشاريع المحليون، ورؤساء وحدات الأعمال، ومدراء الصحة والسلامة والبيئة، وممثلو أقسام العمليات والهندسة.

وتسمح هذه الدورة بتزويد المتدربين بالارشادات البيئية التي وضعتها المجموعة لإجراء التقييمات البيئية للمباني الجديدة أو المشاريع الكبرى أو عمليات الاستحواذ على مستوى العالم.





مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة • المبدأ السابع

- المبدأ الثامن
- المبدأ التاسع

دراسة حالة: أول محطة ذات انبعاثات كربونية صفرية - بوابة روتردام العالمية التى تديرها «دى بى ورلد»

نفخر بالإعلان أنه في عام ٢٠٢١ حققت بوابة روتردام العالمية التي نتولى إدارتها في هولندا صافي انبعاثات صفرية من العمليات. وهذه المحطة مؤتمتة إلى حد بعيد وتعد من أكثر محطات الحاويات ابتكارًا في العالم. وهي تستخدم الابتكارات والتكنولوجيا الخضراء، مثل رافعات التكديس الأوتوماتيكية التي تجمع الطاقة وتولدها، والمركبات الموجهة الأوتوماتيكية التي تعمل على الكهرباء الخضراء. ونفذت «دى بي ورلد» منذ توليها العمليات التشغيلية في ٢٠١٦ عدة خطوات تماشيًا مع استراتيجيتها العالمية لخفض انبعاثات الكربون بهدف الحد من الانبعاثات المطلقة قدر الإمكان كمرحلة أولى، ثم التركيز على استبدال الوقود الأحفوري بموارد الطاقة المتجددة، وأخيرًا دفع تعويضات عن الانبعاثات المتبقية.



التزامنا هو الوصول إلى صافي انبعاثات كربونية صفرية بحلول عام ٢٠٤٠، وهناك هدف وسيط يتمثل في خفض انبعاثات الكربون بنسبة ٢٨٪ بحلول عام ٢٠٣٠.



۲۰۱۹ تطبيق الوضع الأساسي وفقًا لمبادرة الأهداف القائمة على العلم

۲۰۳۰ التوافق مع منهجية مبادرة الأهداف القائمة على العلم

۲۰ ٤٠ ستكون «دىي بىي ورلد» رائدة فىي مجال الحد من آثار التغير المناخى

عالمنا، التغير المناخي

الأرقام الرئيسة وأهداف ٢٠٢٢

تواصل «دس بسي ورلد» المشاركة فسي مشروع الإفصاح عن انبعاثات الكربون، وسجّلت استجابتنا للتغير المناخي درجة مرتفعة بلغت A- فسي مجال البفصاح عن انبعاثات الكربون لعام ٢٠٢١. ويقوم طرف مستقل بالتحقق من حجم انبعاثات الغازات الدفيئة في المجموعة سنويًا بما يتوافق مع المعيار ١٣٠٤: ١٠٠٦: ١٠٠٦. ويتم تسليط الضوء على جهودنا المشتركة في سجل قياس الأداء البيثي والاجتماعي وحوكمة الشركات في الصفحة ٣٦ من التقوير باللغة الإنجليزية.

بالنسبة لعام ٢٠٢٢، تشمل أهدافنا تطوير وتنفيذ استراتيجية المياه، بما في ذلك مياه الصرف الصحي. ويُظهر مؤشر الأداء الرئيسي للنفايات في المجموعة في ٢٠٢٢ زيادة بنسبة ٤٪ في النفايات امامالجة من إجمالي النفايات في المجموعة

في عام ٢٠٢٢، سيكون مؤشر الأداء الرئيسي للطاقة والكربون في المجموعة على النحو التالف:

أ- انخفاض بنسبة ٣٪ في انبعاثات ثاني أكسيد
 الكربون المطلقة فى المجموعة.

- ب-انخفاض بنسبة ٥٪ في كثافة انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في موانئ ومحطات «دي بي ورلد».
- ج- زيادة الكهرباء الخضراء بنسبة ٢٪ في نتائج المجموعة لعام ٢٠٢١.

وهذا يقوم على التقدم الذي حققناه في عام ۲۰۲۱، بما فى ذلك ما يلى:

- بلغت نسبة الكهرباء من مصادر الطاقة
 المتجددة على مستوى المجموعة ۱۸٪، بزيادة
 نسبتها ۲.۵٪ في ۲۰۲۱ بالمقارنة مع عام ۲۰۲۰.
- بلغت كثافة الانبعاثات (كيلوغرام من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون لكل حاوية نمطية معدلة قياس ۲۰ قدماً) من أعمال الموانئ والمحطات ٣.٣١، بانخفاض ٩٪ في ٢٠٢١ بالمقارنة مع عام ٢٠٠٠.

وتظهر هذه الجهود المشتركة تركيزنا المستمر على خفض الانبعاثات المطلقة وكثافة الكربون بما يتماشى مع التوصيات الخاصة بالحد من آثار التغير المناخي التي قدمتها الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتغير المناخي.





دراسة حالة: نظام «بوكس بارى» فى محطة جبل على

نشجع فرقنا المحلية بشكل دائم على البحث عن طرق يمكن من خلالها إحداث أقصى تأثير على البيئة في المناطق التي يعملون فيها. وهذا يبدأ من مقرنا التاريخي في محطة جبل علي. فهذا هو المكان الذي نختبر فيه نظام «بوكس باي» الذي يتميز بتصميمه المستدام بحيث يحصل على إمدادات الطاقة من الألواح الشمسية.

ويقلل هذا النظام مساحة الأرض اللازمة لدعم عمليات المحطة بنسبة تقارب ٧٠٪ ويزيد الإنتاجية السنوية لكل هكتار من ساحة المحطة. وباستخدام هذه التكنولوجيا الجديدة، يوفر هيكل التصميم والطوابق مزايا فريدة، حيث يتم تخزين حاويات تصل إلى أحد عشر طابقًا، مما يوفر قدرة توازي محطة تقليدية على ثلث المساحة السطحية. كما يحشن بشكل كبير فى سرعة المناولة وكفاءة الطاقة والسلامة وخفض التكاليف التشغيلية.



«نواصل تقديم التزامات كبيرة للمساعدة في مكافحة التغير المناخي والمساهمة في الحفاظ على البيئة. يعكس العديد من إنجازاتنا في عام ٢٠٢١ تركيزنا المستمر على تنفيذ جدول الأعمال وتقديم أدلة ملموسة على التقدم المحقق. ونتوقع أن تؤكد مبادراتنا في ٢٠٢٢ بشكل أكبر على التزام «دي بي ورلد» بتغيير حدود الممكن في الجهود العالمية لمكافحة التغير المناخي.»

رونا هنتر

نَّأَتُب الرَّيْس لشؤون البيئة وخفض انبعاثات الكربون، إدارة الصحة والسلامة والبيئة في المجموعة

ركائز خفض الانبعاثات

نهجنا في خفض انبعاثات الكربون في عملياتنا عبر تطبيق اجراءات في الحاضر والمستقبل، يقوم على خمس ركائز.

4	<u> दिस्त</u>			
كهرباء وكفاءة المعدات	كفاءة الاجراءات والرقمنة	مصادر الطاقة المتجددة	إمداد وقود منخفض الكربون	تعويض الكربون
خفض استهلاك الديزل والوقود البحرى	استخدام تكنولوجيا مبتكرة تحد من انبعاثات الكربون في محفظة عملياتنا وزيادة الكفاءة في العمليات	الحصول على الكهرباء من مصادر الطاقة المتجددة أو من مصادر محايدة الكربون	العصول على وقود منخفض الكربون أو خالٍ من الكربون لاستخدامه بدلاً عن الديزل والوقود البحري	تعويض الكربون المتبقي الذي لا يمكن تجنبه بأرصدة الكربون أو أي طريقة أخرى لتعويض الكربون
تطبيق اجراءات لزيادة كفاءة المعدات أو التحول إلى الكهرباء	رقمنة عمليات الموانئ من خلال الابتكار (مثل بوكس بابي) وتحسين العمليات اللوجستية	السعىي لتوليد طاقة متجددة ذاتياً، واتفاقيات شراء الطاقة وتعرفة الطاقة	الحصول على الوقود الحيوبي و/أو استخدام أنواع وقود بديلة (الهيدروجين)	شراء أرصدة الكربون والحلول القائمة على الطبيعة مثل مبادرات الكربون الأزرق في إطار برنامج تحسين المحيطات التابع لـ «دي بي ورلد»

عالمنا، تنمية الأفراد

أظهرنا التزامًا دائمًا بالاستثمار المستمر في موظفينا، لذلك يمكن لجميع الموظفين الحصول على المعرفة الحديثة على امتداد عملياتنا حول العالم.

> هذا الالتزام يعني أن التعلم في «دي بي ورلد» ليس له خط نهاية. هدفنا واضح، وهو جذب أفضل الكفاءات والمحافظة عليها من خلال توفير فرص التطوير الشخصي المستمر لتمكين موظفينا من النمو والنجاح.

في كل عام، نتطلع لتحقيق نتائج أفضل من العام الذي سبقه، من خلال حلول أذكى وتكنولوجيا أفضل وعمليات تشغيلية جديدة ومستويات أعلى للخدمة وفهم أفضل لاحتياجات العملاء. إن توفير فرص التطوير المستمر يضعنا على هذه المسارات من خلال تزويد كفاءاتنا البشرية بالمعارف والمهارات الجديدة.

إن نهجنا متجذر في مبادئنا التي توجه إدارتنا الشاملة لفلسفة الأفراد حول العالم. وهذه المبادئ تشكل جزءًا من برامجنا التدريبية الرائدة مثل «Lead@DPWorld» الذي يمكن تقديمه للموظفين الذين لديهم مسؤوليات قيادية أو ادارية

وحققت «دي بي ورلد» تقدمًا كبيرًا في أجندة الاندماج والتنوع في ٢٠٢١، حيث أطلق رئيس مجلس الإدارة اليوم العالمي للمرأة في مارس من خلال سلسلة من الإعلانات والالتزامات الداخلية، من بينها تعيين أول مدير للاندماج والتنوع في المجموعة. واستفدنا من زخم هذه المبادرة وأتبعناها بورش عمل في نوفمبر لجميع موظفينا تناولت التحيزات اللاواعية، وجذبت هذه الورش عددًا قياسيًا من المشاركين طوال الشهر.

كذلك واطلنا الاستثمار في المجالات الرئيسية الأخرص لأجندة إدارة الأفراد في عام ۲۰۲۱. ويوفر استثمار «دي بي ورلد» الكبير في التدريب الوظيفي والتعلم الرقمي والشراكات في مجال التدريب التشغيلي ميزة تنافسية، فيما نساهم برسم مستقبل التجارة الذكية. وعلى مدار العام، قدمنا التدريب عبر «DP World Hub» إلى ٣٣٣٣ موظفًا من خلال ٢٤،٧٢٧ دورة تدريبية تم إكمالها هذا العام.

وتم تعزيز جهودنا في ضمان فهم القادة وشركاء أعمال الموارد البشرية لأهمية تحسين جودة الحوارات مع موظفينا من خلال توفر أطر عامة للكفاءات والسياسات على شبكتنا الداخلية «Connexions».

في عام ۲۰۲۲، ننوي إطلاق العديد من المبادرات لتحقيق أهداف تنمية الأفراد في المجموعة. ويشمل ذلك تقديم برامج ومواد تدريبية ملموسة عبر أكاديمية الشؤون التجارية وتكنولوجيا المعلومات مع التركيز على تقديم محتوى لدعم العمليات التجارية وتكنولوجيا المعلومات. ويترافق ذلك مع مجموعة أدوات المعلومات. ويترافق ذلك مع مجموعة أدوات المعلنة بشأن استراتيجية الأعمال، والقدرة القيادية، وتواصل الموظفين ومشاركتهم في تشكيل ثقافة «دي بى ورلد».

دراسات حالة:

. كيف نساعد موظفينا على النمو - قصص نجاح من حول العالم

أسان يجلب خبرته إلى موانئنا في أفريقيا

آمنة غانم تحافظ على حركة التجارة فى جبل على

هيبو عبداللاهي يُحدث تأثيرات مستدامة في المجتمعات التي نعمل فيها

لويزا م. أورنيلا تحصل على شهادة تقدير لخدمتها الممتازة ومشاركتها في برنامج التطوير الوظيفي



History Hogel

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة

- المبدأ الأول
- المبدأ الثاني

ለ.ሥ٤ሥ

عدد الموظفين الذين شاركوا في الدورات التدريبية ضمن برنامج «DP World Hub»

74,747

عدد الدورات التدريبية التي تم استكمالها

PYY₁|3

ساعة تعليم تم تقديمها لـ ۸،۳٤۳ موظفًا

ونتوقع أيضًا أنه في عام ٢٠٢٢، ستشجع خارطة طريق التنفيذ المنقحة على اتباع أسلوب استراتيجي مدروس في تصميم وتنفيذ رحلة «مبادئنا» في كل منطقة ووحدة أعمال. وسنعقد أيضًا فعاليات عالمية ربع سنوية «Lead Connect» تهدف إلى جمع خريجي برنامج «Lead@DPWorld» لإضافة قيمة أكبر إلى مسائل القيادة وتوفير منصة للقادة لبناء شبكاتهم الداخلية.

أخيرًا وليس آخرًا، تتضمن أهدافنا لعام ٢٠٢٧ اجراء تحسينات كبيرة على جهود الاندماج والتنوع، بما في ذلك إمكانية إطلاق مؤشرات أداء رئيسية داخلية تقيس تقدّمنا وتقارنه مع الأهداف، بالإضافة إلى إ طلاق دورات تدريبية للموظفين حول التحيز اللاواعي.



«ظل التزامنا بالاستثمار في موظفينا راسخًا خلال فترة الجائحة. نحن ندرك أن تنمية مهارات موظفينا تؤثر بشكل مباشر على قدرتنا على تقديم حلول تجارية أذكى لعملائنا. وسنواصل الاستثمار في تنميتهم مع استمرارنا في التركيز على تغيير حدود الممكن.»

مها القطان

الرنُّيسة التنفيذية لإدارة شؤون الموظفين والاستدامة في المجموعة

مستقبلنا، المرأة

نواصل الاستثمار في دعم المرأة حول العالم كجزء من «مستقبلنا».

لدينا هدف مزدوج يتمثل في توفير فرص عمل قيّمة للمرأة في مجموعتنا، بالإضافة إلى إحداث تأثير طويل الأمد على الخيارات المهنية للفتيات في المجتمعات التي نعمل فيها. في عام ٢٠٢١، قمنا باستثمارات كبيرة في مبادراتنا التشغيلية، وحققنا العديد من الإنجازات المهمة على مدار

يقدم بيان المساواة بين الجنسين رؤية واضحة لكل وحدة أعمال حول كيفية التعامل مع المساواة بين الجنسين. وقد وقعت «دي بي ورلد» في ٢٠١٥ على مبادئ تمكين المرأة للأمم المتحدة، وتسعى جاهدة لتحسين تمثيل المرأة في المجموعة منذ ذلك الحين.

لقد حققنا تقدماً جيداً في عام ٢٠٢١، حيث ارتفعت نسبة الموظفات في المجموعة من ٨.٩٪ في يونيو ٢٠٢٠, وبينما في يونيو ٢٠٢٠, وبينما يعود جزء كبير من هذا التحسن إلى انضمام شركات جديدة إلى محفظة «دي بي ورلد»، إلا أننا نفذنا أيضًا العديد من البرامج التدريبية الموجِّهة للمرأة للمساعدة في تسهيل تطورها وتقدمها في الشركة. ومع ذلك، من الواضح أن هناك نسبة كبيرة من المواهب والمهارات النسائية غير المستفاد منها في العالم، وسنواصل العمل على معالجة هذه الفجوة بين الجنسين.

وفي مارس شهدنا انطلاقة هامة لجهودنا التي تركز على المرأة من خلال إقامة سلسلة من المبادرات وورش العمل بمناسبة يوم المرأة العالمي. وقاد رئيس مجلس إدارة المجموعة هذه الجهود من خلال قائمة الالتزامات التي تعهدت بها المجموعة، سواء من حيث مبادرات التدريب أو تخصيص الموارد الهادفة للإدماج والتنوع على مستوس المجموعة.

وتابعنا ذلك في شهر نوفمبر بسلسلة أخرى من ورش العمل التي تم تنظيمها عن بُعد للنساء على مستوى المجموعة طوال الشهر.

لدينا حالياً ١٢ مجموعة شبكات نسائية نشطة في جميع فروع الشركة تم إنشاؤها في نوفمبر ٢٠ المن موفي الإدماج والتنوع لضمان مكان عمل متنوع وشامل. بالإضافة إلى ذلك، أطلقنا سلسلة من وحدات التدريب الإداري للنساء على عدة مستويات من الشركة، من الإدارة الوسطى إلى الوظائف العليا، لمساعدتهن على الاستعداد للمسؤوليات التي ترافق التقدم الوظيفي. ومن الأمثلة على ذلك:

دورة تدريب «امتلكى قوتك»

جلسة تدريبية مدتها ٩٠ دقيقة حضرتها ٣٥٣ مشارِكة من مختلف أقسام الشركة. وأتاح البرنامج للمشارِكات ما يلى:

- طلب الملاحظات لتمكين التحسين المستمر والنمو.
- تعزيز ثقافة مكان العمل الداعمة والشاملة من خلال تشجيع المساءلة الواضحة وتقدير المساهمة في الإنجازات وتسليط الضوء على أفكار ومساهمات النساء الأخريات.
- تحدید ومواجهة حالات التحیز بین الجنسین فی مکان العمل.

برنامج «مانتور هیر» MENTORHER

يوفر برنامج التوجيه العالمي السنوي للمرأة في مجال الأعمال التجارية إمكانية الوصول إلى مرشدين متمرسين لمساعدتها في تحقيق التقدم في مسيرتها المهنية. في ٢٠٢١، شاركت في البرنامج ٢٠٤ متدربة و١٤٧ مرشدًا على مستوى المجموعة.

برنامج «SENIOR WOMEN LEAD@DP WORLD»:

يهدف هذا البرنامج في نسخته المتقدمة إلى دعم المديرات لزيادة تأثيرهن ومساهمتهن في وظائفهن وتطلعاتهن المهنية المستقبلية. وهو أول برنامج من نوعه في «دي بي ورلد». ويضم البرنامج ٨ وحدات وجلسات مع المدراء المباشرين وتمارين جماعية وفردية، ويتم تقديمه عن بُعد خلال فترة تتراوح بين ٦ و٨ أشهر. في عام ٢٠٢١، شاركت في البرنامج مجموعتنا الأولى المكوّنة من ٢٤ مديرة.

برنامچ «WOMEN LEAD@DP WORLD»:

يهدف هذا البرنامج في نسخته المتوسطة إلى دعم المديرات لزيادة تأثيرهن ومساهمتهن في وظائفهن وتطلعاتهن المهنية المستقبلية. وتم تقديم البرنامج عن أبعد على امتداد 1 أشهر. في عام ٢٠٢١، شاركت في هذا البرنامج ٢١ امرأة. وهذا العام، قمنا أيضًا بتعيين مدير للإدماج والتنوع يتولى قيادة استراتيجية الإدماج والتنوع على مستوى المجموعة لتحسين مقاييس التنوع.

تتضمن خططنا وأهدافنا لعام ۲۰۲۲ مواصلة استخدام أداة تحليل الفجوة بين الجنسين لاجراء تقييم ذاتي لأدائنا بهدف تحسينه. كما نخطط لتطوير مؤشرات أداء رئيسية على مستوى العالم لتوظيف النساء وتمثيلهن والمحافظة عليهن.

كذلك نخطط لإطلاق السياسات العالمية ذات الصلة في ۲۰۲۲ لتعزيز الإدماج وتوفير بيئة عمل مواتية لمية عمل مواتية لجميع الزملاء على مختلف المستويات. وسيتم إطلاق برنامج تدريبي جديد يحمل اسم «Women on Board» بهدف إعداد جيل جديد من النساء للعمل في شركات «دي بي ورلد» حول العالم.



المبدأ الأول
 المبدأ الثاني
 المبدأ السادس
 المبدأ السادس

تم تصميم البرنامج للمديرات في الشركة بهدف إعدادهن لإدارة تحديات عضوية مجلس الإدارة لأول مرة، من خلال القضايا والمحاضرات والدعم التوجيهي والتدريبي. وسيتم إطلاق هذا البرنامج فى مارس ۲۰۲۲.

وأخيرًا، سيُظهر رئيس مجلس إدارتنا دعمه الرسمى لحركة التضامن العالمية للأمم المتحدة من أجل المساواة بين الجنسين، وهي مبادرة «HeForShe»، كونه رائد هذه الحركة في «حي بي ورلد». كما سنوقّع على تعهد التوازن بين الجنسين بالشراكة مع مجلس الإمارات للتوازن بين الجنسين.

3.31%

نسبة تمثيل الموظفات حول العالم

IEV

المرشدون في برنامج «مانتور هير» (MentorHer)

4.5

المتدربات في برنامج «مانتور هير» (MentorHer)

11

عدد مجموعات الشبكات النسائية

مبادئ الميثاق العالمى للأمم المتحدة

۲I

عدد المشاركات في Women Lead@DP World

34

عدد المشاركات في برنامج «Women Lead@DP World»

دراسة حالة:

تعيين أول امرأة تعمل في تشفيل مركبات النقل الداخلي في موزمبيق

حخلت محطة مابوتو التابعة لـ «دص بـي ورلد» التاريخ من خلال تعيين أول امرأة تعمل فـي تشغيل مركبة نقل داخلية فـي المحطة. وقال أرليندو ماكامو، مدير العمليات فـي المحطة: «يسعدنا تعيين ساندرا توفيلا وكوياما سيتوي، اللتين تنضمان إلى فريقنا المتنامى

من مشغلي مركبات النقل الداخلي. ونتطلع لمنحهما مركبة حتى نتمكن معاً من إلهام المزيد من النساء ليصبحن جزءًا من صناعتنا المزدهرة».

وتؤمن «دب بي ورلد» بقوة بتكافؤ الفرص، وبأن المرأة يجب أن تكون حاضرة في جميع الفرق في أي قطاع، بما في ذلك الخدمات اللوجستية والموانئ، ما يساهم في تحقيق بيئة الاندماج.



«قمنا بالتزام طويل الأمد بالاستثمار في كفاءاتنا النسائية حول العالم، فيما نتطلع لأن نكون وجهة عمل أكثر جاذبية والقطاع المفضل للمرأة. لقد سعدنا بنمو وتطور العديد من المبادرات في ٢٠٢١ بفضل مشاركتنا المستمرة والمباشرة في معالجة القضايا، لكننا ندرك بأن الطريق أمامنا ما زال طويلاً ونتطلع لإحراز مزيد من التقدم في ٢٠٢٢ وإدراج ذلك التقدم في تقرير العام المقبل.»

بيرى لومبكينز

نائب الرئيس لشؤون القيادة وتطوير المواهب

مُستقبلنا، التعليم

التعليم جزء رئيسي من التزام «دي بي ورلد» ضمن استراتيجية الاستدامة والتأثير «عالمنا، مستقبلنا»، فضلاً عن كونه موضوعًا رئيسًا في استراتيجيتنا المجتمعية.

> تماشياً مع الهدف الرابع من أهداف التنمية المستدامة (التعليم الجيد)، قمنا بوضع استراتيجية تعليم عالمية طموحة لمدة عشر سنوات تنفذ عبر ثلاثة محاور أساسية محددة أدناه:

- التعريف بالقطاع
- البنية التحتية للتعليم
- فرص العمل فى مجال الخدمات اللوجستية

ستشجع الاستراتيجية على استكشاف الفرص لتمكين الأطفال المهمشين من الحصول على تعليم جيد في المجتمعات التي نعمل فيها، بالإضافة إلى التفاعل مع الطلاب وتعريفهم على التجارة العالمية والخدمات اللوجستية. سنطلق أيضًا برنامجًا جديدًا لخبرات العمل العالمية يستهدف الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و٢٢ عامًا ويدعم تطوير المهارات القابلة للنقل من أجل التوظيف في المستقبل.

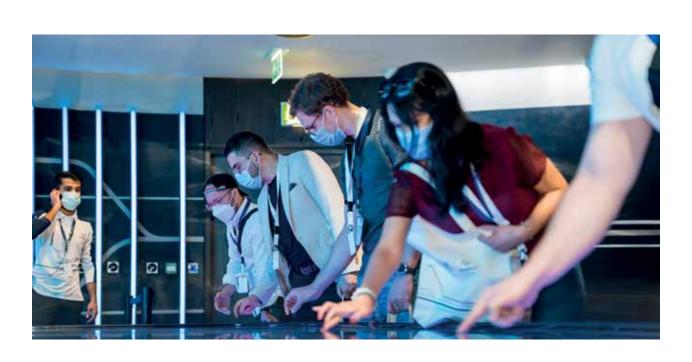
انطلاقاً من النجاح الذي حققه برنامج التعليم العالمي، نخطط بدءًا من عام ۲۰۲۲ لإطلاق المرحلة التالية من البرنامج بهدف تشجيع ۱۰۰۰۰۰ موظف من موظفينا على التطوع في مشاريع التعليم بحلول عام ۲۰۳۰. وسوف نستكشف أيضًا خيارات تسخير التكنولوجيا لتعليم الشباب بشكل أفضل وزيادة محو الأمية الرقمية وتشجيع التعلم التعاوني. كما نخطط لإطلاق برنامج التعليم العالمي في إصداره الثاني للوصول إلى ۲۰۰۰،۰۰۰

وتدعم هذه الاستراتيجية تطوير المهارات الرقمية والبشرية، بالإضافة إلى العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات، وستضمن تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع المشاريع.

نؤمن بقوة أن من حق كل شخص الحصول على تعليم جيد وأن جنس الفرد ينبغي ألا يكون عاملاً محددًا للقدرات أو للنجاح.

في عام ٢٠٢١، أطلقنا شراكتين عالميتين كبيرتين مع كل من معهد «جين غودال» ومؤسسة «ميدن فاكتور» بناءً على استراتيجية التعليم الجديدة هذه. كما استثمرنا ما مجموعه ٤.٢ مليون دولار في مشاريع تعليمية حول العالم.

وخلال معرض إكسبو ٢٠٢٠ دبي، استضفنا مدارس وجامعات محلية في جناح «دبي بي ورلد». وتستند جميع أهداف برنامج التعليم إلى استراتيجية التعليم في «دبي بي ورلد»، حيث يركز برنامج التعليم بشكل أساسي على التعرف على القطاع، كما يسعى لتوفير فرص عمل في قطاع الخدمات اللوجستية.











مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة • المبدأ الأول

- المبدأ الثانى

ينقسم إطار العمل إلى ثلاثة مجالات:

- برنامج الجامعات يركز على الجولات، والمحادثات المهنية، وورش العمل المهنية والمهارات، والندوات عبر الإنترنت، والهاكاثون، وبرنامج الشهادة فى عمليات المحطة التابع لشركة «دى بى ورلد».
- أمل فى المحافظة على البيئة استضفنا بالشراكة مع «جمعية علم الحيوان في لندن» وإكسبو ٢٠٢٠ دبى وجمعية إدنبرة للعلوم فعالية «أمل فى المحافظة على البيئة» في جناحنا تحت شعار «تعزيز أفضل الممارسات في حماية الحياة البرية وحفظ التنوع البيولوجي». وجمعنا خبراء فى الحفاظ على البيئة وممثلى القطاع الخاص لتسليط الضوء على التدخلات والحلول الفعالة والقابلة للتكرار وللتطوير لحماية التنوع البيولوجى فى العالم.
- برنامج المدارس يسلط الضوء على مبادرتنا التعليمية «فلو لاب» FlowLab في جناح «دى بى ورلد»، التى توفر للطلاب تجربة غامرة باستخدام مزيج من التكنولوجيا التفاعلية والخصائص الفيزيائية والمؤثرات الخاصة لتصور مستقبل «دى بى ورلد». وهو يتحدى الطلاب للعمل في فرق لتطبيق التكنولوجيا الجديدة.

وشاركنا فى منصات القيادة الفكرية مثل قمة «رپواپرد»، وشارکنا فی استضافة حفل عشاء مع تحالف الأعمال العالمى للتعليم لتسليط الضوء على عمل الشركات من أجل التعليم.

شارك ما مجموعه ٣٥٥ مجموعة مدرسية وأكثر من ٧،٠٠٠ طالب في برنامجنا التعليمي في إكسبو ۲۰۲۰ دبی بین شهری أکتوبر ودیسمبر ۲۰۲۱.

كما قمنا في إكسبو ٢٠٢٠ دبي بدعم اليونيسف فى اليوم الدولى للطفلة الذَّى يقع في ١١ أكتوبر من خلال تغطية جناح «دى بى ورلد» فى إكسبو ۲۰۲۰ دبی بلون الیونیسف الأزرق وعرض شعار اليونيسف.



دراسة حالة: كلية بيرفوت الدولية في السنغال

وقّعت «دي بي ورلد» في داكار عقداً بقيمة ٤٠٠ ألف دولَّار لمَّدة عام واحد مع كلية بيرفوت الدولية، وهي منظمة دولية غير حكومية تعمل مع النساء الريفيات المهمشات في أكثر من ٩٠ دولة حول العالم.

> وستمكّن المنحة كلية بيرفوت الدولية من تدريب النساء الريفيات فى غرب أفريقيا ليصبحن مهندسات للطاقة الشمسية، ومعلمات، ورائدات أعمال صغيرة.



كما ستغطى تكاليف المعدات والتشغيل

في الأحياء المحلية.

والتأسيس فى مركز التدريب الجديد التابع للكلية

ستكتسب النساء المهارات اللازمة لتركيب وصيانة

وإصلاح البنية التحتية التى تعمل بالطاقة الشمسية

الذى يجرى تطويره حاليًا. وفى نهاية التدريب،



مستقبلنا، التعليم



دراسة حالة: ميدن فاكتور

أبرمت «دس بى ورلد» شراكة مع «ميدن فاكتور»، وهو مشروع ومؤسسة خيرية يقع مقرها في المملكة المتحدة تهدف إلى توعية ملايين الفتيات حول العالم غير القادرات حاليًا على الحصول على التعليم، وجمع التبرعات ودعم البرامج المجتمعية التي تمكّن الفتيات من التعلم.

أطلقت مؤسسة «ميدن فاكتور» جولتها العالمية التي تستغرق ثلاث سنوات بقيادة طاقم من النساء سيزور العديد من الوجهات العالمية ويستضيف فعاليات للفتيات والمجتمعات مع التركيز على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، مما يساعد على تغيير الأفكار السائدة حول ما يمكن أن تحققه الفتاة من أجل مستقبل أفضل للجميع.

تجدر الإشارة إلى أن «راعية الأمل» لهذه الجولة هي سمو الشيخة لطيفة بنت محمد بن راشد آل مكتوم، رئيسة هيئة الثقافة والفنون في دبي وعضو مجلس دبي.



خلال الجولة، ستقوم مؤسسة «ميدن فاكتور»
بزيارة العديد من موانئ «دي بي ورلد» والتواصل
مع روّاد الاستدامة للتفاعل مع المجتمعات
المحلية. هذه واحدة من أكبر شراكاتنا المجتمعية
حتى الآن وتربط بين الركائز الثلاث لاستراتيجية
الاستدامة والتأثير، وهي المحيطات والتعليم
والمرأة.





دراسة حالة: معهد جين غودال www.thejanegoodallinstitute.com www.rootsnshoots.ae

تدعم «دي بي ورلد» برنامج الشباب العالمي الإنساني والبيئي «الجذور والبراعم» (Roots & Shoots) التابع لمعهد جين غودال . وهو عبارة عن مجموعة من ٢٤ منظمة حماية مجتمعية حول العالم تعمل على تعزيز رؤية وعمل الدكتورة جين غودال، مؤسّسة المعهد وسفيرة الأمم المتحدة للسلام. ويتولى معهد جين غودال في المملكة المتحدة قيادة الشراكة مع «دى بى ورلد».

إن أحد البرامج الرئيسية لمعهد جين غودال هو «الجذور والبراعم»، وهو حركة عالمية تضم الآلاف من الشباب المتحمسين الذين تم تمكينهم لإحداث تأثير كبير فى أكثر من ٦٠ دولة.

√ √ √ √ ✓ ✓ ✓ Jane Goodall Institute Europe

تعمل مجموعات «الجذور والبراعم» على مواجهة التحديات، سواء أكانت كوارث طبيعية أو التشرد أو التلوث أو التغير المناخي، وتحدث تغييرًا إيجابيًا حقيقيًا حول العالم.

وستدعم شراكتنا مع البرنامج توسيعه ليشمل مواقع رئيسة في أفريقيا، كما ستدعم إعداد موارد التدريس.

إننا نتعاون مع معهد جين غودال لإنتاج موارد للمعلمين ولمجموعات «الجذور والبراعم» حول دور الموانئ وكيفية ارتباطها بأجندة الاستدامة.

في مجموعة متنوحة من الأنشطة، مع تطوير المهارات الأساسية في تكنولوجيا المعلومات، والمشاركة، والعمل الجماعي، والاحترام والتعاطف، والثقة في النفس وفي الآخرين، وتجعلهم مواطنين عالميين أفضل.

هذه الموارد ستشجع الطلاب على المشاركة

كذلك سنستخدم أيضًا منصتنا في إكسبو ۲۰۲۰ دبي لتسليط الضوء على حاجة الشباب للمشاركة في مجتمعاتهم المحلية والاستفادة من شبكتنا الكبيرة من الموظفين للتواصل مع الشباب من خلال «الجذور والبراعم» في المجتمعات التي نعمل فيها.

مستقبلنا، المحيطات

ندرك أن نمو أعمالنا رفاهية موظفينا والمجتمعات التي نعمل فيها يعتمد إلى حد كبير على المحيطات حول العالم.

> نحن ملتزمون بجعل استعادة المحيطات جزءًا من إرثنا. وتشمل المجالات التي نركّز عليها البرامج التعليمية المتعلقة بالمحيطات ومشاريع استعادة البيئة وعمليات تنظيف السواحل.

البرامج التعليمية

تزود برامجنا التعليمية العالمية فرقنا بالإرشادات اللازمة لمساعدتهم على إحداث التغيير على المستوى المحلي. على سبيل المثال، تم إطلاق مجموعة أدوات المحيطات في ٢٠٢٠، وتستخدمها التن فرقنا العالمية لتوجيه جهود الحفاظ على المحيطات المحلية. وفي عام ٢٠٢١، قمنا أيضًا بتطوير قائمة مرجعية لجمع بيانات المحيطات لإحخالها في نظام بيانات الاستثمار المجتمعي، وأجرينا جلسة لجمع الملاحظات حول مجموعة أدوات المحيطات شارك فيها رؤاد الاستدامة وفيق السلامة والبيئة من أجل التنسيق بشأن الاستراتيجية والتواصل وجمع البيانات.

لقد استضفنا في أكتوبر ٢٠٢١، بالتعاون مع
«جمعية علم الحيوان في لندن» وإكسبو ٢٠٢٠ دبي
وجمعية إدنبرة للعلوم، فعالية تعليمية بعنوان
«أمل في المحافظة على البيئة» لتقديم أفكار
للقطاع الخاص حول أهمية المحافظة على التنوع
البيولوجي وكيف يمكنه إحداث تغيير إيجابي
(يتوفر المزيد من التفاصيل في قسمي المشاركة
المجتمعية والتعليم في هذا التقرير).

استعادة النظم البيئية

تدرك «دي بي ورلد» الحاجة للحفاظ على التنوع البيولوجي في إطار المعركة الأوسع ضد التغير المناخي. لذلك ترتبط استراتيجيتنا الخاصة بالمحيطات بشكل وثيق باستراتيجية «دي بي ورلد» الأوسع لخفض انبعاثات الكربون.

دراسة حالة: مشروع المانغروف فى باكستان

تنمو أشجار المانغروف في باكستان على امتداد ٩٩٠ كيلومترًا في منطقتي السند وبلوشستان. وتمتد غابات المانغروف في بلوشستان على مسافة ٢٦٠ كم من جيواني إلى هاب، وتخضع لإشراف دائرة الغابات في بلوشستان وتنطبق عليها قوانين الغابات الإقليمية. أما في السند، فتخضع لإدارة غابات السند. كما يوجد ميناءان فيهما أشجار المانغروف، وهما ميناء كراتشي وسلطة ميناء

لقد أنهت باكستان مؤخراً مرحلة الاستعداد لبرنامج REDD Plus، وهو مبادرة يموّلها البنك الدولى تهدف إلى الاعتراف بالإدارة السليمة بيئيًا للغابات. وتم إعداد الاستراتيجية الوطنية للبلاد بالتزامن مع ذلك، ومن المرجّح إنشاء سجل وطنىي في باكستان في عام ۲۰۲۲.

وبدأت «دي بي ورلد» مشروعاً خلال عام ٢٠٢١ في هذه المنطقة بمشاركة إدارة غابات السند، وتحالف استعادة التنوع البيولوجي، والمجتمع المحلي، وفقًا للمناطق الجغرافية المستهدفة لزراعة المانغروف في باكستان.

ضمن هذا المخطط، تم زرع ما مجموعه ٣٠٢٥٠ شجرة من أشجار المانغروف (بما في دلك الثنواع المختلفة). وتم التخطيط لكل خطوة، من اختيار الموقع إلى زراعة البذور، ووضع مراحل محددة، ومن المتوقع استمرار هذه الجهود في السنوات القليلة القادمة للمساعدة في مراقبة سير العمل على المشروع.





لقد ركزنا جهودنا فى استعادة النظم البيئية على غابات المانغروف وترميم الشعاب المرجانية وزرعها، وهى حلول قائمة على الطبيعة يمكن أن تعزز مرونة خزانات الكربون فى المحيطات حول

وبهدف المساعدة فى تنفيذ استراتيجية استعادة النظم البيئية، تمتلك فرقنا المحلية خريطة عالمية للمواقع المحتملة لترميم المنغروف، بالإضافة إلى ارشادات فنية حول مواصفات المشروع المقترح المتعلقة بالتكاليف والحجم وخفض غازات الدفيئة. كما يمكن لهذه الفرق الاطلاع على الاجراءات التنظيمية والشراكات المحتملة فى كل منطقة جغرافية. ومن أمثلة مشاريع الترميم التي تم تنفيذها في ٢٠٢١ حول العالم ما يلي:

- منطقة الأمريكتين
- «دى بى ورلد» باسورجا (الإكوادور) تمت زراعة ٢٥،٠٠٠ شجرة من أشجار المنغروف الأحمر (٤٠ هكتارًا)
- «دى بى ورلد» كوسيدو (جمهورية الدومينيكان) - ترميم الشعاب المرجانية مع التركيز على تكوين مستعمرات مرجانية دائمة تخلق موائل للأسماك واللافقاريات البحرية
 - منطقة آسيا والمحيط الهادئ
- «دى بى ورلد» باتانجاس ومانيلا (الفلبين) - تمت زراعة ما يقرب من ٣،٠٠٠ شجرة من أشجار المانغروف (ما يعادل هكتارًا واحدًا) منطقة الإمارات العربية المتحدة
- «دی بی ورلد» کراتشی (باکستان) تمت زراعة ٣٠،٢٥٠ شجرة من أشجار المانغروف
- (نوعان مختلفان من أشجار المانغروف، وهما ريزوفورا موكروناتا وأفيسينا مارينا) (١٠ هكتارات) – انظر إلى دراسة الحالة

- منطقة الشرق الأوسط وأفريقيا «دى بى ورلد» مابوتو (موزمبيق) - تم الاستثمار فى استعادة غابات المانغروف في محمية بونتا دي أورو البحرية الجزئية
 - منطقة أوروبا
- «دى بى ورلد» ياريمكا (تركيا) تم الحفاظ على الشعاب المرجانية في بحر مرمرة عن طريق إعادة زراعة فروع المرجان من منطقة سيفريادا المعرضة للخطر إلى جزيرة باليكي القريبة

عمليات تنظيف السواحل

إن تركيزنا على عمليات تنظيف السواحل يمنح موظفينا فرصة للمشاركة فى الأنشطة التطوعية ودعم المجتمعات، فضلاً عن تعلم المزيد عن حماية محيطاتنا والحفاظ عليها.

مبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة

• المبدأ السابع • المبدأ الثامن المبدأ التاسع

الاستراتيجية المستقبلية للمحيطات مع اتساع حضور «دس بس ورلد»، برزت الحاجة لتطوير إرث «مستقبلنا». وتوسع «دى بى ورلد» أنشطتها فى مجالات يمثل فيها الأمن الماثى والصرف الصحى مصدرًا للقلق. ولمواصلة صنع مستقبل أفضل للجميع والتصدى للتحديات التى تواجهها جميع المجتمعات التى تعمل فيها «دي بي ورلد»، يجب تطوير ركيزة إرث المحيطات. وسوف نقدم لجميع أصحاب المصلحة تقارير عن هذا التطور الاستراتيجي على مدار



دراسة حالة: عمليات تنظيف السواحل

فى عام ٢٠٢١، وبمناسبة اليوم العالمى للمحيطات، اتخذ زملاؤنا حول العالم اجراءات لإحداث تغيير في سواحلنا.

وكان الهدف منها تسليط الضوء على أهمية المحيطات في حياتنا اليومية وقيمتها كمصدر للحياة. وفى الإمارات العربية المتحدة، استضافت «دى بى ورلد» عملية تنظيف للسواحل شارك فيها ١٢ موظفًا قاموا بإزالة ٢٥٩ كيلوغرام من المواد البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد من حوالى كيلومترين على امتداد الساحل. وتوفر عمليات تنظيف السواحل فرصة لمشاركة الموظفين في الأنشطة التطوعية ودعم المجتمعات، فضلاً عن تعلم المزيد عن حماية محيطاتنا والحفاظ عليها.

