



الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض

## Communication on progress

2012



---

Website: [www.acwci.com](http://www.acwci.com)

[acwci@cyberia.jo](mailto:acwci@cyberia.jo) Email:

Tel+962-6-5818246/48/49-5885708/9

Fax +962 -6-588707 Mob :962-79-5240441

P.O.BOX 191 Amman 11831 Jordan

## • الالتزام في دعم مبادئ الاتفاق العالمي

### • Statement of continued support

يأتي التزام الشركة بدعم الاتفاق العالمي من قناعة راسخة وأيمان قوي بأن المؤسسات في القطاع العام والخاص وبغض النظر عن كبر أو صغر حجم المؤسسة أو ربحيتها أصبح لها دور محوري في التنمية المجتمعية والنمو الاقتصادي وحماية البيئة وأدركت هذه المؤسسات أنها غير معزولة عن المجتمع الذي تعيش فيه، وأنه أصبح من الضروري توسيع نشاطاتها إلى ما هو أكثر من النشاطات الإنتاجية.

ومن هذا المنطلق لا تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات بديل للقوانين التي تنظم الأمور الاجتماعية وبالتالي فإن هذه المسؤولية ليست إجبارية للجميع وإن عدم الالتزام بها لا يترتب عليه أي عقوبات رادعة لذلك يجب أن تنصب الجهود على تطوير مفهوم قانوني ملائم وعلى أثر هذا المفهوم يتم تطوير أعمال اجتماعية مسؤولة .

إن الثقافة العربية السائدة حالياً أو السابقة تؤكد على أهمية وضرة الدور الاجتماعي للقطاع الخاص، فالحضارات العربية تتصف غالباً بأنها اجتماعية متكافلة متضامنة وبالتالي فإن التطور والتقدم الذي يحدث لهذه الحضارات يعتمد على وجود المجتمعات ويكون دور المجتمعات بارز أكثر من دور الدول في تلك المجتمعات والتي يركز دورها على تحقيق الأمن .

وفي هذا السياق فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات لا تقف عند التبرعات للمشروعات والبرامج التنموية والخيرية، فثمة مجالات للعمل ومبادئ يجب أن تلتزم بها الشركات وسيعود ذلك على المجتمعات والدول بفوائد كبرى، ويجنبها كوارث وأزمات بيئية واقتصادية واجتماعية ستكون في تكاليفها ونتائجها أكبر بكثير من التكاليف المترتبة على هذه المسؤوليات والالتزامات.

ومن مجالات ومحاور هذه المسؤوليات الاجتماعية، تنظيم وإدارة الأعمال وفق مبادئ وقواعد أخلاقية، والمشاركة مع الفقراء والطبقات الوسطى، وحماية البيئة وتطويرها، وحماية الموارد الأساسية كالمياه والغابات والحياة البرية والتربة وتطويرها، ومكافحة الفساد وتجنبه، والزام حقوق الإنسان والعمل والعمال، ومساعدتهم في تحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية مثل الادخار والتأمين والرعاية لهم ولعائلاتهم.

ثمة دراسات وتجارب كثيرة جداً تظهر أن هناك فرصاً كبيرة للنجاح الاقتصادي للاستثمارات الموجهة للفقراء، وتؤكد خطأ خطورة النظر إلى الفقراء على أنهم حالة لا يمكن التعامل معها إلا من قبل الجهات الحكومية والخيرية والاجتماعية.

وقد ثبت بالفعل أن الفقراء يحتاجون إلى شراكة وكرامة أكثر مما يحتاجون إلى صدقات ومعونات، وفي المقابل فإن المنطق السائد لدى كثير من المنظمات الخيرية والحكومات ووكالات الغوث، ومفاده أن القطاع الخاص ليس موضعاً للثقة للمشاركة في التنمية وأن الحلول المعتمدة على السوق لا يمكنها تحقيق التنمية وتخفيض معدلات الفقر يتضمن كثيراً من المغالطات النمطية ويتجاوز على تجارب ونجاحات قائمة بالفعل.

وإدراكاً لهذه الحقائق جاء التزام الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض بدعم مبادئ الاتفاق العالمي تجسيدا لتحمل الشركة مسؤولياتها الاجتماعية وفقاً لخططها الإستراتيجية .

المهندس خالد الطراونة

مدير عام الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض

## ● نبذة عن الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض

- تأسست الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض عام ١٩٨٢ كشركة مساهمة عامة أردنية سورية مشتركة
- غايات الشركة :صناعة الاسمنت الأبيض وإنتاج وصنع توابعه والاتجار بها داخل المملكة الأردنية الهاشمية وخارجها .
- الطاقة الإنتاجية التصميمية : عند التأسيس (١٠٠٠٠٠) طن اسمنت ابيض سنويا ،تم زيادتها اعتبارا من ١٩٩٦/١٠/١ لتصبح (١٢٠٠٠٠)طن سنويا .
- نوع الاسمنت : اسمنت ابيض بورتلاند مطابق للمواصفات الأردنية والأوروبية .
- لا يوجد أي نوع من الحماية لمنتجات الشركة من الاسمنت الأبيض المستورد
- تقوم الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض بإنتاج وتسويق مادة الاسمنت الأبيض ضمن المواصفات القياسية الأردنية والعالمية لإرضاء حاجات ورغبات المستهلك وبأفضل الأسعار للحفاظ على مركز رائد في السوق المحلي والخارجي .
- كما وتهدف الشركة إلى : تحقيق متطلبات المستهلك وتجاوز توقعاته فيما يتعلق بجودة مادة الاسمنت الأبيض ،سعرها، وسرعة تسليمها .
- إدارة العمليات الإنتاجية ومراقبة المعايير الإنتاجية بشكل مستمر بهدف تحسينها .
- رفع كفاءة وتطوير الموارد البشرية والحفاظ على مستوى عالي من روح الفريق ولغاية تحقيق هذه الأهداف تتبنى الشركة منهج التطوير والتحسين المستمر ، والتي كان من أهمها تجديد حصولها على شهادة الايزو ، والتي قامت بالحصول عليها لأول مرة منذ العام ١٩٩٩ ، حيث تطبق اجراءات الايزو ٩٠٠٢ ، ومنذ العام ٢٠٠١ حصلت الشركة على شهادة الايزو ٩٠٠١:٢٠٠٠ وفي العام ٢٠٠٩ حصلت الشركة على شهادة الايزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ ، حيث تضمنت شهادة الايزو اتباع إجراءات عمل معيارية فيما يتعلق بالمديرية والمهام .
- تعريف بالمنتج وصناعته:
- الإسمنت الأبيض هيدروليكية رابطة تستعمل لأغراض البناء المختلفة ويتميز الإسمنت الأبيض بانخفاض محتواه من مركبات الحديد والمركبات الملونة الأخرى.
- وتجدر الإشارة إلى أن الإسمنت الأبيض تنطبق عليه نفس مواصفات الإسمنت البورتلندي العادي وتتخذ عناية فائقة في اختيار المواد الخام الداخلة في صناعته وكذلك خلال مرحلة التصنيعية بأكملها للحفاظ على عدم تلوث المواد المستعملة لغرض إنتاج الإسمنت تحقق المواصفات المحددة

### أدارة الشركة :

يتألف مجلس الإدارة من ثمانية أعضاء (أربعة يمثلون الجانب الأردني وأربعة يمثلون الجانب السوري ) ومن اجل مواكبة التطورات ولوجود قنائه لدى الشركة أنها ليست موجودة من فراغ بل تعمل ضمن بيئة داخلية وخارجية تؤثر وتتأثر في المحيط الذي تعمل فيه وهذا يتطلب منها أدراك وفهم واسع للمسؤولية الاجتماعية لتحتمل مسؤوليتها تجاه المجتمع الذي تعمل فيه ، وبما ينسجم مع مبادئ الاتفاق العالمي بربط قطاع الأعمال مع هيئات الأمم المتحدة للترويج لفكرة المبادئ العالمية في مجالات حقوق الإنسان ، العمل ، حماية البيئة ، مكافحة الفساد .

ولهذه الأسباب قامت الشركة بالانضمام إلى الاتفاق العالمي بتاريخ 2008/08/6 ، انطلاقاً من إيمان وعقيدة راسخة لدى الشركة بأنها ملتزمة بطبيعتها بهذه المبادئ وتقوم بتطبيقها بأفضل صورة ممكنة

كما سنوضح ذلك لاحقاً من خلال التطرق إلى العديد من الحالات والأعمال التي قامت وستقوم بها والتي تؤكد أنها تتماشى وتتلاءم مع المبادئ العشرة الموجودة في الاتفاق العالمي

### ●المبدأ الأول: دعم واحترام إعلان حقوق الإنسان العالمي

Principle 1: Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights

المبادئ الأساسية وخطة العمل	المبادئ وخطة العمل
<p>إن التزام الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض بدعم واحترام حقوق الإنسان نابع من قناعتها الراسخة بأن الإنسان هو محور النشاط الاقتصادي، الاجتماعي والبيئي وبالتالي فإن التشريعات الداخلية التي تحكم عمل الشركة قد راعت هذه المعطيات وذلك من خلال ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● عدم التمييز في العمل ، الأجر ، الامتيازات بسبب الجنس، والعمل على تطبيق مبدأ المساواة لكافة العاملين وبكل موضوعية .</li> <li>● الشفافية وذلك من خلال ما يلي:</li> <li>■ نشر كل المعلومات التي يحتاجها الموظف على لوحة الإعلانات في كافة دوائر الشركة</li> <li>■ اللقاءات المفتوحة والاجتماعات الدورية مع الموظفين</li> <li>■ تشكيل لجنة شكاوى تختص بالنظر في شكاوي الموظفين</li> <li>● قياس الرضا الوظيفي للعاملين في الشركة .</li> <li>● تقييم الأداء السنوي للموظفين على أسس موضوعية .</li> <li>● تحقيق مبدأ المساواة في التعيين بين الموظفين .</li> </ul>	
قياس النتائج(المتوقعة) والقيمة المضافة للشركة	

يتم نشر جميع الإعلانات والتعاميم المتعلقة بالعمل أو بالموظفين من قبل الإدارة في لوحات إعلانية موجودة في جميع أنحاء الشركة والمصنع بحيث يطلع عليها جميع الموظفين بسهولة ويسر .

يتم قياس الرضا الوظيفي من خلال عمل استبيان سنوي يوزع على الموظفين يحتوي على مجموع من الأسئلة التي تتعلق بعملهم وأي اقتراحات أو شكاوى تتعلق بطبيعة العمل ويشترط عدم كتابة اسم من يقوم بتعبئة الاستمارة من أجل الإجابة بحرية اكبر .

- تعمل الشركة على إعداد نموذج من أجل منح جائزة شهرية للموظف المتميز في عملة من خلال وضع مجموعة من الأسس الموضوعية لاختيار موظف الشهر المتميز .
- تعقد إدارة الشركة اجتماعات بشكل مستمر مع الموظفين وذلك للوقوف على أحوالهم واحتياجاتهم وكذلك لمتابعة سير العمل والمشاكل التي يواجهها الموظفون في عملهم ووضع الحلول المناسبة لها .

• شكلت إدارة الشركة ممثلة بمديرها العام لجنة للشكاوي والمقترحات ويبلغ عدد أعضائها (7) موظفين من ذوي الكفاءة والخبرة وتختص اللجنة في النظر في الشكاوي المقدمة من الموظفين حيث يوجد صندوق خاص للشكاوي يقوم الموظف بكتابة الشكاوي ووضعها في الصندوق ، ومن ثم القيام بدراسة هذه الشكاوي وتقديم الحلول المناسبة . ورفع التوصيات إلى المدير العام بشأن الشكاوي حيث تجتمع اللجنة كلما اقتضت الحاجة وتقوم بفتح صندوق الشكاوي وقد تقدم للجنة في عام 2009 وحدها (9) شكاوي .

• في حين أن الإجراءات السابقة تتم من خلال تعبئة التقرير السنوي للموظف من قبل الشخص المسئول عنه مباشرة و بشكل سري ويمنع الموظف من الاطلاع على التقرير السنوي الخاص به، وفي هذا السياق فقد تم تطوير الإجراءات المتخذة بهذا الخصوص حيث يستطيع الموظف الاطلاع على التقرير السنوي الخاص به والاعتراض على التقرير إذا كان الموظف يعتقد بان هناك إجحاف بحقه .

• نسبة الإناث إلى مجموع العاملين في الشركة : ما يلي جدول يبين عدد العاملين في الشركة :

السنة	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠
عدد الذكور	٢٨٢	٢٦٧	٢٤٧	٢٧١	٢٥١
عدد الإناث	٧	٧	٧	١٣	١٣
الإجمالي	٢٨٩	٢٧٤	٢٥٤	٢٨٤	٢٦٤

• النسبة المستهدفة للعام ٢٠١١-٢٠١٢  
تعمل الشركة على رفع نسبة تعيين الإناث بحيث تصبح نسبة الإناث إلى إجمالي الموظفين الذين يتم تعيينهم ٢٥ % .  
وتأكيد على هذه السياسة فقد تم تعيين مديرة إدارية في عام 2010 وقد تم تثبيتها بقرار من المدير العام ومجلس الإدارة وايضا فقد تم اختيار موظفة مميزة لعام ٢٠١١/١

• افتتح مركز العربية لتدريب الكفاءات وهو الأول من نوعه في المنطقة وتسعى الشركة من خلال إنشاء المركز إلى تقديم الدورات في كافة المجالات وخصوصا في مجال صناعة الاسمنت لكل من يرغب بذلك ومن كافة الدول المجاورة والصديقة وذلك من خلال كوادر تدريبية متخصصة تتمتع بكفاءة عالية وخبرة طويلة في مجال صناعة الاسمنت .

• تفعيل دور قسم الموارد البشرية رفع كفاءة وتطوير الموارد البشرية والحفاظ على مستوى عالي من روح الفريق وبيان الاحتياجات التدريبية لكل موظف

## • المبدأ الثاني : التأكيد على عدم التواطؤ والتجاوز على حقوق الإنسان

- Business should ensure that they are not complicit in human right abuses

### المبادئ وخطة العمل

#### المبادئ الأساسية وخطة العمل

- التزام الشركة بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية :  
تعتبر عملية التنمية الاجتماعية الالتزام مستمر من قبل شركات الأعمال بالتصرف أخلاقياً والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للمجتمع المحلي والمجتمع ككل .  
وتقديم المساندة اللازمة للمجتمع للنهوض بمستواه الاجتماعي والحضاري.  
إن نجاح أهداف المسؤولية الاجتماعية يتطلب تكاتف وتضافر جهود جميع أفراد المجتمع بمختلف طبقاته وشرائحه ومستوياته من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة بمفهومها الواسع والشامل و الذي يؤدي إلى تحقيق ديمومة الاستقرار للجيل الحاضر وجيل المستقبل .  
حرصت الشركة ومنذ البدايات على دعم المجتمع المحلي بكافة المجالات حيث كان لوجود مصنع الشركة في منطقة الضليل دور مهم في أحيائها حيث قامت الشركة بمجموعة من الأعمال منها
- فتح طريق طوله ( 5 ) كم على حسابها الخاص حيث قدرت التكلفة بأكثر من مائتي ألف دينار وذلك في بداية تأسيس المصنع .
- مشروع مدرستي :  
أطلقت جلالة الملكة رانيا العبد الله هذه المبادرة في عام 2009 ، وتعد هذه المبادرة الأولى من نوعها وتهدف إلى توفير بيئة تعليمية أفضل من خلال إيجاد شراكة مع المجتمعات المحلية ومؤسسات القطاع العام والخاص .  
وتعتبر الشركة العربية من الشركات الداعمة لهذه المبادرة الخيرة من الناحية المادية والمعنوية .
- وانطلاقاً من إحساس الشركة بدورها الاجتماعي الذي لا بد من أن تلتزم به تعمل الشركة على عقد ورشات عمل مع أصحاب معامل البلاط بصفتهم من أصحاب الصناعات الصغيرة المعرضة للمخاطر نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية لذا تعمل الشركة على عقد ورشات عمل معهم وذلك للتعرف على المشاكل والصعوبات التي تواجههم ووضع ما أمكن من حلول وذلك لضمان استمرارية هذه الصناعة المحلية المهمة .
- تعمل الشركة على تخصيص مبالغ سنوية في ميزانيتها لتقديم الدعم المادي للبلديات والهيئات المحلية المحيطة بمصنع الشركة وتقديم الدعم لها .
- دعمت الشركة أهل غزة باقتطاع دينار واحد عن كل طن اسمنت ابيض من مبيعات شهر 2009/1 .
- وتقوم الشركة بتقديم التبرعات بالاسمنت لكثائب و الدوائر الحكومية التي تكون بحاجة

## قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة

- للمشاركة في مبادرة مدرستي تنوي الشركة القيام بصيانة مدرسة قصر الحلابات الثانوية للبنين حيث تعاني المدرسة من ظروف صعبة غرف صفية بلا مقاعد مناسبة وتحتاج إلى دهان وبلا إنارة جيدة والشبابيك الموجودة في الغرف الصفية مستهلكة ولا يوجد بوابة للمدرسة ولا ملاعب و دورات المياه غير صحية ولا يوجد مكتبه وتخلو المدرسة من آلة تصوير وكمبيوتر .
- وستعمل الشركة على تحديث المدرسة بما يتلاءم مع كونها بيئة تعليم وتخريج أجيال على النحو التالي :-
- بناء سور يحيط بالمدرسة من جميع النواحي بارتفاع (3) متر وعمل بوابة رئيسية للمدرسة لضبط عملية الدخول والخروج من المدرسة .
- دهان جميع الصفوف المدرسية .
- عمل صيانة كاملة لدورة المياه .
- عمل مكتبة مناسبة في المدرسة .
- بناء ملاعب كرة قدم وكرة سلة .
- تزويد غرف المعلمين بخزائن وكمبيوتر .
- وغيرها من المستلزمات لغير متوفرة في المدرسة .
- إن تكلف المشروع تتجاوز (15000) دينار أردني .
- قامت الشركة بطرح منتج خاص من الاسمنت الأبيض لأصحاب معامل البلاط في الأردن بنفس الجودة وبأسعار اقل وذلك لحرص الشركة على الوقوف إلى جانب أصحاب هذه الصناعة انطلاقاً من إيمانها بدورها الاجتماعي .
- تعمل الشركة حالياً على مساعده أصحاب معامل البلاط من خلال تحقيق نسبه خلط مثالية لكل من مادة الاسمنت الأبيض والرمل والذي يؤدي إلى زيادة قوة البلاط المنتج وتتم الدارسات في مختبرات الشركة .
- خدمة المجتمع المحلي في منطقة المصنع (الضليل) وإيصال الخدمات لهم بشكل مباشر
- ساعد وجود المصنع على تطوير المنطقة وبالتالي إقامة عدة مصانع .
- المساهمة في التخفيف من مشكلة البطالة ، حيث إن جميع العاملين في مصنع الشركة هم أردنيون وأكثر من 75% من العاملين هم من سكان المنطقة المحيطة في المصنع .



## ●المبدأ الثالث : دعم حرية تشكيل الجمعيات العمالية واحترام ممثليها

- Business should uphold the freedom of association and effectiveness of recognition of the right to collective bargaining

المبادئ وخطة العمل	المبادئ الأساسية وخطة العمل
النتائج	<p>تتعترف الشركة في حق الانتساب إلى أي نقابة بشكل اختياري أو تأسيس جمعية للعاملين وحق التفاوض للموظفين ومن الثوابت التي تؤيد دعم الشركة لتشكيل الجمعيات والانضمام لها نورد ما يلي :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● الاشتراك في نقابة المهندسين الأردنيين إن طبيعة عمل الشركة الصناعي تقتضي أن يكون بعض موظفيها من حملة شهادة الهندسة والذين لهم نقابة خاصة بهم تسمى نقابة المهندسين تقوم الشركة باقتطاع اشتراك شهري من راتب كل مهندس يرغب بالانضمام إلى النقابة وتورد هذا الاقتطاع إلى النقابة.</li> <li>● تأسيس لجنة اجتماعية .</li> <li>● تأسيس نقابة عمالية لموظفي الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض :</li> </ul> <p>ظهر العمل النقابي في الشركة أول مرة عام 1990 حيث شكلت أول لجنة نقابية للعاملين بتاريخ 1990/1/6 وكان عدد أعضاء الهيئة (141) عضواً ومازالت هذه النقابة قائمة حتى تاريخ اليوم .</p> <p>قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● أدى وجود نقابة عمالية إلى الدفاع عن حقوق العاملين وتحصيل الكثير من المزايا للموظفين ومن انجازات النقابة ما يلي :</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. المساهمة في تعديل رواتب الموظفين بشكل دوري .</li> <li>٢. تعديل أوضاع الموظفين بحيث يتحول من موظف مياومة إلى عقد .</li> <li>٣. إقناع الإدارة بصرف مكافأة إنتاج إضافية بما يعادل راتب شهر لكل العاملين .</li> <li>٤. زيادة علاوة غلاء المعيشة ٢٠ دينار للعاملين في الشركة .</li> <li>٥. إقرار أسس أداء مناسك العمرة للعاملين في الشركة .</li> <li>٦. إقرار نظام مكافأة نهاية الخدمة بواقع راتب شهر عن كل سنة خدمة .</li> </ol>

- تنوي الشركة إقامة جمعية إسكان للموظفين وذلك بهدف تأمين سكن للعاملين في الشركة.
- شكلت الشركة فريق كرة قدم وذلك من اجل تنشيط الجانب الرياضي في الشركة وعملت على توفير كافة المستلزمات لهم .
- تم تأسيس لجنة اجتماعية للشركة تضم موظفي الشركة الهدف منها تعزيز الروابط الاجتماعية وضرورة استمرارية التواصل فيما بينهم في حالات السراء والضراء تنظم عملية الزيارة إلى الزملاء في حالات المرضية والوفاة والحج والعمرة وتقديم هدايا مادية أو عينية من صندوق اللجنة الاجتماعية.
- هناك دراسة لإنشاء صندوق للتكافل الاجتماعي بين الموظفين يهدف إلى دعم الموظف في الحالات الطارئة مثل وفاة احد الوالدين بحيث لا يستطيع الموظف تحمل التبعات المادية لهذه الحالات وذلك من خلال وضع نظام خاص ويتم دعم هذا الصندوق بجزء من راتب الموظفين وتدعم الشركة بجزء آخر على ان يكون ذلك الدعم شهري .
- تقوم الشركة باستطلاع اراء الموظفين من خلال جروبات وضعة على (Face book) فقد تم طرح أسس تقسيم المكافأة السنوية وبناء على ذلك تم تشكيل لجنة لدراسة هذا الموضوع برئاسة المدير المالي

## ●المبدأ الرابع : القضاء على كافة أشكال العمالة القسرية

- Business should support elimination of all forms of forced and compulsory labour

المبادئ الأساسية وخطة العمل	المبادئ وخطة العمل
<ul style="list-style-type: none"><li>● يعتبر العمل الإجباري احد رذائل المجتمع التي لا مكان لها في العالم المعاصر ويعتبر شر اجتماعي يتطلب القضاء عليه تكاتف الجهود وتطبيق قوانين صارمة وتحالف دولي المحاربة هذه المشكلة .</li><li>● الشركة ترفض استخدام العمالة القسرية مهما كان السبب . لذلك ترفض الشركة التعامل مع الشركات التي تستخدم العمالة الإجبارية.</li><li>● التزام الشركة العربية لصناعة الاسمنت بتطبيق قانون العمل الأردني حيث تنص المادة (75) على ما يلي: "يعاقب صاحب العمل عن أي مخالفة يرتكبها باستخدام أي عامل بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتيال أو الإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن 500 دينار ولا تزيد عن 1000 دينار ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشريك والمعرض والمتدخل في هذا الاستخدام وتضاعف الغرامة في حالة التكرار."</li></ul>	

## قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة

- الشركة تؤكد على تضامنها المطلق وغير المشروط بضرورة العمل الطوعي والاختياري، وتندد بالعمل الإجباري .
- تمنع الشركة العاملين أو العاملات لديها ترك أي وثائق شخصية مثل جواز السفر أو الهوية الشخصية كنوع من أجبار العاملين على الاستمرار في العمل لدى الشركة .
- الشركة تؤكد على تضامنها المطلق وغير المشروط بضرورة العمل الطوعي والاختياري، وتندد بالعمل الإجباري .
- تمنع الشركة العاملين أو العاملات لديها ترك أي وثائق شخصية مثل جواز السفر أو الهوية الشخصية كنوع من أجبار العاملين على الاستمرار في العمل لدى الشركة .
- بالإضافة إلى أن الموظف يستطيع الاستقالة من العمل لدى الشركة على أن يقدم الاستقالة قبل شهر من رغبة الموظف بترك العمل حتى يتسنى للشركة توفير بديل للموظف المستقيل دون أن ينقص ذلك من حقوقه المكتسبة مثل إجازاته السنوية حيث يحصل على بدل مادي لرصيد إجازاته عند تقديم الاستقالة وبما يساوي راتبه وهو على رأس عملة وكذلك يحصل على مكافأة نهاية الخدمة
- لم يسبق أن قامت الشركة بإجبار أي إنسان بالعمل لديها مهما كان المبرر.

●المبدأ الخامس: الالتزام بعدم استخدام عمالة الاطفال

- Business should support the effective abolition of child labor

المبادئ وخطة العمل	<p>المبادئ الأساسية وخطة العمل</p> <p>لا يمكن تطبيق أي إستراتيجية للحد من عمل الأطفال ألا في إطار قانوني فعال والعمل على تطبيقه بجدية وحزم وفرض عقوبات صارمة في حالة المخالفة .</p> <p>ويجب تفعيل موضوع عمل الأطفال في كل السياسات الوطنية وتوسيع التحالفات الدولية من أجل محاربة هذه آفاه .</p> <p>تطبق الشركة نظام خاص بموظفي الشركة العربية لصناعة الاسمنت الأبيض والذي يوضح إصرار الشركة منذ تأسيسها على رفض عمل الأطفال حيث نص صراحة في الفصل الثالث (التعيين) المادة (13) فقرة (ب) يشترط في الموظف المعين بالشركة أن يكون :</p> <p>" قد أكمل الثامنة عشرة من عمرة ، ويعتمد سن الموظف عند التعيين بموجب شهادة ميلاد رسمية أو تقدير سن مصدق من الجهات المختصة ، وإذا كان يوم الولادة غير محدد، اعتبر الموظف من مواليد اليوم الأول من شهر كانون الثاني من سنة الولادة .</p>
النتائج	<p>قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● رفض الشركة عمل الأطفال مهما كان السبب أو المبرر لما لذلك من تأثير من الناحية النفسية والاجتماعية والجسدية على الأطفال .</li> <li>● لم تقم الشركة من تاريخ تأسيسها لغاية تاريخ اليوم بتعيين أطفال او من هم دون سن الثامنة عشرة من العمر .</li> <li>● رفض التعامل مع الجهات والمؤسسات التي تستخدم عمالة الأطفال لديها .</li> </ul>

●المبدأ السادس : القضاء على التمييز في كافة أشكال فرص التوظيف وأنواع المهن

- Business should support the elimination of discrimination in respect of employment and occupation

المبادئ الأساسية وخطة العمل	المبادئ وخطة العمل
<ul style="list-style-type: none"><li>● حقوق الموظفين هي حقوقهم في الأجر المناسب وبيئة عمل آمنة ومناسبة وفي معاملة إنسانية لائقة لكرامة الإنسان ومعرفتهم بحقوقهم وواجباتهم وان يوجد وسائل قانونية لتحقيق هذه الحقوق في حالة الإخلال بها .</li><li>● تلتزم الشركة بعدم التمييز عند التعيين في الراتب ، مكافأة نهاية الخدمة ، الترقيات ، نظام التقاعد ، العرق ، السن ، الديانة ، الجنس ، الجنسية . حيث أن الموظفين متساويين عند التعيين في الحقوق والواجبات كل في مجال عمله .</li><li>● تتبع الشركة عند التعيين منهجية وسياسة موحدة وذلك من خلال إجراء امتحان للمتقدمين لأشغال الوظيفة المطلوبة . ثم يتم اختيار الحاصلين على أفضل علامات وبعد ذلك يخضعون لمقابلة شخصية لاختيار الأفضل .</li><li>● التوقيع على عقود العمل الذي يبين تفاصيل الراتب للموظف ويحتفظ الموظف بنسخة من عقد العمل للحفاظ على حقوقه .</li><li>● ساعات العمل موحدة لجميع الموظفين ( 48 ) ساعة أسبوعيا وما زاد عن ذلك يحصل الموظف على بدل عمل إضافي يحسب بالساعة .</li><li>● تلتزم الشركة بدفع نصيبها من الضمان الاجتماعي حسب نص قانون الضمان الاجتماعي .</li><li>● وتلتزم الشركة بدفع راتب الموظف إثناء الإجازة المرضية .</li><li>● تعمل الشركة على توفير مواصلات مجانية للموظفين من وإلى المصنع وذلك للتسهيل عليهم وتأمين وجبات طعام بأسعار رمزية .</li><li>● وتعمل الشركة على توفير تأمين صحي شامل لجميع العاملين لديها .</li></ul>	

## قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة

يجري العمل حاليا على أعداد وتطوير نظام موارد بشريه متكامل بحيث ينسجم مع المعايير العالمية يتضمن سياسة الإحلال والتخطيط للمسارات الوظيفية وإعادة النظر في سلم الرواتب ليتماشى مع الظروف الاقتصادية والارتفاع المستمر للأسعار وبالتالي المحافظة على الكفاءات الموجودة لدى الشركة والتي تعتبر جزءا من رأس المال للشركة .

يجري عمل دراسة بإنشاء دار حضانة لأولاد الموظفين وذلك تقدير من الشركة على جهودها المبذولة

النتائج

●المبدأ السابع : التحوط تجاه التحديات البيئية

- Business should support a precautionary approach to environmental challenges

المبادئ الأساسية وخطة العمل

المبادئ وخطة العمل

بهدف الوقوف على المشاكل البيئية التي تواجهها الشركة وانطلاقاً من حرصها على إيجاد حلول بيئية باعتبار أن القضايا البيئية ليست قضايا محلية عملت الشركة ما يلي :

- تشكيل لجنة البيئة :

وذلك من خلال نشر ثقافة المحافظة على البيئة بين الموظفين واتخاذ كافة الإجراءات للوقوف أمام الأعمال التي تؤدي إلى تلوث بيئي .

- توفير مرافق صحية:

تتخذ الشركة كافة الإجراءات لإيجاد بيئة عمل مناسبة وبهذا الخصوص وفرت الشركة للموظفين مرافق صحية نظيفة حيث تتعاقد مع شركة نظافة بشكل مستمر ، طبيب مقيم وسيارة إسعاف في مصنع الشركة ، مياه صحية مفلتره مجانية بالإضافة لوجود مطبخ و ثلاجة في أقسام الشركة وذلك من اجل تخزين صحي للمواد الغذائية .



## قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة

- وضع خطة متوسطة وطويلة الأجل لحل المشاكل البيئية الناتجة عن :
  ١. الغبار الناتج عن عملية التصنيع .
  ٢. أبار التفجير .
  ٣. البحث عن بدائل تكنولوجية تحافظ على نظافة البيئة .
  ٤. تقييم الأثر البيئي ودور الوسائل المتاحة والأدوات الواجب توفرها مستقبلاً وتحافظ على البيئة .
- إن وجود لجنة خاصة بالبيئة ساهم بالقيام بالكثير من الأعمال التي أدت إلى وجود بيئة أفضل نذكر من هذه الأعمال :
  ١. رصف الطريق الترابي من باب المصنع إلى المحجر وساحة طاحونة المواد الخام .
  ٢. شراء صهريج ماء لرش الساحات والطريق الترابية وبالتالي عدم ظهور الغبار .
  ٣. الالتزام بعمق أبار التفجير المطلوبة وهي لمسافة 6\_7 أمتار على الرغم من ارتفاع تكاليف المواد الخام كلما قل ارتفاع حفرة التفجير .
  ٤. تجهيز خطة تأهيل المحجر .
  ٥. تلتزم الشركة بالوقت المطلوب من أجل التفجير في المحجر من الساعة 9 صباحاً إلى الساعة 4 مساءً .
  ٦. تلتزم الشركة بكميات التي يتم تفجيرها يومياً حيث أن المطلوب أن لا تزيد الكمية عن 2500 كيلو غرام في حين الشركة تستخدم ما بين 1700 إلى 1800 كيلو غرام يومياً أي أقل من المطلوب .

النتائج

## ●المبدأ الثامن : الترويج لمبادرات المسؤولية عن البيئة

### ● Business should

المبادئ الأساسية وخطة العمل	المبادئ وخطة العمل
<p>من اجل الترويج لمبادرات تحافظ على البيئة بحيث تصبح سياسة مستدامة في الشركة تهدف إلى متابعتها بشكل مستمر عملت الشركة على تشكيل لجنة بيئة متخصصة من أهم وظائفها حماية البيئة والبحث عن كل ما يساعد على ذلك والعمل على خلق مسؤولية بيئية لدى الشركة والعاملين فيها .</p>	
<p>قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● تعمل الشركة على تغيير فلاتر طاحونة المواد الخام حتى لا تزيد نسبة الغبار التي تؤثر على الأجهزة التنفسية للعاملين وتلوث البيئة المحيطة ويتم تفقدها بشكل دوري وتغييرها قبل انتهاء صلاحية عملها .</li> <li>● تعمل الشركة على زراعة محيط المصنع بالأشجار وذلك من اجل نظافة البيئة</li> <li>● تعمل الشركة فحص طبي دوري للموظفين وخاصة الأمراض الصدرية لمراقبة مدى تأثيرهم بالغبار الناتج من عملية التصنيع .</li> </ul> <p>نشر الوعي البيئي بين كافة العاملين في الشركة من خلال عقد ورشات عمل بهذا الخصوص والاستعانة بمحاضرين متخصصين في مجال البيئة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ترغب الشركة باستبدال الفلتر الكهربائي المستخدم في المصنع إلى ( bag filter ) علما بان آخر تقرير جاء من وزارة البيئة لم يشر إلى مخالفة في الفلتر الكهربائي وان الشركة تقوم بعملية الاستبدال من تلقاء نفسها و ذلك من اجل بيئة أكثر نظافة.</li> <li>● تم مخاطبة الشركات المعنية بهذا الموضوع و استلام ردودها وأيضا مناقشة كافة المواصفات اللازمة لذلك .</li> <li>● عمل سور على ساحة الرمل حتى لا يتطاير بسبب نعومة وبالتالي يؤثر على البيئة المحيطة .</li> </ul>	النتائج

- عمل ساحة إسمنتية لبراميل الزيوت حتى تمنع تسرب الزيت إلى الأرض وبتالي تلويث المياه الجوفية .
- تنظيف النفايات والتخلص منها ووضعها في مكب خاص بها حتى لا ينبعث منها غاز الميثان بعد تحللها .
- تنظيف النفايات والتخلص منها ووضعها في مكب خاص بها حتى لا ينبعث منها غاز الميثان بعد تحللها .
- تجميع غبار نظام (by-pass) بعد تيريده ليتم تفريغه في سيارة خاصة مغلقة ونقلة إلى مكب خاص ليتم دفنه وتغطيته بالأتربة لمنع تطايره .
- تركيب لوحات السلامة العامة الإرشادية في أنحاء المصنع وعمل دليل يتعلق بالسلامة العامة وذلك لتحسن بيئة العمل.
- تقوم بعقد دورات خاصة بالسلامة العامة والإسعافات الأولية .

●المبدأ التاسع : تشجيع استخدام تكنولوجيا تراعي متطلبات البيئة

- Business should encourage the development diffusion environmentally friendly technology

المبادئ وخطة العمل	المبادئ الأساسية وخطة العمل
النتائج	<p>البحث عن بدائل متاحة تحافظ على نظافة البيئة واتخاذ إجراءات وقائية من هدفها تقليل الضرر على البيئة قدر الإمكان مثل مكافحة تلوث الهواء ومكافحة تلوث الماء والتربة .</p> <p>قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إن الوقود المستخدم في الشركة من مشتقات البترول وهو اقل تأثير على البيئة الغاز الطبيعي والفحم .</li> <li>• قامت الشركة بدراسة حول تأثير غبار الباي باص والناجم من عملية تصنيع الاسمنت على المياه الجوفية المحيطة بالمصنع حيث يتم وضع هذا الغبار في حدود محجر الشركة وقد أظهرت نتائج الدراسة التحليلية للمياه الجوفية في المنطقة خلوها من أي خلل .</li> <li>• تقوم الشركة بتنقية المياه العادمة الناتجة من تبريد مادة الكلنكر في محطة المعالجة الموجودة في المصنع لكي لا تسبب التلوث عند ذهابها إلى الصرف الصحي .</li> <li>• تستخدم الشركة أكياس ورقية في تعبئة المنتج الخاص بها وهو يحافظ على نظافة البيئة أكثر من الأكياس البلاستيكية .</li> <li>• عمل صيانة دائمة ودورية للآليات العاملة وتغيير فلاتر الديزل و فلاتر الهواء قبل المسافات المصممة لها حتى لا تزيد نسبة العادم الخارج من هذه الآليات والذي يؤثر على البيئة .</li> <li>• عمل افرهولات للمحركات بشكل مبكر حتى لا تسمح بحرق الزيت العادم الذي يؤدي إلى تلويث البيئة .</li> </ul>

- متابعة الظروف التشغيلية الخاصة بالفلتر الكهروستاتيكي والمحافظة عليها ضمن الظروف المثالية

- للمحافظة على السلامة العامة للموظفين تلزم الشركة العاملين لديها ارتداء ملابس السلامة العامة بهدف المحافظة على صحتهم ولحيلولة دون وقوع إصابات العمل وتوفر الشركة هذه الملابس مجاناً (خوذة سلامة ،حذاء سلامة ، كمامة غاز ، كمامة غبار ،بدله عمل)

- عمل دليل السلامة العامة و توزيعه على جميع الموظفين

- توقيع اتفاقية صيانة سنوياً لصيانة معدات الإطفاء والسلامة العامة مع شركة متخصصة بالسلامة العامة .

- البحث عن بدائل صناعية تراعي متطلبات البيئة ، بحيث قامت الشركة بدراسة مشاريع تطويرية للمصنع تعمل على رفع إنتاجية المصنع وتخفيض انبعاث الغازات الناتجة من احتراق الوقود والتي تسبب حدوث ظاهرة الاحتباس الحراري التي من شأنها زيادة حرارة الهواء القريب من سطح الأرض مما يؤدي إلى ارتفاع منسوب المحيطات وزيادة حدوث الفيضانات .

- تنوي الشركة تنفيذ مشاريع لتحديث وتطوير المصنع من شأنها تحسين الوضع البيئي وتخفيض نسبة الغازات المسببة للاحتباس الحراري، ومن هذه المشاريع :

- ١ . استبدال المبرد المائي بالمبرد الدوار ( rotary cooler ) وهذا يؤدي إلى الاستغناء عن المجفف وتكاليف صيانتته وتشغيله والتخلص من ظاهرة إخراج الكلنكر خارج النظام والاستفادة من الغازات المستخدمة لتجفيف الكلنكر في تسخين هواء الاحتراق الثانوي ( HGG ) وبالتالي خفض كمية الفيول اللازم لتسخين الهواء أي خفض نسبة الغازات الناتجة من الاحتراق

- ٢ . تركيب المكلسن السابق ( precalciner ) والتي تؤدي الى رفع نسبة كلسنة المواد على المدخل وزيادة الطاقة الإنتاجية وبالتالي تخفيض نسبة الغازات المنبعثة عند انتاج طن من الكلنكر

● مبدأ العاشر : العمل على مكافحة الفساد في جميع إشكاله بما في ذلك الابتزاز والرشوة

- Business should work against corruption and all its including extortion and bribery

### المبادئ الأساسية وخطة العمل

تنصب جهود مكافحة الفساد على تعزيز دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد وتنمية قدراته في هذا المجال وهناك مؤشرات متنامية إلى أن جهود المنظمات غير الحكومية في رصد حالات الفساد قد بدأت تؤتي أكلها من خلال فضح الممارسات الفاسدة ومعاقبة من يقوم بهذه الممارسات . واستنادا إلى نظام الشركة الداخلي الخاص بالموظفين جاء في فصلة الثالث المادة ( 13 ) بند (د) ما يلي :

"يشترط في الموظف المعين بالشركة أن يكون حسن السيرة والسلوك وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف كالسرقة والاحتيال والاختلاس والتزوير والرشوة وسوء الائتمان والشهادة الكاذبة أو أي جريمة أخرى مخلة بالأخلاق العامة."

ونص الفصل الرابع (واجبات الموظف وسلوكه) المادة (18) بند(ج) على ما يلي :

"على الموظف ألا يقبل أية هدايا أو إكراميات أو منح من أية مؤسسة أو شركة أو شخص له علاقة مالية أو تجارية مع الشركة دون علم المدير العام ."

### المبادئ وخطة العمل

## قياس النتائج المتوقعة والقيمة المضافة للشركة

- تعمل الشركة على ترسيخ سياسات فعالة لمكافحة الفساد منها تقديم أجور كافية ومناسبة لسد احتياجات الموظف في الشركة وتعزيز مبدأ النزاهة والأمانة .
- تعمل الشركة على اتخاذ الإجراءات التي تهدف إلى مواجهة الفساد بصورة أكفاء وأفضل .
- إن الإنصاف والتساوي لموظفين والتركيز على أهمية النزاهة وتعزيز ثقافة نبذ الفساد على أنه شر لا بد من القضاء عليه كما أن ترسيخ وتدعيم النظم الخاصة بالموظفين من ترفيع ومكافآت وغيرها من الحوافز تعمل على تطبيق مبادئ الشفافية والجدارة ومعايير موضوعية مثل الإنصاف كل هذا يؤدي إلى مكافحة الفساد .
- اختيار مدقق حسابات خارجي لتدقيق حسابات الشركة وبما ينسجم مع معايير المحاسبة الدولية حيث يتم اختيارهم من قبل الهيئة العامة