



اتحاد الصناعات المصرية  
مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة

# قصة نجاح



## مجموعة حديد المصريين Egyptian Steel

### Success Story

#### Background

- Egyptian Steel Company was established in 2010
- The group works by the principle of safe production and high quality while protecting the environment and natural resources

#### Company Efforts in CSR

- Using energy-conserving technology where hot gases are re-used to pre-heat scrap metal
- Sponsoring sports, Olympic and Paralympic events and honoring winning teams and champions
- Donated 100,000 tons of steel bars for youth housing projects
- Sponsored villages in need, building homes, allowing access to clean water and electricity and helping poor families start small sustainable projects

#### CSR Case Study

The company dedicated LE 40 million to rebuild and develop 20 of the most needy villages in cooperation with Orman Association.

#### Results and Achievements

The initiative contributed to providing the inhabitants of these villages with their basic needs for a decent life and renewed the hope of developing Upper Egypt.

تأسست مجموعة حديد المصريين عام ٢٠١٠، تعمل المجموعة بفلسفة الانتاج الآمن والجودة العالية للمنتجات التي تتطابق مع المقاييس المحلية والعالمية وذلك باستخدام أحدث تكنولوجيا صديقة للبيئة مع مراعاة الحفاظ على الموارد على المدى الطويل.

### الحفاظ على البيئة مع تحسين الكفاءة الإنتاجية

تعاقدت مجموعة حديد المصريين مع دانيللي الإيطالية للحصول على تكنولوجيا تقلل الفوائد في الطاقة عن طريق استغلال الطاقة الحرارية الموجودة في الغازات الناتجة من الأفران في

تسخين الخرقة قبل شحنها إلى الأفران، وكذلك لربط مصانع الصب المستمر مع خطوط الدرفلة دون استخدام أفران إعادة تسخين البيليت.

### مبادرات المسؤولية المجتمعية

- التبرع ب ١٠٠,٠٠٠ طن حديد تسليح دعماً لمشاريع اسكان الشباب، توزيع ١٠٠,٠٠٠ الف لمبة موفرة، وتوصيل المياه النظيفة لـ ١٠٠٠ منزل بقرية النزلة بالفيوم
- تكريم أبطال الأولمبياد وأولمبياد الاحتياجات الخاصة وفريق كرة القدم للصم والبكم، ورعاية الكأس الاقليمي لذوى الاحتياجات الخاصة، والمبادرة العالمية لركوب الدراجات
- رعاية المعرض الدولي لطول ترشيد الطاقة وإعادة التدوير، والمؤتمر الاقتصادي الدولي المصري
- تكريم أوائل الثانوية العامة، ودعم بعض ابطال الرياضة
- طباعة مليون نسخة من دستور ٢٠١٤ وتدشين مسابقة حلم جيل جديد
- إعادة إعمار وتطوير ثلاثة قرى (مهدي الأخرم - الغرقند - أبو صالح) ضمن مبادرة إعادة إعمار القرى الأكثر فقراً بصعيد مصر والتي أطلقتها مجموعة حديد المصريين في شهر يونيو الماضي وضمنت ٢٠ قرية في محافظات صعيد مصر

### مبادرة إعمار القرى الأكثر احتياجاً في الصعيد

وقعت مجموعة حديد المصريين بروتوكول تعاون موسع مع جمعية الأورمان لتطوير ٢٠ قرية بصعيد مصر بإجمالي مبلغ ٤٠ مليون جنيه. بدأت المجموعة في أعمال تطوير قرية مهدي الأخرم ببني سويف وسلمتها يوم ٢٠ يوليو ٢٠١٤ بعد القيام بإعادة اعمار عدد (٦٠) منزلاً بتكلفة حوالى مليون و ٧٠٠ ألف جنيه مصري وعمل وصلات مياه لعدد (١٢) منزلاً

وعمل وصلات كهرباء لعدد (١٩) منزلاً. كما تم توزيع عدد (٤١) مشروع تنموي متمثل فى رؤوس ماشية لعدد (٤١) أسرة من غير القادرين من أهالي القرية، ليدر دخلاً مستمراً على تلك الأسر.

### النتائج والمزايا التي تحققت

ساهمت المبادرة في توفير أساسيات الحياة الكريمة لأهالي القرى التي شملتهم بعملية إعادة الإعمار وذلك بعدما أعيد بناء منازلهم بشكل يوفر الحياة الكريمة، وتوفير الخدمات الأساسية من كهرباء ومياه الشرب النظيفة الصحية. كما وفرت المبادرة للأسر المحتاجة مصدر رزق

مستدام متمثل في منح كل أسرة رأس ماشية شاملة تأمين شهري، وساعدت التغطية الإعلامية للمبادرة على تجديد الأمل في تنمية الصعيد، خاصة وأن المبادرة واكبت الاستراتيجية التي وضعتها الدولة لتحقيق نفس الأهداف.





اتحاد الصناعات المصرية  
مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة

# قصة نجاح



شركة  
بروكتر أند جامبل  
P & G

## Success Story

### Background

P&G is one of the biggest consumer goods companies in the world. Every day, 9 of 10 houses in Egypt use a P&G product. P&G's mission is to improve customers' lives in Egypt. P&G produces and markets 21 high quality brands in Egypt.

### Company Efforts in CSR

P&G believes in long term investment in building society through participation in developing human capacity allowing people to have a better future. P&G encourages its employees to volunteer in development projects. P&G CSR initiatives and development projects included:

- Building 50 single-class schools in rural areas
- Building clinics in unprivileged locales
- Identify and support talented children, inventors and innovators
- Always Program" to raise awareness of school girls
- Pampers Program" for reproductive health

### Pampers and UNICEF: One Hand for Healthy Children

In 2008, P&G in cooperation with UNICEF started a 3 year-program to end maternal and infant tetanus disease in Egypt helping to protect 5.1 million infants from getting the disease and raised awareness of the issue.

### Community Results

The campaign helped protect 5.1 million infants and achieved wide exposure and coverage, making authorities place the issue on the top of its agenda.

تعمل تحت لواء مبادئ الشركة وقيمها العالمية .  
تحقق بروكتر وجامبل رسالتها في تحسين حياة  
المستهلكين في جميع أنحاء مصر من خلال تصنيع  
وتسويق منتجاتها تحت ٢١ علامة تجارية ذات  
قدر عالي من الجودة .

بروكتر وجامبل هي أكبر شركات السلع  
الاستهلاكية في العالم . كل يوم ، تدخل منتجات  
بروكتر وجامبل تسعة من كل عشرة منازل في  
مصر . ورسالة الشركة هي تحسين حياة الناس ،  
من خلال التزام دائم بتقديم منتجات وخدمات  
عالية الجودة ، وقوة عاملة رفيعة المستوى ،

## مبادرات التنمية المستدامة

بدءاً من أطفال المدارس وحتى شركائنا في  
الأجهزة الحكومية . وتتضمن مشروعات التنمية  
المستدامة التي تبتتها الشركة: بناء ٥٠ مدرسة  
من مدارس الفصل الواحد في المناطق الريفية ،  
وبناء العيادات الطبية في المناطق غير  
المخدومة ، ومشروع التعليم اللانظامي بمنطقة  
المقطم ، وتقديم الدعم لاكتشاف الأطفال  
التابغين ، وجوائز المخترعين الشباب ، وبرنامج  
أولوية للتوعية الصحية لفتيات المدارس ،  
وبرنامج بامبرز للصحة الإنجابية في  
المستشفيات ، وورش بناء القدرات للعاملين  
بوزارات الصحة والصناعة ، بالإضافة إلى  
التطوع للتدريس من خلال مبادرة "إنجاز".

مشروعات مبادرات التنمية المستدامة  
بالإضافة إلى الدعم المادي للأنشطة المختلفة ،  
فإننا نؤمن بأهمية الاستثمار طويل الأجل في  
بناء المجتمع بما لا يقتصر على توفير احتياجاته  
اللمحة ، بل يتعداه إلى المشاركة في بناء طاقات  
وإمكانيات البشر حتى يتمكنوا من مجابهة  
المستقبل بشكل أفضل . ومن خلال اشتراكنا في  
مشروعات ومبادرات طويلة الأجل تهدف لبناء  
قدرات مجتمعنا ورفع الوعي بمشكلاته الرئيسية ،  
فإننا نسعى لتمكين الناس حتى يشاركوا بفعالية  
في صناعة غد أفضل لبلدنا . ومن ناحية أخرى ،  
فإننا نؤمن بأهمية تقديم ما هو أكثر من المال  
من وجهة نظرنا ، ألا وهو مواهب ومهارات  
موظفينا . فمن خلال تطوع أفراد فريق العمل في  
المبادرات المختلفة ، فإننا نقدم كفاءات بشرية  
تسهم في بناء القدرات البشرية لفئات مختلفة ،

## بامبرز ومنظمة اليونيسف: يد واحدة من أجل أطفال أصحاء

بامبرز/يونيسف في مصر في حماية ١ ، ٥  
مليون طفل حديث الولادة من الإصابة بهذا  
المرض .  
يقوم هذا الجهد على مشاركة عملائنا ، فعند  
شراء عبوة واحدة من بامبرز ، يتم التبرع بجرعة  
واحدة من لقاح "فيتامين أ" وقد نجحت حملتنا في  
خلق أعلى مستوى من الوعي بمرض تتانوس  
للأمهات والأطفال حديثي الولادة . مما دفع به  
مرة أخرى ليتصدر جدول أعمال الهيئات المعنية  
بالصحة

في عام ٢٠٠٨ ، دخل بامبرز في تعاون مشترك  
مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة "اليونسف" لمدة  
٣ سنوات في مصر للمساعدة بالقضاء على مرض  
تتانوس الأمهات والأطفال حديثي الولادة .  
وقد تعاون بامبرز مع اليونسف لتقديم لقاحات  
"فيتامين أ" التي تحتاج إليها النساء والأطفال  
العرضة للمرض من خلال إطلاق حملة بامبرز/  
يونيسف تحت شعار "عبوة بامبرز = ١ جرعة  
فيتامين (أ) في محاولة للحد من وفيات الأطفال  
الناجمة عن مرض تتانوس للأمهات والأطفال  
حديثي الولادة . وقد ساعدت حملة

## النتائج والإنجازات

الولادة . وقد ساعدت حملة بامبرز/يونيسف في  
مصر في حماية ١ ، ٥ مليون طفل حديث الولادة  
من الإصابة بهذا المرض .

من خلال إطلاق حملة بامبرز/يونيسف تحت  
شعار "عبوة بامبرز = ١ جرعة فيتامين (أ) في  
محاولة للحد من وفيات الأطفال الناجمة عن  
مرض تتانوس للأمهات والأطفال حديثي





# قصة نجاح

## اتحاد الصناعات المصرية

مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة



شركة  
**إنترا**  
ENTRA

## Success Story

### Background

ENTRA is a supplier of conveyer systems, primarily MODU systems - modular and flexible conveyer systems - and provides solutions for all phases of the production line. The company started its business in 2007 and today has 45 employees.

### CSR at ENTRA

ENTRA constantly meets demands from customers regarding compliance with ethical standards. And as it is essential for ENTRA to provide their customers the best, ENTRA gives high priority to acting in compliance with these ethical standards towards customers. ENTRA believes that happy and loyal employees are key to live up to such standards providing a high quality and good after sales service. This is ENTRA's way of differentiating themselves from other companies providing the same products. With this in mind, ENTRA has a range of activities that support this philosophy.

### Company Efforts in CSR

ENTRA believes that happy and loyal employees are key to live up to the standards and has a range of activities that support this philosophy:

- Training programs on environmental issues
- Ongoing sessions on health and safety as well as providing employees with safety equipment
- Social activities with the employees
- Transportation for workers and medical insurance
- A host of services to the local community

### Results and Benefits

- Upgrading the ways of thinking and doing things and knowledge Sharing
- Ensuring a low employee turnover, and a flexible and loyal workforce enabling the company to deliver highest quality products and services.
- Fresh mildness of employees that is highly observed in commitment and in creativity by unleashing their unseen potentials .

### Future Plans

- Planning to optimize waste management and upgrade production lines to reduce waste
- Improvement of lunch facilities for the employees

هي شركة متخصصة في أنظمة سيور الإنتاج المرنة المستخدمة في العمليات الصناعية، حيث تقوم بتوفير الحلول لخطوط الإنتاج في جميع مراحل العمل. تأسست الشركة في عام ٢٠٠٧، ويعمل بها الآن ٤٥ موظف

## المسؤولية المجتمعية في إنترا

الذكية، والجودة العالية في التنفيذ، وتقديم الخدمة المتميزة في مرحلة ما بعد البيع، وهذا ما يميز الشركة عن منافسيها من الشركات الأخرى. هذا الشعور بالانتماء والفخر، يتولد مع إنترا بنشاطات تنمية تخدم المجتمع لتحويل هذه القيم وهذه الفلسفة إلى أفعال وإسهامات على أرض الواقع.

تعطي إنترا الأولوية دائماً لتلبية احتياجات العملاء، وتقديم أعلى معايير الجودة، والالتزام بالقيم والممارسات الأخلاقية. ومن أجل تقديم الأفضل دوماً لعملائها، تومن إنترا أن رضا العاملين وسعادتهم وفخرهم بالانتماء للشركة، هو مفتاح تقديم حلول تلي احتياجات العميل وتوفيق توقعاته، من خلال توفير التصميمات

## مبادرات المسؤولية المجتمعية

تعلي إنترا القيم الإنسانية والترابط بين أفراد فريق العمل، وتنظم الشركة مناسبات اجتماعية خارج مكان العمل مرة شهرياً، على سبيل المثال لخوض مباراة كرة قدم بين الموظفين، لتقوية أواصر الترابط وتعزيز شعور الموظفين بأنهم أعضاء في أسرة واحدة. خلق بيئة عمل جيدة ومريحة للموظفين، سواء بتوفير المواصلات والرعاية الصحية للموظفين. خدمة المجتمع المحلي المحيط والمشاركة في تنميته بوسائل وأشكال مختلفة.

تقوم إنترا بتنفيذ برامج تدريبية لموظفيها في نطاق واسع من الموضوعات، بما في ذلك القضايا البيئية وإجراءات السلامة والأمان، لرفع وعي الموظفين بالاعتبارات البيئية وقضايا السلامة، وعلى سبيل المثال الوقاية من الحرائق وإطفائها. توفر أيضاً إنترا أدوات ومعدات السلامة للموظفين، وتقوم بتدريب الموظفين على استخدامها، ورفع درجة الوعي بأهمية استخدام هذه الأدوات للسلامة الشخصية وسلامة الآخرين والبيئة.

## النتائج والإنجازات

ارتفاع مؤشرات رضا العملاء. فمعظم عملاء إنترا هي شركات عالمية من صناعات مختلفة، ولهم متطلبات متباينة وتوقعات مرتفعة، ومع وجود فريق عمل مدرب وتطوير طرق التفكير وأساليب العمل بصورة مستمرة، تضمن أيضاً تطوير الأداء والحفاظ على أعلى المعدلات للجودة ورضا العملاء.

رصدت إنترا المزايا التي تحققت من جراء رفع وعي الموظفين، حيث نتج عن التدريب المستمر ارتفاع درجة الوعي بالنسبة للقضايا الهامة، بما انعكس على تطوير ملموس في طرق التفكير وأساليب العمل، وتبادل في الخبرات والمعارف والمهارات بين الموظفين الذين شاركوا في تدريبات مختلفة. هذا بدوره انعكس إيجاباً على

## الخطط المستقبلية

عن خط الإنتاج، وشراء معدات جديدة لتقليل تلك المخلفات، كما تخطط إنترا أيضاً لتطوير الكانتين وخدمة الغداء للموظفين.

تخطط إنترا لتطوير المجهودات التي تبذلها الشركة للحفاظ على البيئة في المستقبل القريب. فهناك مشروع لترشيد إدارة المخلفات الناتجة





## اتحاد الصناعات المصرية

مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة

# قصة نجاح



## شركة أبو العلاء

للنسيج والتريكو والصباغة والتجهيز  
والملابس الجاهزة

**Abo El Ela**

## Success Story

### Abo El Ela

Abo El Ela works in the Textile sector and does weaving, knitting, dyeing, printing and finishing. The company was established in 1965 and has 500 employees.

### CSR at Abo El Ela

Abo El Ela has grown through the years, but maintained the same family values. Owner Mr. Shaban Abo El Ela used to be in the production himself, which means he has strong links to the workers and the local community. For Abo El Ela it is the natural thing to support the workers because it creates loyalty. One example is when Abo El Ela wanted to improve health services for workers but could not find suitable local health facilities so the company partnered with the government to build a local health facility for the workers and the local community. In the same way it built a nearby mosque for our workers and the community.

### Examples of CSR Initiatives

Abo El Ela engaged ECO to help identify areas that would reduce costs but also improve environmental standards. This led to many improvements including: changing oil based energy to biogas and investing in 5 new weaving machines which reduced waste as well as dust, thus improving efficiency as well as employees health.

### Results and Benefits

The different environmental efforts have improved production by 40 % and has created notable health benefits for the workers.

### Future Plans

The Company will continue to work closely with the community. A specific project which is planned is to improve waste water treatment in collaboration with ECO.

أبو العلا هي شركة تعمل في مجال الغزل والنسيج والصباغة والطباعة والتجهيز. بدأت الشركة في العمل عام ١٩٥٦ ونمت على مدار السنين، واليوم لديها ٥٠٠ عامل وموظف.

### مبادرات المسؤولية المجتمعية

مثلاً، عندما أردنا أن يتمتع العاملون لدينا بالخدمات الصحية، اكتشفنا عدم وجود خدمات صحية مناسبة بالمنطقة، فتواصلنا مع الحكومة، لبناء وحدة صحية بالمشاركة مع الدولة، ليستفيد منها العاملون وأهل المنطقة. سنستفيد كشركة لأن العمال سيحصلون على الخدمات الصحية بصورة أسرع، كما سيضيف هذا لرصيدنا الإيجابي لدى المجتمع المحلي. وبنفس المنطق، قمنا ببناء مسجد، بما يضمن أن العاملين يستطيعون الصلاة بالقرب من المصنع، وكذلك يستخدمه أهل المنطقة.

رغم نمو الشركة الكبير عبر السنين، إلا أنها ظلت محتفظة بنفس القيم العائلية. فالمؤسس، السيد/ شعبان أبو العلا كان يشارك بنفسه في عملية الإنتاج، ولهذا نجح في بناء روابط وثيقة مع العاملين والمجتمع المحلي. بالنسبة لنا، دعم العاملين هو جزء من هذه القيم العائلية، فنحن ننظر لأفراد العمل كأعضاء في أسرة كبيرة تضم القرى كلها، وبالتالي فإن التضامن والوقوف بجانب أعضاء هذه الأسرة هو سلوك طبيعي. هذا بالطبع يرسخ مشاعر الانتماء. في البداية، لم نصنف ما نفعله باعتباره في مجال "المسؤولية المجتمعية"، لأننا فعلناه ب تلقائية وبصورة طبيعية كسلوك يتماشى مع القيم الأساسية للمؤسسة.

### أمثلة لمبادرات المسؤولية المجتمعية

كبيرة، وعلى سبيل المثال في التحول من من استخدام الطاقة المستمدة من البترول إلى الغاز العضوي، وهو أفضل لصحة العمال وأفضل للبيئة. كان لدينا أيضاً مشكلة مع بعض الماكينات التي كانت تهدر ٥-١٠٪ من الخامات وتثير الكثير من الغبار والذي كان ينعكس سلباً على صحة الموظفين. بناء على نصيحة مكتب الالتزام البيئي، قررنا أن نستثمر في شراء ٥ ماركينات جديدة بما ساعدنا في التغلب على تلك التحديات بشكل ملحوظ.

تهتم شركة أبو العلا بحماية البيئة. كان من ضمن الدوافع لهذا، هو زيادة الضغوط من قبل السلطات الحكومية التي بدأت في إغلاق المصانع المخالفة، علماً بأن القانون البيئي الجديد له متطلبات واشتراطات أكثر صرامة مما مضى. قررت شركة أبو العلا أن تكون سباقة وأن تطلب الدعم من مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة باتحاد الصناعات. الهدف كان تحديد المجالات التي يمكن أن تؤدي إلى خفض تكلفة الإنتاج وفي نفس الوقت تحسين معايير حماية البيئة. ساعدنا مكتب الالتزام البيئي بصورة

### النتائج والإنجازات التي تحققت

أخرى مع الوقت. لا نستطيع تغيير كل الماكينات في نفس الوقت، لكن المهم أن نبدأ في الاتجاه الصحيح. المسؤولية المجتمعية لا تعني أنه يجب العمل على كل شيء في نفس الوقت، ولكن السير بمنهجية واضحة وخطوات تدريجية نحو التطوير والتحسين المستمر.

أدت الجهود المختلفة المتعلقة بحماية البيئة إلى تحسين الإنتاج بنحو ٤٠٪ كما أدت إلى فوائد ملموسة بالنسبة لصحة العاملين، وما زال هناك الكثير الذي نستطيع تحسينه في المستقبل. وعلى لسان صاحب المصنع السيد / أبو العلا: "لقد غيرنا خمس ماركينات وسوف نقوم بتغيير أشياء

### الخطط المستقبلية

محدد نخطط له لمعالجة مياه الصرف الصحي بالتعاون مع مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة.

ستستمر شركة أبو العلا في التعاون مع المجتمع المحلي بصورة لصيقة، مستلهمين نفس القيم العائلية التي بدأت على أساسها. وهناك مشروع





اتحاد الصناعات المصرية  
مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة

# قصة نجاح

الشركة العالمية للإنتاج  
والتصنيع الزراعي  
**ICAPP**

## Success Story

### ICAPP: From Farm to Table

ICAPP is part of Americana Group which mainly operates food and beverage outlets as well as manufacturing food products. "From farm to table," the Americana group operations encompass the whole value chain. ICAPP's main products are Frozen and Fresh Vegetables and Fruits.

### CSR at ICAPP

For ICAPP, CSR is an integrated part of doing business. For instance, taking care of employees and incentivizing them make them do their very best thus increasing ICAPP's productivity. Internal initiatives range from high focus on accident prevention to social activities to boost employee morale. ICAPP also works on other aspects of CSR such as waste water treatment and child labor policies. ICAPP collaborates even with competing companies to improve the standard and image of Egyptian food produce which helps ICAPP and other food producers and enhances industry standards and reputation.

### Examples of CSR Projects

ICAPP partnered with Ministry of Higher Education to help qualify and train food sector graduates launching a four-year undergraduate program which offers a BSc in Restaurant Management and Operations from Faculty of Tourism and Hotels, Helwan University. The program combines practical "On the Job" training with classroom lectures to ensure that the students will gain work experience while still in college.

### Results and Benefits

ICAPP can already see that the new graduates being employed have much better skills and can create value more quickly.

### Future Plans

The Americana Group in collaboration with the Ministry of Education is currently preparing a curriculum to introduce a new division in technical schools for "frozen vegetables and fruit."

# الشركة العالمية للإنتاج والتصنيع الزراعي

الشركة العالمية للإنتاج والتصنيع الزراعي هي إحدى شركات مجموعة أمريكانا، وهي المجموعة الرائدة في مجال تصنيع الأغذية وإدارة مطاعم ومحلات الأغذية والمشروبات. تعمل أمريكانا في جميع مراحل إنتاج الأغذية - من المزارع إلى مواد الطعام. تشمل منتجات الشركة العالمية للإنتاج والتصنيع الزراعي الخضر والفاكهة المجمدة والطازجة.

## مبادرات التنمية المستدامة

السائل، وسياسات حماية الأطفال من الاستغلال كعمالة. كما أن جهود المسؤولية المجتمعية للشركة تغطي النطاق الداخلي. فقد تعاونت الشركة مع شركات أخرى مناقسة، لتحسين الصورة الذهنية للصناعات الغذائية التي تنتج في مصر. ومن منظور ضيق، قد لا يتعلق هذا بالشركة بصورة مباشرة، ولكن من زاوية رؤية أشمل، فإن هذا يساعد الصناعات الغذائية في مصر كلها كما وكيفما، بما يعود في النهاية على الشركة نفسها بالنفع.

بالنسبة للشركة، المسؤولية المجتمعية هي جزء متكامل من منظومة العمل. تؤمن الشركة أن رعاية العاملين وتوفير سبل الراحة لهم وتحفيزهم باستمرار، يرسخ انتماءهم وولاءهم للشركة، بما يجعلهم يقدمون أفضل ما لديهم عملاً وإتقاناً وإبداعاً وبما يزيد من إنتاجية الشركة وقد انعكست هذه السياسة على الخدمات التي تقدمها الشركة من خلال مبادرات لتحسين السلامة والأمان والوقاية من حوادث العمل، وكذلك عبر أنشطة اجتماعية وثقافية لرفع الروح المعنوية للعاملين. وهناك بالطبع جوانب أخرى لجهود المسؤولية المجتمعية، مثل معالجة مياه الصرف الصناعي

## أمثلة لمبادرات المسؤولية المجتمعية

والفنادق بجامعة حلوان. تتميز برامج أمريكانا التدريبية بأنها عبارة عن وحدات تدريبية متكاملة لتدريب وتأهيل وإجازة المتدربين في كل المستويات كخفنيين، ومشرفين، ومديرين. وقد وظفت أمريكانا برامجها التدريبية لتتكامل مع منهج الدراسة الجامعي للبرنامج الذي أطلقته، بما يضمن اكتساب الطلاب الخبرة العملية جنباً إلى جنب مع التحصيل العلمي أثناء الدراسة الجامعية، كما يحصلون أيضاً على مقابل مادي للعمل كمتدربين بينما هم ما زالوا يدرسون. وهذا التدريب يساعدهم على اكتساب وصقل المهارات ليصبحوا عمالة مهارة تفي باحتياجات سوق العمل.

لتحقيق النجاح، تعتمد الشركة على العمال ذوي الإنتاجية العالية. ورغم ارتفاع معدلات البطالة، اكتشفت الشركة صعوبة البحث عن الموظف الذي لديه المهارات والقيم المناسبة لصناعات الغذاء ذات معايير الجودة العالية. لتغيير هذا الوضع، لجأت الشركة لحلول مبتكرة وشراكات غير تقليدية لتدريب الخريجين في قطاع الصناعات الغذائية. كجزء من التزامها المجتمعي بالاستثمار في تنمية الثروة البشرية والتطوير المهني المتخصص، قامت مجموعة أمريكانا - مصر بإطلاق برنامج للطلبة الجامعيين بالتعاون مع وزارة التعليم العالي، حيث يدرس الطلبة لمدة ٤ سنوات طبقاً لمنهج دراسي معترف به عالمياً، يحصلون بعدها على درجة البكالوريوس من كلية السياحة

## النتائج والإنجازات

الأصغر تستطيع مثلاً أن تتواصل مع الكليات والمؤسسات التعليمية لترتيب زيارات ميدانية للطلبة لمواقعها، أو تقديم فرص تدريبية للطلبة كلاً حسب تخصصه.

حدث تصن ملحوظ في مهارات الخريجين الجدد، حيث أصبحوا قيمة مضافة إلى سوق العمل فور تخرجهم. ربما لا تستطيع كل شركة أن تتخطى في مثل هذه الشراكات والمشروعات الضخمة التي تتطلب موارد هائلة، لكن الشركات

## خطط مستقبلية

من المتوقع أن يكون حجم الدفعة التجريبية حوالي ٢٥ طالباً ثم يتم تعميم البرنامج في عدد آخر من المدارس لتدريب أعداد أكبر من الخريجين المؤهلين.

تخطط مجموعة أمريكانا بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم لإعداد منهج دراسي بالمدارس الفنية لإعداد كوادر ماهرة متخصصة في إنتاج وتصنيع "الخضروات والفاكهة المجمدة"، حيث





# قصة نجاح

## اتحاد الصناعات المصرية

مكتب الالتزام البيئي والتنمية المستدامة



## Success Story

مجموعة شركات  
السويس للأسمنت  
Suez Cement

### Background

One of the biggest cement producers in Egypt. The group continues to invest and grow while maintaining its Egyptian identity and transforming itself from a commodity producer to a solution and service provider in the construction sector. It operates 5 factories, Suez, Tora, Helwan, Qattameia and Menia. That provide various products.

### CSR Efforts

Giving priority to safety and environment protection policies  
Development of Helwan General Hospital in cooperation with Misr El Khair Foundation  
Renovation of Omar Ibn El Khatab school in Kafr Seleem, Suez in cooperation with Takatof Association  
Renovation of Cement Kafr El Elw school  
Supporting 5 schools in Samalout, Menya in cooperation with CARE organization  
Supporting Don Bosco Institute of Technology

### Supporting Don Bosco Institute of Technology

Partnership started in 2006. The company funds the institute's operations and activities and supported upgrading the infrastructure, facilities and capacity of the institute. It supported the introduction of new training programs and the increase in the number of students admitted. A part of fund is dedicated to support students who need financial assistance. So far, Suez cement has invested more than 400,000 Euros into the institute.

### Results and Impact

Since 2006, the company has hired more than 20 graduates and trained 170 others. During the past two years, 23 graduates enrolled into university programs supported by the company. The quality and caliber of the institute's graduates is highly-regarded in the market place making them in high demand by employers.

[www.eco-fei.org](http://www.eco-fei.org)

الاستثمار وتطوير أنشطتها في البلاد من خلال احترام هويتها المصرية وتعزيز كفاءتها من خلال تحويل الشركة من مورد للأسمنت إلى مورد للخدمات لصناعة البناء والتشييد. وتمتلك مجموعة شركات السويس للأسمنت شبكة صناعية تتكون من خمسة مصانع في السويس والقطامية وطره وحلوان والمنيا، والتي تقدم أكبر تشكيلة متنوعة من المنتجات.

تعد مجموعة شركات السويس للأسمنت أحد أكبر منتجي الأسمنت في مصر. ومع ما تتمتع به المجموعة من سجل حافل في السوق المصري، فمن دواعي الفخر والاعتزاز استخدام الأسمنت الذي تنتجه المجموعة في بناء أفخر المباني والصروح الشهيرة في مصر، كما أنها تحرص على ابتكار كل ما هو جديد من العلامات التجارية والمنتجات بما يفي باحتياجات السوق. والهدف الرئيسي للمجموعة هو مواصلة

## المسئولية المجتمعية

تجديد وتطوير مدرسة أسمنت كفر العلو الابتدائية بمنطقة كفر العلو، وذلك بالتعاون مع جمعية نهوض وتمية المرأة. دعم تطوير بيئة التعلم في 5 مدارس داخل مركز سمالوط بمحافظة المنيا بالتعاون مع هيئة كير الدولية. دعم معهد دون بوسكو

وضع أولوية لاتباع سياسات حماية البيئة وسلامة العاملين بشركات المجموعة. تطوير مستشفى حلوان العام بالتعاون مع مؤسسة مصر الخير. تجديد وتطوير مدرسة عمر بن الخطاب الإعدادية للبنين بكفر سليم، محافظة السويس، بالتعاون مع جمعية تكاتف للتنمية.

## دعم معهد دون بوسكو

وتعي مجموعة شركات السويس للأسمنت أن خريجي معهد دون بوسكو مطلوبون في القطاع الصناعي بسبب التدريب الممتاز والمهارات المتخصصة التي يحصلون عليها. كما أن المجموعة تطور من أدائهم من خلال فرص التدريب الصيفية بمصانعها: حيث يتلقى المتدربين على مدار شهرين تدريباً عملياً ونظرياً على صناعة الأسمنت، فضلاً عن تدريبهم على سياسات حماية البيئة وسلامة العاملين المتبعة بشركات المجموعة. ويُخصص جزء من التمويل المقدم من المجموعة لتغطية مصاريف الطلاب غير القادرين. وحتى الآن، فقد تبرعت مجموعة شركات السويس للأسمنت بحوالي ٤ مليون جنيه لصالح المعهد

بدأت مجموعة شركات السويس للأسمنت الشراكة مع معهد دون بوسكو في عام ٢٠٠٦. منذ ذلك الوقت، لعبت الشركة دوراً مهماً بصفقتها ممولاً لأنشطة المعهد، وقامت بدعم أعمال رفع كفاءة المعهد سواء من حيث البنية التحتية أو المنشآت. كما مهدت الطريق لإعداد برامج تدريبية جديدة وزيادة عدد الطلاب الدارسين بالمعهد. ويأتي التعليم ذو الجودة العالية المقدم من معهد دون بوسكو في صميم رؤية السويس للأسمنت لمستقبل مصر. ونحن نأمل أن تستطيع أسمنت السويس مساعدة المعاهد والمدارس الفنية والمهنية الأخرى في القاهرة والإسكندرية التي تعتمد نفس منهجية المعهد، لكي تحظى الفرصة لعدد أكبر من الطلاب لتعلم مهارات العمل الأساسية.

## النتائج والإنجازات التي تحققت

خريجي المعهد خلال العامين الماضيين دراستهم الجامعية بفضل المساهمات المالية والفنية المقدمة من مجموعة شركات السويس للأسمنت.

منذ عام ٢٠٠٦ وحت الآن، قامت شركة السويس للأسمنت بتعيين أكثر من ٢٠ خريجاً وتقديم فرص التدريب العملي إلى ١٧٠ متدرب آخر. وعلاوة على ذلك، استكمل ٢٣ طالباً من