

CORE VALUES GUIDING PRINCIPLES & CODE OF PRACTICE



Consolidated Contractors Company

www.ccc.me

© 2015/02



CORE VALUES
GUIDING PRINCIPLES
&
CODE OF PRACTICE



Consolidated Contractors Company



TABLE OF CONTENTS

MESSAGE FROM THE FOUNDERS	1
CCC FAMILY VALUE PYRAMID	2
1 CCC VALUES & PRINCIPLES	3
2 INTRODUCTION	6
3 THE CODE APPLICABILITY & USE	6
4 WHO & WHAT IS CCC	7
5 CORPORATE CULTURE	7
6 MISSION STATEMENT	8
7 INTERNATIONAL IDENTITY	8
8 INDUSTRY EXPERTISE	9
9 BUSINESS STYLE & ENTREPRENEURIAL SPIRIT	9
10 BUSINESS ETHICS & MORALITY	10
11 DUTIES OF THE COMPANY SENIOR MANAGEMENT	10
12 CODE OF PRACTICE OF THE AREA GENERAL MANAGERS	11
13 HEALTH, SAFETY AND THE ENVIRONMENT	11
14 DOCUMENT CONTROL	11
15 ACCOUNTING RECORDS	12
16 EXTERNAL AUDITS	12
17 INTERNAL AUDITS	12
18 HUMAN RESOURCES	12
19 MOBILITY OF STAFF	13
20 HARD WORK ETHICS	14
21 REWARDS & BENEFITS	14
22 EXTERNAL RELATIONS	14
23 QUALITY MANAGEMENT & TEAMWORK	15
24 BUSINESS DEVELOPMENT	16
25 COMMUNICATIONS	17
26 INFORMATION TECHNOLOGY	17
27 WORK PLANNING & ALLOCATION	17
28 FINANCIAL AWARENESS	17
29 COMPANY RESOURCES UTILIZATION	18
30 MONITORING AND REPORTING	18
31 SETTING AN EXAMPLE	18
32 RESEARCH & DEVELOPMENT	18
33 SELF DEVELOPMENT	19
34 STAFF DEVELOPMENT	19
35 CREATIVITY	19
36 DECISIVENESS	19
37 RISK MANAGEMENT	20
38 MOTIVATION, PERSISTENCE & INITIATIVE	20
39 INTIMIDATION IN THE WORKPLACE	20
40 ABUSE OF ALCOHOL OR DRUGS	21
41 SMOKING	21
42 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY	21
43 UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT	21





MESSAGE FROM THE FOUNDERS

Dear CCC Family Member,

History has taught us that people, families, organizations and countries can come and go but the only thing that remains is the legacy of values that has been left behind by the founding generation.

As we are approaching almost 65 years since the creation of the CCC Group, my life-long partner Hasib Sabbagh and I, want to pass on to you and to all future generations of CCC employees, the CCC Family Value Pyramid with its Guiding Values and Principles that every member of the CCC family must follow, and you all must adhere to the CCC Code of Practice.

Living in this troubled world where human values and simple good principles are no longer the beliefs of many people around us, one must remember that neither short-term benefits nor following others can justify us from deviating from our main principles and beliefs. I want every single one of you to teach these principles to your subordinates and family members in order not only to make the CCC Family stronger and better, but also to improve the community we all live in and the world at large.

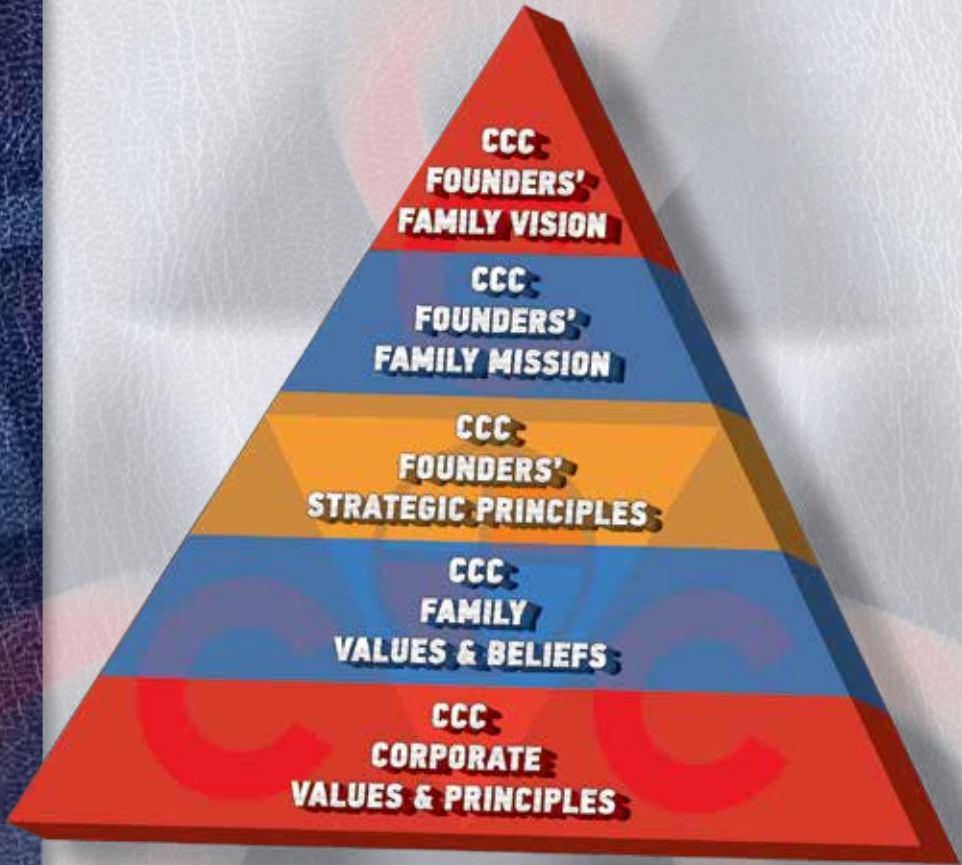
August 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'S. Khoury'.

Said Khoury



CCC FAMILY VALUE PYRAMID



1 CCC'S VALUES & PRINCIPLES

1. INTEGRITY, HONESTY & RELIABILITY

We believe that personal and organizational integrity is best expressed in honesty and reliability, and constitutes a lasting value for CCC.

2. TRUST, TRANSPARENCY & HUMILITY

We believe that trust is the basis of all our actions and the guiding principle behind all that we do. We act in full transparency with all stakeholders and aim to maintain modesty and a low-profile in all our endeavours.

3. SENSE OF BELONGING & HARMONY FOR ALL COMPANY EMPLOYEES

CCC is a second home to all CCC family members. It is not only a workplace but a setting through which the company manifests its long-term commitment to its employees and their families, and expects all employees to act as in a big family, adopting CCC's culture.

4. FAIRNESS TO ALL STAKEHOLDERS

CCC is committed to acting fairly and responsibly towards its owners, CCC family members, clients, partners, employees, management, sub-contractors, suppliers and communities wherever it is active.

5. WE RESPECT HIERARCHY & ACCOUNTABILITY

Due to the large size of the CCC Group and its affiliate companies, we respect hierarchy within the Group and follow the clear leadership set by the owners and company management. We assign defined goals and authority to our employees, and link them to personal responsibility, accountability and rewards.

6. WE AIM TO BE SECOND TO NONE IN ALL WE DO

We believe that our clients are entitled to the highest quality standards and services in the industry, and we pride ourselves in providing the best quality in all our projects, at competitive prices and within the shortest completion dates possible.



7. PROTECTING HUMAN LIFE IS OUR GOAL

We believe that nothing is more precious than human life and well-being. The Owners and company management ensure that all conceivable measures are taken in our operating procedures, mode of execution, organizational setup as well as our products and services, to strictly comply with the highest international health and safety standards for achieving the ultimate goal of protecting human life.

8. WE ENCOURAGE INNOVATION

Innovation, advanced thinking and flexibility have always been the main drives behind CCC's success in the past. We aim to maintain the same spirit by encouraging entrepreneurial and individual initiatives among our staff.

9. WE NOURISH LONG-TERM RELATIONSHIPS

Our success depends on our solid long-term relationships with our clients, partners, sub-contractors, vendors, consultants, banks, insurance companies and professional societies. We aim to maintain these special relationships with all stakeholders even if this may entail some financial burden in the short-term as we will reap the benefits in the long-term.

10. OUR STAFF IS OUR GREATEST ASSET

We are committed to the personal and professional advancement of CCC family members, and to fair compensation, dignified treatment, acknowledgement and appreciation of achievement. We aim to continue to provide the proper working environment for our employees to advance, excel and perform to their highest potential.

11. COMMITMENT TO PRESERVE THE CCC FAMILY CULTURE

We are committed to ensuring that all CCC locations around the globe preserve our golden reputation earned through excellent performance over the years, and to maintaining our distinct CCC Family Culture by respecting the laws, traditions, customs and values of the countries we are active in, and caring for our clients, business associates and, above all, each other.

12. COMMITMENT TO THE COMMUNITY

Throughout the duration of our projects, we are committed by our Corporate Social Responsibility Process, to work closely with the local communities and societies, contribute to their economic development, offer employment opportunities, utilize local recourses and support the enhancement of their quality of life.



13. COMMITMENT TO THE ENVIRONMENT

We are committed to protect the environment in all our projects and activities. CCC's operational procedures, modes and methods of execution are set-up to minimize waste and pollution in all its forms and support all environmental protection processes and procedures.

14. COMMITMENT TOWARDS ANTI-CORRUPTION

CCC is committed to conduct its business ethically in full compliance with CCC's Ethics & Anti-Corruption Program (EACP) and to fight corruption at all levels.

15. COMMITMENT TO CHANGE FOR THE BETTER

With the ever-changing world around us, CCC is committed to continuous improvement of our procedures and methods of execution by adopting new technologies and systems relevant to our line of business. We believe in the effective management of change as a means of evolving towards a better-performing and a stronger organization that is able to cope with the changes around us, but without losing sight of our Core Values and Principles.

16. APPRECIATION OF OUR STAFF

We believe that our employees deserve to be respected as fellow human beings as well as for their personal and professional merits. Each is entitled to polite and friendly treatment at all levels, to career development and advancement based on qualifications, and to fair compensation.

17. COMMITMENT TO THE DEVELOPMENT OF FUTURE GENERATIONS

We aim to recruit, train and develop young leaders so they become positive contributors to society. In doing so, CCC not only contributes to its future success, but to the development and well-being of future generations.

We trust that our faithful adherence to all these 17 Core Values & Guiding Principles along with a conscientious rejection of all practices that contradict them, can ensure CCC's profitable growth in the years to come and continue to add value to lives in communities where CCC is serving.



2 INTRODUCTION

CCC is an international and diversified investment and contracting company operating in many countries. All its activities must be performed with honesty, integrity and in full compliance with the law and the prevailing legal constraints. Due attention should be given to the interests of CCC's clients, employees, management and owners.

In order to achieve these objectives, it is necessary to clearly define and communicate the Guiding Principles and the Code of Practice under which CCC operates. This Code of Practice has been produced for this specific purpose. Respect of the Code by every CCC employee is of the highest importance to maintain CCC's reputation of and to ensure its continuous success and profitability.

CCC undertakes to widely distribute this Code among its employees and each employee is expected to actively contribute to the implementation of the principles contained therein.

3 THE CODE'S APPLICABILITY & USE

The Code is applicable to every CCC employee without exception. It will be distributed to all current employees and to new ones upon engagement.

(a) Managers of every Project, Department or Section shall:

- make sure that employees in their group know, understand, and respect the values in the Code and the relevant rules governing various activities
- act in a manner that demonstrates to their employees that respecting the Code is an essential aspect of their performance
- immediately report the detection of any possible deviations from the Code to their superiors, and
- immediately take corrective measures whenever necessary.

(b) Employees shall:

- refrain from any type of conduct that is not compatible to or contradicts the practices expressed in the Code
- consult their manager whenever clarifications are needed, and
- immediately report to their manager any matter that comes to their direct, or indirect attention concerning a possible disregard or violation of such rules.



(c) Senior Management and Area Management shall:

- ensure the widest dissemination of the Code among managers and employees
- periodically update the Code as required to keep up with evolving circumstances, and
- as a general rule, shall protect and promote the corporate culture that is reflected in the various sections of this code.

4 WHO & WHAT IS CCC?

The Consolidated Contractors Group (known as CCC) is an international group of diversified investment and contracting companies with over 140,000 employees world-wide of different nationalities. Founded in 1952, it now has offices in more than 40 countries with plans to expand further.

5 CORPORATE CULTURE

Since its founding, CCC has experienced steady expansion in both numerical and geographical terms. Its corporate culture evolved over the years and is defined by an uncompromising commitment to the seventeen “Core Values” described earlier in this document. The connection and loyalty between the owners and employees and the prevailing family atmosphere, inevitably leads to a stimulating, vibrant and dynamic environment and despite its geographical spread, this culture is evident throughout the firm.



Helping employees in stressful times, is a very important part of good leadership.

A company's most important asset is its work force and growth will expand thanks to management's appreciation of this asset.



6 MISSION STATEMENT

CCC is a leading diversified company carrying out construction, engineering, project management, procurement, development and investment activities internationally with emphasis on the Middle East region. CCC is committed to providing reliable, amicable, and professional service to its clients, to being supportive of local businesses and social activities and friendly to the environment within which it operates.

Appreciation of its clients' interests, evidenced by meeting their requirements and ensuring high quality work, is the prime directive of its management. Its growth and profitability are maintained through innovation, technical enhancement, and adaptability to all its markets. Its profitability is directed towards sustaining growth and to providing satisfactory returns to shareholders. Its commitment to growth is firmly linked to its employees' continuous development and rewarding careers.

CCC is also devoted to its employees' safety and health, job security and welfare. Its strength emanates from its distinct culture; strong and close relationships with its clients; its employees' competence and loyalty; its entrepreneurial and flexible management capability; dynamism; focus on quality and safety and commercial acumen. In all the above, CCC is and aims to continue to be second to none.

7 INTERNATIONAL IDENTITY

International experience is actively promoted within the firm with mobility of staff between various geographic locations. This ensures that experience in one country is quickly disseminated to other countries. Clients benefit from this approach, as 'best practice' is achieved across international boundaries.

While the majority of its construction business is in the Middle East, yet CCC like all leading construction companies, has a strong international presence demonstrated by the number of projects being executed in various locations, the diversification of its clients and the nationality of its staff. From various offices, CCC has completed numerous projects in over forty countries and currently has employees from over sixty different nationalities – "INTERNATIONAL" is truly at the core of CCC.



8 INDUSTRY EXPERTISE

All senior employees have developed particular areas of expertise through their many years of experience. Due to the close-knit nature of the CCC environment, this expertise is shared throughout the management group with the result that clients benefit from the substantial pool of knowledge within the firm.

CCC's multi-discipline specialists in various fields apply their skills and experience to produce quality work on time and within budget. With their broad perspective, they offer a greater insight into the real issues facing all sectors of the construction industry. This allows CCC to understand the nature of excellence in one sector and to apply this knowledge to any other sector.

9 BUSINESS STYLE & ENTREPRENEURIAL SPIRIT

CCC's business style and approach are built around various concepts and methodologies developed over the years within the firm, which have proved to be extremely effective, and which are being continuously developed further.

Management's internal coordination, maximizing the benefits of their collective broad experience and individual expertise, as well as the entrepreneurial style that is encouraged at all levels within the firm, are the key to the continuous development of the company.

CCC has proved to be very effective with its declared willingness to take risks and venture into difficult projects, pioneering into remote areas and introducing many new approaches to construction and contract implementation. This entrepreneurial spirit is encouraged throughout the firm, and the day-to-day environment gives all staff the necessary forum for practical discussion, innovation and presenting new opportunities with due consideration to declared strategic objectives.



10 BUSINESS ETHICS & MORALITY

CCC's employees are expected to act truthfully and correctly when conducting business in CCC's name and should be inspired by the principles of fairness, loyalty, transparency and efficiency.

CCC's employees are to avoid any situation and activity where a conflict of interest may arise which may interfere with their ability to make unbiased decisions in the best interest of the company. Any situation that may constitute or give rise to a conflict of interest is to be avoided or immediately reported to one's superiors.

CCC's employees shall comply with the Intellectual Property and Copyright codes of practice.

11 DUTIES OF THE COMPANY SENIOR MANAGEMENT

In its various activities, Senior Management (The Board of Directors, the Executive Board and the President) shall:

- provide overall guidance to ensure the development and continuous growth of the company's services, its markets, and its finances for the benefit of the owners and employees
- ensure the continuity of the upper and middle management to attain the above objectives
- serve as trustees and custodians of the company's assets
- ensure that specific short and long-term plans covering all major elements of the business are prepared and submitted for approval annually, before their activation

“*People are the key!
Unlock their potential and
watch business grow.*”

- review progress vis-a-vis these plans for each major division of the company and take necessary action as appropriate

- ensure that adequate financial resources at optimum cost are made available to support the company's long-term plan for growth
- ensure that there is a formal organization and manpower plan designed to properly support the company's long-term objectives
- ensure that job descriptions are drawn up in writing for all corporate executive officers, senior managers and employees, and that standards of performance and accountability are developed for each
- ensure that there is a sound executive compensation plan that remains competitive within the industry, so it not only attracts new employees but retains existing ones.

12 CODE OF PRACTICE OF THE AREA GENERAL MANAGERS

CCC's organization structure is primarily tailored around geographic "Business Units" or "Areas" controlled by Vice Presidents and Area General Managers (AGM's). The role of these AGM's is of utmost importance in as much as they are considered the "ambassadors" of CCC in their Areas. In and among their various activities they shall:

- provide direction to the overall affairs of their Area to ensure continuous growth
- act as "mentors" to all their Project Managers and staff, protecting their careers and personal growth, and
- promote the Corporate Culture and spirit of teamwork embodied in this Code of Practice among all their managers and employees.

13 HEALTH, SAFETY AND THE ENVIRONMENT

CCC is committed to ensuring and protecting the safety and health of its employees and to reducing the environmental impact of its activities on the community.

14 DOCUMENT CONTROL

Information, procedures, manuals and data that are made available to managers and employees in the context of their work with CCC all belong to CCC and cannot be communicated to others or disclosed without specific and special authorization.



15 ACCOUNTING RECORDS

CCC's accounting policy is based on transparency and on the use of true, accurate and complete information for making entries in the account books. Each manager and employee shall cooperate in order to have events properly and timely registered in the account books.

16 EXTERNAL AUDITS

External auditors are appointed by the Board of Directors and have full and complete access to any and all records and documents required for the conduct of their mission.

17 INTERNAL AUDITS

It is CCC's policy to disseminate at every level of the organization the awareness of the existence and importance of the Internal Audit function. A positive attitude towards Internal Audit increases its efficiency. Internal Audits and checking various activities in the company aim at ensuring respect of corporate procedures, levels of authority, protecting corporate assets, efficiently managing operations and providing precise and complete accounting information.

Internal auditors have full and complete access to all data, documents and information necessary to perform their audit activities.

18 HUMAN RESOURCES

Employees are CCC's most valuable asset. The dedication and professionalism of managers and employees represent the fundamental foundations required for achieving CCC's objectives.

CCC ensures that each current and new employee receives fair treatment based on merit, without discrimination based on sex, religion, ethnic background or of any other kind.

CCC is committed to developing its employees to their full potential, optimising the speed of their development by providing training and frequent and regular feedback (both formal and informal), with a fast track for top performers.



CCC endeavours to maintain its youthful and dynamic nature by offering new graduates a challenging and stimulating long-term career. The continuous recruitment and injection into the staff of high calibre young graduates is central to CCC's success.

Opportunities for individual advancement are numerous and the company structure gives junior staff unparalleled access to seniors within the firm. New graduates are regularly deployed outside their home base, leading to genuine international experience from the start.

“

People want to feel that they do make a difference.

Recognition is so easy to practice and so inexpensive to apply that there is simply no excuse for not doing it.

”

Progress within the firm is determined by performance. At the same time there is no 'up or out' culture. CCC is able to offer customised career path, accommodating both 'high flyers' and normal performers within the human resources structure. Employee loyalty through continuous employment is thus encouraged to the maximum.

Applications for all positions are being received on a continuous basis and proactive on-campus recruitment is annually conducted for new graduates.

CCC has developed comprehensive hands-on training programmes for all levels of employees within the firm. Learning through rotation on various assignments is also often practiced and those able to rise to the demands find that, in a very short space of time, they are able to operate effectively in various positions.

19 MOBILITY OF STAFF

CCC's construction business is project-oriented and for this reason, all staff has to be mobile and ready at all times to be transferred from one location to another.

20 HARD WORK ETHICS

Working in construction is extremely demanding. It requires extensive travel, long hours and occasional weekend work, particularly when deadlines are approaching. However, the exciting and challenging nature of the job makes it very stimulating.

21 REWARDS & BENEFITS

Compensation at CCC is offered in accordance with the market conditions consisting of basic salary and allowance wherever applicable. When appropriate, an extra discretionary bonus is granted based on established performance measures. Fringe benefits also correspond to standards in the industry and are reviewed periodically to reflect changing market conditions. Symbolic awards are given to employees for their longevity with the company.



*There are two things people want in addition to money...
recognition and praise.*

*Rewarding employees for their exceptional work is critical for
keeping them motivated to continue to do their best.*



22 EXTERNAL RELATIONS

(a) With Clients

CCC pursues its business in various markets by offering quality work and services under competitive conditions. CCC managers and employees shall accordingly:

- follow appropriate procedures in dealing with clients
- provide with courtesy and efficiency high quality work that can meet or exceed the client's reasonable expectations and needs
- provide clients with timely and accurate information needed to make prompt and correct decisions
- be truthful in all communications, and
- in general, serve clients and protect their interests to a degree compatible with contract conditions.



(b) With Partners

Over the years, CCC has partnered with many international companies either in joint ventures or in consortiums. Management and employees are expected to value such relationships and treat partners with courtesy, fairness and efficiency.

(c) With Suppliers, Vendors & Subcontractors

CCC managers and employees shall:

- follow internal procedures concerning the selection of vendors, suppliers and subcontractors
- abstain from any unfair exclusion of suppliers, vendors and subcontractors who have the proper qualifications and requirements to bid for CCC's orders
- secure the cooperation of suppliers, vendors and subcontractors through fair treatment and mutual respect
- respect all conditions contained in supply agreements and subcontracts
- give preference to suppliers, vendors and subcontractors who cooperate and best serve our purposes during the estimate/bid stage and who performed well on prior projects
- whenever possible, make use of products and services supplied by other CCC companies at "arm's length" conditions.

23 QUALITY MANAGEMENT & TEAMWORK

Managers shall develop proactive procedures to enhance the quality of work under their responsibility, and within cost and schedule performance requirements. Planning tools such as Benchmarking and Total Quality Management (TQM) are encouraged.

“*Once employees see that what they do makes a difference to the organization and is valued, they will perform at higher levels.*”

Each employee must understand that he is part of a team that is working to achieve certain objectives in which he can take pride.

Managers are expected to have the time and patience to explain to subordinates the reasons behind any specific instruction and what the ultimate result will be.



“*Having access to upper management is important in terms of how employees feel about the organization, and how they look at themselves. When employees know that the decision makers are accessible to them, they feel that their ideas are worth more.*”

24 BUSINESS DEVELOPMENT

Every employee is a “salesman” for the company, in as much as all actions and statements by CCC employees are observed and noted by our clients and partners. Employees should use their knowledge of the business and operating environment to identify and pursue potential new or expanded business opportunities. Established Market Information Systems and Bid Tracking Systems within the Corporate Strategic Planning department shall be utilized by all our business development staff.

Managers who deal with clients and partners should be aware of their business and operating environments and should consider these in making decisions. They should always endeavour to develop, foster and maintain an open, professional relationship between CCC and the clients’ organizations to enhance CCC’s image and subsequently CCC’s business development efforts.

CCC’s image and its reputation are critical sales attributes. Equally important is the timely compilation of market and project information and the dissemination of such information to all those within CCC that need it for strategic and tactical purposes. For this purpose, various departments have been developing and will continue to develop the most effective fully integrated information compilation and dissemination systems possible. Every manager and employee should use his acquired knowledge and information to identify potential opportunities and assist in developing such opportunities by forwarding the information to the appropriate department.

In this age of almost instantaneous information flow, CCC cannot afford to lag behind in this respect. Electronic means should be used whenever possible to facilitate the timely flow of information to all those in need of such information.

25 COMMUNICATIONS

In the best tradition of CCC's corporate culture, managers are expected to be in touch with their employees on a daily basis. The importance of having an open line of communication, harmony within the team, trust and loyalty of and to superiors cannot be overemphasized. Managers and employees are to make sure that oral and written communications and presenting ideas or tasks to individuals or groups are very clear. Important verbal communications are to be followed by written confirmation.

“
*The greatest
motivational act
one can do for another
is to listen.*
”

26 INFORMATION TECHNOLOGY

With the rapid advancement of the information age, management and employees are expected to keep up with the latest information and technology related to their activities and utilize the same in the conduct of their job.

27 WORK PLANNING & ALLOCATION

Managers should continuously prepare and monitor plans to accomplish the specific objectives related to their work scope, making proper assignments of personnel to various tasks and utilizing subordinates effectively by allocating decision making and other responsibilities to the appropriate subordinates.

28 FINANCIAL AWARENESS

Managers are to be aware of and follow established procedures to monitor and control the financial aspects that affect their scope of responsibility, whether it is a profit center, where revenues and costs need monitoring, or a cost centre where expenditures need proper control.



29 COMPANY RESOURCES UTILIZATION

Managers are to make sure they are familiar with what resources are available in the organization and how to access them; whether the resources be financial, technical, human and so on. They should encourage and facilitate the transfer of information, experience and technology both within and across departments and should make resources within their domain available to others as the need may arise, particularly as far as equipment and staff are concerned.

30 MONITORING AND REPORTING

Managers are to establish procedures to monitor their department's activities and to assure compliance with company policies, procedures and this Code. They should encourage and make sure that subordinates are aware of, respect and comply with all company policies, procedures, manuals and particularly with this Code. They should immediately report to their superiors the discovery of any deviations and violations therefrom, and should also take the necessary corrective and disciplinary actions.

* See Whistleblowing Channels on page 28.

31 SETTING AN EXAMPLE

Through all their actions and behaviour, whether in the office on site or outside work, managers are to set an example of hard work, punctuality, good conduct, honesty and integrity for their subordinates to emulate.

“*Positive reinforcement not only improves performance; it also is necessary to maintain good performance.*”

32 RESEARCH & DEVELOPMENT

Engineering and construction technology is constantly evolving. CCC's R&D function and segment managers research current practices and new trends, particularly in areas most relevant to their segment and subsequently communicate any new information collected to those who need to know.

33 SELF DEVELOPMENT

Managers and employees are expected to follow CCC's tradition and try to be active learners. Throughout their career, they should engage in activities aimed toward increasing their own technical, professional and managerial skills. For this purpose, they are encouraged to visit CCC's rich library of technical books, trade journals and industry magazines.

34 STAFF DEVELOPMENT

In accordance with CCC's well-tested best practice, managers must develop the skills and competencies of their subordinates through in-house training, external seminars and development activities related to their current and future work assignments, whether on or off the job.

“*The message we give employees is that they are responsible for their career development, but we will help them figure out which paths are the best for them to take.*”

35 CREATIVITY

Managers are encouraged to be imaginative in their problem-solving efforts, using unique ways of looking at issues and problems on the job, and must permit their subordinates to also exercise their creative abilities and give them the appropriate credit for doing so.

“*We believe that people have capabilities beyond those they are called on to demonstrate on their jobs.*”

36 DECISIVENESS

Managers must exhibit confidence in their decision-making style and should not procrastinate. They should reach a decision after appropriately evaluating various potential solutions and consultation within their staff.



37 RISK MANAGEMENT

Managers should identify existing or potential risks; they should take positive steps to mitigate these risks and should continually monitor the situation for early identification of additional risks. They should prepare contingency plans to react to changing circumstances. They should also inform the appropriate departments of risks identified e.g. legal, insurance, safety and so on.

38 MOTIVATION, PERSISTENCE & INITIATIVE

Any job must be handled and “felt” with one’s soul, mind and heart. Only then can contribution be maximized. A “leader” should win the affection, admiration and respect of his subordinates and create this feeling among his staff and spread it down the pyramid.

“*Continuous supportive communication from managers, supervisors and associates is too often underemphasized. It is a major motivator.*”

Managers must take it upon themselves to follow through energetically after they begin with a plan or task; they should persevere with a difficult problem and see to it that it is solved; they should strive to get things done; they should be ambitious and persistent rather than passive and complacent.

39 INTIMIDATION IN THE WORKPLACE

All employees are expected to avoid any form of intimidation in personal relationships between employees either inside or outside the job environment. Intimidation includes:

- the creation of a hostile or isolating atmosphere for any employee by any manager, and
- unjustified interference and the placing of obstacles in the work performed by others.

Any such practices are not compatible with CCC’s Core Values and its tradition and can and must be prevented under all circumstances.



40 ABUSE OF ALCOHOL OR DRUGS

Working under the influence of alcohol or drugs is extremely dangerous. It is thus not acceptable in a company committed to the safety and well-being of its staff, clients and the surrounding community.

CCC demands that managers and employees strictly impose on themselves the rule never to work under the influence of alcohol or drugs.

Any form of addiction to such substances, when it affects work performance, shall be considered cause for disciplinary action.

41 SMOKING

Smoking is dangerous to one's health. All managers and employees who smoke are encouraged to give up the habit. However, those who smoke in normal workplaces must pay particular attention and respect to the feelings of those who may suffer physical discomfort from exposure to secondhand smoke.

42 CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

CCC's Corporate Social Responsibility (CSR) is undertaking the role of "Corporate Citizenship" to ensure that business values and behaviour are aligned to balance between improving and developing CCC's business as well as improving the quality of life of the workforce, their families, local communities and societies at large. Broad issues relevant to CCC's CSR programme include the following:

Environment • **Human Rights** • **Workforce / Labour Relations**
Community Involvement • **Ethics / Anti-corruption**

43 UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

CCC is committed to the UN Global Compact, which is an international initiative that would bring member companies together with UN Agencies, Labour and Civil Groups to support the Ten Universal Principles of the Initiative in the areas of Human Rights, Labour Standards, Environment and Anti-Corruption.





The UN Global Compact's Ten Principles



Human Rights	
Principle 1	<i>The support and respect of the protection of international human rights</i>
Principle 2	<i>The refusal to participate or condone human rights abuses</i>
Labour	
Principle 3	<i>The support of freedom of association and the recognition of the right to collective bargaining</i>
Principle 4	<i>The abolition of compulsory labour</i>
Principle 5	<i>The abolition of child labour</i>
Principle 6	<i>The elimination of discrimination in employment and occupation</i>
Environment	
Principle 7	<i>The implementation of a precautionary and effective program to environmental issues</i>
Principle 8	<i>Initiatives that demonstrate environmental responsibility</i>
Principle 9	<i>The promotion of the diffusion of environmentally friendly technologies</i>
Anti-Corruption	
Principle 10	<i>The promotion and adoption of initiatives to counter all forms of corruption, including extortion and bribery</i>



CREATIVITY

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

STAFF DEVELOPMENT

HEALTH, SAFETY & ENVIRONMENT

INDUSTRY EXPERTISE

CORPORATE CULTURE



HUMAN RESOURCES

EXTERNAL RELATIONS

QUALITY MANAGEMENT

& TEAMWORK

MOTIVATION, PERSISTENCE & INITIATIVE

HARD WORK ETHICS



ETHICS & CSR "OPEN BOX"

**For conveying your
Suggestions, Ideas, Comments & Observations**



Online



www.ethicsweblines.com

By Email



openbox@ethicsweblines.com

By Mail



President (Engineering &
Construction)

By Fax



+30-210-619-9223

We encourage all employees to utilize the "Open Box" links for expressing and conveying to the Executive Management, in full confidentiality, any Suggestions, Ideas, Comments and Observations that would contribute positively to the general benefit of the Company, the Employees, the Operations and to the Ethics & Anti-Corruption Program.



ETHICS & CSR "OPEN BOX"

For conveying your

Suggestions, Ideas, Comments & Observations



Online



www.ethicsweblines.com

By Email



openbox@ethicsweblines.com

By Mail



President (Engineering &
Construction)

By Fax



+30-210-619-9223

نشجع جميع الموظفين على الاستفادة من روابط "الصندوق المفتوح" للتعبير إلى الإدارة التنفيذية في سرية تامة، أي اقتراحات وأفكار وتعليقات وملاحظات من شأنها أن تسهم بشكل إيجابي إلى المصلحة العامة للشركة والموظفين والعمليات وبرنامج الأخلاقيات ومكافحة الفساد

الخلق و الإبداع

إدارة الجودة و العمل كفريق

الموارد البشرية الخلق و الإبداع

ثقافة الهيئة أخلاقيات العمل الجاد

الخبرة في الصناعة و الإنشاءات



العلاقات الخارجية

الصحة و السلامة و البيئة

الإبداع تطوير الكادر البشري

المسؤولية الاجتماعية

التحفيز و المثابرة و المبادرة



إننا ندعم المنهاج العالمي لقواعد الأمم المتحدة العشر



	حقوق الإنسان
التأييد والاحترام للحماية الدولية لحقوق الإنسان .	القاعدة الأولى
رفض الانخراط في الإساءة إلى حقوق الإنسان أو السكوت عنها	القاعدة الثانية
	العمالة
تأييد حرية تشكيل النقابات والاعتراف بحق التفاوض الجماعي .	القاعدة الثالثة
إلغاء العمل الإجباري .	القاعدة الرابعة
منع تشغيل الأطفال .	القاعدة الخامسة
الغاء التمييز والفرقة في التوظيف والمهن .	القاعدة السادسة
	البيئة
تفعيل برنامج تحفظي وفعال للقضايا البيئية .	القاعدة السابعة
المبادرات التي تجسد المسؤولية البيئية .	القاعدة الثامنة
ترويج انتشار التكنولوجيات الصديقة للبيئة .	القاعدة التاسعة
	مكافحة الفساد
ترويج وتبني المبادرات لمقاومة جميع أشكال الفساد بما في ذلك الابتزاز والرشوة .	القاعدة العاشرة



٤١ التدخين

التدخين خطر على صحة المرء، فجميع المدراء أو الموظفين الذين يدخنون يجب تشجيعهم على التخلص من هذه العادة على أية حال، فإن أولئك الذين يدخنون في أماكن العمل المعتادة يجب أن يبذلوا انتباهاً خاصاً واحتراماً لمشاعر الآخرين الذين يمكن أن يعانون من التعب الجسماني جراء تعرضهم إلى الدخان الصادر عن الغير .

٤٢ مسؤولية المؤسسة الاجتماعية

تتخذ مسؤولية المؤسسة الاجتماعية لـ سي سي سي (م م ج) دور المواطنة المؤسسية للتأكد من أن القيم و السلوك المتعلقين توجه بحيث توازن بين تحسين و تطوير أعمال سي سي سي، و أيضاً تحسين نوعية الحياة للقوى العاملة، و عائلاتهم و المجتمعات المحلية و المجتمع على أوسع نطاق إن القضايا العريضة

التي تتعلق ببرنامج مسؤولية المؤسسة الاجتماعي لـ سي سي سي تتضمن ما يلي :

- البيئة
- حقوق الإنسان
- علاقات القوى العاملة و العمال
- الاندماج في المجتمع المحلي
- الأخلاق القوية و محاربة الفساد

٤٣ منهاج الأمم المتحدة العالمي

إن سي سي سي ملتزمة بمنهاج الأمم المتحدة العالمي ، و الذي هو مبادرة دولية للجمع بين الشركات الأعضاء فيه ووكالات الأمم المتحدة و العمال و المجموعات المدنية، و ذلك لدعم القواعد العشر الجامعة للمبادرة في مجالات حقوق الإنسان، و المستويات القياسية للعمالة، و البيئة و محاربة الفساد .



في وقت مبكر . كما أن عليهم أن يعدوا خطماً للطوارئ كرد فعل للظروف المتغيرة و عليهم أن يبلغوا الدوائر المختصة بالأخطار المكتشفة مثل : الأخطار القانونية، التأمينية، و السلامة، الخ .

٣٨ التحفيز و المثابرة و المبادرة

أية مهمة تعطى يجب أن يشر بها المرء بروحه و قلبه . عندئذ يمكن للعطاء أن يصل إلى أقصاه .
أن القائد يجب أن يكسب حب و إعجاب و احترام مرؤوسيه، و أن يخلق هذا الشعور بين جهازه الوظيفي و أن ينشره بين كافة طبقات الهرم التنظيمي .
و على المدراء أن يأخذوا على عاتقهم أن يتابعوا بنشاط بعد أن يشرعوا في تنفيذ خطة أو مهمة، و عليهم أن يثابروا في معالجة المشاكل الصعبة و أن يتأكدوا من أنها حُلت، و عليهم أن يجاهدوا لتحقيق انجاز الأمور ، و أن يكونوا طموحين مثابرين لا أن يكونوا سلبيين مخدلين للراحة .

” إن التواصل الداعم و المستمر من قبل المدراء ،

و المشرفين ، و الزملاء هي غالباً ما يجري

تأكيدها بأقل مما يجب . انها محفز رئيسي

٣٩ الترهيب في مكان العمل

يتوقع من جمع الموظفين أن يتجنبوا أي شكل من أشكال الترهيب في العلاقات لشخصية بين الموظفين سواء داخل محيط العمل أو خارجه و يشير الترهيب إلى ما يلي :

- خلق جو معاد أو عازل لأي موظف من قبل المدراء .
- التدخل غير المبرر و وضع العراقيل أمام الذي يقوم به الآخرون .

إن أية ممارسات من قبل هذا القبيل لا تتلاءم مع القيم الأساسية ل سسي سي و تقايلدها، يجب أن تمنع تحت كافة الظروف .

٤٠ إساءة استعمال الكحول أو المخدرات

إن العمل تحت تأثير الكحول أو المخدرات خطر للغاية .لذا فانه غير مقبول في شركة ملتزمة بسلامة و مصلحة جهازها الوظيفي، و عملائها و المجتمع المحلي المحيط بها .
و تطلب سسي سي من المدراء و الموظفين أن يفرضوا بصرامة على أنفسهم قاعدة ألا يعملوا أبدا تحت تأثير الكحول أو المخدرات .
إن أي شكل من الإلتمان على تلك المواد، عندما تؤثر على أداء العمل، يجب اعتباره سبباً لإجراء تأيبي .



٣٤ تطوير الجهاز الوظيفي

تمشياً مع الطريقة المجربة التي تمارسها سي سي سي، فإن على المدراء أن يطوروا مهارات و قدرات مرؤوسيههم من خلال التدريب أثناء العمل داخل الشركة، و من خلال الدورات الخارجية و الأنشطة المتطورة و المتعلقة بواجباتهم الوظيفية الحالية و المستقبلية، سواء أكانت أثناء الوظيفة أم خارجها .

” إن الرسالة التي نعطيها للموظفين هي أنهم مسؤولون عن التطوير الذاتي لمسيرتهم المهنية، و لكننا سوف نساعدهم لكي يكتشفوا ما هي الطرق الأفضل للوصول إليها

٣٥ الإبداع | التفكير الخلاق

يشجع المدراء على ان يكونوا واسعي الأفق في جهودهم لحل المشاكل ، مستعملين طرقاً فريدة في النظر إلى القضايا و المشاكل في موقع العمل، و أن يسمحوا لمرؤوسيههم أيضاً بان يمارسوا قدراتهم الخلاقية و أن يقرروا لهم بالفضل المناسب حينما يستحقون ذلك .

” نؤمن أن إمكانيات و طاقات العاملين اكبر من المطلوبة لتأدية المهم الموكلة إليهم

٣٦ الحسم في القرارات

على المدراء أن يظهروا الثقة في أسلوب القرارات التي يتخذونها، و أن لا يماطلوا، و عليهم أن يتوصلوا إلى القرار بعد التقييم السليم لمختلف الحلول الممكنة و التشاور داخل جهازهم الوظيفي

٣٧ إدارة الأخطار

على المدراء أن يتعرفوا على الأخطار الموجودة أو الممكن حصولها (الكامنة)، و عليهم أن يتخذوا خطوات ايجابية لتخفيف تلك الأخطار، و أن يراقبوا باستمرار الوضع لاكتشاف الأخطار الإضافية



٣٠ المتابعة ورفع التقارير

على المدراء أن يضعوا الإجراءات النظم لمتابعة أنشطة دوائهم و ضمان التقيد بسياسات الشركة و إجراءاتها، و نظمها أيضا. و عليهم أن يشجعوا و يتأكدوا أن المرؤوسين على اطلاع، كما يحترمون و يتقيدون بكافة سياسات الشركة و إجراءاتها و نظمها و كتيباتها و خاصة محتويات هذا الكتيب، و يتقيدون بها، و عليهم أن يبلغوا على الفور رؤسائهم في حالة اكتشاف أي انحرافات أو مخالفات تتعلق بها، كما عليهم أن يتخذوا الإجراءات التصحيحية و التأديبية اللازمة .

للإبلاغ عن المخالفات استعمل قنوات الاتصال في الصفحة ٢٨

٣١ أن نجعل من أنفسنا مثلا يحتذى

على المدراء، من خلال كافة تصرفاتهم و سلوكهم، إما في المكتب، أو في الموقع أو خارج العمل، أن يضرّبوا من أنفسهم مثلا على العمل الجاد، و دقة المواعيد، و السلوك الحسن و الاستقامة ليحتذى به مرؤوسوهم .

” إن التعامل الايجابي لا يحسن الأداء فحسب، انه أيضا ضروري

للحفاظ على الأداء الحسن

٣٢ الأبحاث و التطوير

أن تكنولوجيا الهندسة و التشييد في تطوير مستمر، و تقوم دائرة مهمة البحث و التطوير و مدراء الأقسام في سبي سبي بالبحث في الممارسات الحالية و الاتجاهات الجديدة، و خاصة في المجالات التي تتعلق أكثر بقطاعاتهم، و بالتالي نشر أية معلومات جديدة يتم جمعها إلى أولئك الذين يحتاجون أن يعرفوا .

٣٣ التطور الذاتي

يتوقع من المدراء و الموظفين أن يتبعوا تقاليد سبي سبي و أن يكونوا نشطين في التعليم، فمن خلال مسيرتهم المهنية، عليم ان ينخرطوا في نشاطات موجهة إلى زيادة مهاراتهم الفنية و المهنية و الإدارية .

و لهذا الغرض، فأنهم يشجعون على زيارة مكتبة سبي سبي الغنية بالكتب الفنية، و المجالات المهنية، و المتعلقة بصناعة الإنشاءات .



٢٥ الاتصالات

تمشياً مع أفضل تقاليد روح المؤسسة لـ سي سي سي، يتوقع من المدراء أن يكونوا على اتصال يومي مع موظفيهم. أن أهمية وجود خط مفتوح، و الانسجام داخل الفريق، و الثقة و الإخلاص للرؤساء لا تحتاج الى تأكيد أكثر من هذا .

يجب أن يتأكد المدراء و الموظفون من وضوح الاتصالات الشفهية و الكتابية وكذلك عرض الأفكار و الواجبات للأفراد و الجماعات بشكل واضح أيضاً. كما يجب أن تتبع الاتصالات الشفوية بتثبيت خطي .

” إن أعظم عمل تحفيزي ممكن أن يعمله
المرء للآخرين هو أن يصغي إليهم “

٢٦ تكنولوجيا المعلومات

مع التقدم السريع لعصر المعلومات، فإنه يتوقع من الإدارة و الموظفين أن يكونوا على علم دائم بأخر المعلومات و التكنولوجيا المتعلقة بأنشطتهم و أن يستخدموها في تسيير عملهم .

٢٧ تخطيط العمل و توزيعه

على المدراء أن يجهزوا باستمرار، و يتابعوا خططاً لتحقيق الأهداف المتعلقة بمجال أعمالهم عاملين على التخصيص السليم للأفراد على مختلف الواجبات و الاستفادة من المرؤوسين بشكل فعال، و كذلك بتفويض صنع القرار و مسؤوليات أخرى للمرؤوسين المعنيين .

٢٨ الوعي المالي

على المدراء أن يعوا و يتابعوا الإجراءات المعتمدة لمراقبة الشؤون المالية و السيطرة عليها خصوصاً تلك التي تؤثر على مجال مسؤولياتهم، إما أن تكون مركز ربح، حيث تحتاج الإيرادات و التكاليف إلى مراقبة و متابعة، أو مركزة الكلفة حيث تحتاج النفقات إلى سيطرة مناسبة .

٢٩ استعمال موارد الشركة

على المدراء أن يتأكدوا بأنهم ملمون بجميع الموارد المتوفرة في الشركة و كيفية الوصول إليها، سواء كانت تلك الموارد مالية، أو فنية، أو بشرية أو خلافه .

و عليهم أن يشجعوا و يسهلوا نقل المعلومات و الخبرة و التكنولوجيا داخل دوائرهم و غيرها على السواء، و أن يجعلوا الموارد التابعة لهم متاحة للآخرين حيثما تكون الحاجة، و خاصة عندما يتعلق الأمر بالمعدات و الجهاز الوظيفي .



شعور الموظف بإمكانية الاتصال المباشر بالإدارة العليا للشركة وان باب صانعي القرار مفتوح امامهم ، يقوي لديهم الثقة و القدرة على تقديم اقصى امكانياتهم

٢٤ تطوير الأعمال

كل موظف هو بمثابة "مندوب مبيعات" لدى الشركة، حيث تلاحظ و تُسجل فيه كافة التصرفات و التصريحات التي يدلي بها موظفو سي سي سي، من قيل عملائنا و شركائنا. لذا فعلى الموظفين أن يستعملوا معرفتهم بالأعمال و المناخ التشغيلي لاكتشاف و متابعة إمكانيات و فرص الأعمال الجديدة أو أي إضافات للإعمال الحالية، و على جميع أفراد الجهاز الوظيفي لتطوير الأعمال استعمال أنظمة معلومات السوق و متابعة العروض (المناقصات) المتوفرة لدى دائرة التخطيط الاستراتيجي في الإدارة العليا .

و على المدراء الذين يتعاملون مع العملاء و الشركات أن يكونوا على إطلاع بالمناخ المحيط بأعمالهم و عملياتهم، و أخذها بالاعتبار عند اتخاذ القرارات و عليهم دائماً أن يجهدوا لتطوير، و رعاية، و الحفاظ على علاقة منفتحة و مهنية بين سي سي سي و عملائها لتقوية صورة سي سي سي و بالتالي دعم جهود تطوير الأعمال
لـ سي سي سي .

أن صورة سي سي سي و سمعتها هي صفات حساسة للبيع و على نفس المستوى من الأهمية تجميع المعلومات بدون إبطاء عن السوق و المشاريع و نشر تلك المعلومات ضمن سي سي سي لجميع من يحتاجونها لأغراض إستراتيجية و تكتيكية . و لهذا الغرض ،فإن مختلف الدوائر عملت و ما زالت تعمل على تطوير أنظمة التجميع و النشر للمعلومات المتكاملة بأكثر فعالية ممكنة على الإطلاق .

و على كل مدير و موظف أن يستعمل المعرفة التي حصل عليها و المعلومات للتعرف على الفرص الكامنة و المساعدة في تطوير مثل تلك الفرص بإيصال المعلومات إلى الدائرة المختصة .

و في عصر التدفق شبه الفوري للمعلومات، فإن سي سي سي لا يمكنها أن تتخلف في هذا المجال . و يجب استعمال الوسائل الالكترونية حيثما أمكن لتسهيل انسياب المعلومات في الوقت المناسب إلى جميع الذين يحتاجون إليها .



(ج) مع المزودين و الموردين و مقاولي الباطن :

- على مديري و موظفي سي سي سي ما يلي :
- أتباع الإجراءات الداخلية فيما يتعلق باختيار الموردين و المزودين و مقاولي الباطن .
- النأي عن أي استبعاد غير عادل للمزودين أو الموردين أو مقاولي الباطن الذين لديهم المؤهلات و المتطلبات اللازمة لتقديم العروض لسي سي سي .
- الحصول على تعاون المزودين و الموردين و مقاولي الباطن من خلال المعاملة العادلة و الاحترام المتبادل .
- احترام جميع الشروط التي تحتويها اتفاقيات التزويد و عقود الباطن .
- إعطاء الأفضلية للمزودين و الموردين و مقاولي الباطن الذين يتعاونون و يخدمون بصورة أفضل أغراضنا خلال مرحلة التسعير و تقديم المناقصات و اللذين كان أدؤهم جيدا في المشاريع السابقة .
- حيثما يمكن، استعمال المنتجات و الخدمات التي تتقدمها شركات سي سي سي الأخرى، بشرط مماثلة الآخرين.

٢٣ ضمان الجودة و العمل كفريق

على المدراء أن يطوروا إجراءات مميزة من اجل تعظيم جودة الأعمال التي تقع تحت مسؤولياتهم، و ضمن متطلبات التكلفة و الجداول الزمنية . أن التخطيط مثل وضع المستويات المرجعية و إدارة الجودة الشاملة تشكل أساس العمل في الشركة .

”
حالما يرى الموظفون أن ما ينجزونه مفيداً
للشركة و أنه يقدر، فإنهم سوف يؤدون
أعمالهم على مستويات أعلى“

و على كل موظف أن يفهم انه عضو في فريق يعمل لتحقيق أهداف محددة يمكنه أن يفخر بها . كما يتوقع من المدراء أن يكون لديهم الوقت و الصبر كي يوضحوا المرؤوسين الأسباب وراء أي تعليمات يعينها و ماذا ستكون النتيجة النهائية .



على فترات زمنية لتعكس أحوال السوق المتغيرة .كما تمنح مكافآت رمزية لموظفين لطول خدمتهم في الشركة .

” هناك شيئان يريد هما الناس علاوة على المال أن يعترف بهم و أن يمدحوا

إن مكافأة الموظفين على أعمالهم المتميزة لأمر حساس
لإبقائهم محفزين على الاستمرار في تقديم
أفضل ما لديهم

٢٢ العلاقات الخارجية

(أ) مع العملاء :

- تتابع سي سي سي أعمالها في أسواق مختلفة بتقديم الأعمال الميزة بالجودة و كذلك تقديم خدمات تحت ظروف تنافسية .لذا فعلى مدراء و موظفي سي سي سي ما يلي :
- إتباع إجراءات سليمة عند التعاطي مع العملاء.
- القيام بأعمال ذات جودة عالية بأدب و كفاءة، بحيث تلبى أو تتجاوز التوقعات المعقولة و احتياجات العملاء .
- تزويد العملاء بمعلومات صحيحة و في الأوقات المحددة، التي يحتاجونها لاتخاذ القرارات السليمة و بدون إبطاء .
- الصدق في جميع الاتصالات .
- و بشكل عام، خدمة العملاء و حماية مصالحهم تمشياً مع الشروط التعاقدية .

(ب) مع الشركاء :

- على مدى السنين، تشاركت سي سي سي مع العديد من الشركات العالمية أما في محاصات أو ائتلافات .و يتوقع من الإدارة و الموظفين أن يذخروا مثل هذه العلاقات و أن يعاملوا الشركاء بأدب و عدالة و كفاءة .



” إن الناس يريدون أن يشعروا أن أعمالهم تفيد

الصالح العام

إن الاقرار بجدوى أعمالهم سهل الممارسة
و قليل الكلفة في التطبيق، بحيث أنه ببساطة لا

” يوجد عذر لعدم القيام به

إن طلبات التوظيف لكافة الشواغر بصورة مستمرة و أن تقديم عروض التوظيف للذين هم على وشك التخرج من الحرم الجامعي يتم كل سنة .

لقد طورت سي سي سي برامج شاملة للتدريب المباشر لكافة مستويات الموظفين داخل الشركة .

كذلك يمارس أحيانا التعليم بطريقة التناوب على مختلف الواجبات فالذين يقدرون أن يحققوا المتطلبات المختلفة يجدون في فترة زمنية قصيرة أنهم قادرون على العمل بكفاءة في مختلف المواقع .

١٩ سرعة تنقل الجهاز الوظيفي

إن أعمال سي سي سي الإنشائية ذات توجه " مشاريعي " و لهذا السبب، يجب على جميع الموظفين أن يكونوا قابلين للتحرك ومستعدين في جميع الأوقات أن ينتقلوا من موقع إلى آخر .

٢٠ أخلاقيات العمل الجاد

إن العمل في الإنشاءات له متطلبات عالية فتحتاج إلى سفر متواصل، و ساعات طويلة و أحيانا العمل في العطل الأسبوعية، خاصة عندما تقترب مدد الإنهاء التعاقدية برغم ذلك، فأُن طبيعة العمل المثيرة و المتحدية تجعله محفزاً للغاية .

٢١ المكافآت و المنافع

إن الأجر في سي سي سي يقدم بموجب أحوال السوق التي تتألف من الراتب الأساسي و العلاوات حيثما ينطبق ذلك . و يمنح الموظف مكافأة إضافية اختيارية مبنية على معايير الأداء، حيثما يكون ذلك مناسباً .

أما المنافع الإضافية فإنها أيضاً تتناسب مع مستويات قياسية في صناعة الإنشاءات و تراجع



١٦ التدقيق الخارجي

يتم تعيين المدققين الخارجيين من قبل مجلس الإدارة و لهم حق الاطلاع التام و الكامل على كافة القيود و الوثائق المطلوبة لتأدية مهامهم .

١٧ التدقيق الداخلي

تقوم سياسة سي سي سي على نشر وجود و أهمية مهمة التدقيق الداخلي على كل مستوى تنظيمي داخل الشركة، مع تبيان أن التعاطي الايجابي من قبل العاملين في الشركة تجاه التدقيق الداخلي، يزيد من كفاءته و فعاليته .

إن التدقيق الداخلي و مراجعة كافة الأنشطة في الشركة تهدف إلى تأمين احترام الإجراءات الإدارية، و مستويات الصلاحية، و حماية الأصول المؤسسية، و إدارة العمليات بكفاءة و توفير معلومات محاسبية دقيقة و كاملة .

إن لدى المدققين الداخليين كامل الصلاحية للاطلاع على كافة المعلومات، و الوثائق، و البيانات اللازمة للقيام بأنشطتهم التدقيقية .

١٨ الموارد البشرية

إن الموظفين هم أعلى ما تملك سي سي سي، و إن التركيز و المهنية للمدراء و الموظفين تمثل الأساس الجوهري (الرئيسي) للولزم للوصول إلى أهداف سي سي سي .

و تضمن سي سي سي ان يتلقى كل فردا من الموظفين الحاليين و الجدد معاملة مبنية على الجدارة بدون تمييز على أساس الجنس، او الديانة، أو الأصول العرقية أو من أي نوع آخر .

و تلتزم سي سي سي بتطوير موظفيها إلى كامل إمكاناتهم، و تعظيم سرعة التطوير بتوفير التدريب لهم، و التقييم بصور متعددة و منتظمة(الرسمية و غير الرسمية)، مع إيجاد مسار سريع لذوي الأداء العالي .

إن سي سي سي تجتهد بأن تحافظ على طبيعتها الشبابية و الديناميكية بأن تقدم للخريجين الجدد مهنية على المدى الطويل خطط ذات تحد و تحفيز، لذا فإن التوظيف و الضخ المستمر في الجهاز الوظيفي من الخريجين الشباب ذوي المقدرة العالية لهو مركزي لنجاح سي سي سي .

كما أن الفرص المتاحة للتقدم الفردي عديدة و إن هيكل الشركة التنظيمي يؤمن لصغار الموظفين التواصل البناء مع كبار الموظفين داخل الشركة . أن الخريجين الجدد يعينون بانتظام خارج أمكنة إقامتهم، مما يؤدي إلى منحهم خبرة عالمية أصيلة منذ البداية .

إن التقدم داخل الشركة يقرره أداء الموظف . و في نفس الوقت، فلا توجد ثقافة "إما صعودا أو إلى الخارج" قد سي سي سي تقدر أن توفر طريقا مهنيا لكل حسب مقدرته، بما يناسب ذوي القدرات المتميزة و ذوي الأداء الاعتيادي داخل هيكل الموارد البشرية، لذا فإن ولاء الموظف من خلال ديمومة وظيفته يجري تقيمتهم خلال الحد الأقصى لقدراته .



- ضمان وضع توصيفات وظيفية كتابية لجميع المسؤولين في الإدارة العليا، والمدراء الكبار، و الموظفين، وإن تطور معايير للأداء و المحاسبة لكل وظيفة .
- ضمان وجود خطة سليمة للرواتب و العلاوات و المكافآت تبقى دائماً تنافسية ضمن صناعة الإنشاءات بحيث لا تجتذب الموظفين الجدد فحسب بل كذلك تحافظ على الموجودين حالياً .

١٢ نظم الممارسة لمدراء الأقاليم العاميين

- إن الهيكل التنظيمي ل سي سي سي مفصل بشكل رئيسي حول "وحدات أعمال" أو مناطق يسيطر عليها نواب رئيس و مدراء للأقاليم، يتميز دور هؤلاء المدراء العاميين بالأهمية القصوى حيث أنهم يعتبرون "سفراء" سي سي سي في مناطقهم و تشمل أنشطتهم المختلفة ما يلي :
- إعطاء التوجيه للشؤون العامة في مناطقهم لضمان النمو المستمر .
 - التصرف "كمرشدين" لجميع مدراء مشاريعهم و موظفيهم، و حماية مهنيتهم و نموهم الشخصي .
 - دعم "ثقافة المؤسسة" و روح العمل كفريق و التي تجسدها نظم الممارسة هذه بين جميع المدراء و الموظفين .

١٣ الصحة و السلامة و البيئة

- إن سي سي سي ملتزمة بضمان و حماية و سلامة و صحة موظفيها، و ملتزمة بتخفيض وقع أنشطتها على المجتمع المحلي .

١٤ السيطرة على الوثائق

- إن المعلومات، و الإجراءات، و الكتيبات التي تتيحها سي سي سي لمدرائها و موظفيها في إطار عملهم مع سي سي سي جميعها ملك للشركة و لا يجوز إيصالها إلى الغير أو البوح بها بدون تفويض محدد و خاص .

١٥ القيود المحاسبية

- إن سياسة سي سي سي المحاسبية مبنية على الشفافية و على استعمال معلومات حقيقية و دقيقة و كاملة لإدخال البيانات في دفاتر المحاسبة، وعلى كل مدير و موظف أن يتعاون في سبيل إدخال الحيثيات بشكل سليم و في الوقت المناسب في دفاتر المحاسبة .



١٠ أخلاقيات الأعمال و المبادئ

يتوقع من موظفي سي سي سي ان يعملوا بصدق و صواب عند تنفيذ الأعمال باسم سي سي سي و يجب أن تلهمهم روح العدالة و الإخلاص و الشفافية و الكفاءة في مختلف مراحل التنفيذ . كما أن على موظفي سي سي سي أن يتجنبوا أي موقف أو نشاط يمكن أن ينشأ فيه أي تضارب في المصالح يُخل في مقدرتهم على اتخاذ القرارات غير المنحازة لما يخدم مصلحة الشركة على أفضل وجه . إن أي وضع ممكن أن يشكل أو ينشأ عنه تضارب في المصلحة يجب تجنبه و الإبلاغ عنه فوراً للرئيس المباشر .

١١ واجبات مسؤولي الإدارة العليا للشركة

على الإدارة العليا (مجلس الإدارة، المجلس التنفيذي و الرئيس) في كافة أنشطتها أن تقدم ما يلي :

- أن يعطوا الإرشاد العام لضمان التطور و النمو المستمر لخدمات الشركة و أسواقها و أمورها المالية لمصلحة المالكين و الموظفين .
- ضمان استمرارية الإدارة العليا و الوسطى للوصول إلى الأهداف المذكورة أعلاه .
- أن يخدموا كأمناء و محافظين على أصول الشركة .
- ضمان إعداد خطط طويلة و قصيرة المدى تغطي كافة عناصر أعمال الشركة و تقديمها للموافقة سنوياً ، قبل تفعيلها .

” الناس هم المفتاح ! حرر قدراتهم
“ الكامنة و راقب الأعمال و هي تنمو

- مراجعة التقدم بالنسبة لتلك الخطط في كل قطاع رئيسي في الشركة و اتخاذ الإجراءات الضرورية حسب المقتضى .
- ضمان إيجاد الموارد المالية الكافية بالكلفة الفضلى ، لدعم خطة نمو طويلة المدى للشركة .
- ضمان وجود تنظيم رسمي و خطة موارد بشرية مصممة لدعم الأهداف طويلة المدى للشركة بشكل سليم .



٨ الخبرة في صناعة الإنشاءات

لقد طور جميع موظفينا الكبار مساحات معينة من الخبرة من خلال سنوات عملهم العديدة، وبفضل البيئة ذات الطبيعة الملائمة لسي سي سي فإن هذه الخبرات تتم مشاركتها بين كافة الكوادر المجموعة الإدارية، مما ينتج عنه استفادة العملاء من التجمع الملموس للمعرفة داخل الشركة .

إن الاختصاصيين ذوي الخبرات في عدة ميادين يطبقون مهاراتهم وخبراتهم لإنتاج أعمال عالية الجودة وفي الأوقات المحددة لها و حسب المخصصات الموضوعة في الميزانية، ومع منظورهم الواسع العريض، فإنهم يقدمون رؤيا أعظم للقضايا الحقيقية، التي تواجه كافة قطاعات صناعة الإنشاءات. وإن هذا يتيح لسي سي سي أن تفهم طبيعة التفوق في قطاع بعينه، وأن تطبق المعرفة تلك على قطاع آخر .

٩ أسلوب تعاطي الأعمال و الروح الريادية

إن أسلوب تعاطي الأعمال لدى سي سي سي وطريقتها مبنية حول أفكار متعددة و منهجيات طورت على مدى سنين داخل الشركة . و التي أثبتت فعاليتها القصوى، و التي يستمر العمل على تطويرها أكثر و أكثر .

كما أن التنسيق الداخلي من قبل الإدارة و تعظيم الفوائد الناتجة عن تجمع الخبرات الواسعة و التخصصات الفردية، فضلا عن الأسلوب الريادي الذي يجري تشجيعه على كل صعيد داخل الشركة، أدى إلى ترسيخ التطور المستمر لهذه الشركة .

لقد أثبتت سي سي سي فعالية واضحة، مع استعدادها المعلن بأن تأخذ كافة المخاطر و أن تغامر في المشاريع الصعبة، بارتداد المناطق النائية و إدخال أساليب عدة جديدة لتنفيذ تلك الإنشاءات و العقود .

أن هذه الروح الريادية يتم تشجيعها في جميع أنحاء الشركة، و أن الجو السائد بين يوم و آخر يعطي لكافة الكوادر البشرية المنبر اللازم للمباحثات العملية، و الابتكار و تقديم أو عرض الفرص الجديدة مع الأخذ بالاعتبار الكافي الأهداف الإستراتيجية المعلنة .



٦ بيان رسالة الشركة

إن سي سي سي شركة قائمة متنوعة، تقوم بأعمال الإنشاءات، والهندسة، وإدارة المشاريع، والمشترىات والتطوير وأنشطة الاستثمار عالمياً، مع التركيز على منطقة الشرق الأوسط. وإن سي سي سي ملتزمة بأن تقدم لعملائها خدمات مهنية ودية يعتمد عليها، وأن تدعم مؤسسات الأعمال المحلية، والأنشطة الاجتماعية وأن تكون صديقة للبيئة التي تمارس أعمالها فيها .

إن تقدير مصالح عملائها، و الذي يثبته تنفيذ متطلباتهم و ضمان الجودة العالية لأعمالهم، لهو التوجه الرئيسي لإدارة الـ سي سي سي .إن نموها و ربحيتها تحافظ عليهما من خلال الإبداع و الدعم الفني و التكيف مع كافة أسواقها .و أن ربحيتها توجه نحو النمو المستمر و بأن تعطي الأرباح الجزئية لمساهميها .إن التزام سي سي سي بالنمو مرتبط بشكل وثيق بالتطوير المستمر لموظفيها و مسيرتهم الوظيفية .

كما أن سي سي سي تكرس اهتمامها بسلامة موظفيها و صحتهم، و ضمان عملهم و رفاههم .إن قوتها تتبع من هذه الروح المتميزة، و من علاقتها القوية و الحميمة مع عملائها، و كذلك من كفاءة موظفيها وولائهم، و أيضاً من قدرات إدارتها على المبادرة و المرونة، و سرعة الحركة و التركيز على الجودة و السلامة و المهارة التجارية .

في جميع ما تقدم، فإن سي سي سي تهدف بأن تكون الأولى بلا منازع.

٧ الصبغة العالمية

تشجع الشركة الاستفادة من الخبرة العالمية في كافة أنشطتها، و كذلك بتسريع حركة الكوادر البشرية بين مختلف المواقع الجغرافية .إن الخبرة المكتسبة في إحدى البلدان تنتشر بسرعة بين البلدان الأخرى .أن العملاء يستفيدون من هذا الأسلوب، حيث أن "الممارسة الفضلى" يمكن الحصول عليها من خلال عبور الحدود الدولية.

و مع ان معظم أشغالها هي في الشرق الأوسط، غير ان سي سي سي، كما في معظم شركات المقاولات الكبرى، لديها حضور قوي دولياً، بما يظهره عدد المشاريع التي يجري تنفيذها في مواقع متنوعة، و من تنوع عملائها و جنسيات موظفيها .لقد أنجزت سي سي سي من خلال مكاتب متعددة، العديد من المشاريع في ما يزيد على أربعين بلداً، و لديها الآن موظفون مما يزيد على ستين جنسية مختلفة .أن " العالمية" هي حقاً في صميم سي سي سي



(ج) على الإدارة العليا وإدارات المناطق :

- التأكد من تفهم هذه النظم على أوسع نطاق بين المدراء والموظفين .
- تحديث هذه النظم على فترات منتظمة حسب ما يتطلبه الأمر، بحيث تتماشى مع تطور الظروف .
- وكقاعدة عامة، أن يحافظوا على متطلبات الإدارة العليا والتي تنعكس في كافة أجزاء هذا الكتيب .

٤ من و ما هي سي سي سي

إن مجموعة إتحاد المقاولين والمعروفة باسم سي سي سي هي مجموعة عالمية من الشركات العاملة في الاستثمارات المتنوعة والمقاولات، يعمل فيها ما يزيد على ١٤٠ ألف موظف على نطاق العالم ككل، ومن كافة الجنسيات .

ومنذ تأسيسها في سنة ١٩٥٢، أصبح لديها الآن مكاتب في ما يزيد على أربعين بلداً وهناك خطط للتوسع أكثر من ذلك .

٥ روح المؤسسة

لقد لمست سي سي سي منذ تأسيسها، توسعاً ثابتاً من حيث العدد والجغرافية. كما أن روح المؤسسة فيها تطورت مع السنين وتعرف السي سي سي بالتزام لا مهاودة فيه للقيم الجوهرية السبع عشرة التي جرى وصفها سابقاً في هذا الكتيب .

إن الترابط والولاء المتبادل بين المالكين والموظفين والمناخ العائلي السائد، لا بد أن يقود إلى بيئة محمسة، و منشطة وديناميكية، و برغم اتساع الانتشار الجغرافي ل سي سي سي، فإن روح المؤسسة هذه واضحة للعيان في كافة أنحاء الشركة .

” إن مساعدة الموظفين في الأوقات العصيبة هي جزء هام جداً من القيادة الجيدة

إن أهم ما تملكه الشركة هو قواها العاملة
و أن النمو سوف يزداد مع تقدير

الإدارة لهذه الثروة.“



٢ مقدمة

إن سي سي سي شركة عالمية للإستثمارات المتنوعة و المقاولات ،تعمل في بلدان متعددة لذا فكافة أنشطتها يجب أن تؤدي بصدق و أمانة و الالتزام التام بالقانون و القيود القانونية السائدة في تلك البلدان .

كما يجب أن يعطى الاهتمام اللازم لمصالح عملاء سي سي سي و موظفيها و إدارتها و مالكيها .

و لكي نحقق هذه الأهداف فمن الضروري أن نعرف بوضوح و نعلن القواعد الإرشادية و نظم الممارسة اللتين تعمل سي سي سي تحتها .و أن نظم الممارسة هذه قد وضعت خصيصا لهذا الغرض .

لذا فإن احترام هذه النظم من قبل كل موظف في سي سي سي هو على أعلى درجة من الأهمية، للحفاظ على سمعة سي سي سي، و لضمان نجاحها المستمر و ربحيتها .

إن سي سي سي تتعهد بأن توزع على نطاق هذه النظم على موظفيها ، فكل موظف يتوقع منه أن يساهم بشكل نشط في تفعيل القواعد التي تحتويها .

٣ مجال تطبيق ملخص القيم و المبادئ

إن محتويات هذا الكتيب تنطبق على كل موظف في سي سي سي بلا استثناء، و سوف يوزع الكتيب على كافة الموظفين الحاليين، كذلك على المستجدين فور توظيفهم .

(أ) على جميع مدراء كل مشروع أو قسم أن :

- يتأكد كل منهم أن الموظفين العاملين في فريقه يعرفون، و يفهمون و يحترمون القيم الموجودة في هذا الكتيب، و القواعد ذات العلاقة التي تحكم الأنشطة المختلفة .
- أن يتصرفوا بطريقة توضح لموظفيهم أن احترام محتويات هذا الكتيب هو ناحية ضرورية من أدائهم .
- أن يبلغوا فوراً عند اكتشاف أي انحراف عن النظم الموجودة في هذا الكتيب .
- أن يتخذوا الإجراءات التصحيحية على الفور عند الضرورة .

(ب) على الموظفين أن:

- أن يمتنعوا عن أي نوع من السلوك الذي لا يتماشى مع، أو يتناقض، الممارسات التي تعرب عنها هذه النظم .
- استشارة مدرائهم عند الحاجة إلى الإيضاح .
- إبلاغ المدير فوراً عن أية أمور تصل إلى انتباههم المباشر أو غير المباشر فيما يتعلق بأي تجاهل أو مخالفة لهذه النظم و القواعد .



١٥. الالتزام بالتغيير نحو الأفضل :

مع العالم الدائم التغيير من حولنا، فإن سي سي سي ملتزمة بالتحسين المستمر لإجراءاتنا و طرق التنفيذ و ذلك بتبني تكنولوجيات جديدة متبعين دائماً أحدث النظم ذات العلاقة بنوع عملنا. إننا نؤمن بإدارة الفعالة للتغيير كوسيلة للتطور نحو تنظيم أحسن و أداء أقوى، و الذي بمقدوره أن يتعامل مع التغييرات التي من حولنا، و لكن بدون التخلي عن قيمنا الأساسية و مبادئنا .

١٦. تقدير موظفينا :

إننا نؤمن أن موظفينا يستحقون أن يُحترموا كإخوان من بني البشر علاوة على صفاتهم الشخصية و المهنية . إن كلا منهم يستحق المعاملة المهذبة و الودية على كافة المستويات، كذلك الالتزام بتأمين سبل تطويره الوظيفي و تقدمه بناءً على مؤهلاته، و أيضاً التأكد من حصوله على الأجر العادل .

١٧. الالتزام بتطوير الأجيال القادمة :

إننا نعتزم بأن نوظف و ندرّب و نطور القادة الشباب بحيث يصبحون مساهمين إيجابيين في المجتمع، و أن سي سي سي بعملها هذا ، لا تساهم في نجاحها المستقبلي فحسب ، و لكن كذلك في تطوير و نجاح الأجيال القادمة .

نحن على ثقة بأن الإلتزام المخلص بجميع القيم الجوهرية السبع عشر تلك و المبادئ الإرشادية مع تحكيم الضمير في نبذ كافة الممارسات المناقضة لها بإمكانها أن تضمن النمو المثمر لشركة إتحاد المقاولين في السنوات القادمة و الإستمرار في إضافة قيمة جديدة لسكان المجتمعات التي تقوم إتحاد المقاولين على تقديم خدمات لها.



٨. إننا نشجع الإبداع :

إن الإبداع و حرية التفكير و المرونة كانت دائماً هي الحافز الرئيسي وراء نجاح سي سي سي في الماضي، و إننا نهدف للحفاظ على هذه الروح ذاتها بتشجيع المبادرات الفردية و الشخصية بين مسؤوليها .

٩. إننا نغذي العلاقات ذات المدى الطويل :

إن نجاحنا يعتمد على العلاقات الصلبة طويلة المدى مع عملائنا و شركائنا، و مقاولي الباطن، و الموردين، و الاستشاريين، و المصارف، و شركات التأمين و الجمعيات المهنية. و إننا نهدف إلى الحفاظ على جميع هذه العلاقات و خاصة مع كافة أصحاب المصالح، حتى لو كان ذلك يتطلب أعباء مالية على المدى القصير، لأننا سوف نجني بالتأكيد فوائد عديدة على المدى الطويل .

١٠. إن الجهاز البشري هو أعظم ثروتنا :

إننا ملتزمون بالتقدم الشخصي و المهني لجميع أعضاء عائلة سي سي سي، و بالأجور المجزية، و المعاملة الكريمة، و الإقرار و التقدير للإنجازات التي يقومون بها. إننا نهدف إلى الاستمرار في تهيئة المناخ الصالح للعمل لموظفينا لكي يحرزوا التقدم و التميز و الانجاز إلى الحد الأقصى لفدراتهم .

١١. الالتزام بالحفاظ على ثقافة سي سي سي العائلية :

إننا ملتزمون بأن نحافظ كافة مواقع سي سي سي حول العالم على سمعتنا الذهبية التي اكتسبناها من خلال أدائنا المتميز على مدى السنين، و أن نحافظ على ثقافة سي سي سي العائلية و ذلك باحترام القوانين و التقاليد و العادات و القيم لتلك البلدان التي ننشط فيها، و أن نعتني بعملائنا و شركائنا في العمل، و فوق هذا كله أن يعتني أحدنا بالآخر .

١٢. الالتزام تجاه المجتمع :

طيلة مدة العمل في مشاريعنا، نلتزم استناداً إلى مسؤوليتنا الاجتماعية، بأن نعمل عن كثب مع المجتمعات المحلية و الجمعيات، و أن نساهم في تطويرهم الاقتصادي، و أن نتيح لهم فرص العمل، و الاستفادة من الموارد البشرية المحلية و دعم و تحسين نوعية الحياة للعاملين معنا .

١٣. الالتزام تجاه البيئة :

إننا ملتزمون بحماية البيئة في كافة مشاريعنا و أنشطتنا. إن إجراءات سي سي سي للأعمال، و أساليب و طرق التنفيذ التي توضع من قبلنا لتقلل من الفضلات و التلوث في جميع أشكالها، و تدعم كافة عمليات حماية البيئة و إجراءاتها .

١٤. الالتزام بمحاربة الفساد :

إن سي سي سي ملتزمة أن تمارس أعمالها طبقاً لبرامجها في الأخلاقيات العامة و محاربة و مكافحة الفساد التزاماً كاملاً.



١ قيم و مبادئ سي سي سي

١. الأمانة والصدق والثقة :

إننا نؤمن بأن أفضل ما يعبر عن الأمانة الفردية و التنظيمية هو الصدق و الثقة و هي تشكل قيم دائمة ل سي سي سي .

٢. الثقة و الشفافية و التواصل :

إننا نؤمن أن الثقة هي الأساس لكل تصرفاتنا و هي القاعدة المرشدة وراء كل ما نعمله. إننا نتصرف بشفافية كاملة مع جميع ذوي المصالح و نهدف إلى الحفاظ على التواصل و عدم التبعثر في كل مساعينا .

٣. الشعور بالانتماء و الانسجام مع كل موظفي الشركة :

إن سي سي سي هي البيت الثاني لجميع أعضائها، إنها ليست مكان عمل فحسب و إنما مكان من خلاله نعرب الشركة عن التزام طويل المدى تجاه موظفيها و عائلاتهم، و نتوقع أن يتصرف جميع الموظفين كأنهم عائلة كبيرة، و أن يتبنوا هذه الروح العائلية التي ترعاها سي سي سي .

٤. العدالة لجميع أصحاب المصالح :

إن سي سي سي تلتزم بأن تتصرف بعدالة و مسؤولية تجاه مالكيها، و أعضاء عائلة سي سي سي، و عملائها و شركائها، و موظفيها، و إدارتها، و مقاولي الباطن، و الموردين، و المجتمعات حيثما تمارس نشاطها .

٥. إننا نحترم تسلسل السلطة و المسؤولية :

نظراً ل كبر حجم مجموعة سي سي سي و الشركات التابعة، فإننا نحترم التسلسل الإداري ضمن المجموعة و نتبع القيادة الواضحة التي وضعها المالكون و إدارة الشركة. إننا نحدد الأهداف و الصلاحيات المعطاة لموظفينا، و نربطها بالمسؤولية الشخصية، و المحاسبة و المكافآت.

٦. أننا نهدف لتكون الأوائل في كل ما نعمل :

إننا نؤمن بأن عملائنا يستحقون أعلى مستويات الجودة و الخدمات في صناعة الإنشاءات و إننا نفخر بأننا نقدم أعلى مستويات الجودة في جميع مشاريعنا، و بأسعار تنافسية و في أقصر مدد الإنجاز الممكنة .

٧. حماية الأرواح البشرية هي هدفنا :

إننا نؤمن بأنه ليس هناك ما هو أثنى من الحياة البشرية و الحفاظ عليها، إن المالكين و إدارة الشركة يتأكدون من أن كافة الإجراءات الممكنة تؤخذ في كافة خطوات أعمالنا، و طرق التنفيذ، و الترتيبات التنظيمية، كما في منتجاتنا و خدماتنا، بحيث تتقيد جميعها بأعلى المستويات العالية للسلامة و الصحة اللازمة للحصول على الهدف الأسمى في حماية الأرواح البشرية .



قيم و مبادئ عائلة سي سي سي





رسالة من المؤسسين

لقد علمنا التاريخ أن الناس والعائلات، والمنظمات والبلدان يمكن أن تأتي وتذهب، ولكن الشيء الوحيد الذي يبقى هو تراث القيم التي تتركها الأجيال المؤسسة وراعاها. وها نحن نقترّب من ستين عاماً على إنشاء مجموعة سي سي سي فيان شريكي مدى العمر حسيب صباغ وأنا، نود أن نهدي لكم ولكل الأجيال القادمة من منتسبي الـ سي سي سي، هرم القيم الخاص لعائلة سي سي سي مع القيم المرشدة والقواعد التي ينبغي على كل عضو في عائلة سي سي سي إتباعها، كما أن عليكم جميعاً التقيد بقواعد الممارسة الخاصة بـ سي سي سي. وعندما يعيش المرء في هذا العالم المضطرب، حيث القيم الإنسانية والقواعد البسيطة الجيدة لم تعد هي معتقدات الكثير من الناس حولنا، علينا أن نتذكر أنه لا المنافع على المدى القصير ولا تنفيذ الأوامر يمكنهما أن يبررا لنا الانحراف عن مبادئنا الرئيسية ومعتقداتنا. بوعي أن تعلموا هذه القواعد لروؤسيكم وأفراد عائلاتكم، ليس كي نحصل على عائلة سي سي سي أقوى وأفضل فحسب، وإنما لتحسين المجتمع الذي نحيا فيه جميعاً، وكذلك العالم ككل.

آب ٢٠١٤

سعيد الخوري



الفهرس :

١	رسالة من المؤسسين	١
٢	قيم ومبادئ عائلة سي سي سي	٢
٣	قيم ومبادئ سي سي سي	٣
٤	مقدمة	٤
٥	مجال تطبيق ملخص القيم والمبادئ	٥
٦	من وما هي سي سي سي	٦
٧	روح المؤسسة	٧
٨	بيان رسالة الشركة	٨
٩	الصيغة العالمية	٩
١٠	الخبرة في صناعة الإنشآت	١٠
١١	أسلوب تعاطي الأعمال والروح الريادية	١١
١٢	أخلاقيات الأعمال والمبادئ	١٢
١٣	واجبات ومسؤولي الإدارة العليا للشركة	١٣
١٤	نظم الممارسة لمدراء الأقاليم العاملين	١٤
١٥	الصحة والسلامة والبيئة	١٥
١٦	السيطرة على الوثائق	١٦
١٧	القيود المحاسبية	١٧
١٨	التدقيق الخارجي	١٨
١٩	التدقيق الداخلي	١٩
٢٠	الموارد البشرية	٢٠
٢١	سرعة تنقل الجهاز الوظيفي	٢١
٢٢	أخلاقيات العمل الجاد	٢٢
٢٣	المكافآت والمنافع	٢٣
٢٤	العلاقات الخارجية	٢٤
٢٥	ضمان الجودة والعمل كفريق	٢٥
٢٦	تطوير الأعمال	٢٦
٢٧	الاتصالات	٢٧
٢٨	تكنولوجيا المعلومات	٢٨
٢٩	تخطيط العمل وتوزيعه	٢٩
٣٠	الوعي المالي	٣٠
٣١	استعمال موارد الشركة	٣١
٣٢	المتابعة ورفع التقارير	٣٢
٣٣	أن نجعل من أنفسنا مثالا يحتذى	٣٣
٣٤	الإبحاح والتطوير	٣٤
٣٥	التطوير الذاتي	٣٥
٣٦	تطوير الجهاز الوظيفي	٣٦
٣٧	الإبداع /التفكير الخلاق	٣٧
٣٨	الحسم في القرارات	٣٨
٣٩	إدارة الأخطار	٣٩
٤٠	التحفيز و المثابرة و المبادرة	٤٠
٤١	الترهيب في مكان العمل	٤١
٤٢	إساسة استعمال الكحول والمخدرات	٤٢
٤٣	التدخين	٤٣
٤٤	مسؤولية المؤسسة الاجتماعية	٤٤
٤٥	منهاج الأمم المتحدة العالمي	٤٥



قواعد الممارسة وقيم و مبادئ التوجيهات الأساسية



شركة اتحاد المقاولين





قواعد الممارسة وقيم و مبادئ التوجيهات الأساسية



شركة اتحاد المقاولين

www.ccc.me

© ٢/٢٠١٥