

"التغييرات في القطاع الحكومي انعكاس لرؤية جديدة وضعها محمد بن راشد لتحقيق قفزات تنموية كبيرة ترسخ وضع دبي المدينة رقم واحد عالمياً. والقادم سيكون أجمل وأسرع".

"Changes in the government sector reflect the new vision of Sheikh Mohammed bin Rashid to further transform Dubai's development & reinforce its status as one of the world's leading cities".

Hamdan bin Mohammed bin Rashid Al Maktoum  
The crown prince of Dubai, Chairman of the executive Council

حمدان بن محمد بن راشد آل مكتوم  
ولي عهد دبي، رئيس المجلس التنفيذي



مختبر "الموانئ والجمارك والمنطقة الحرة" يهدف إلى حماية الصحة العامة والبيئة عبر الحد من تلوث الهواء خلال مراحل التطوير والبناء

The "Ports, Customs, and Free Zone" laboratory aims to protect public health and the environment by reducing air pollution during the development and construction stages



## Bin Sulayem: The industrial sector in the free zones succeeds in reducing gas emissions by 90%

In line with the requirements and standards of Dubai Industrial Strategy 2030, the Central Laboratory of Ports, Customs and Free Zone Corporation seeks to ensure air quality and reduce gas emissions in the free zones under the jurisdiction of the corporation, with the aim of protecting public health and promoting environment-friendly manufacturing industries by reducing air pollution during the phases of development and construction.

His Excellency Sultan bin Sulayem, President of the Ports, Customs and Free Zone Corporation, praised the efforts of the industrial facilities, which are under jurisdiction of the corporation, in reducing gaseous emissions in the atmosphere in a manner that exceeds the expected level, as it succeeded in reducing them by up to 90% during the past year, through following government policies and directions through the implementation of programs and initiatives aimed at enhancing the quality of the environment in the areas affiliated to the corporation. Bin Sulayem explained that the Central Laboratory of Environment, Health and Safety (EHS) Department performs a number of tests to examine the air quality around the free zones, including conducting a gaseous emissions analysis, which measures the level of pollutants emitted into the atmosphere from chimneys and pipes that may contain particles within gases, vapors and fumes.

He added: "The Central Laboratory of the PCFC provides another test that analyzes the air quality in the surrounding environment inside the surrounding buildings and facilities, as it relates to the health and comfort of the building's occupants".

Bin Sulayem reassured that the EHS Department plans to develop new initiatives to improve air quality and efficiency at the federal and local levels, once the implementation of the current strategy items, related to reducing pre-determined gas emissions, is completed. The role of the Central Laboratory ensures the efficiency of the surrounding environment by conducting a volatile organic compound (VOC) test, which detects a variety of chemicals emitted as gases in the environment, by using certain types of equipment and devices attached to the Central Laboratory.

Regarding the standards in laboratory tests at the Central Laboratory, the laboratory of the EHS follows all the standards stipulated by the American Water Works Association (AWWA), the American Public Health Association (APHA), the Environmental Protection Agency in America (US-EPA) and the American Society for Testing Materials (ASTM), as well as provisions of the Code of Federal Regulations, and other relevant international standards.

## بن سليم: القطاع الصناعي في المناطق الحرة ينجح في خفض الانبعاثات الغازية بنسبة تصل إلى 90%

تماشياً مع متطلبات ومعايير استراتيجية دبي الصناعية 2030، يسعى المختبر المركزي بمؤسسة الموانئ والجمارك والمنطقة الحرة إلى ضمان جودة الهواء والحد من الانبعاثات الغازية في المناطق الحرة التي تقع تحت إشراف المؤسسة، وذلك بهدف حماية الصحة العامة وتعزيز الصناعات التحويلية التي تراعي البيئة عبر الحد من تلوث الهواء خلال مراحل التطوير والبناء.

وثمن سعادة سلطان بن سليم، رئيس مؤسسة الموانئ والجمارك والمنطقة الحرة، جهود المرافق الصناعية، التي تشرف عليها المؤسسة، في خفض الانبعاثات الغازية في الغلاف الجوي على النحو الذي يفوق المستوى المتوقع، إذ نجحت في خفضها بنسبة تصل إلى 90% خلال العام الماضي، وذلك من خلال اتباع السياسات والتوجهات الحكومية عبر تطبيق البرامج والمبادرات التي تهدف لتعزيز جودة البيئة في المناطق التابعة للمؤسسة.

وأوضح بن سليم أن مختبر البيئة والصحة والسلامة يقوم بعدد من الاختبارات لفحص جودة الهواء حول المناطق الحرة، ومن ضمنها إجراء تحليل الانبعاثات الغازية الذي يقيس مستوى الملوثات المنبعثة في الغلاف الجوي من المداخن والأنابيب التي قد تحتوي على جسيمات ضمن الغازات والأبخرة والأدخنة. وأضاف: "يقدم المختبر المركزي لمؤسسة الموانئ والجمارك والمنطقة الحرة فحصاً آخر يعمل على تحليل جودة الهواء في الوسط المحيط داخل المباني والمنشآت من حولها، من حيث صلتها بصحة وراحة شاغلي وقاطني المبنى".

يضمن المختبر المركزي في ضمان كفاءة البيئة المحيطة من خلال إجراء فحص المركبات العضوية المتطايرة (VOC) والذي يعمل على الكشف عن مجموعة متنوعة من المواد الكيميائية المنبعثة كغازات في البيئة، وذلك عن طريق استخدام أنواع معينة من المعدات والأجهزة الملحقة بالمختبر المركزي.

وعن المعايير المستخدمة في الفحوصات المعملية بالمختبر المركزي، يقوم مختبر البيئة والصحة والسلامة لجميع المعايير التي تنص عليها الجمعية الأمريكية لأعمال المياه (AWWA)، والجمعية الأمريكية للصحة العامة (APHA)، ووكالة حماية البيئة في أمريكا (US-EPA)، والجمعية الأمريكية لاختبار المواد (ASTM)، وكذلك بنود قانون اللوائح الفيدرالية، وغيرها من المعايير الدولية ذات الصلة.

## ابتكارات Innovations

تجربة كارلو راتي أسبوسياتي وإيتالو روتا مع الاقتصاد الدائري في جناح إكسبو 2020 دبي الإيطالي

Carlo Ratti Associati and Italo Rota encourage for Circular Economy at Expo 2020 Dubai Italian Pavilion

يهدف ترويج ثقافة البيئة المستدامة، سعى المهندسان الإيطاليان كارلو راتي أسبوسياتي وإيتالو روتا إلى تصميم الجناح الإيطالي في إكسبو 2020 دبي بالتركيز على الهندسة المعمارية القابلة لإعادة التدوير بالاعتماد على سياسة الاقتصاد الدائري. استخدم المهندسان قشر البرتقال، وأرض البن، والطحالب، والرمل كموايد بناء، إلى جانب البلاستيك المعاد تدويره لحبال الواجهة وأجسام القوارب للسقف، حيث ساعد التصميم المعماري للجناح والموايد المستخدمة على تكوين نظاماً طبيعياً للتخفيف من حدة المناخ يحل محل تكييف الهواء.

وامتثالاً بشعار إكسبو 2020 دبي "تواصل العقول وصنع المستقبل"، أراد المهندسان المعماريان بناء شيء يلبي تحديات البيئة والمناخ مع إبراز الفكرة الرئيسية للجناح الإيطالي كـ "معمار قادر على تحويل نفسه عبر الزمن بطريقة مستدامة".

ويقول روتا: "يمثل الجناح الإيطالي نوعاً من الأعمال المصرفية المعمارية، لأنه كتالوج يمكن من خلاله اختيار عناصر العمارة المستقبلية".



With the aim of promoting the culture of sustainable environment, the Italian engineers Carlo Ratti Associati and Italo Rota, along with Matteo Gatto, designed the Italian Pavilion at the Expo 2020 Dubai with a focus on reconfigurable architecture and circularity. The architects used orange peel, coffee ground, algae, and sand as construction materials, along with recycled plastic for the façade's ropes and boat hulls for the roof. The architectural design of the pavilion and the materials used create a natural climate mitigation system that substitutes for air conditioning.

Complying with the theme of Expo 2020 Dubai "Connecting Minds, Creating the Future", the two architects wanted to build something that would cater to these challenges while highlighting the pavilion's own theme of "Beauty Connects People". With those challenges in mind, the Italian Pavilion was created "as an architecture that is able to transform itself through time, in a sustainable fashion".

Rota said: "The Italian Pavilion represents almost a sort of 'architectural banking': a catalog from which to choose the elements of future architecture".

## التميز Excellence

"كُن معياراً للجودة. بعض الناس ليسوا معتادين على بيئة تتواجد فيها قيم التميز"  
"Be a yardstick of quality. Some people aren't used to an environment where excellence is expected".

## عدسة موظفينا Employees Lens

بواسطة عدسة السيد أوبي محمد مهنا، ضابط الجودة قسم الإستراتيجية والتميز المؤسسي  
Through the Lens of Mr. Oubai Muhammad Muhna, Quality Officer - Strategy & Business Excellence Section



## Weather Condition

الخميس  
Thursday  
11/11

H: 31°C  
L: 22°C

الجمعة  
Friday  
11/12

H: 32°C  
L: 22°C

السبت  
Saturday  
11/13

H: 31°C  
L: 22°C

## حالة الطقس

## نشاط داخلي Internal Activity

موظفو PCFC يحضرون ورشة عمل افتراضية حول "تغيير ثقافة العمل"

PCFC employees attend a virtual workshop about "Culture Change"

بالشراكة مع مجموعة دبي للجودة، شارك موظفو مؤسسة الموازن والجمازك والمنطقة الحرة في جلسة افتراضية عبر الإنترنت من خلال تطبيق "Zoom" بعنوان: "تغيير الثقافة هو أهم عنصر في تطبيقك ثقافة العمل المرن".

وأدار الجلسة ريك بوهان، مدير شركة Chagrin River للاستشارات، الذي أوصى جميع المؤسسات بتحقيق التميز في عملية تشغيل العمل من خلال تصميم وتنفيذ أنظمة تشغيل مرنة وسلسة. وأوضح بوهان أن الأدوات والأساليب الخاصة بالعمل المرن هي واضحة ومباشرة، بقوله إن "هذه الأساليب سهلة الفهم والتنفيذ".

نصح بوهان، الذي يتمتع بخبرة تزيد عن 25 عامًا كمستشار أعمال مع مجموعة متنوعة من المؤسسات العامة والخاصة، أن الجزء الصعب في تطبيق العمل المرن هو إدارة أي تغيير ضروري في ثقافة أي شركة، موضحاً لحاضري الجلسة أهمية تطبيق هذه الثقافة داخل أي مؤسسة الآن.

وأضاف: "لتنفيذ معايير التغيير الثقافي، يتطلب الأمر إدارة مشاريع ومهارات وظيفية لتصميم وتطوير وتنفيذ حلول الأعمال الناجحة، بالإضافة إلى التخطيط التكنولوجي (اختيار البرامج وتطويرها حسب الطلب)، وإعادة الهيكلة التنظيمية".

In partnership with Dubai Quality Group (DQG), the PCFC employees attended a virtual online session through "Zoom" application, titled: "Culture Change is The Most Important Element of Your Lean Implementation".

The session was instructed by Rick Bohan, the principal of Chagrin River Consulting Company, who recommended all organizations to achieve operational excellence through the design and implementation of lean and agile operating systems.

He acknowledged that lean tools and methods are straightforward, by saying that "These approaches are easy to understand and easy to implement".

Bohan, who has more than 25 years of experience as a business consultant with a variety of public and private organizations, advised that the challenging piece of any lean implementation is managing the necessary change in any company's culture, explaining to the attendees why that culture change is so important in any institution now.

He added: "To implement the standards of culture change, it requires project management and functional skills to design, develop, and implement successful business solutions, in addition to technology planning (both software selection and custom development), and organizational realignment".

## طاقة إيجابية Positive Vibes



حان وقت البحث عن الذات  
A time for soul-searching

إن كنت لا تستطيع إظهار التفاؤل فلا تنشر تشاؤمك بين الناس... وإن كنت لا تزال تبحث عن ذلك الشخص الذي سيغير حياتك فانظر لنفسك في المرآة. وإن كنت تركز على الألم فسوف تستمر في المعاناة... الحياة ليست مجرد ممر مستقيم يسهل الخوض فيه بكل حرية، بل هي متاهة يتعين علينا البحث داخلها عن طريقنا... قد نضل الطريق وقد يكون هذا الباب غير ذاك الذي كنا نفكر فيه، ولكنه بالتأكيد هو الخير... كل الخير لنا.

بقلم: أميرة جمعة

تنفيذي فعاليات - إدارة الاستراتيجية والاتصال

If you can't show optimism, don't spread your pessimism... If you're still looking for that person who will change your life, look at yourself in the mirror... If you focus on the pain, you will continue to suffer... Life is not just a straight easy path to go through freely inside, rather it is a maze that we have to search through for our way... We may lose our way and this door may not be the one we were thinking about, but it is certainly the good... All the good for us.

Written by: Ameirah Jumrah

Event Executive - Strategy & Communications Dept.

## الكوهجي: هدي الأول هو جعل PCFC هي الوجهة المفضلة لشركاء الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة خلال السنوات الثلاث المقبلة

Alkohaji: My first target is promoting "PCFC" to be employer of choice within UAE in the next 3 years

“

تخصص في إدارة الأعمال ولكن شغفه في مجال الموارد البشرية جعله يقوم بإدارة القوى البشرية في 6 مؤسسات وجهات حكومية وخاصة، ويؤمن بأن الموظفين هم أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة، وأن القائد الناجح هو من يثق بفريق عمله ويتعد عن التدقيق خلال عملية الإدارة.

He specialized in business administration as an academic major, but his passion in the field of human resources made him manage the manpower inside 6 corporations and government and private institutions, and he believes that employees are the most important assets owned by the corporation, and that a successful leader is the one who trusts his work team and stays away from micromanagement.

”



### البطاقة الشخصية

الاسم الكامل: عبدالله أحمد الكوهجي

المسمى الوظيفي: مدير إدارة الموارد البشرية والشؤون الإدارية والقانونية

الشهادة / التخصص: درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال في مجال الإدارة من الجامعة الأمريكية في دبي.

سنوات الخبرة المهنية: 14 عام؛ 13 سنة في مجال الموارد البشرية، وسنة واحدة في مجال التسويق.

### أخبرنا المزيد عن خبرتك في مجال الموارد البشرية.

بدأت شغفي بمجال الموارد البشرية عندما كنت في السنة الرابعة بالجامعة. إذ حرصت عندما تخرجت على الانتقال إلى المستوى التالي والمشاركة في هذا المجال بشكل مكثف لأنني كنت متأكدًا بنسبة 100% من أنني أريد فقط العمل في مجال الموارد البشرية. لأكون صريحاً، لم يكن طريقي في الموارد البشرية سلساً وتقليدياً أبداً. وأسرد شغفي مع الموارد البشرية على مدار الـ 14 عامًا الماضية.

في عام 2007، بدأت مسيرتي المهنية مع جمارك دبي في برنامج ضريبة القيمة المضافة في ذلك الوقت، لذلك تم تعيين فريق لدراسة ضريبة القيمة المضافة التي سيتم تنفيذها في عام 2010. كنت ضمن فريق الموارد البشرية المعني بإعداد السلطة الجديدة من منظور الموارد البشرية مثل عقد الدورات التدريبية، وتشكيل الهيكل التنظيمية ووضع التوصيف الوظيفي، حيث كنت أكثر انخراطاً في جوانب الموارد البشرية على نطاق واسع.

كانت محطتي الثانية هي شركة الإمارات للألمنيوم (EMAL) في عام 2009، وهي شركة الإمارات العالمية للألمنيوم (EGA) الآن، حيث كنت أتولى وضع خطة القوى العاملة من الصفر مع عدم وجود مصنع كائن واستمررت في تحقيق إنجازات مذهلة لمدة عامين ونصف، ثم أتممت عاماً في إدارة التسويق والاتصال المؤسسي من باب الحرص على معرفة كيفية تسويق عملي في الموارد البشرية والاطلاع على مجال الموارد البشرية من خلال وجهة نظر تسويقية. وفي عام 2013، بدأت رحلتي الثالثة مع هيئة كهرباء ومياه دبي (DEWA) كمدير التوظيف ولكن لم يدم الأمر طويلاً بسبب الاختلاف في الثقافة وعدم وضوح الدور الوظيفي.

بعد ذلك، انضممت إلى شركة نخيل كرئيس للتوظيف لكي أبدأ رحلتي الرابعة مع شركة عملاقة كانت هي بداتي في تغيير تركيز الإدارة والتحكم في الثقافة، بالإضافة إلى مهمة تسوية الخطة الشاملة للتوظيف بناءً على احتياجات مختلف الإدارات وجميع وحدات الأعمال.

ثم انتقلت إلى سلطة مركز دبي المالي العالمي (DIFC) حيث كان الفريق جديداً تماماً، ومرة أخرى كنت مسؤولاً عن تخطيط القوى العاملة داخلياً. وساعدني مركز دبي المالي العالمي لأكون ما أنا عليه اليوم. إذ كنت أدير القسم نيابة عن رئيس قسم الموارد البشرية؛ حيث أتيت لي الفرصة لتطبيق ثقافة جديدة في المكان، وبعد 5 سنوات أصبحت موظفاً لدى مؤسسة الموانئ والجمارك والمنطقة الحرة في عام 2021.

### ما الذي تطمح إلى تحقيقه في PCFC؟

دوري اليوم مع PCFC هو أول دور قيادي لي لتولي المسؤولية الوظيفية الكاملة للموارد البشرية بشكل رسمي. لقد قبلت هذا التحدي بهدف واحد في ذهني وتم إبلاغ الفريق به. الهدف هو أن تكون مؤسسة الموانئ والجمارك والمنطقة الحرة هي الوجهة المفضلة لشركاء الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة خلال السنوات الثلاث المقبلة.

### ما هو الإنجاز الذي تفتخر وتعتز به؟

إن أكثر الإنجازات الملموسة بالنسبة لي هي تحقيق هدف التوظيف في شركة EMAL؛ حيث كانت نسبة التوظيف بالشركة 2% ونجحت في رفع هذا الرقم إلى 22% في غضون عامين من خلال تحديد واستقطاب أفضل المواهب الإماراتية لاستيعابهم والمساعدة على تمكينهم داخل الشركة. على المستوى الشخصي، يتمثل أكبر إنجاز لي هو إحداث تغيير ثقافي في معظم المؤسسات التي عملت بها وتحمل المسؤولية الكاملة عن حياة الأفراد المهنية.

### ما هي تطلعاتك لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة من خلال إدارتكم الموقرة؟

كما تعلمون جميعاً، فإن أحد مبادئنا الرئيسية في PCFC هو أن موظفينا هم أهم الأصول التي تمتلكها مؤسستنا. وبناءً على ذلك، فإن العبء الأكبر الذي يقع على عاتق الموارد البشرية لدينا هو تحقيق تلك الرؤية والاستثمار بشكل أكبر في هذه الأصول كرأس مال وتمهيد البنية التحتية المناسبة للموظفين لتقديم أفضل أداء عمل لهم.

### ما هي الحكمة أو المقولة التي تؤمن بها؟

مقولتي المفضلة على الإطلاق هي التي قالها المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان عندما قال إن الرجال هم من يصنعون المصانع والآلات وليس المصانع التي تبني الرجال.

صف لنا يوماً عادياً من أيام العمل لديك.

عادة، يبدأ يومي بتفحص أجندة العمل لدي للتحقق من الجدول الزمني الخاص بي. بصراحة، في بعض الأحيان لا يسير اليوم على النحو المفترض أن يكون عليه، بسبب بعض الأعمال الطارئة التي تأتي دون حساب. في النهاية، نحن نخدم عدة كيانات ومئات الموظفين، لذلك علينا أن نضع ذلك في أذهاننا. لا يتعلق الأمر فقط بالالتزام بالاجتماع المحدد، ولكن أيضاً أن نكون متاحين دائماً لأهم متعاملينا؛ وهم موظفينا.

قال صاحب السمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، رعاه الله: "الاستثمار في العنصر البشري أولوية مطلقة، فالإنسان هو الثروة الحقيقية التي تبقى..". بماذا توصي موظفي المؤسسة في ضوء هذه المقولة؟

عادةً، أنصح الناس بأن يكونوا على نفس المستوى الذي يعكس رؤى وتطلعات قائدنا. إذا كانوا يثقون بنا ويؤمنون بنا، فلنتحمل ثقة سداد دين الامتنان. الدافع الرئيسي لدينا هو جعلهم دائماً فخوريين بنا.

### برأيك، ما هي الصفات الشخصية التي تميز القائد الناجح في العمل؟

الصفة الأولى هي ألا تكون متكبراً وألا تعتقد أبداً أن القيادة عبارة عن منصب أو لقب. عليك أن تثق بفريقك وأن تتيح البنية التحتية المناسبة لتنمية ثقافة تحقيق الأداء الأفضل. أود أن أضيف أيضاً؛ ابتعد عن التدقيق خلال عملية إدارة العمل بالمؤسسة.

### ما هي الهوايات التي تفضل ممارستها؟

هواياتي الثلاث الرئيسية هي رياضة المشي، والبادل تنس، وصيد الأسماك.

### كلمة أخيرة تود توجيهها لموظفي وموظفات PCFC.

كموظف في PCFC، أود أن أقول إنكم حققتم جميعاً الكثير، لكنني أعتقد أن هذه هي مجرد الخطوة الأولى والمزيد قادم في المستقبل، وسنحقق معاً الإنجاز الرئيسي المستهدف لدينا وهو أن نكون الوجهة المفضلة لشركاء الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة خلال السنوات الثلاث المقبلة.



## ID Card

**Full Name:** Abdulla Ahmed Alkohaji

**Job Title:** Head of HR, General Administration and Legal Department

**Certification / Major:** Bachelor degree of Business Administration in Management, from the American university in Dubai.

**Years of Career Experience:** A total of 14 years; 13 in Human Resources field, and 1 year in Marketing.

### Tell us more about your experience in the field of human resources.

My passion for the human resources (HR) scope started when I was around the 4th year at the university. Once graduated, I was eager to move to the next level and get involved in this field intensely because I was 100% sure that I only want HR field. To be honest, my path in HR was never smooth and traditional. Let me tell you my journey with HR for the last 14 years.

In 2007, I've started my career with as a Custodian in Dubai Customs in the VAT program at that time, so a team was assigned to study the VAT to be implemented in 2010. I was within the HR team concerned with preparing the new authority from HR perspective as training courses, organization design and job description, and there I was much more involved in the HR aspects on a wide scale.

My second stop was Emirates Aluminum (EMAL) in 2009, which is EGA now, I was developing a workforce plan from scratch with no existing factory and continued to achieve great accomplishments for two and a half years, then completed one year in the Marketing and Corporate Communication Department out of keenness to know how to market my work in human resources and to see the field of human resources through a marketing point of view. In 2013, I started my third journey with Dubai Electricity and Water Authority (DEWA) as Emiratisation Manager but it did not last long due to the difference in culture and the lack of clarity in the job role.

Afterwards, I've joined Nakheel as the Head of Recruitment to start my fourth journey with a giant corporate that was my headstart of change management concentration and culture control in addition to the mission of settling the overall plan for recruitment based on needs required by various departments and all the business units.

Coming to Dubai International Financial Center (DIFC) authority where the team was totally new, and again I was responsible for building up the workplace internally. The DIFC has groomed me to be the one I'm today. I was acting on behalf of the head of HR department; whereas I had the opportunity to apply a new culture in the place and 5 years later I came to PCFC at 2021.

### What do you aspire to achieve at PCFC?

Well, to be honest here, my role today with PCFC is my first leading role with full functionality of HR officially. I took this challenge with one target in my mind and it was communicated to the team. The target is making "PCFC to be employer of choice within the next 3 years".

### What's the most honorable achievement you're proud of?

The most honorable accomplishment that is tangible is achieving the Emiratisation target in EMAL; which was 2% and I succeeded in rising this number up to 22% within two years through identifying and attracting top Emirati talents to absorb and empower them into the company. On a personal level, my biggest achievement is achieving a culture change in the most of the organizations I've worked for and taking the full responsibility of people's career.

### What are your aspirations to achieve the strategic vision of the corporation through your esteemed department?

As you all know, one of our main principles in PCFC is that our employees are the most valuable asset that our corporation has. Upon that, the big burden on our HR shoulder is to achieve this vision and invest further in this asset as a capital and avail the right infrastructure to employees to give their most and best work performance.

### What is the wisdom or quote that you believe in?

My all-time favorite quote belongs to the late Sheikh Zayed bin Sultan Al Nahyan when he said that men who make the factories and the machines, not factories that build men.

### Describe one typical day of your work.

Normally, it starts with checking up on my work calendar to check my schedule. Honestly, sometimes the day isn't going the way it's supposed to be, due to some ad-hoc work. At the end, we're serving several entities and hundreds of employees,



so we have to put that in our minds. It's not only about adhering to the scheduled meetings, but also to always be available for our most important clients; who are our employees.

**His Highness Sheikh Mohammed bin Rashid Al Maktoum, may Allah protect him, said: "Investing in the human element is an absolute priority, for the human being is the real wealth that remains"... What's your advice for the corporation's employees in light of this saying?**

Normally, I advise people to be up to our leaders' visions and aspirations. If they're trusting and believing in us, so let's be up to this trust, to pay back the debt of gratitude. Our main motivation is to make them always proud of us.

### In your opinion, what are the personal characteristics that distinguish a successful leader at work?

Characteristic number one is to be down to earth and never think that leadership is only a position or a title. You have to trust your team and avail the right infrastructure to cultivate the culture of giving the best performance. I would add; stay away from micro-management.

### What are your favorite hobbies?

My three main hobbies are padel, hiking and fishing.

### A final word to the staff of PCFC.

As PCFC employee, I'd like to say that all of you have achieved a lot, but I believe it's the first step and much more to come in the future and together we will achieve the main target at PCFC which is being an employer of choice within UAE in the coming 3 years.



# PCFC

تعد مؤسسة الموانئ والجمارك والمنطقة الحرة إحدى مؤسسات حكومة دبي، والتي تأسست رسميًا في عام 2001، وتتضمن عددًا من الكيانات والسلطات التي تعمل تحت مظلتها. وتشمل هذه الكيانات جمارك دبي وسلطة موانئ دبي، بالإضافة إلى دائرة التخطيط والتطوير - تراخيص، وسلطة مدينة دبي الملاحية، ومكتب الوكيل الملاحى للسفن الخشبية، إلى جانب إدارة الاستثمار وإدارة الأمن.

The Ports, Customs and Free Zone Corporation (PCFC) is one of the government organizations under the Dubai government, which was officially established in 2001, that includes several entities and authorities operating under its umbrella. These entities are Dubai Customs, Dubai Ports Authority, in addition to the Department of Planning and Development - Trakhees, the Dubai Maritime City Authority, Marine Agency for Wooden Dhows, Investment Department, and Security Department.

## رؤيتنا

تعزيز مكانة دبي كمركز رائد مستدام لدعم القطاع الاقتصادي على الصعيد العالمي.

## Our Vision

To sustainably facilitate and promote Dubai as the world's leading economic sector.

مركز الاتصال 800 990 Call Center

