

نحو نمو مستدام وذكي



تقرير متكامل 2021

1	1. حول هذا التقرير
2	2. الرسائل
6	• كلمة رئيس مجلس إدارتنا
7	• رسالة رئيسنا التنفيذي
3	3. من نحن
8	• لمحة عامة عن الشركة
9	• لمحة موجزة عن الشركة وأبرز الأحداث
11	• تغيير في هيكل الملكية
12	• أماكن تواجدنا
14	• مبادئ العمل
15	• مجموعة الخدمات المقدمة
15	• شركاتنا التابعة
16	• فريق القيادة
18	• شركاء العمل
19	• التحالفات والشهادات / الاعتمادات والعضويات
4	4. توجهنا الاستراتيجي
20	• البيئة التنافسية
24	• موقع شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في سلسلة القيمة
26	• الوضع بالسوق
28	• الركائز الاستراتيجية الستة
30	• الاستفادة بشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات
5	5. تحقيق الاستدامة من خلال رؤوس أموالنا
32	• إشراك أصحاب المصلحة ورؤوس أموالنا الستة
36	• نموذج خلق القيمة لدينا
38	• رأس المال المرتبط بالأصول المالية
42	• رأس المال البشري
48	• رأس المال المرتبط بالبنية التحتية والأصول الطبيعية
52	• رأس المال الفكري
56	• رأس المال المرتبط بالمجتمع والشراكات
60	6. الحوكمة
7	7. فهرس المحتوى
63	• صحيفة بيانات الإستدامة
70	• فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية
8	8. تقرير حوكمة الشركة للسنة المالية 2021
9	9. تقرير مجلس الإدارة والبيانات المالية المدققة لعام 2021

حول هذا التقرير

GRI 102-1, GRI 102-3, GRI 102-45, GRI 102-46, GRI 102-47, GRI 102-48, GRI 102-49, GRI 102-50, GRI 102-51, GRI 102-52, GRI 102-53, (GRI 102-54, GRI 102-56, G7, G8, G9



محتوى هذا التقرير

يغطي التقرير المتكامل لعام 2021 الصادر عن شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات أعمالنا واستراتيجيتنا فضلاً عن الأداء المالي، والأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة.

ويركز هذا التقرير على قدرة الشركة على تحقيق قيمة لجميع أصحاب المصلحة على المدى القصير والمتوسط والطويل. وقد أعد التقرير وفقاً للإطار الدولي لإعداد التقارير المتكاملة (IIRF) ويطبق مبادئ إعداد التقارير المتكاملة التي تؤكد على تضمين جميع الاحتياجات الجوهرية لأصحاب المصلحة بطريقة موثوقة وكاملة ومتسقة وقابلة للمقارنة.

بالإضافة إلى ذلك، أُعد محتوى الاستدامة في التقرير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير: الخيار الأساسي ويتمشى مع المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات البالغ عددها 31 والتي وضعتها سوق أبوظبي للأوراق المالية.

وأخيراً، عملنا أيضاً على مواءمة تقريرنا مع أهداف التنمية المستدامة (SDGs) ذات الصلة بنموذج أعمالنا وكذلك مع الرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي.

وبناءً على ذلك، يتوافق التقرير مع متطلبات هيئة الأوراق المالية والسلع الإماراتية (SCA) فيما يتعلق بإعداد التقارير المتكاملة للسنة المالية 2021.

ويمثل ما ورد أعلاه تغييراً مهماً عن العام الماضي خلال السنة المالية 2020، ووفقاً لمتطلبات هيئة الأوراق المالية والسلع في ذلك الوقت، فقد نشرنا تقريرنا المتكامل من دون عنصر الاستدامة، والذي تم تضمينه لاحقاً في تقرير استدامة مستقل منشور.

حدود التقرير والفترة التي يغطيها

يغطي هذا التقرير الفترة ما بين 1 يناير و31 ديسمبر 2021، ما لم يُذكر خلاف ذلك. وتشمل حدود التقرير مجمل عمليات الشركة باستثناء شركة تابعة يطلق عليها "تابعة للاستثمار العقاري"، وهي فرع الشركة المخصص للاستثمار العقاري.

التحقق

لقد استخدمنا نهج منسق للتحقق بغرض تقييم مختلف عناصر هذا التقرير والتأكد منها، فقد تولت شركة كيه. بي. ام. جي لسوار جلف عملية تدقيق البيانات المالية المرفقة لعام 2021، وبالنسبة لمحتوى الأعمال والاستراتيجية والاستدامة الوارد في تقريرنا، فقد تمت مراجعته من قسم التدقيق الداخلي لدينا.

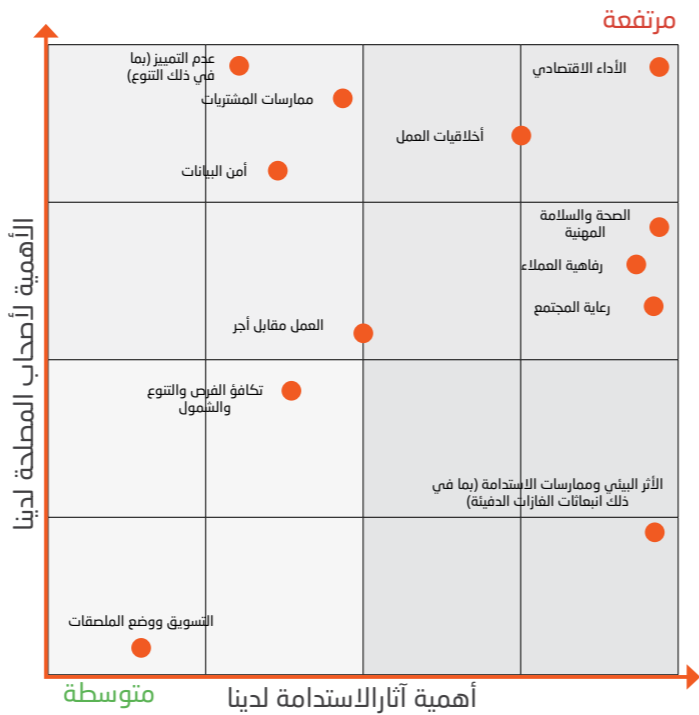
عملية تحديد الأهمية النسبية

مصفوفة الأهمية النسبية

نتواصل باستمرار مع أصحاب المصلحة الأساسيين للتأكد من توافر تحليل محدث لاهتماماتهم الرئيسية، وذلك من أجل تحديد الموضوعات التي يجب على الشركة إعداد تقارير بشأنها وإدارتها. وتعتمد عملية إشراك أصحاب المصلحة التي نتبناها على كل من إطار إعداد التقارير المتكاملة ودليل معايير المبادرة العالمية للتقارير بالإضافة إلى معيار إشراك أصحاب المصلحة - AA1000. وطُبق مبادئ الشمولية والأهمية النسبية والاستجابة طوال العملية.

ووضعت مصفوفة الأهمية النسبية أدناه بمساعدة استشاري مستقل واستناداً إلى ممارسة شاملة ودقيقة لإشراك أصحاب المصلحة. وقد وقع الاختيار على الموضوعات المذكورة في الربع العلوي الأيمن باعتبارها الأكثر صلة بالشركة. بالإضافة إلى ذلك، ولتلبية متطلبات استراتيجيتنا للأعوام 2021-2023 ومواءمتها مع مجال التركيز الاستراتيجي لحولة الإمارات العربية المتحدة، صُنعت أيضاً موضوعات "تكافؤ الفرص والتنوع والشمول" و"الأثر البيئي وممارسات الاستدامة" باعتبارها جزءاً من الموضوعات الجوهرية الأساسية لدينا.

ونتيجةً للتشاور مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، خضعت قائمة موضوعاتنا الجوهرية للتحديث في عام 2021 لتشمل مجالين إضافيين: "ممارسات المشتريات" و"التدريب والتطوير".



البند	الموضوع ذو الأهمية النسبية للشركة
1	الأداء الاقتصادي
2	أخلاقيات العمل
3	الصحة والسلامة المهنية
4	رفاهية العملاء
5	رعاية المجتمع
6	العمل مقابل أجر
8	تكافؤ الفرص والتنوع والشمول
9	الأثر البيئي وممارسات الاستدامة
10	ممارسات المشتريات
11	التدريب والتطوير

ويتضمن القسم الخامس من التقرير قائمة أصحاب المصلحة لدينا مع طرق الإشراك المتوافقة معهم.

مصفوفة المخاطر

يشكل تقييم المخاطر والإفصاح عنها جزءاً لا يتجزأ من التقرير. ويجب أن يتناول التقرير المتكامل المخاطر التي قد تؤثر على قدرة المؤسسة على تحقيق القيمة وكيفية تعامل المؤسسة معها.

ولقد حددنا كلاً من المخاطر الداخلية والخارجية لكل أصل من أصولنا واستندنا في اختيارنا إلى احتمالية وقوع المخاطر و حجم تأثيرها. ومراعاة للمبدأ التوجيهي المتعلق بالأهمية النسبية لإطار إعداد التقارير المتكاملة، فقد ضُفنا أيضاً المخاطر التي يكون احتمال وقوعها ضئيلاً، ولكن يمكن أن يكون لها عواقب وخيمة على أداؤنا.

حول هذا التقرير

مسؤولية مجلس الإدارة

يقر مجلس الإدارة بمسؤوليته عن ضمان تكامل هذا التقرير ونزاهته ويؤكد على أن المعلومات المصحح عنها تمثل بشكل عادل المسائل الجوهرية المتعلقة بالشركة وعلى رجوع التقرير بشكل دقيق إلى الإطار الدولي لإعداد التقارير المتكاملة.

البيانات المستقبلية

تنطوي البيانات المستقبلية على عدم اليقين نظراً للكثير من العوامل الخارجية التي من شأنها أن تؤثر على البيئة التي تعمل فيها الشركة. وعليه، لا تتحمل الشركة أي التزام بتحديث بياناتها المستقبلية أو مراجعتها خلال السنة المالية المقبلة باستثناء ما تقتضيه القوانين واللوائح المعمول بها. وأخيراً، وبناءً على ما ذكر أعلاه، لا يدخل في نطاق عمل فريق التدقيق الداخلي لدينا إبداء رأي حول هذه البيانات المستقبلية.

الملاحظات والتعليقات

فسي حسال وجود أي استفسارات أو ملاحظات وتعليقات حول هذا التقرير، يرجى التواصل معنا:

investor.relations@edcad.ae

عبر البريد الإلكتروني:

+971 2 5027 207

الهاتف:

كلمة رئيس مجلس إدارتنا



خليفة الرميثي

رئيس مجلس الإدارة

عام 2021 هو عام آخر من الإنجازات المذهلة لدولة الإمارات العربية المتحدة، فقد احتفلت الأمة بسلسلة من الإنجازات الرئيسية البارزة التي عززت مكانتها بوصفها إحدى أكثر الدول إبداعاً وتطبيقاً للتفكير الاستشراقي في العالم.

وقد شمل ذلك أول مهمة فضائية ناجحة من قبل دولة عربية ، وبدء العمليات التجارية في أول محطة للطاقة النووية في العالم العربي ، واستضافة معرض إكسبو 2020 دبي ، وهي المرة الأولى التي يتم فيها استضافة المعرض الدولي في الشرق الأوسط وإفريقيا وجنوب آسيا. كما تُوج العام في شهر ديسمبر باليوبيل الذهبي لدولة الإمارات العربية المتحدة، حيث احتفلت الدولة بمناسبة مرور 50 عامًا من التقدم والازدهار منذ أسسها صاحب السمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان. كما قطعت الإمارات العربية المتحدة مدفوعة بقيادتها الحكيمة شوطاً طويلاً وبشكل ملحوظ في وقت قصير ، ووضعت الأسس للخمسين عامًا القادمة ، مسترشدة بخطتها المؤوية 2071 ومبادئ الخمسين.

وكان عام 2021 أيضاً عاماً زاخراً بالنجاحات لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات والتي واصلت تحقيق منافع لجميع أصحاب المصلحة مع تعزيز مركزها المالي السليم. وقد شهدت الإيرادات السنوية مستوى ارتفاع جديد عند 260 مليون درهم إماراتي في السنة الماضية، ويُعزى ذلك بصورة رئيسية إلى زيادة عدد الطلاب المسجلين بواقع 18% إذ بلغ عددهم 97.249 طالباً. وقد صاحب هذا الارتفاع زيادة بواقع 10% في صافي هامش الربح إذ بلغت نسبته 64.59%، مما أدى إلى زيادة صافي الدخل إلى 168.01 مليون درهم إماراتي للسنة بواقع 32.62% مقارنة بعام 2020. وتعد هذه النتائج دليلاً على تنفيذ الشركة لخطةها الاستراتيجية تنفيذاً تاماً بما يتماشى مع رؤية الشركة ورسالتها.

وخلال العام، عملنا على تنويع عروض خدماتنا وعززنا شراكتنا الاستراتيجية مع حكومة أبوظبي لتحسين السلامة على الطرق. وفي الوقت نفسه، أرسينا الأساس للبدء بتوسيع عملياتنا لتشمل الإمارات الأخرى في الإمارات العربية المتحدة والمدن الرئيسية في دول مجلس التعاون الخليجي.

استشراف المستقبل

انطلاقاً من إدراكنا لمسؤوليتنا في المساهمة في التنمية الوطنية ، قمنا بمواءمة أولوياتنا الاستراتيجية مع رؤية قيادة دولة الإمارات العربية المتحدة،

إذ تمثل خطة مئوية الإمارات 2071 خارطة طريق لتوجه الدولة على مدار مدة الخمسين عاماً القادمة. ومن ثم، فإنها تساعد في توجيه شركات القطاع الخاص نحو خلق قيمة مستدامة طويلة الأجل والاستثمار في أجيال المستقبل ودعم الهدف الذي تنشده الدولة والمتمثل في أن تصبح أفضل دولة في العالم بحلول عام 2071.

جدير بالذكر أن الركائز الاستراتيجية للشركة المتعلقة بسعادة المتعاملين والتميز في الأعمال والتوسع بالسوق والاستدامة والابتكار والشراكات من شأنها كلها أن تدعم وبشكل مباشر الركائز الاستراتيجية الأربعة المنبثقة عن خطة مئوية الإمارات والمتمثلة في التركيز على المستقبل وتوفير تعليم ممتاز وخلق اقتصاد معرفي متنوع قائم على الابتكار وضمان شعور المجتمع الإماراتي بالسعادة وضمان تماسكه.

وبشكل تبني التقنيات المتقدمة ركيزة أساسية لاستراتيجيتنا المتعلقة بالنمو المستقبلي، إذ نتطلع إلى بناء شركة أكثر مرونة استعداداً للاضطراب المتوقع أن يؤثر على قطاع التنقل في السنوات القادمة. بالإضافة إلى ذلك، نضع الاستدامة في صميم نموذج أعمالنا. وسيكون دعم العمل المناخي مع حماية مصالح عملائنا وموظفينا ومجتمعنا في صميم عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي لدينا في المستقبل. والجهود التي نبذلها لخلق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة لدينا سيدعمها إطار حوكمة قوي ونتخذ خطوات لضمان تطور الحوكمة لدينا بأفضل الممارسات المؤسسية.

ومع أخذ ذلك بعين الاعتبار، يسعدني أن أقدم التقرير المتكامل لعام 2021 الصادر عن الشركة والذي يسلط الضوء على التقدم الذي أحرزناه خلال الاثنني عشر شهراً الماضية، بالإضافة إلى التوقعات للأعوام القادمة.

ولكم جزيل الشكر على دعمكم الذي لا يُقدَّر بثمن

رسالة رئيسنا التنفيذي



خالد الشميلي

الرئيس التنفيذي بالإابة

تفتخر شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بما تم انجازه في عام 2021 وما حققته من نمو مستمر في إجمالي أرباحها وتطورها من الناحية البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

وفي عام 2021، زدنا 97,249 طالباً جديداً بالمهارات اللازمة للتنقل بأمان في شبكة طرق الإمارات، بزيادة قدرها 18% عن العام السابق، إذ انتعش النشاط بعد الكساد الناجم عن الجائحة في عام 2020. ونتيجة لذلك، ارتفع صافي الربح بنسبة 31.24% ليصل إلى 168 مليون درهم إماراتي مع نمو الإيرادات بنسبة 8.00% إلى 260 مليون درهم إماراتي.

بالإضافة إلى ذلك، عملنا على تعزيز الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة في عدد من المجالات الهامة. وعلى الصعيد البيئي، حصلنا على شهادة ISO 14001 لنظام الإدارة البيئية لدينا. كما قدمنا المزيد من المبادرات المتعلقة بالتنوع والإنصاف والشمول على مستوى القوى العاملة وجعلنا التدريب والتطوير على رأس أولوياتنا في استراتيجيتنا المتعلقة برأس المال البشري. وكما تناولنا في تقريرنا المتكامل لعام 2020، فقد جعلنا من أولوياتنا ترسيخ الاستدامة في نموذج أعمالنا، ونخطط لوضع الصيغة النهائية لاستراتيجيتنا المتعلقة بالاستدامة بحلول نهاية الربع الثاني من عام 2022 مصدوبةً بعدد من المبادرات الجديدة.

وكانت الشركة سريعةً في الاستجابة للاتجاهات الرئيسية التي لها تأثير متزايد على أعمالنا الأساسية، والتي تشمل التطورات التقنية السريعة وخطر التغير المناخي.

قطاع التنقل يتطور ديناميكياً

يمر قطاع السيارات بفترة تحول كبير مدفوعاً بالتقنيات الرقمية التحولية الناشئة من الثورة الصناعية الرابعة. ويعتمد نجاحنا

المستقبلي كشركة على التكيف المستمر مع التغير السريع فور حدوثه.

وسواءً كان ذلك التغير في القطاعات الفرعية المتمثلة في التصنيع، أو الخدمات، أو البرامج، أو الاتصال، فإن وتيرة التغير داخل قطاع التنقل تتطلب أن تتطور المؤسسات التي يعتمد نموذج أعمالها عليها وفقاً لذلك وأن تعمل على الابتكار إذا أرادت البقاء والازدهار. ومع وضع ذلك في الاعتبار، عملنا على تضمين الابتكار ليكون جزءاً من خطتنا الاستراتيجية للأعوام 2021-2023. ولقد وضعنا الأطر اللازمة لإنشاء قسم داخلي للبحث والتطوير واستراتيجية استثمار موجهة نحو اختراق قطاع التنقل الذكي.

وفي سياق ذلك، نفتخر بشراكتنا مع شركة "بيانات" للتحليلات الجغرافية المكانية وتحليلات البيانات في إطلاق أول مخطط لسيارات الأجرة بدون سائق في إمارة أبوظبي، في جزيرة ياس. ويتولى تشغيل كل سيارة "روبوتاكسي" مسؤول مدرب من الشركة لضمان السلامة على متن سيارات الأجرة. وسنواصل تخصيص الموارد والخبرات لضمان قيام الشركة بدور بارز في هذا التطور، سواءً في الإمارات أو في المنطقة على نطاق أوسع.

مبادرة الإمارات للحياد المناخي 2050 والدورة السادسة والعشرين لمؤتمر الأطراف (COP26)

أعلنت دولة الإمارات العربية المتحدة قبل قمة مؤتمر الأطراف لتغير المناخ COP26 في نوفمبر 2021 أنها ستصبح أول دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تلتزم بالوصول إلى صافي انبعاثات صفية بحلول عام 2050. وتمثل حقيقة استضافة مؤتمر الأطراف (COP28) في الإمارات في عام 2023 دليلاً آخر على تفاني الدولة في قيادة العمل المناخي

ومن هنا تتخذ شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات الخطوات لمواءمة نموذج أعمالنا بشكل كامل لدعم تعهد صافي انبعاثات صفية 2050. نحن ملتزمون بالانتقال إلى شركة أكثر استدامة مع التركيز على العمل المناخي من خلال تقليل انبعاثاتنا. سنسخر الابتكار وأحدث التقنيات لتحقيق مهمتنا كما سيوضح هذا التقرير ، فقد بدأنا بالفعل في خفض استهلاك الطاقة في مبانينا بينما تجري عملية تحويل أسطولنا الكبير من المركبات إلى مركبات صديقة للبيئة وستكتمل العملية بحلول عام 2026.

كانت مفاهيم الابتكار والاستدامة جزءاً من الحمض النووي لدولة الإمارات العربية المتحدة منذ أسسها في ديسمبر 1971 المغفور له صاحب السمو الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان. و مع احتفالنا بمرور 50 عامًا على الإنجازات المبهرة التي حققت ، تتطلع شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات إلى القيام بدورها في بناء إمارات المستقبل.



لمحة عن الشركة

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع، والتي تأسست في عام 2000، هي المزود الرائد لخدمة تعليم السائقين في إمارة أبوظبي والمعهد الحضري للإمارة لخدمات ما قبل الحصول على رخصة القيادة.

ومنذ تأسيسها، أقامت الشركة شراكة استراتيجية مع الهيئة الوطنية السويدية للطرق (سويروود)، والتي كانت تديرها إدارة النقل السويدية من عام 1983 إلى عام 2018، من أجل التطوير الأولي والتحسين المستمر لمناهجها وفقاً للمعايير العالمية.

وتقدم الشركة باستمرار أعلى معايير التدريب لتأهيل السائقين تأهيلاً جيداً لدعم التنقل الآمن على الطرق في الإمارة وسط النمو السكاني السريع والتنمية الحضرية.

وشكلت الشركة لجنة جودة مشتركة مع شرطة أبوظبي بهدف ضمان توافق برامجها ومنهجياتها التدريبية مع قوانين الإمارة. علاوة على ذلك، فإن الشركة هي المساهم الأساسي في لجنة تعليم السلامة على الطرق في أبوظبي وتساهم بصفة منتظمة في مركز النقل المتكامل (ITC) من خلال المدخلات الفنية.

لمحة موجزة عن الشركة

- مواقعنا**
- يقع مقرنا الرئيسي في أبوظبي
 - فرعان رئيسيان، في مدينة أبوظبي والعين، وتبلغ مساحتهما تقريباً 417,600 و321,549 متر مربع على التوالي
 - خمسة فروع فرعية
 - فرع رئيسي ثالث في مدينة زايد بحلول نهاية عام 2022 (سيحل محل أحد الفروع الفرعية)

- الموارد البشرية**
- يبلغ إجمالي عدد الموظفين 486 موظفاً
 - 30 جنسية
 - 17% نسبة تمثيل الإناث
 - 5% معدل الدوران الوظيفي

- العملاء**
- 97,249 طالب جديد في عام 2021
 - أكثر من 80,000 خريج في السنة في المتوسط
 - سكان أبوظبي، مع نسبة عالية جداً من الوافدين (80% تقريباً)
 - عملاء من الشركات الرائدة

- الأسطول**
- يتألف أسطولنا من 386 سيارة
 - بالتفصيل: 302 سيارة، 32 دراجة نارية، 24 شاحنة ثقيلة، 19 حافلة ثقيلة، 9 آلات ثقيلة

- المناهج الدراسي**
- تم وضعه بالاشتراك مع جهات قيادية دولية (سويروود وروسبا)
 - متوفر بخمس لغات (العربية، الإنجليزية، الأردية، المالايالامية، الباشتو)

- المشهد التنظيمي**
- مرخصة من وزارة الاقتصاد
 - مدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية (ADX) برمز السهم DRIVE

الأرقام المالية الرئيسية		
الإيرادات	نسبة الديون إلى الأصول	260.09 مليون
الأرباح الصافية	التدفق النقدي الحر	168.00 مليون
هامش الربح	حقوق الملكية	64.59%
الموجودات	القيمة السوقية الإجمالية	911.65 مليون
المطلوبات		106.11 مليون
أبرز النقاط المتعلقة بالبيئة والمجتمع والحوكمة		
تمثيل المرأة	حاصلة على شهادة الأيزو	17% 2021
30% 2023	مركبات خفيفة صديقة للبيئة	14001
دورة القيادة الصديقة للبيئة	50% بحلول عام 2023	100% بحلول عام 2026
تم تدريب 16 معلماً لدى الشركة	فرع مدينة زايد الجديد	
سيتم دمج القيادة البيئية في النهج التدريبي الخاص بالشركة ابتداءً من عام 2022	وفقاً لتصنيف بيرل 1	
10,000+ ساعة	100% بلا ورق	
عدد ساعات تدريب الموظف للعام 2021	بحلول عام 2023	

التغيير في هيكل الملكية

خضع هيكل المساهمين في الشركة لتغيير مهم عن السنة المالية السابقة. في عام 2020، كان المساهم الرئيسي في الشركة هو القابضة ش.م.ع، التي كانت تمتلك 36.70% من أسهمها. واعتباراً من 31 ديسمبر 2021، أصبح المساهم الرئيسي في الشركة هو الشركة الدولية القابضة (IHC) التي تمتلك 48% من خلال شركة مجموعة ملتيبلاي التابعة لها والتي تركز على التكنولوجيا. وكان ثاني أكبر مساهم هو شركة الطبي للاستثمار ش.م.ع. حيث إنها تمتلك 14.10% من أسهم الشركة



الشركة العالمية القابضة

تأسست الشركة العالمية القابضة في عام 1998 وتعد واحدة من أكثر الشركات القابضة نمواً بالمنطقة، وتسعى هذه الشركة المدرجة بسوق أبو ظبي للأوراق المالية، تماشياً مع رؤية أبوظبي 2030، نحو تنفيذ مجموعة من مبادرات الاستدامة والابتكار والتنوع الاقتصادي على مستوى الكيانات التابعة لها التي يتخطى عددها المائة. وتندرج أنشطة الشركة العالمية القابضة ضمن تسع شرائح أساسية تتألف من العقارات، والزراعة، والرعاية الصحية، والأطعمة والمشروبات والتوزيع، والمرافق، والصناعات وتقنية المعلومات والاتصالات، وتجارة التجزئة والترفيه، ورؤوس الأموال.

MULTIPLY GROUP

مجموعة ملتيبلاي

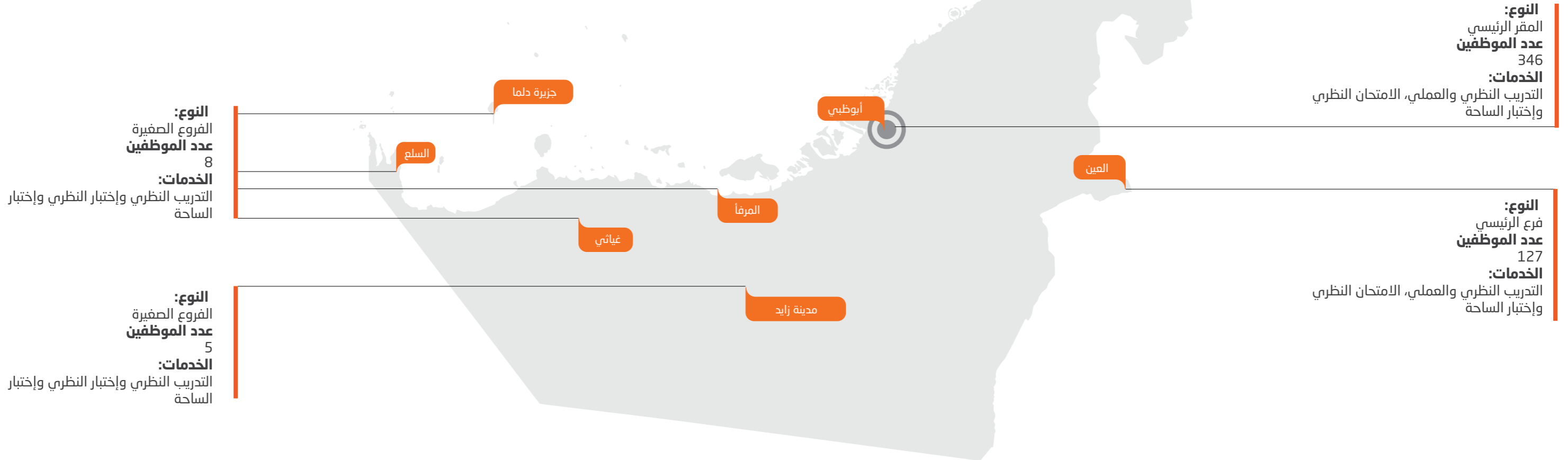
مجموعة ملتيبلاي (المعروفة في السابق باسم شركة ملتيبلاي للاستشارات التسويقية) هي شركة قابضة تأسست بإمارة أبوظبي تستثمر في محفظة من الأعمال المتنوعة ذات العائد المرتفع داخل الإمارات وخارجها وتعمل على تنميتها عن طريق زيادة الإيرادات أو عن طريق عمليات الاستحواذ والدمج (النمو العضوي وغير العضوي) كما تعمل مجموعة ملتيبلاي وفق نظرة مستقبلية استشرافية حيث تزخر استثماراتها في العديد من القطاعات بكياناتها التي تتضمن امروفا جروب، وفيولا للإعلانات الخارجية، وفايرفلاي، وبيلدمو. وتتضمن مجموعة المساهمين الرئيسيين بمجموعة ملتيبلاي كل من الشركة العالمية القابضة وانفيتي ويف القابضة.

يمتلك كبار المساهمين 62.1% من إجمالي الأسهم موزعة على النحو التالي:

كبار المساهمين	نسبة % الملكية
سبرانزا*	36.75%
الطبي للاستثمار	14.10%
مجموعة ملتيبلاي	11.25%

*سبرانزا هي ملكية فردية ذات مسؤولية محدودة مملوكة بنسبة 100% لمجموعة ملتيبلاي





تحديث 2021:

في إطار سعيينا نحو مواصلة تحسين تجربة المتعاملين، فقد شرعنا في إنشاء فرع رئيسي جديد بقيمة 22 مليون درهم إماراتي في مدينة زايد (منطقة الظفرة) في أغسطس 2021 ومن المقرر الانتهاء منه بحلول نهاية عام 2022.

مساحة الأرض
115,223 متراً مربعاً



تضطلع تلعب شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات دوراً هاماً في المساهمة في تحسين السلامة على الطرق في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال التحسين المستمر لمناهج القيادة لدينا بالإضافة إلى مشاركتنا النشطة والفعالة في مبادرات التعليم والسلامة على الطرق إلى جانب شركائنا في دولة الإمارات العربية المتحدة. وهذا يشكل الأساس لمبادئ أعمالنا التي نسعى جاهدين لدمجها في كل خطوة من عملياتنا وقراراتنا الاستراتيجية.

الرؤية

أن نكون الشركة الرائدة اقليميا في التعزيز والمساهمة لجعل الطرق أكثر أمانًا.

الرسالة

العمل بكفاءة وفعالية نحو التعزيز والمساهمة لجعل الطرق أكثر أمانًا من خلال الابتكار والتعاون والاستثمار في التقنيات الحديثة ونماذج التشغيل الذكية.

القيّم

- المسؤولية الاجتماعية
- العمل بنزاهة
- التركيز على النتائج
- تضمين أصحاب المصلحة
- الابتكار

مجموعة الخدمات المقدمة

تُقدم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية لضمان تلبية جميع احتياجات عملائنا والمتطلبات الأساسية لتحقيق السلامة على الطرق. ينقسم برنامجنا التدريبي إلى ثلاث فئات رئيسية، مصنفة بناءً على نوع الرخصة المستلمة.

<ul style="list-style-type: none"> دورات ما قبل الترخيص دورة تدريبية على المركبات الخفيفة دورة تدريبية على الدراجات النارية دورة تدريبية على الباص الخفيف دورة تدريبية على المركبات الثقيلة دورة تدريبية في الحافلات الثقيلة دورة تدريبية في الآليات الثقيلة دورة تدريبية على الآليات الخفيفة 	<ul style="list-style-type: none"> دورات ما بعد الترخيص تدريب قائدي حافلات المدارس تدريب مشرفي حافلات المدارس تدريب القيادة في الصحراء قيادة مركبات دفاعية ثقيلة قيادة حافلات دفاعية ثقيلة قيادة دراجات بخارية ثقيلة تدريب القيادة في الصحراء 	<ul style="list-style-type: none"> دورات تدريبية تخصصية ومصممة لتلبية احتياجات العملاء تدريب مشغل الرافعات دورة الوعي بالقيادة الآمنة
---	---	--

شركاتنا التابعة

تمتلك شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات 100% من شركة "تابعة للاستثمار العقاري"، وهي شركة قابضة تأسست في عام 2017 لتكون أداة للاستثمار في فئة الأصول العقارية، وفقاً لاستراتيجية تخصيص الأصول المطبقة بالشركة.

واليوم تمتلك الشركة مبنى فخم واحد في جزيرة السعديات في أبوظبي.



تابعة للاستثمار العقاري
TABIAH PROPERTY
INVESTMENTS

حجم العقار
6,306.22 متر مربع

عدد الشقق:
70

إجمالي الدخل من القيم
الإيجارية لعام 2021
8,930,000 درهم

معدل الإشغال:
94.29%

قيمة العقار في 2021:
136,700,000 درهم

يملك فريق القيادة الخبرة والإصرار ويُجسد ميزة تنافسية رئيسية لها وأحد العوامل المحفزة على تمكين الموظفين والعمل وفق هدف طموح نتشارك فيه جميعاً؛ ألا وهو النمو إلى آفاق جديدة والتغلب بأمان على أي تحديات قد تقف في طريقنا. ويُمكن الاطلاع على المزيد من التفاصيل بخصوص ملف أعضاء مجلس الإدارة في تقرير الحوكمة المؤسسية.

أعضاء مجلس الإدارة	المنصب	فترة تولي عضوية مجلس الإدارة
السيد/ خليفة الرميثي	رئيس مجلس الإدارة	سنة واحدة وأربعة أشهر
السيد/ محمد حاج الخوري	نائب رئيس مجلس الإدارة	ثلاث سنوات
السيد/ نادر الحمادي	عضو مجلس إدارة	سنة واحدة وأربعة أشهر
السيد/ مكتوم الكعبي	عضو مجلس إدارة	ثلاث سنوات وثلاثة أشهر
السيد/ حمد الشامسي	عضو مجلس إدارة	ثلاث سنوات

الإدارة التنفيذية	السيد/ خالد الشميلي
الرئيس التنفيذي بالإنبابة	ثمانى عشرة سنة فى المجلد وسنة ونصف سنة بمنصب الرئيس التنفيذي بالإنبابة
السيد/ فاضل المجيربي	مدىر الخدمات المؤسسية المساندة
مدىر الخدمات المؤسسية المساندة	ست سنوات فى المجلد، منها سنة بمنصب مدىر الخدمات المؤسسية المساندة و5 سنوات بمنصب مدىر إدارة المالية



انطلاقاً من الدور الحيوي الذي تضطلع به شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في منظومة سلامة الطرق بالإمارات العربية المتحدة، تُمثل الشركة أحد الشركاء الموثوقين للعديد من أصحاب المصلحة من الحكومة والمؤسسات الكبرى، مثل وزارة الداخلية وشرطة أبوظبي وأدنوك وموانئ أبوظبي وغيرها.

وتُثمر العلاقات القوية والحوار المتواصل مع هؤلاء الشركاء عن دعم صياغة سياسات سلامة الطرق واعتماد أفضل الممارسات بالإمارات العربية المتحدة مع العمل في الوقت ذاته على تمكين المؤسسات الكبرى التي تعتمد على النقل البري من رفع الكفاءة التشغيلية لديها وتقليل المخاطر التي تتعرض لها.

الشركاء الاستراتيجيون



التحالفات والشهادات / الاعتمادات والعضويات

تمنحنا مختلف أشكال التحالفات والاعتمادات والعضويات التي تمتلكها الشركة القدرة على الاحتفاظ بمركزها القيادي في طليعة التطورات التي تطرأ على المشهد المؤسسي وقطاع التدريب على القيادة والشهادات التشغيلية.

وفي إطار أولوياتنا الاستراتيجية التي تهدف إلى تحقيق التميز التشغيلي وترسيخ الاستدامة في نموذج الأعمال لدينا، استطعنا الحصول على شهادة ISO 14001 (نظام الإدارة البيئية) لتنضم إلى شهادتي ISO 9001 (نظام إدارة الجودة) و ISO 45001 (إدارة الصحة والسلامة المهنية).

علاوة على ذلك، فقد عقدنا تحالفاً جديداً مع CEPA بهدف إدخال دورات تدريبية صديقة للبيئة في مجموعة الخدمات التي نقدمها كما نشرف الآن بكوننا أحد الموقعين على الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)، حيث يُمثل التزامنا بمبادئ الاتفاق العشرة خطوة إضافية في مسيرتنا نحو تطبيق أفضل ممارسات الاستدامة.



خدمات ما قبل الترخيص

وقع الاختيار على شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في عام 2000 لتكون الشريك الاستراتيجي لحكومة أبوظبي المعني بتطوير قطاع النقل البري بالإمارة الذي يظلمح بدور تنموي رئيسي على المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

ويمثل ذلك الأمر أهمية حيوية بالغة نظراً للوتيرة السريعة للنمو السكاني والتنمية العمرانية بإمارة أبوظبي على مدار العقدين الماضيين.

تتمثل الركيزة ذات الأهمية الأكبر في شراكتنا الاستراتيجية مع حكومة أبوظبي في تكليفنا بدعم جهود التحسين المتواصل لسلامة الطرق بالإمارة عبر تقديم التدريب النظري والعمللي للسائقين وفقاً لأفضل الممارسات.

وتمثل هذه الشراكة الحصرية (التي تُغطي خدمات ما قبل الترخيص) مسؤولية نأخذها على محمل الجد وتمثل العامل المحفز الرئيسي للشركة نحو مواصلة التحسين والتميز في الأعمال واحتلال الريادة.

خدمات ما بعد الترخيص

تتضمن الدورات التدريبية بعد الترخيص التي تقدمها شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات تدريب سائقي الحافلات المدرسية ومشرفي الحافلات المدرسية والقيادة الدفاعية للمركبات الخفيفة والثقيلة وقيادة الدراجات النارية والقيادة البيئية وغيرها.

وينافسنا في هذه الشريحة من الأعمال 10 مؤسسات من مؤسسات خدمات القيادة ما بعد الترخيص بأبوظبي. وعلى الرغم من أن الإيرادات التي تتحقق من شريحة الأعمال هذه أقل بكثير من الشرائح الأخرى، فإنها تُثمر عن تنوع في مجموعة الخدمات التي تقدمها الشركة وتمنحنا القدرة على تقديم خدمة أفضل للمتعاملين من المؤسسات والأفراد على حد سواء الباحثين عن التدريب المتخصص على القيادة، والذي يتضمن على سبيل المثال تقديم التدريب على قيادة دراجات هارلي ديفيدسون النارية (عبر مدرسينا المعتمدين من هارلي ديفيدسون) أو التدريب على الرافعات الثقيلة عبر برنامجنا المعتمد بالتعاون مع شركة تادانو جلوبال الرائدة بالسوق.

موقع شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في سلسلة القيمة

فيما يلي توضيح الخطوات المتبعة بإمارة أبوظبي فيما يتعلق بإصدار رخصة القيادة للقاطنين بها. كما يتناول هذا القسم كذلك موقع الشركة في سلسلة القيمة، وخاصة فيما يتعلق بالفئة الرئيسية لخدمات ما قبل الترخيص.

يندرج المتعاملون الرئيسيون بالشركة ضمن إحدى فئتين:

الفئة الأولى:	الفئة الثانية:
قاطنو إمارة أبوظبي الراغبين في استصدار أول رخصة قيادة لهم،	قاطنو إمارة أبوظبي ممن لديهم رخصة قيادة فعلياً صادرة من دولة أجنبية لا تقع ضمن قائمة الدول التي يُمكن استبدال الرخصة الصادرة عنها تلقائياً برخصة إماراتية وبالبلغ عددها 33 دولة.

يكون المتعاملون المدرجون تحت الفئة الثانية مؤهلين لمسار "الفرصة الذهبية"، بينما يكون على المتعاملين المندرجين تحت الفئة الأولى المرور بخطوات عملية إصدار الرخصة.

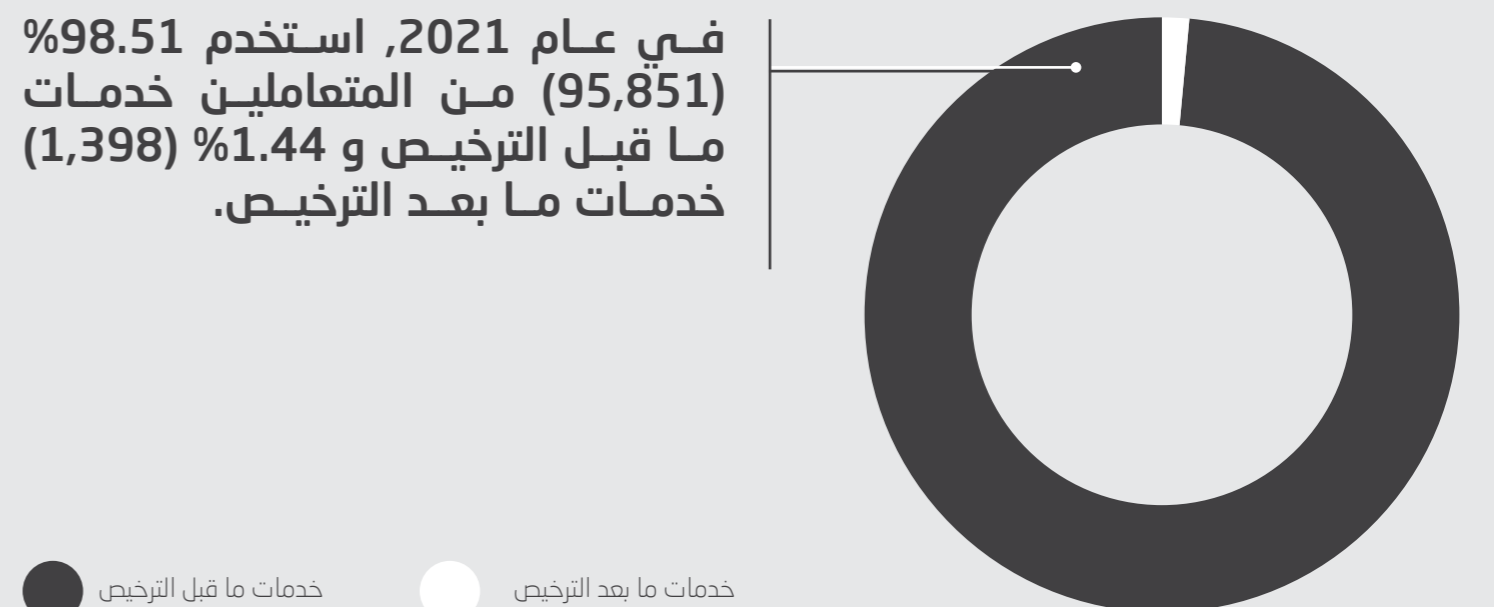
يسمح مسار "الفرصة الذهبية" على وجه التحديد لحاملي الرخص بتخطي جميع التدريبات العملية المطلوبة. وسيتعين عليهم أولاً حضور الفصول النظرية واجتياز الاختبار الخاص بها، وذلك إلى جانب الخضوع لتدريب المحاكاة. وبعد اجتياز الاختبار النظري والانتهاء من تدريب المحاكاة، ينتقل المتعاملون بسرعة إلى مرحلة اختبار القيادة بالشوارع الذي تُجره الهيئة المعنية بإصدار الرخصة (شرطة أبوظبي). ويحصل هؤلاء المتعاملون على فرصة واحدة لاجتياز اختبار القيادة العملي بالشوارع، وفي حال إخفاقهم سيتعين عليهم التسجيل لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات للخضوع للتدريب العملي والاختبار.

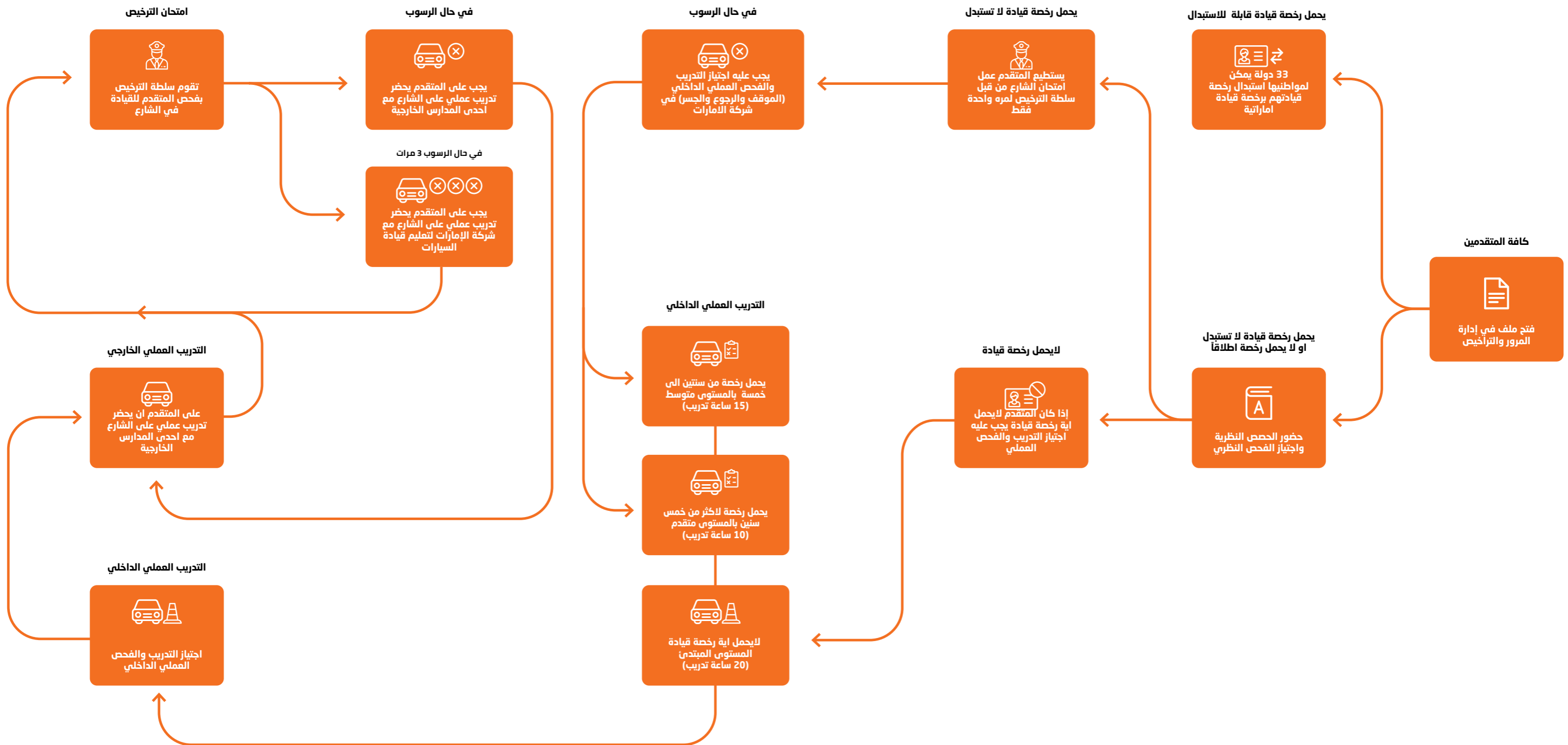
سيعتمد مدى تعمق التدريب العملي بالطبع بالنسبة لمتعاملي الفئة الأولى على إجمالي عدد سنوات خبرة المتعامل في القيادة.

تحديث 2021:

بداية من عام 2021، يتعين على المؤهلين لمسار الفرصة الذهبية استكمال تدريب المحاكاة المقدم من شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات من أجل تهيئة مهاراتهم في القيادة للتكيف مع ظروف القيادة بالإمارات العربية المتحدة. وقد تم اتخاذ هذا القرار نتيجة للمعدل الملحوظ للحوادث التي تتضمن سائقين لم يحصلوا على تدريب من مؤسسات محلية لتعليم قيادة السيارات، وذلك رغبة منها في الارتقاء بمستوى السلامة على الطرق.

في عام 2021، استخدم 98.51% (95,851) من المتعاملين خدمات ما قبل الترخيص و 1.44% (1,398) خدمات ما بعد الترخيص.





علاوة على ذلك، يوضح الرسم البياني أدناه التفاصيل المرتبطة بوضع الشركة بسلسلة القيمة (فيما يتعلق بشريحة خدمات ما قبل الترخيص للمركبات الخفيفة).

وضعنا بسلسلة القيمة فيما يتعلق بشريحة خدمات ما قبل الترخيص للمركبات الخفيفة

برنامج ما قبل الترخيص هو دورة تدريبية إلزامية يجب على جميع المتقدمين للاختبار اجتيازها داخل إمارة أبو ظبي، وتتضمن تدريباً نظرياً وعملياً.



العملاء

المقيمون في أبوظبي (سواءً كانوا مواطنين أو وافدين) ممن يرغبون في إصدار رخصة قيادة

1	2	3	4	5
التسجيل	التدريب النظري	التدريب العملي في مكان التدريب	التدريب العملي في الشارع	الاختبار العملي النهائي وإصدار الرخصة
<p>الإجراءات</p> <p>بعد الحصول على الرمز المروري من شرطة أبوظبي، يمكن التسجيل من خلال تطبيق شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات (يغطي حالياً التسجيل للتعليم الإلكتروني فقط) أو من خلال أي من الفروع الرئيسية أو الفرعية للشركة</p>	<p>يحضر العملاء دروساً نظرية (عبر الإنترنت أو في مكان انعقاد الدورة) مصممة لأكسابهم المهارات الشاملة لقيادة السيارة. عند اجتياز الاختبار النظري، ينتقل العملاء إلى الخطوة التالية</p>	<p>التدريب العملي في مرافق الشركة متضمناً التدريب من خلال أجهزة المحاكاة. عند اجتياز اختبار الموقف ينتقل العملاء إلى الخطوة التالية</p>	<p>يُقدم التدريب العملي الذي يتم إجراؤه في الشوارع (خارج مرافق التدريب الخاصة بـ الشركة) من خلال العديد من الشركات الخارجية المرخصة.</p>	<p>يجري الاختبار النهائي عن طريق شرطة أبوظبي وتُمنح الرخصة بعد إتمام الاختبار.</p>
<p>أصحاب المصلحة</p> <ul style="list-style-type: none"> شرطة أبوظبي مقدمو خدمات تكنولوجيا المعلومات موظفو خدمة العملاء لدى الشركة 	<ul style="list-style-type: none"> سويروود: شريكنا الاستراتيجي في تطوير مناهجنا التدريبية مقدمو خدمات تكنولوجيا المعلومات مقدمو التدريب النظري لدى الشركة 	<ul style="list-style-type: none"> مزودو السيارات مزودو أجهزة المحاكاة الصيانة داخلياً أو بالاستعانة بمصادر خارجية شركات التأمين مقدمو التدريب العملي لدى الشركة 	<ul style="list-style-type: none"> مقدمو خدمات التدريب العملي الخارجي في الشارع 	<ul style="list-style-type: none"> شرطة أبوظبي
				
				

تعتبر شرطة أبوظبي شريكنا الاستراتيجي الأول: من خلال التواصل المتسق والمكثف والتعاون والتنسيق



محفزات القيمة لدينا

متسقة

- 21 عاماً من تميز الأعمال
- قيادة السوق
- النمو المستمر وخلق القيمة والأداء المالي القوي



موثوقة

- شراكات وتحالفات إستراتيجية قوية
- مدرجة بسوق أبوظبي للأوراق المالية منذ عام 2005
- حاصلة على شهادات اعتماد متعددة وشهادات "الأيزو"



موارد هائلة مستدامة

- الالتزام بالتحوّل إلى المسار المستدام
- نموذج أعمال لخلق قيمة لأصحاب المصلحة
- الاستدامة في قلب استراتيجية الشركة للفترة 2021-2023



مؤثرة

- التخطيط للمساهمة في تحقيق أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ذات الصلة، ورصد وقياس هذه المساهمات



قيم الأعمال لدينا

- المسؤولية الاجتماعية
- الابتكار
- العمل بنزاهة
- التركيز على النتائج
- تضمين أصحاب المصلحة



الميزة التنافسية لدينا

تحظى بمكانة فريدة

- تتمتع الشركة بمكانة حصريّة في أبو ظبي لتقديم خدمات ما قبل الترخيص
- شريك حكومي موثوق به في صياغة التشريعات المتعلقة بالترخيص والسيارات والسلامة على الطرق

دعم الشركاء

- الدعم المستمر من شريكنا الرئيسي الجديد
- تعد الشركة العالمية القابضة واحدة من الشركات المدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية، وواحدة من أكثر الشركات القابضة نمواً بالمنطقة،
- مجموعة ملتيلابي هي شركة قابضة تركز على التكنولوجيا و تحظى بحضور عالمي

موارد ضخمة

- القيادات ذات الخبرة
- الوصول للبنية التحتية على نطاق واسع وامتلاكها
- العلاقة الاستراتيجية مع الجهات الحكومية ذات الصلة
- ميزانية عمومية قوية

موجهه نحو تحقيق النمو

- أداء سنوي ممتاز
- الابتكار هو جوهر نموذج أعمالنا
- ملتزمون بخطة نمو طموحة ومتنوعة

1. تحقيق الكفاءة في تخصيص الموارد
2. التركيز على محفزات القيمة
3. استغلال ميزاتنا التنافسية، و
4. نشر ثقافتنا وقيمنا المؤسسية





تعمل الركائز الاستراتيجية التالية على تعزيز أولويات الأعمال لدى الشركة على مدار العامين المقبلين. وقد جاء تحديد هذه الركائز بعد مشاورات مستفيضة مع جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين. ويستعرض الجدول أدناه بإيجاز بيان كل ركيزة من هذه الركائز ويربطها برؤوس الأموال الستة لدى الشركة (الأصول المالية، والموارد البشرية، والأصول الفكرية، والبنية التحتية، والمجتمع والشراكات، والطبيعة أو البيئة) ومع أصحاب المصلحة الرئيسيين المعنيين بكل ركيزة منها.

	1	2	3	4	5	6
الركيزة الاستراتيجية الوصف	إسعاد المتعاملين	تميّز الأعمال	التوسع بالسوق	الابتكار	الاستدامة	الشراكات
	وضع المتعاملين في قلب منهجيتنا لممارسة الأعمال وتحقيق تطلعات المتعاملين	بناء أطر العمل الداخلية اللازمة وتعزيز الكفاءة التشغيلية	تخطيط استراتيجية النمو وتنفيذها بما يعزز من مكانة شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ويُحدث تنوعاً في مصادر الإيرادات	دمج الابتكار في صلب أعمال شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات عن طريق توفير المنظومة اللازمة	وضع شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على المسار المستدام لضمان خلق القيمة على المدى القريب والمتوسط والبعيد	تقوية الشراكات الحالية وبناء شراكات جديدة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية
رؤوس الأموال الستة	رأس المال المرتبط بالمجتمع والشراكات	رأس المال المرتبط بالموارد البشرية والبنية التحتية	رأس المال المرتبط بالأصول المالية	رأس المال المرتبط بالأصول الفكرية	جميع رؤوس الأموال	رأس المال المرتبط بالمجتمع، والشراكات
أصحاب المصلحة	المتعاملون	الموظفون	المساهمون	الشركاء الاستراتيجيون والموردون	أصحاب المصلحة الرئيسيون	الشركاء الاستراتيجيون والمجتمع

التنقل الذكي

- سنضمن أن تلعب شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات دوراً رائداً في قطاع التنقل الذكي والاستحواذ على حصة السوق في ظل تقنيات التنقل الجديدة
- يمكن تحقيق ذلك من خلال إقامة الشراكات مع شركات التنقل الذكية الناشئة

الرقمنة والذكاء الاصطناعي

- سنسعى جاهدين لتحقيق التميز في الأعمال من خلال رقمنة عملياتنا بالكامل وجعلها تجربة سلسة لعملائنا
- سنهدف أيضاً إلى تعزيز قيمة التدريب وتخصيصه باستخدام الذكاء الاصطناعي لتلبية الاحتياجات الفريدة لكل عميل بهدف إنشاء طرق أكثر أماناً

الاستدامة

- تضمين الاستدامة في نموذج أعمالنا وممارساتنا المؤسسية اليومية
- إدارة المخاطر والفرص المرتبطة بالأداء البيئي والاجتماعي والحوكمة، وتعزيز أدائنا البيئي والاجتماعي والحوكمة لتكون قادة في التحول إلى اقتصاد يمتاز بالحياد المناخي في دولة الإمارات العربية المتحدة.

البحث والتطوير/ الابتكار

- تضمين الابتكار في صلب أعمال شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات عن طريق بناء القدرة على البحث والتطوير
- يولد البحث والتطوير المعرفة ويوجد منتجات وخدمات تكون بمثابة محفزات للنمو
- التعاون مع مراكز معرفة عالمية ذات سمعة طيبة وتتمتع بخبرة في قطاع التنقل

التوسع والاستحواذ

- سنعمل على زيادة حضورنا جغرافياً عبر الإمارات الأخرى والأماكن الرئيسية في دول التعاون الخليجي.
- سنطلع أيضاً إلى التوسع أفقياً في قطاع التنقل واغتنام الفرص الفريدة
- سنحقق النمو بالاعتماد على مواردنا الداخلية فضلاً عن الاستحواذ على الشركات القائمة

تحمل شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على عاتقها مهمة تعزيز وضعها بإمارة أبوظبي بصفتها الشريك الاستراتيجي للإمارة المعني بضمان تحقيق مستوى أكبر من السلامة بالطرق، وسنواصل سعينا نحو تعزيز مجموعة الخدمات التي نقدمها بإمارة أبوظبي وتحقيق أعلى معايير تميز الأعمال.

وستنطلق جهودنا نحو توسعة رقعة وصولنا الجغرافي داخل قطاع أعمالنا الرئيسي المتعلق بتعليم قيادة السيارات من خبرتنا التي تربو على 21 عاماً ورأس المال المرتبط بالأصول الفكرية والقوة المالية ورأس المال المرتبط بالموارد البشرية المحفزة والمساهمين الداعمين، وعلى مدار الفترة القادمة الممتدة من عامين إلى خمسة أعوام، سنستهدف الارتقاء بمكانة شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات لتكون مؤسسة رائدة في تقديم التدريب على القيادة وفي توفير السلامة على الطريق داخل الإمارات العربية ككل وبما يمتد إلى مناطق أخرى إقليمية رئيسية.

وانطلاقاً من ذلك، فإننا نأخذ التقنيات التي تُحدث تغيرات جذرية بقطاع النقل في الحسبان فيما يخص خطتنا المعنية بالنمو، وخاصة على صعيد ما يلي:

- ارتفاع معدل التحول الرقمي واستخدام الذكاء الاصطناعي في تعزيز التدريب على القيادة وتخصيصه بحسب احتياجات كل عميل
- التحول إلى اقتصاد بمستوى انبعاثات صفر واستخدام المركبات الكهربائية،
- التغيير الجذري الحاصل نتيجة لوسائل النقل ذاتية القيادة

الاستدامة بشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات: التحول من أولوية استراتيجية إلى عنصر رئيسي لنموذج الأعمال

تحولت الاستدامة بشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بسرعة من كونها مبادرات مؤسسية ذات طابع خاص لتصبح إحدى الأولويات الاستراتيجية بالاستراتيجية المؤسسية للفترة 2021-2023. وقد عزز ذلك من مبادراتنا الحالية ذات الصلة بالاستدامة مع العمل في الوقت ذاته على تمهيد الطريق أمام تطبيق منهجية ذات مستوى أكبر من التركيز.

وتتضمن أبرز النقاط المرتبطة بالاستدامة لعام 2021 ما يلي:

1. أصبحت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات أحد المشاركين في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة (UNGC)، وتعهدت طوعاً بما يلي:

- مراعاة الاستدامة في عملها بما يتوافق مع المبادئ العالمية للاستدامة
- اتخاذ إجراءات من شأنها دعم المجتمع الذي تعمل به
- التزام أعلى المستويات بالهيكل التنظيمي بالشركة بتحقيق تلك الجهود على أرض الواقع، وإرساء الاستدامة في قلب منهجية الشركة
- رفع التقارير السنوية بشأن جهودنا المتواصلة، و
- تحقيق المشاركة على المستوى المحلي في الأماكن التي نعمل بها



يستهدف الاتفاق العالمي للأمم المتحدة حشد تحرك عالمي للشركات وأصحاب المصلحة المعنيين بالاستدامة نحو تحويل العالم إلى الشكل الذي ننشده جميعاً. ولتحقيق هذه الغاية، يدعم الاتفاق العالمي للأمم المتحدة الشركات للقيام بما يلي:

- التحلي بالمسؤولية في ممارسة الأعمال عن طريق تنسيق استراتيجياتها وعملياتها التشغيلية مع المبادئ العشرة المتعلقة بحقوق الإنسان، والعمل، والبيئة، ومكافحة الفساد، و
- اتخاذ الخطوات الاستراتيجية التي تهدف إلى المضي قدماً في الأهداف المجتمعية الأوسع نطاقاً، مثل أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، مع التركيز على التعاون والابتكار.

تشارك الشركة في برنامج مسرع أهداف التنمية المستدامة، ويتمثل الهدف من هذا البرنامج في دعم الشركات في دمج أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها 17 هدفاً (ويُشار إليها فيما يلي بلفظ "أهداف التنمية المستدامة") في إدارة الأعمال الأساسية.

تزد مزيد من التفاصيل بشأن هذا الأمر في بند "رأس المال المرتبط بالمجتمع والعلاقات".

2. حصول شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على شهادة ISO 14001:

كخطوة طبيعية في الرحلة الاستراتيجية لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات نحو تحقيق التميز في الأعمال، وبما يتماشى مع جهود الشركة للمساهمة في تحقيق التحول المستدام الذي يمر به العالم من حولنا، فقد حصلت الشركة على شهادة ISO 14001 فيما يتعلق بنظام إدارة البيئة لديها.

كما أن الشركة حاصلة أيضاً على شهادة ISO 45001:2018 الخاصة بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية وشهادة ISO 9001:2015 الخاصة بنظام إدارة الجودة.



3. دمج القيادة البيئية في النهج التدريبي بالشركة:

أصبح 16 مدرباً من شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات خلال عام 2021 معتمداً لتقديم الدورات التدريبية على القيادة البيئية. وقد كلفنا على وجه التحديد جهة استشارات مستقلة لتدريب المدربين بالشركة وفقاً للمعايير العالمية؛ وهي مركز الوقاية من الحوادث (CEPA)، والذي يُعد من الجهات الرائدة في إدارة المخاطر المرورية.



نستهدف كذلك دمج القيادة البيئية في النهج التدريبي الخاص بالشركة ابتداءً من عام 2022 مع تقديم القيادة البيئية كدورة تدريبية مستقلة لعملائنا من الشركات.

الغرض:

تعني القيادة البيئية استخدام المركبات بصورة تنطوي على كفاءة في استهلاك الطاقة. وبالإضافة إلى ترشيد الأموال المنفقة في استهلاك الوقود وتقليل الانبعاثات الكربونية، وكذلك تسهم في خفض مستوى التوتر نظراً لانطوائها على طرق آمنة في القيادة.

الفوائد:

- ترشيد استهلاك الوقود
- الارتقاء بمستوى السلامة على الطرق
- تقليل السلوكيات التي تؤدي إلى التوتر
- تحسين البيئة المحلية والعالمية
- تطبيق أفضل الممارسات

4. وأخيراً، فإننا نستهدف التحول إلى أحد قادة السوق في مجال ممارسات الاستدامة المؤسسية بما يتماشى مع المعايير العالمية، وقد كلفنا جهة استشارية مستقلة بصياغة استراتيجيتنا المعنية بالاستدامة. بدأ تنفيذ هذه المهمة في عام 2021 وسيتم الفروغ منها في الربع الثاني من عام 2022.

تحقيق الاستدامة من خلال رؤوس أموالنا

إشراك أصحاب المصلحة ورؤوس أموالنا الستة

(GRI 102-21, GRI 102-40, GRI 102-42, GRI 102-43, GRI 102-44)

تعد مدخلات أصحاب المصلحة ومشاركتهم وشمولهم عاملاً أساسياً في تمكين الشركات من خلق قيمة مستدامة، إذ تؤمن الشركة أن مدخلات أصحاب المصلحة تزيد من فهمها للعوامل الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وعوامل الحوكمة الرئيسية التي يجب عليها وضعها ضمن أولوياتها الاستراتيجية ونموذج أعمالها على الدوام.

وتقع على عاتقنا مسؤولية التحلي بمستوى عالٍ من المشاركة وتضمين جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين بصورة دائمة. وقد أجرينا في عام 2021 عملية شاملة لإشراك أصحاب المصلحة، وقد مكّننا هذا من تحديد الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وموضوعات الحوكمة الواجب تناولها وتحديد الموضوعات الواجب رفع تقرير عنها على أساس سنوي.

جدير بالذكر أن عملية الإشراك الشاملة هذه ترفع من مستوى فهمنا لاحتياجات أصحاب المصلحة وتبقينا على اطلاع دائم بمصالحهم المتغيرة.

وتحقيقاً لهذه الغاية، أجرينا عمليات المشاركة المركزة الرئيسية التالية خلال عام 2021:

نوع المشاركة	قائد المشروع
1 دراسة بشأن مدى رضا المتعاملين	مكتب استشارات مستقل
2 تعيين المتسوق السري	مكتب استشارات مستقل
3 استبيان بشأن مدى رضا المتعاملين	مكتب الاستراتيجية وإدارة الاداء بالشركة
4 استبيان مدى رضا الموظفين	قسم الموارد البشرية بالشركة
5 استبيان بشأن ولاء الموظفين	مكتب استشارات مستقل

طرق إشراك أصحاب المصلحة لدينا



مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسية	طرق الإشراك
المتعاملون 	<ul style="list-style-type: none">استبيانات بشكل منتظم عن مدى رضا المتعاملينصور التعامل المختلفة مع المتدربينالموقع الإلكترونيالمواد التسويقية ووسائل التواصل الاجتماعيتعليقات المتعاملين على الإنترنتالمتسوق السرياستبيان مستقل بشأن مدى رضا المتعاملين (تناظري ورقمي)
الموظفون 	<ul style="list-style-type: none">استبيانات بشكل منتظم عن مدى رضا الموظفينالتقييمات السنويةالإعلانات الداخليةأحداث الشركةمقابلات ترك العملاستبيانات مستقلة بشأن ولاء الموظفين
مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين 	<ul style="list-style-type: none">اجتماعات بشكل منتظماجتماعات مجلس الإدارة واللجان ذات الصلةاجتماعات تنفيذية بشكل منتظمأحداث الشركة
المساهمون الرئيسيون 	<ul style="list-style-type: none">اجتماع الجمعية العمومية السنوياجتماعات بشكل منتظم بشأن المستجدات والاجتماعات الاستراتيجيةالإفصاحات التنظيمية للشركة
الحكومة 	<ul style="list-style-type: none">المشاركة المباشرة في إعداد السياسة العامةالمشاركة المباشرة في حملات السلامة على الطرق وتعليم القيادة وحملات التوعية ذات الصلةالمشاركة المباشرة من خلال قسم الترخيص في الموقعالمشاركة المباشرة من خلال مختلف اللجان مع جهات حكومية معينةالمتنديات المحلية
المجتمع 	<ul style="list-style-type: none">المبادرات المحلية والعمل التطوعيالأنشطة المتعلقة بالمجتمع المحلي (المدارس والجامعات والأماكن العامة وما إلى ذلك)الموقع الإلكترونيوسائل التواصل الاجتماعي
الموردون الرئيسيون 	<ul style="list-style-type: none">مدونة قواعد سلوك الموردينعمليات التدقيق المنتظمة للمورديناجتماعات بشكل منتظمشهادة القيمة المحليةتقييم الموردين

تعتمد جميع المؤسسات على العديد من "رؤوس الأموال" أو الموارد التي تستخدمها كمدخلات في نماذج أعمالها بغية تحقيق النجاح. وقد تزيد قيمة رؤوس الأموال هذه أو تقل بمرور الوقت، وهو ما يحدد رحلة المؤسسة وقدرتها على خلق قيمة مستدامة على المدى القصير والمتوسط والطويل لجميع أصحاب المصلحة.

ومن الأهمية بمكان لأي منظمة أن تراعي سمة الترابط بين جميع رؤوس الأموال وأن تضمن تعديل أوضاعها بصورة نشطة بحيث تناسب نموذج أعمالها واستراتيجيتها بغية إدارة العوامل الخارجية المحيطة بها التي تؤثر على رؤوس الأموال هذه، فضلاً عن إدارة جميع المخاطر التي تواجهها والفرص السانحة أمامها.

ويتجسد فيما سبق معنى "التفكير المتكامل" الذي يتمخض عنه حصول إدارة المنظمة على البيانات والتحليلات والأدوات الصحيحة حتى يتسنى لها التحلي بالكفاءة في اتخاذ قراراتها.

يتناول هذا القسم بالتفصيل كل رأس من رؤوس أموال الشركة على حدة، بما في ذلك مواءمته مع استراتيجية الشركة والتعامل مع المخاطر والفرص السانحة الناجمة عنه.

وفي البداية نستعرض في الجدول التالي تعريف كل رأس من رؤوس أموال الشركة الستة وربطه بأصحاب المصلحة المعنيين به:

رأس المال	التعريف*	أصحاب المصلحة المتأثرون
رأس المال المرتبط بالأصول المالية	هو مجموعة الأموال المتاح استخدامها لدى المنظمة في تقديم خدماتها والتي تحصل عليها من خلال التمويل، كالديون أو حقوق الملكية أو المنح، أو تلك الناشئة عن العمليات التشغيلية أو الاستثمارات	المساهمون
رأس المال المرتبط بالموارد البشرية	هو كفاءات الأفراد وقدراتهم وخبراتهم ودوافعهم للابتكار	الموظفون
رأس المال المرتبط بالأصول الفكرية	هو الأصول غير الملموسة القائمة على المعرفة لدى المنظمة	المتعاملون والموظفون
رأس المال (الأصول) المرتبط بالبنية التحتية	هو الأصول المادية المتاحة لدى المنظمة والمُستخدمة في تقديم خدماتها	المتعاملون والموظفون
رأس المال المرتبط بالمجتمع والعلاقات	هو المؤسسات والعلاقات القائمة على مستوى المجتمعات ومجموعات أصحاب المصلحة وغيرها من الشبكات فيما بينها، والقدرة على مشاركة المعلومات لتعزيز الرفاهية الفردية والجماعية	الموردون ومقدمو الخدمات والحكومة والمجتمع
رأس المال المرتبط بالأصول الطبيعية	هو جميع الموارد والعمليات البيئية المتجددة وغير المتجددة التي يُستعان بها في تقديم خدمات تدعم ازدهار المنظمة	المجتمع والمساهمون والمتعاملون والحكومة

*وفقاً للإطار الدولي لإعداد التقارير المتكاملة



المدخلات:

رأس المال المرتبط بالأصول المالية

- السيولة (النقد وما يعادله، بما في ذلك الودائع البنكية ذات أجل الاستحقاق الطويلة): 373.13 مليون درهم إماراتي
- الأرباح المحتجزة: 601.56 مليون درهم إماراتي
- الاستثمارات (محفظة الممتلكات والأسهم المدرجة بالبورصة): 280.34 مليون درهم إماراتي

رأس المال المرتبط بالموارد البشرية

- إجمالي عدد الموظفين: 486
- زيادة بنسبة 3.4% مقارنة بعام 2020
- 48 موظفاً جديداً (27% منهم من الإناث)
- 30 جنسية
- +10,000 ساعة تدريب وتطوير في عام 2021

رأس المال المرتبط بالأصول الفكرية

- تولت شركة سويرود (الشركة التي كانت خاضعة لإدارة النقل السويدية من 1983 إلى 2018) وضع المناهج التدريبية التي تقدمها الشركة وفق المعايير العالمية
- أكثر من 20 عاماً من الخبرة وسجل حافل من الإنجازات والعلاقات في مجال التدريب على القيادة وسلامة الطرق

رأس المال المرتبط بالبنية التحتية والأصول الطبيعية

- أسطول متنوع: بإجمالي 386 مركبة تتضمن مركبات خفيفة ودراجات وشاحنات وحافلات
- فرعان رئيسيان كبيران و خمسة فروع صغيرة تغطي إمارة أبوظبي
- فرع كبير في مدينة زايد (في 2022)

رأس المال المرتبط بالمجتمع والشراكات

- العلاقات الاستراتيجية العالمية والعضويات والتحالفات
- تقديم الخبرة للحكومة لجعل الطرق أكثر أماناً
- شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات هي جهة تقديم خدمات تدريب مهنية تخدم المجتمع بصورة مباشرة
- مشاركات متعددة في فرص الرعاية
- تفاعل مستمر مع العملاء عن طريق الاستطلاعات ومبادرات المتسوق السري
- تركيز على المجتمع المحلي

نموذج أعمالنا

الرؤية

أن نكون الشركة الرائدة اقليمياً في التعزيز والمساهمة لجعل الطرق أكثر أماناً.

الرسالة

العمل بكفاءة وفعالية نحو التعزيز والمساهمة لجعل الطرق أكثر أماناً من خلال الابتكار والتعاون والاستثمار في التقنيات الحديثة ونماذج التشغيل الذكية.

القيم

- المسؤولية الاجتماعية
- العمل بنزاهة
- التركيز على النتائج
- تضمين أصحاب المصلحة
- الابتكار

2021-2023

الركائز الاستراتيجية

- إسعاد المتعاملين
- تميّز الأعمال
- التوسع بالسوق
- الابتكار
- الاستدامة
- الشراكات

مجموعة الخدمات المقدمة

تقدم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات مجموعة شاملة من الدورات التدريبية التي تغطي جميع مهارات القيادة لمجموعة متنوعة من المركبات بما يضمن السلامة على الطريق وتغطية جميع احتياجات المتعاملين.

دورات ما قبل الترخيص

- دورة تدريبية على المركبات الخفيفة
- دورة تدريبية على الدراجات النارية
- دورة تدريبية على الباص الخفيف
- دورة تدريبية على المركبات الثقيلة
- دورة تدريبية في الحافلات الثقيلة
- دورة تدريبية في الآليات الثقيلة
- دورة تدريبية على الآليات الخفيفة

دورات ما بعد الترخيص

- تدريب قائدي حافلات المدارس
- تدريب مشرفي حافلات المدارس
- تدريب القيادة في الصحراء
- قيادة مركبات دفاعية ثقيلة
- قيادة حافلات دفاعية ثقيلة
- قيادة دراجات بخارية ثقيلة
- تدريب القيادة في الصحراء

دورات تدريبية تخصصية ومصممة لتلبية احتياجات العملاء

- تدريب مشغل الرافعات
- دورة الوعي بالقيادة الآمنة

97,249
طالباً جديداً في عام 2021

المخرجات والنتائج

رأس المال المرتبط بالأصول المالية

- الإيرادات المتأتية من العملاء: 260.09 مليون درهم إماراتي وصافي دخل بقيمة 168.00 مليون درهم إماراتي
- توزيعات الأرباح: 44,893.200 مليون درهم إماراتي (50 فلس لكل سهم)
- لا يوجد في ذمة الشركة أي ديون للبنوك، كما ارتفعت نسبتا النقد وحقوق الملكية، إذ بلغت الأولى 4.5 والأخيرة 0.88
- بلغت قيمة توزيعات الأرباح المتأتية من الاستثمارات والدخل الإيجاري 6.44 مليون درهم إماراتي

رأس المال المرتبط بالموارد البشرية

- معدل الاحتفاظ بالموظفين بلغ 95%، بزيادة 5% عن عام 2020
- حققت الشركة درجة 75% (إيجابية) وفقاً لاستبيان الموظفين لعام 2021
- نسبة تمثيل الإناث 17%

رأس المال المرتبط بالأصول الفكرية

- واصلت الشركة الاضطلاع بدور الشريك الاستراتيجي والحصري لإمارة أبوظبي المعني بضمان السلامة على الطريق
- أصبحت طرق أكثر أماناً في أبوظبي، إذ انخفضت حوادث الطرق بنسبة 14%، كما تراجعَت الإصابات المرورية بنسبة 25%، وانخفضت الوفيات بنسبة 8% مقارنة بعام 2018، مع مراعاة زيادة عدد السيارات على الطرق بواقع 9%
- زيادة معدلات النجاح من أول مرة في الامتحان النظري من 68% في المتوسط في 2020 إلى 82% في أبوظبي و77% العين.

رأس المال المرتبط بالبنية التحتية والأصول الطبيعية

- القدرة على تقديم خدمات إلى قاعدة عملاء كبيرة: 97,249 طالباً في المجمل بعام 2021
- قدرة على تنويع مجموعة الخدمات المقدمة دون الحاجة إلى بناء بنية تحتية جديدة أو شراء أصول إضافية
- بلغت نسبة رضا الأفراد والمؤسسات عن المرافق المكتبية 87% و91% على الترتيب في استطلاع مستويات الرضا لعام 2021، في حين تجاوز مستوى رضا المشاركين في الاستطلاع 90% في فئات الأصول الأخرى الواردة في الاستطلاع

رأس المال المرتبط بالمجتمع والشراكات

- تساهم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بصورة سنوية في حملات التوعية التي تُطلقها شرطة أبوظبي ومركز النقل المتكامل
- تُسهم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بالخبرة وهي المساهم الرئيسي في لجنة التوعية الخاصة بالسلامة المرورية في أبوظبي
- تم إنفاق 66.5 مليون درهم إماراتي عن طريق الموردين المحليين (99.21% من إجمالي المشتريات)
- بلغت درجة مهمة المتسوق السري في الاستطلاع 81% للربع الرابع
- بلغ مجموع درجات استطلاع رضا العملاء المستقل لعام 2021 إلى 89%
- 37 إماراتياً يعمل لدى الشركة في عام 2021، بما يمثل 21% من إجمالي التعيينات

رأس المال المرتبط بالأصول المالية

(GRI 102-7, GRI 102-15, GRI 102-40, GRI 201-1)



رؤية أبوظبي 2030

- اقتصاد مرتكز على المعرفة المستدامة
- المحافظة على العلاقات المتميزة مع باقي دول العالم على مختلف الأصعدة
- نظام تعليمي ورعاية صحية وبنية تحتية على مستوى عالمي
- مواصلة الإسهام في توثيق عرى الاتحاد بين إمارات الدولة



مواومة الاستراتيجية

الأولوية الاستراتيجية 3 - التوسع الجغرافي في السوق
تخطيط استراتيجية النمو وتنفيذها بما يعزز من مكانة شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ويحدث تنوعاً في مصادر الإيرادات. تتضمن ركائز النمو بالشركة ما يلي:

- التوسع الجغرافي لزيادة نجاحات الشركة وصولاً إلى الإمارات الأخرى والمدن الرئيسية بدول مجلس التعاون الخليجي،
- الاستثمار في النقل الذكي للحفاظ على مركز الصدارة الذي تحتله الشركة في مجال التدريب على القيادة والارتقاء به،
- ضخ الاستثمارات على المستوى الأفقي بما يحول الشركة إلى جهة فاعلة حقيقية في قطاع النقل الآخذ في التطور بوتيرة سريعة (عن طريق بناء محطة للنقل الذكي)

المستهدفات

سداد توزيعات الأرباح

- الحفاظ على الاستقرار المتواصل في سياسة توزيع الأرباح

تخصيص الأصول بكفاءة

- التوسع الجغرافي في جميع الإمارات، فضلاً عن التواجد الإقليمي في المدن الرئيسية،
- الشروع في تقييم محطة للاستثمارات في النقل الذكي وبنائها،
- زيادة محطة الاستثمارات في الأسواق المالية بحسب التوقعات الاقتصادية،

المبادرات الاستراتيجية - المرتبطة بالنقل الذكي

تدريب البرج الذكي

يجري في الوقت الحالي تحديد المخاطر عن طريق نظام إضاءة وتدخل من مسؤول البرج. ونسعى لتحويل ذلك رقمياً للتمكين من التفاعل الذاتي بين البرج والسيارة.

تدريب المحاكى الذكي

يُمكن لتقنية الذكاء الاصطناعي التعرف على تدريب المحاكى المطلوب لكل طالب بحسب ملفه التعريفي وتمكينه بالتالي من استكمال مصفوفة القدرات المطلوبة.

الاختبار النظري الذكي

نهدف الى تمكين المتعاملين من الخضوع للاختبار النظري من المنزل باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي المتوفرة. وتُجرى هذه الاختبارات عن طريق تقنيات التحقق الذاتي من الهوية وبلغات متعددة وتصدر النتائج بسرعة دون أي تدخلات بشرية.

التدريب العملي الذكي

سيمتلك الطلاب والمدرّبون القدرة على الدخول إلى السيارة الذكية عن طريق التحقق من الهوية بالمقاييس الحيوية (بصمة الوجه أو الإصبع) مما يُمكن السيارة من تحديد التدريب العملي الخاص بكل منهم. ويُمكن التوسع في هذه التقنية للسماح للسيارة بتقييم مهارات الطالب بالقيادة واختبارها بصورة ذاتية.

المدخل

- السيولة (النقد وما يعادله، بما في ذلك الودائع البنكية ذات أجل الاستحقاق الطويلة): 373.13 مليون درهم إماراتي
- الأرباح المحتجزة: 601.56 مليون درهم إماراتي
- الاستثمارات (العقارات الاستثمارية ومحفظة الأسهم المدرجة بالبورصة): 280.34 مليون درهم إماراتي

النتيجة

- الإيرادات المتأتمية من المتعاملين: 260.09 مليون درهم إماراتي وصافي دخل بقيمة 168.00 مليون درهم إماراتي
- توزيعات الأرباح: 44,893.200 مليون درهم إماراتي (50 فلس لكل سهم)
- لا يوجد في ذمة الشركة أي ديون للبنوك، كما ارتفعت نسبتا النقد وحقوق الملكية، إذ بلغت الأولى 4.5 والأخيرة 0.88
- بلغت قيمة توزيعات الأرباح المتأتمية من الاستثمارات و إيرادات الإجار 6.44 مليون درهم إماراتي

الفرص

- تمتلك الشركة مبالغ نقدية و أرباح محتجزة ضخمة يُمكن استخدامها لتمويل جهودها التوسعية وكذلك أي عمليات استحواذ أفقية أو عمودية،
- مكن المستوى المرتفع المتواصل للربحية الذي تحققه الشركة (هامش ربح 64.59% في عام 2021 (من تنويع مصادر الإيرادات عن طريق تخصيص رأس المال للأسواق المالية. وتستثمر الشركة في الوقت الحالي 143.64 مليون درهم إماراتي في الأسواق المالية الإماراتية، بينما استطاعت الشركة تحقيق 7.65 مليون درهم إماراتي من الإيجارات وتوزيعات الأرباح والإيرادات من الفوائد،
- بفضل السجل الحافل بالنجاحات للشركة وخبرتها المشهوددة إلى جانب ما تتمتع به من مستوى مرتفع من السيولة وحقوق المساهمين، فإنها قادرة على احتلال موقع الريادة في مسيرة التحول الذكي بمجال النقل بأبوظبي والإمارات العربية المتحدة ككل، بل وعلى المستوى الإقليمي،
- الشركة غير مدبنة بأي أموال للبنوك، مما يُضفي قوة كبيرة على ميزانية الشركة تُمكنها من استيعاب أي صدمات اقتصادية.

رأس المال: الأصول المالية

صاحب/أصحاب المصلحة المتأثرون: المساهمون

بعض سياساتنا وشهادتنا ذات الصلة:

- مدونة قواعد السلوك
- سياسة الإبلاغ عن المخالفات
- سياسة أخلاقيات المهنة ومكافحة الفساد

المخاطر

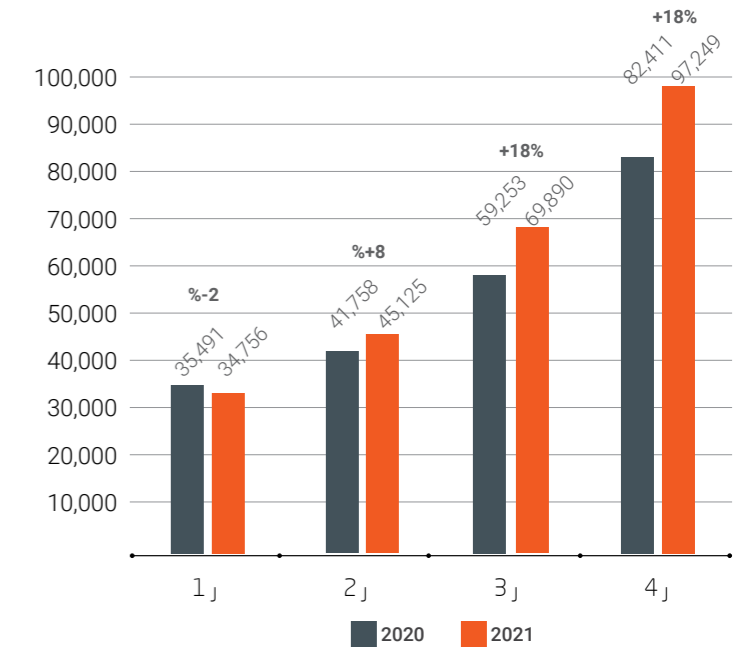
- الشركة تعتمد بكثافة على العناصر البشرية. مثلت المصروفات العمومية والإدارية وتكاليف العمالة المباشرة حوالي 46% من الإيرادات. يقوم هذا الخطر على سببين، أولهما التحول المستمر في سلوكيات المتعاملين على المدى المتوسط نحو التجارب التي تمارس عن بعد (التي زادت من معدلها جائحة كورونا)، بينما على المدى البعيد يشهد قطاع النقل ككل تحولاً نحو العمل بصورة أذكى وأقل كثافة في الاعتماد على العناصر البشرية (مثل النقل ذاتي القيادة)،
- تمتلك الشركة مستويات مرتفعة من النقد غير المستغل، مما يستدعي وضع خطة فعالة للاستفادة به ومواصلة توليد القيمة للمساهمين،
- سيؤدي التوسع في محطة الاستثمار بمعدل 142% وصولاً إلى 143.64 مليون درهم إماراتي إلى جعل الفوائد المالية عرضة أكبر للتقلبات نتيجة لكون هذه الاستثمارات في الأسواق المالية (الأسهم)
- سُيُسفر ظهور موجة أخرى من جائحة كورونا عن انخفاض في الإيرادات، على الرغم من إمكانية تخفيف ذلك بصورة جزئية عن طريق منصة التعلم الإلكتروني التي تم تطويرها للتدريب النظري، فمن غير الممكن عقد الاختبار النظري والتدريب العملي والاختبار العملي عن بعد.

الأداء الاقتصادي

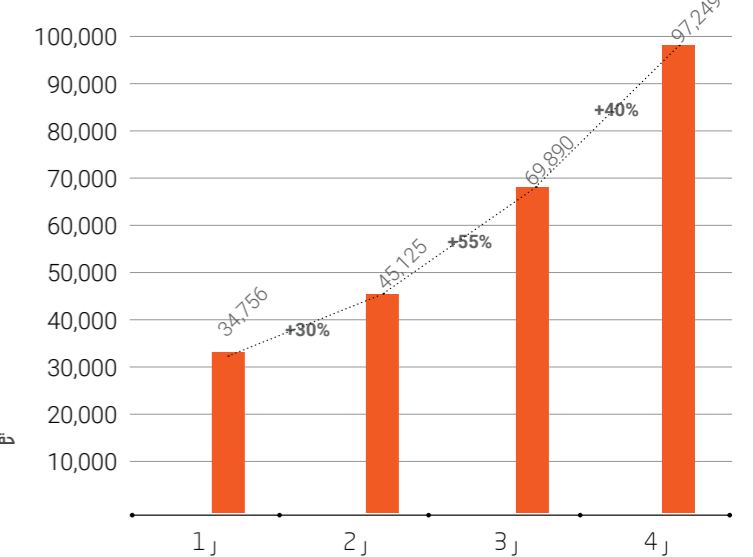
واصلت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات خلق القيمة للمساهمين خلال عام 2021 حيث استمرت في تحقيق مستوى استثنائي من الأداء لهذا العام كذلك:

18% زيادة في عدد الطلاب عن العام الماضي

مقارنة الفترات ذاتها بالنسبة للعام الماضي (تراكمية)



مقارنة ربعية 2021 (تراكمية)



الأثر الاقتصادي

يمثل خلق القيمة الاقتصادية وتوزيعها مؤشراً على قدرة الشركة على توليد القيمة لجميع أصحاب المصلحة، وتتمثل تلك التوزيعات في أشكال عديدة منها أجور الموظفين وضريبة القيمة المضافة المسددة للحكومة وتوزيعات الأرباح للمساهمين والمصروفات المسددة للموردين. أما الجزء المتبقي فيُمثل القيمة الاقتصادية التي تحتفظ بها الشركة.

الأرقام المالية الرئيسية

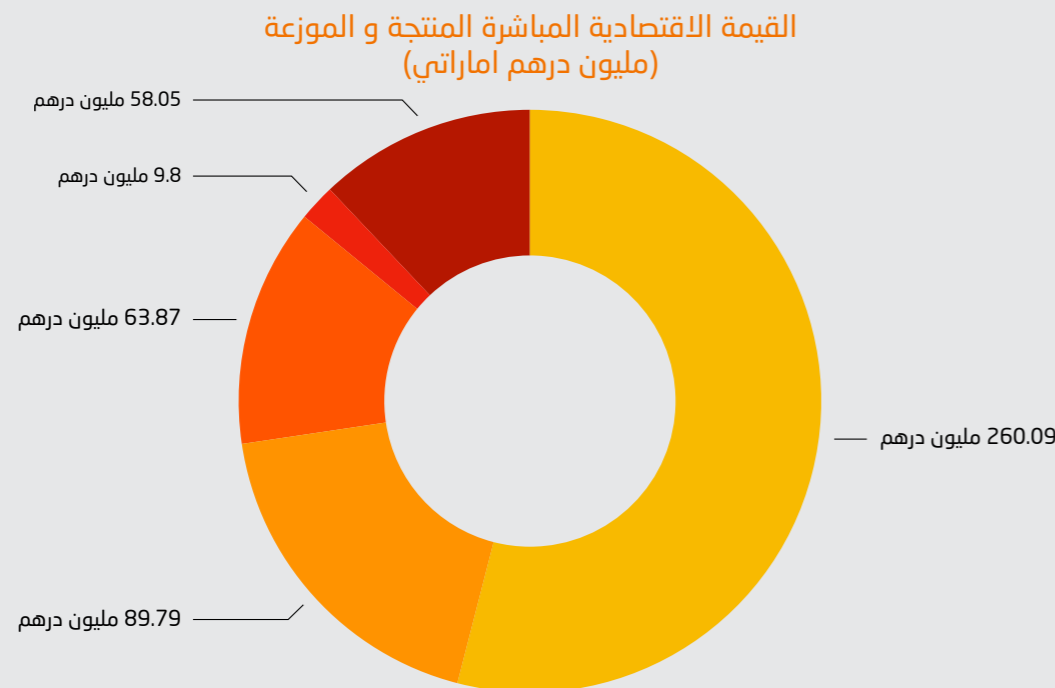
تحسن على مستوى جميع الجوانب الرئيسية للقوائم المالية

2020

الإيرادات	240.96 مليون
الأرباح	196.05 مليون
إجمالي الربح الصافي من الاستثمار في الأسهم	5.35 مليون
صافي الربح	128.02 مليون
النقد وما في حكمه	283.31 مليون
الزيادة في ربح السهم	1.41

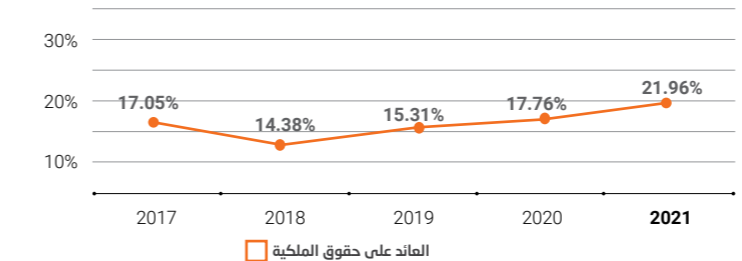
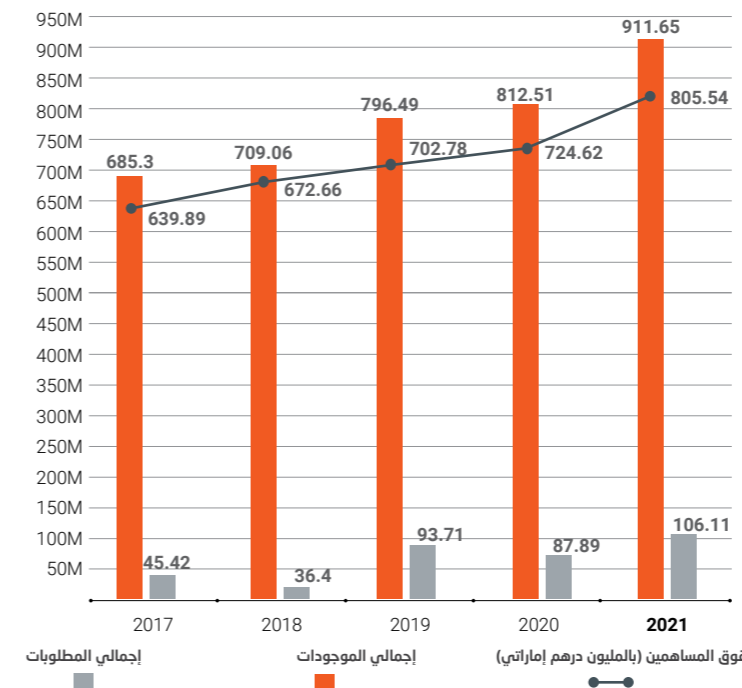
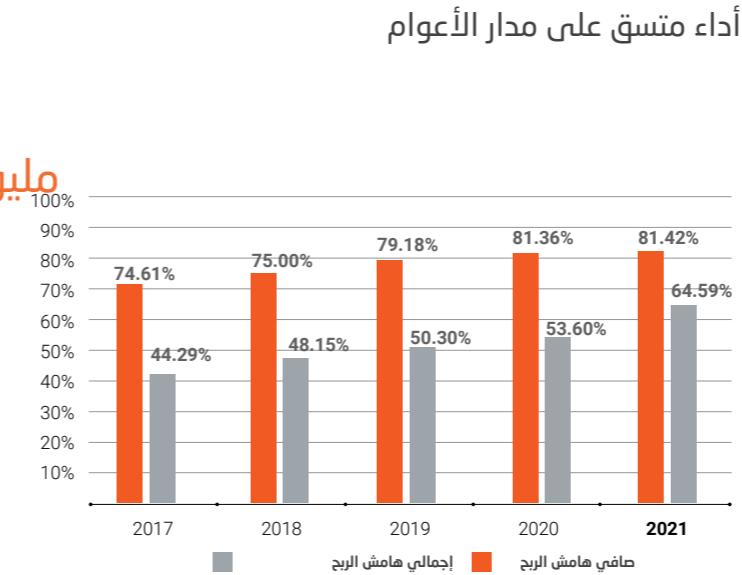
2021

الإيرادات	260.09 مليون	+7.94%
الأرباح	211.76 مليون	+8.01%
إجمالي الربح الصافي من الاستثمار في الأسهم	12.77 مليون	+138.79%
صافي الربح	168.01 مليون	+31.24%
النقد وما في حكمه	273.13 مليون	-3.59%
الزيادة في ربح السهم	1.87	+32.71%



توزيع الأرباح عن سنة ٢٠٢١
 الإيرادات (القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة)
 تكاليف التشغيل (غير متضمن الرواتب والمزايا)
 مدفوعات ضريبة القيمة المضافة
 رواتب ومزايا الموظفين

مليون



رأس المال المرتبط بالموارد البشرية

GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 102-15, GRI 102-17, GRI 102-36, GRI 102-40, GRI 401-1, GRI 401-2, GRI 403-1, GRI 403-2, GRI 403-3, GRI 403-4, GRI 403-5, (GRI 403-6, GRI 403-7, GRI 403-8, GRI 403-9, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, GRI 405-2, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11



رؤية أبوظبي 2030

- اقتصاد مركّز على المعرفة المستدامة
- المحافظة على العلاقات المتميزة مع باقي دول العالم على مختلف الأصعدة
- نظام تعليمي ورعاية صحية وبنية تحتية على مستوى عالمي
- مواصلة الإسهام في توثيق عرى الاتحاد بين إمارات الدولة



مواومة الاستراتيجية

الأولوية الاستراتيجية 2 - تعزيز قدرات العمل

يمثل تعزيز قدرات العمل شرطاً مسبقاً للوصول إلى مستوى عالٍ من سعادة المتعاملين، وبشكل أكثر تحديداً، فإن الهدف المنشود من هذه الأولوية ال استراتيجية يتجسد في تحقيق التميز في الأعمال من خلال إنشاء أطر العمل الداخلية اللازمة وتعزيز الكفاءة التشغيلية. وتنفذ الموارد البشرية هذه الدور المهم المسند إليها في هذا الصدد بصورة أساسية من خلال وضع وتنفيذ استراتيجية فعالة لإدارة المواهب تغطي جذب المواهب واستقطابها واستبقائها وتطوير مهاراتها.

المستهدفات

- تحقيق معدل دوران الموظفين بنسبة 5% بحلول عام 2023 بالنسبة للعاملين من أصحاب الأداء العالي
- زيادة نسبة تمثيل المرأة إلى 30% بحلول عام 2023
- بلوغ ميزانية تدريب الموارد البشرية لعام 2022 ما قيمته 750,000 درهم إماراتي، بزيادة قدرها 50% مقارنة بعام 2021
- 12,000 ساعة تدريب كحد أدنى في عام 2022

المبادرات الاستراتيجية - المرتبطة بالنقل الذكي

استراتيجية رأس المال المرتبط بالموارد البشرية -2021-2023

وُضعت استراتيجية شاملة لرأس المال المرتبط بالموارد البشرية في الربع الأول من عام 2021 بغية تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

1. تطوير قيادة الشركة للتحفيز على الأداء والمشاركة
2. جذب المواهب ذات الكفاءة العالية وتحديثها واستبقائها
3. دعم الابتكار والإبداع والتحول الرقمي والتعلم والنمو
4. تعزيز النهج الأخلاقي في إدارة الأفراد وزيادة نسبة مشاركة الموظفين
5. دعم التوظيف والتنوع والشمول والمسؤولية الاجتماعية للشركات
6. تقديم أنشطة وخدمات متميزة فيما يتعلق برأس المال المرتبط بالموارد البشرية

الاستبيانات المنتظمة بشأن مشاركة الموظفين

أجرت الشركة في الربع الرابع من عام 2021 استبياناً بشأن مشاركة الموظفين لتقييم مستوى مشاركة الموظفين، ويُقاس مستوى مشاركة الموظفين من خلال تحديد مدى ارتباط الموظف والتزامه تجاه الشركة وأهدافها. ويؤثر ارتفاع مستوى المشاركة تأثيراً مباشراً على أداء الشركة ويمكنها من الابتكار وجذب المواهب إليها.

التدريب والتطوير

التحق 413 موظفاً، أي ما نسبته 83% من الموظفين، بالدورات التدريبية في عام 2021، وقد بلغ إجمالي ساعات التدريب 10473 ساعة، وهو ما يعادل 21 ساعة لكل موظف من موظفي الشركة.

المدخل

- إجمالي عدد الموظفين 486:
- زيادة بنسبة 3.4% مقارنة بعام 2021
- 48 موظفاً جديداً (27% منهم من الإناث)
- 30 جنسية
- +10,000 ساعة تدريب وتطوير في عام 2021
- ميزانية تدريب الموارد البشرية لعام 2021 بقيمة 500,000 درهم إماراتي

النتيجة

- بلغ معدل الاستبقاء للموظفين 95%، بزيادة نسبتها 5% مقارنة بعام 2020
- حققت الشركة 75% (إيجابية) وفقاً لاستبيان ولاء الموظفين لعام 2021
- تعد الثقة في الشركة والموائمة والمشاركة والتواصل الاجتماعي والعمل الجماعي والتواصل من العوامل التي سجلت أعلى الدرجات في استطلاع ولاء الموظفين:
- 17% نسبة تمثيل النساء

الفرص

- يسمح التنوع في المواهب بالشركة بتكليف برنامج التوعية الذي تقدمه بحيث يناسب لغات مختلفة وبفهم احتياجات المتعاملين المتنوعة فهماً شاملاً، إذ أن الشركة تقدم خدماتها في الوقت الحالي بخمس لغات، وهي العربية والإنجليزية والأردية والمالايالامية والبشتوية
- تولي استراتيجية الشركة أولوية للابتكار والتحول للتنقل الذكي، وهو أمر مفيد كل الإفادة في خلق ثقافة التميز وتمكين الشركة من أن تصبح شركة رائدة إقليمية في قطاع النقل الذي يتسم بسرعة التطور فيه
- من شأن زيادة عدد الموظفين الإناث أن يتيح للشركة من تلبية احتياجات الطالبات الإناث اللاتي يرغبن في أن يكون القائم علي تدريبهن امرأة مثلهن، وهذا أمر مهم، إذ أن إشراك المرأة في الاقتصاد يشهد تزايداً مستمراً في دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة بصورة عامة

رأس المال: رأس المال المرتبط بالموارد البشرية

صاحب/أصحاب المصلحة المتأثرون: الموارد البشرية

بعض سياساتنا وشهاداتنا ذات الصلة:

- مدونة قواعد السلوك
- سياسة الأخلاق ومكافحة الفساد
- سياسة عدم التمييز
- الأيزو 45001:2018



المخاطر

- يتسم القطاع وسوق العمل بشكل عام في الإمارات بحدة المنافسة فيه، ومن ثم فإن احتمال فقدان المواهب وانتقالهم إلى صاحب عمل آخر يعتبر أحد المخاطر.
- خلفت الثورة الصناعية الرابعة التي تتميز بصور التقدم التكنولوجي السريع فيها أثراً كبيراً على قطاع التعليم والنقل، ولا تتطلب هذه الآثار تعلم مهارات جديدة فحسب، بل إنها تتطلب أيضاً التخلي عن المهارات القديمة
- إن غرس ثقافة التميز في شركة بها أعداد غفيرة من الموارد بشرية وتتسم بشدة التنوع يمثل تحدياً أمامها، ويجب غرس تلك الثقافة من خلال وضع استراتيجية إدارة مواهب دقيقة، إذ أنه بدونها من الصعب تحقيق مستوى عالي من رفاهية الموظفين وسعادة المتعاملين. ويتطلب تنفيذ هذا الهدف توفير الموارد البشرية اللازمة له

أداء رأس المال المرتبط بالموارد البشرية

أعدت الشركة نهجها في تغطية رأس المال المرتبط بالموارد البشرية هذا العام باستخدام هرم ماسلو للاحتياجات (نظرية التحفيز البشري)، إذ أنها وافقت بين كل مستوى من مستويات الهرم وبين المبادرات ومؤشرات الأداء الرئيسية. ولا يمكن أن تتوقع أي منظمة أن تحقق أداءً عالياً من حيث مؤشرات الأداء الرئيسية لرأس المال المرتبط بالموارد البشرية والانتقال إلى ثقافة الابتكار والإبداع إلا بعملها على الوصول إلى جميع مستويات الهرم.

وضعت الشركة في مارس 2021 استراتيجية جديدة لرأس المال المرتبط بالموارد البشرية، تتضمن استراتيجية لاستبقاء الموظفين تركز على 9 مبادرات رئيسية. وقد صبت الشركة تركيزها على خلق ثقافة ابتكار وثقافة تتسم بارتفاع مستوى الأداء فيها والتركيز على المتعاملين. ولتحقيق الربح من التوظيف، يجب أن تعمل الشركة على تحقيق رفاهية الموظفين من خلال فهم احتياجاتهم وتلبيةها.



المستوى 1:

يتناول هذا المستوى من هرم ماسلو احتياجات الموظفين؛ وهذا يعني في المجال المؤسسي ضمان حصول الموظفين على أجر عادل وتنافسي. وفي هذا الصدد، كلفت الشركة مستشاراً مستقلاً متخصصاً في مجال الموارد البشرية (كورن فيري) بإجراء مقارنة معيارية. وسيتم الانتهاء من هذه الدراسة خلال الربع الأول من عام 2022، وستوفر هذه الدراسة لقسم رأس المال المرتبط بالموارد البشرية البيانات اللازمة لاتخاذ القرارات ال استراتيجية فيما يتعلق بالأجور.

بعد تقديم التعويض المناسب أحد العناصر الأساسية لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها. هناك ثلاثة أسباب رئيسية وراء اعتقاد الشركة بأن تقديم التعويض المناسب يأتي على قائمة الأولويات التي يجب معالجتها:

1. الموائمة الاستراتيجية- توفير حزمة تعويضات متوازنة تدعم أهداف الشركة واستراتيجيات العمل وبناء هيكل أجور قائم على السوق من شأنه إضافة ميزة تنافسية
2. تعزيز جذب المواهب والاحتفاظ بها - يتيح إنشاء حزمة التعويضات المناسبة للشركة أن تظل قادرة على المنافسة الشديدة من أجل استقطاب المواهب وستعكس على السياسات التي تؤثر على الاحتفاظ بالموظفين
3. تعزيز العدالة والإنصاف - إن ضمان نظام أجور عادل يعزز سعادة الموظفين ويزيد من التزامهم تجاه الشركة

الوضع الراهن بالنسبة للأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية- 2021:

- إجمالي عدد الموظفين: 486 موظفاً منهم 12 موظفاً في مستوى الإدارة العليا إلى الإدارة التنفيذية، و36 في المستوى المتوسط، و48 في القسم الإداري، و390 في مستوى التشغيل وممثلو خدمة العملاء)
- إجمالي أجور ومزايا الموظفين: 63.86 مليون درهماً إماراتياً

مبادرة الشركة لعام 2021

قدمت الشركة بدلا جديداً للموظفات الإماراتيات وهو بدل تعليم الأولاد، إلى جانب البديل الذي يُقدم بالفعل للموظفين الذكور.

الأهداف المراد تحقيقها في 2023:

شعور 85% على الأقل من الموظفين أنهم يتقاضون أجراً عادلاً بحلول عام 2023 وفقاً لنتائج استطلاع الموظفين.

المبادرات التي ستقوم بها الشركة لتحقيق هدفها لعام 2023:

1. تعزيز ثقافة الشفافية والثقة والولاء القائمة على حزم تعويضات واضحة ومحسنة وأنظمة جديدة لتدرج الرواتب
2. إدخال مصفوفة تبرير إجراء التعديلات على الراتب الأساسي (مصفوفة الجدارة) باستخدام نسبة المقارنة
3. زيادة الراتب الأساسي على أساس سنوي بحسب الأداء لتعزيز مستوى تحفيز الموظفين والحفاظ عليه
4. مراجعة هيكل الرواتب باستمرار للحفاظ على القوة الشرائية للموظفين

المستوى 2:

ضمان السلامة في مكان العمل؛ حيث يعزز المستوى الثاني في هرم ماسلو الرفاهية الجسدية والعقلية والمالية للموظفين دون الحاجة إلى القلق بشأن الظروف المتعلقة بالوظيفة. ففي كثير من الأحيان، يؤدي التوتر والخوف إلى استجابات القتال أو الهروب، مما يهدد الكفاءة والوظائف العقلية العليا للفقرة الدماغية (المخ) مثل الإبداع والابتكار والأداء، والذي يؤدي بدوره إلى زيادة معدل دوران الموظفين وانخفاض نسبة المشاركة. إن ترسيخ الثقافة الأخلاقية وتشجيع التواصل المفتوح والصادق مع توقعات واضحة لتعزيز الثقة ووضع مستويات عالية من المعايير الأخلاقية تخلق شعوراً بالأمان، مما يؤدي إلى زيادة المشاركة والابتكار والإبداع. إن إنفاذ الأنظمة والسياسات للحد من التمر ومنعه، وخلق بيئة عمل خالية من الاعتداء الجنسي أو العاطفي والتمييز والتفضيل يمكن أن يساعد في تعزيز مكان عمل أكثر أماناً وسلامة مما يحفز ثقافة الاحترام المتبادل والنزاهة والقبول.

الوضع الحالي بشأن الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية- 2021:

1. إدخال النزاهة كقيمة أساسية تعكس أخلاقيات العمل بالشركة
2. تم تحديث مدونة قواعد السلوك للشركة، وعقد جلسات لجميع الموظفين الحاليين والأعضاء الجدد للإبلاغ عن أي سلوك غير أخلاقي مثل التمر، والإساءة العاطفية، وتضارب المصالح، والمعاملة غير العادلة، والتهديدات.
3. في عام 2021، يُقدم لما نسبته 96.2% من الموظفين تغطية تأمينية طبية، أما النسبة المتبقية فقد قررت إبقائها في التغطية الطبية المقدمة من برنامج "نقة"، وهذا يعني أن الشركة تقدم تأميناً طبياً لعدد 1,061 فرداً في المجمع (468 موظفاً و183 من أزواج أو زوجات الموظفين و410 من أطفالهم)
4. وفي عام 2021، بلغ معدل دوران الموظفين 5% 2020: 10%، وفي 2019: 14%
5. أنفق مبلغ إجمالي قدره 809,348 درهماً إماراتياً لتنفيذ تدابير السلامة الخاصة بجائحة كوفيد-19 وحماية الموظفين من التعرض للإصابة والعدوى
6. تم إجراء تدقيقاً سنوياً لنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية من خلال المراجعة الداخلية.

مبادرة الشركة لعام 2021:

- وضعت خطة استبقاء للموظفين تركز على 9 نقاط رئيسية، منها رفاهية الموظف، وبرنامج التقدير، والتعلم والتطوير، وغير ذلك.
- أعاد مكتب بيروفريناس اعتماد برنامج الصحة والسلامة لدينا الحاصل على شهادة الأيزو 45001:2018

الاهداف المراد تحقيقها لعام 2023:

- معدل دوران 0% بسبب السلامة في مكان العمل (تم بالفعل تحقيق هذا المستهدف ويجب الحفاظ عليه)
- معدل دوران 5% للموظفين أصحاب الأداء العالي بحلول 2023

المبادرات التي ستقوم بها الشركة لتحقيق مستهدفها لعام 2023:

1. التعريف بمدونة قواعد السلوك الخاصة بالشركة بشكل أكبر وتشجيع الموظفين على البوح بما لديهم.
2. زيادة عدد الموظفين الذين يتلقون تدريباً على المهارات القيادية للتفذييين (سيشارك 100 ٪ من فريق القيادة لدينا في برنامج مدته 8 أشهر بحلول عام 2023، والذي يوفر مزيجاً من جلسات التدريب الخاصة والفصول الدراسية التي يقدمها مزود متخصص في تعليم المهارات القيادية للتفذييين)
3. تعزيز الفهم العميق لرؤية الشركة ورسالتها وقيمها بين موظفيها من خلال جلسات التوعية.
4. تنفيذ برنامج رفاهية متقدم يشمل الاحتياجات البدنية والعقلية والمالية العامة للموظف.
5. توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين من خلال إتاحة الحصول على خدمات استباقية في مجال السلامة و تعزيز الصحة والرفاهية في مكان العمل و توفير تأمين صحي أفضل.
6. دعم حل النزاعات وبناء الثقة قبل تفاقم المشكلات.

المستوى 3:

ينطوي المستوى الثالث من التسلسل الهرمي لماسلو على التأكد من شعور الموظفين بالانتماء لفريق العمل والشركة. ولهذا من المهم فرض ثقافة أخلاقية وتنفيذها، من خلال التزام الشركة بالمساواة بين الجنسين والتنوع والشمول.

الوضع الحالي بشأن الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية- 2021:

المساواة بين الجنسين

نسبة تمثيل النساء في الشركة: 17%نسبة متوسط الأجور بين الإناث والذكور: 1 إلى 1 نسبة تمثيل المرأة في المناصب القيادية: 0

التنوع

- عدد الجنسيات العاملة في الشركة: 30

الشمول

- النسبة المئوية للموظفين الذين أقرؤا بقراءة مدونة قواعد السلوك: 90%-
- النسبة المئوية للموظفين الذين حصلوا على جلسات توعية بشأن مدونة قواعد السلوك: 100%النسبة المئوية للموظفين الذين تم مراجعة وتقييم مستوى الأداء لديهم لعام 2021: 100%
- تطبق الشركة سياسة شمول تضمن تكافؤ الفرص وإتاحة الموارد للجميع، بما في ذلك الأشخاص المستبعدين أو المهمشين، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة

مبادرات الشركة لعام 2021:

- يخضع نظام التقييم الحالي للمراجعة وسيجري تحسينه
- أصبحت جلسات التوعية بمدونة قواعد السلوك جزءًا لا يتجزأ من برنامج التوجيه للمنضمين الجدد
- تقديم الدعم للموظفين لتحقيق التوازن بين العمل والحياة

تم تحسين عملية التعيين من خلال ما يلي:

- تم طرح خطوة تتمثل في عقد مقابلة مبدئية للتأكد من مناسبة العنصر المرشح للوظيفة
- تم طرح خطوة تتمثل في عقد مقابلة فنية كمرحلة ثانية (يجريها المدير المباشر) ومقابلة ثالثة مع لجنة الموارد البشرية
- يُطلب من جميع الذي يمرون بخطوة المقابلة تعبئة نموذج مراجعة المرشح

الاهداف المراد تحقيقها لعام 2023:

- زيادة نسبة تمثيل النسائي إلى 30% بحلول عام 2023
- بلوغ نسبة تمثيل الإناث 15% في المناصب الإدارية بحلول عام 2023
- تستهدف الشركة ان تكون نسبة تمثيل المرأة في خطة التعاقب الوظيفي للمناصب الادارية في الشركة بمقدار 50%
- تستهدف الشركة أن يشمر 95% من موظفيها بأن الشركة تتبع مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص.

المبادرات التي ستقوم بها الشركة لتحقيق مستهدفها لعام 2023:

- خلق مساحة عمل لدعم الموظفين من ذوي الاحتياجات الخاصة
- وضع وتنفيذ سياسة تنادي بالعدالة في المعاملة وتكافؤ الفرص وتناهض سياسات التمييز التي تقوم على العرق والجنس والعقيدة والسن والقدرات الجسدية والثقافة والدين والجنسية
- تقديم التوجيه والمشورة والتدريب للمديرين والمشرفين حول تحقيق الإدماج وتجنب التحيز

المستوى 4:

يتمحور المستوى الرابع حول تكوين رأس مال يتمثل في موارد بشرية تتمتع بالثقة. إذ أنه لا يمكن لأي موظف أن يشعر بتقدير الذات إذا لم يكن يتمتع بالمعرفة والمهارات والكفاءات اللازمة التي تعطيه شعوراً بالثقة. يتضمن تقدير الذات الشعور بالثقة والقوة والإيمان بالنفس وتقبل الأقران واكتساب احترام الآخرين. وهذا يسلط الضوء على أهمية وضع معايير للكفاءة بشكل جيد وعمل برنامج منظم للتعلّم والتطوير.

الوضع الحالي بشأن الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية- 2021:

- إجمالي عدد ساعات التدريب في عام 2021: 10,633 (زيادة بنسبة 100% مقارنة بعام 2020)
- عدد الموظفين الذين حضروا التدريب: 413
- نسبة الموظفين المدربين: 83%
- متوسط ساعات التدريب لكل موظف: 22 ساعة
- تدريب خاص بالإدارة العليا: اشترك عدد 5 مدربين في برنامج هارفارد المتعلق بتنفيذ ال استراتيجية
- تدريب خاص بالإدارة الوسطى: تم إشراك 16 فرداً في دورة تدريبية لإدارة المشاريع

مبادرات الشركة لعام 2021:

طرحت الشركة منصة تدريب عبر الإنترنت (Coursera) سجلت 4,542 ساعة من التدريب مع 905 عمليات تسجيل بالإضافة إلى الحصول على 7,294 درساً

الاهداف المراد تحقيقها في 2023:

- النسبة المئوية لبرامج التعلّم والتطوير المتعلقة بالكفاءة والتي أجريت في جميع أقسام الشركة ضمن البرامج المدرجة بالميزانية: 90%
- زيادة لنسبة المئوية لإجمالي الموظفين المدربين الى 85%
- إضافة 3 كفاءات جديدة في اطار الكفاءات الكفاءات لملائمتها للاحتياجات الاستراتيجية للشركة:
- زيادة متوسط ساعات التدريب لكل موظفالى 30 ساعة

المبادرات التي ستقوم بها الشركة لتحقيق مستهدفها لعام 2023:

- التركيز بشكل أكبر على تقديم برامج التعلّم القائمة على الكفاءة
- إجراء تحليل للاحتياجات التدريبية وتحديد برامج التعلّم الخاصة للحد من الفجوات في الكفاءات
- تشجيع وخلق الالتزام بالتعلّم والتطوير كجزء من ردود الأفعال التقييمية والمناقشات

المستوى 5:

المستوى الخامس: يمكن فقط من خلال العمل على تحقيق المستوى الخامس توجيه عقول الموظفين وطاقاتهم وجوودهم للابتكار والإبداع، مما يضمن أن يكون لعملهم وأنشطتهم ووجودهم قيمة ومساهمة للآخرين. يؤدي الوصول إلى هذا المستوى إلى تكوين تجمع من المواهب القادرين لأداء الأدوار القيادية والتخصصية. أي مؤسسة تتمكن من رفع غالبية موظفيها إلى مستويات تحقيق الذات تكون ضمن المتكرين الرائدة وذوي الأداء العالي في مجالهم، وتضع معايير جديدة ليتبعها الآخرون. تحرك الشركة مكانتها الفريدة في بيئة أعمالها كمعهد رائد للتدريب على القيادة والسلامة على الطرق، ووصولاً لهذه الغاية، تدعم الشركة الموظفين لتجاوز مستويات ماسلو المختلفة لإظهار الأداء العالي المستدام والابتكار والإبداع داخل الأعمال.

الوضع الحالي بشأن الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية- 2021:

- ميزانية الموارد البشرية لعام 2021: 500,000 درهماً إماراتياً
- تم وضع استراتيجية الموارد البشرية وتأسيسه على أسس قوية لتمكين الأفراد وغرس ثقافة المؤسسة من خلال مبادرات مختلفة
- أطلقت مبادرة استطلاع الموظفين لضمان سماع أصواتهم وفهم احتياجاتهم
- تم اقتراح استراتيجية الاستبقاء لتعزيز الثقة والعدالة والتقدير وتناول بعض المستويات الدنيا في مثلث احتياجات ماسلو

أهداف الشركة لعام 2023:

- ميزانية الموارد البشرية لعام 2022: 750,000 درهم إماراتي بزيادة 50%
- عدد الأفكار الابتكارية التي قدمها موظفو الشركة 100-
- النسبة المئوية للأفكار التي تمت الموافقة عليها وقيد التنفيذ - 50%
- النسبة المئوية لأعلى معدل دوران محتمل:
- 5%
- النسبة المئوية للمناصب العليا الشاغرة التي تم شغلها داخلياً أو من خلال الترقيات: 50%
- متوسط عدد المواهب البديلة لكل منصب هام محدد: 2

المبادرات التي ستقوم بها الشركة لتحقيق أهدافها لعام 2023:

- شغل جميع المناصب الإدارية والقيادية بمرشحين من يمتلكون مستويات عليا من الكفاءة في الابتكار والإبداع، فضلاً عن المهارات القيادية القوية والقدرة على توجيه الموظفين
- تنفيذ برنامج تخطيط تعاقب الموظفين الذي يقدم إرشادات كما يحدد ويضع المناصب القيادية والإدارية والمتخصصة لتناسب مجموعة أوسع وأكثر تنوعاً من الموظفين.
- تسهيل دعم وتشكيل وحدة الابتكار داخل الشركة لتعزيز الابتكار والإبداع

رأس المال المرتبط بالبنية التحتية والأصول الطبيعية

(GRI 102-11, GRI 102-15, GRI 102-40, GRI 201-2, GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4,) (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10)

رأس المال: البنية التحتية ورأس المال الطبيعي

صاحب/أصحاب المصلحة المتأثرون: كل أصحاب المصلحة

بعض سياساتنا وشهاداتنا ذات الصلة:

- ISO 45001: 2018
- ISO 9001:2015
- ISO 14001:2015



المخاطر

- قد يؤدي التحول الكبير للمستهلكين نحو التعلم الإلكتروني إلى انخفاض عدد الطلاب الذين يحضرون الفصول فعلياً ويستفيدون من فروعنا.
- ينطبق نفس الخطر فيما يتعلق بالتأثير بعيد المدى للمركبات ذاتية القيادة والذي قد يتسبب في انخفاض في استخدام مرافقنا الحالية.
- نتوقع زيادة في التشريعات المتعلقة بالبيئة والتي ستلزم الشركات بتعديل مبانيها وستحول جميع أنواع المركبات على طرق الإمارات إلى مركبات صديقة للبيئة على المدى القريب، وخاصةً المركبات الكهربائية على المدى المتوسط إلى البعيد.

المدخل

- أسطول متنوع: إجمالي يبلغ 386 مركبة تتضمن سيارات ومركبات خفيفة ودراجات نارية وشاحنات وحافلات
- فرعان رئيسيان كبيران وخمسة فروع صغيرة:
 - مدينة أبوظبي: 417,000 متر مربع تقريباً
 - العين: 321,000 متر مربع تقريباً
- فرع جديد كبير من المقرر افتتاحه في مدينة زايد: 115,000 متر مربع

النتيجة

- القدرة على تقديم خدمات إلى قاعدة عملاء كبيرة: 97,249 طالباً في المجمل بعام 2021
- قدرة على تنويع مجموعة الخدمات المقدمة دون الحاجة إلى بناء بنية تحتية جديدة أو شراء أصول إضافية
- بلغت نسبة رضا الأفراد والمؤسسات عن المرافق المكتبية 87% و91% على الترتيب في استطلاع مستويات الرضا لعام 2021، في حين تجاوز مستوى رضا المشاركين في الاستطلاع 90% في فئات الأصول الأخرى الواردة في الاستطلاع

الفرص

- حالياً، تمثل بنيتنا التحتية الكبيرة والقدرة على السماح للسائقين لأول مرة بالتدريب في شوارعنا الداخلية مسترشدين بأبراج الاتصالات ميزة تنافسية أساسية تتمتع بها الشركة وعامل تميز رئيسي ومحفزاً لتعزيز سلامة كل من العملاء والموظفين والسلامة العامة على الطرق.
- سيظل استخدام التنقل في المستقبل قوياً مع إدخال المركبات الكهربائية والقيادة الذاتية، بنيتنا التحتية الحالية ذات نفع في مشاريع التكنولوجيا الجديدة والابتكارات وغيرها من أشكال التعاون
- بنيتنا التحتية كلها ممولة من رأس المال مما يضعنا في وضع مالي قوي ويحافظ على مرونة الشركة وتحقيقها لأرباح عالية.
- سيساعد تحولنا النشاط والفعال نحو الممارسات المستدامة في الحفاظ على مكانتنا الريادية في أبوظبي، بما يتماشى مع طموحات الحكومة في هذا الصدد ويدعم التوسع في مجالات أخرى.

المستهدفات

- تحويل أسطولنا إلى مركبات صديقة للبيئة، لتكون نسبة 50% من أسطول المركبات الخفيفة لدى الشركة صديقة للبيئة بحلول عام 2023 وتكون نسبة 100% كذلك بحلول عام 2026.
- تحويل مبانينا الحالية إلى مباني خضراء بهدف تعزيز فعالية الطاقة والاعتماد على الطاقة المتجددة حيثما أمكن.
- وضع استراتيجية استدامة واضحة والشروع في وضع خطة للتحول إلى الحياد المناخي بحلول عام 2050.
- تحويل بنيتنا التحتية لاستخدامها في أغراض التنقل الذكي بما يتماشى مع استراتيجيتنا ومحفظة أعمالنا المستهدفة وتلبية احتياجات المركبات ذاتية القيادة والتنقل الذكي وساحة الاختبار الذكية وسيارات "روبوتاكسي" والابتكار.

المبادرات الاستراتيجية

نحن بصدد اختيار مورد السيارات المفضل لدينا لتحول سياراتنا إلى سيارات صديقة للبيئة. أي سيارة تشتريها الشركة من الآن فصاعداً ستكون سيارة صديقة للبيئة من أجل الوصول إلى هدف التحول الذي وضعناه.

على المسار الصحيح لتحقيق هدفنا المتمثل في التحول إلى معاملات لا ورقية بنسبة 100% بحلول عام 2023. وقد اعتمدنا ضخ استثمار بقيمة 13.4 مليون درهم إماراتي في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بغية تحقيق التحول الرقمي الكامل. وقد أنفق مبلغ إجمالي وقدره 4,731,463 درهماً إماراتياً في عام 2021 على مبادرات تكنولوجيا المعلومات لتقليل نسبة استخدام الورق وزيادة كفاءة العمليات. وتتضمن بعض المبادرات تنفيذ أنظمة إدارة قوائم الانتظار الذكية والتحول إلى نظام المستندات الإلكترونية (الكتب الإلكترونية والإيصالات الإلكترونية والطباعة الإلكترونية المجدولة)، بالإضافة إلى إصدار نماذج رقمية إلكترونية للطلبات المقدمة من الطلاب. كما كان الهدف من استثمارنا هو خفض نسبة استخدام الورق بواقع 75% في قسم خدمة العملاء، والذي يستأثر بما نسبته 73% من إجمالي استخدام الورق على مستوى الشركة.



ويعادل التأثير الناتج عن خطة تقليل استخدام الورق بواقع 75% توفير 2,760 شجرة تقريباً.

نعمل على إعادة هندسة نظام المشتريات لدينا ليشمل الاستدامة باعتبارها جزءاً طبيعياً من العملية.

رؤية أبوظبي 2030

- اقتصاد مركّز على المعرفة المستدامة
- المحافظة على العلاقات المتميزة مع باقي دول العالم على مختلف الأصعدة
- نظام تعليمي ورعاية صحية وبنية تحتية على مستوى عالمي
- مواصلة الإسهام في توثيق عرى الاتحاد بين إمارات الدولة



مواطنة الاستراتيجية

الأولوية الاستراتيجية 1 - تعزيز سعادة العملاء و تقديم تجربة متميزة

تسمح لنا بنيتنا التحتية بزيادة عروضنا، لنوفر التميز للعملاء ونضمن تلبية احتياجات العملاء ونعزز قدرات أعمالنا. تتيح بنيتنا التحتية تعزيز التدريب على المهارات والذي يساهم بشكل إيجابي في توفير طرق أكثر أماناً وفي رفاهية مجتمعنا بشكل عام.

الأولوية الاستراتيجية 5 - الاستدامة البيئية

نعمل على تعزيز ممارسات الاستدامة لدينا بشكل أكبر من خلال وضع استراتيجية محددة للاستدامة والتي ستكون بمثابة محفز لترسيخ الاستدامة في صلب أعمال الشركة. بالإضافة إلى ذلك، فقد بدأنا بالفعل وانهتينا من عدد من المشاريع المتعلقة بالاستدامة التي يتناولها هذا القسم بمزيد من التفصيل.

رأس مال الشركة المرتبط بالبنية التحتية والأصول الطبيعية

إن الفروع الكبيرة والبنية التحتية الممتدة لدينا هي عوامل هامة متميزة تتمتع بها الشركة والتي ساهمت بالسماح لعملائنا بالقيادة في ساحاتنا المجهزة تجهيزاً جيداً، مسترشدين بأبراج الاتصالات الخاصة بنا، بالإضافة إلى تجربة عدد من ظروف القيادة المختلفة من خلال أجهزة المحاكاة لدينا مما يؤدي إلى توفير طرق أكثر أماناً وتحقيق الرفاهية لمجتمعنا.

وعلى ذكر ذلك، فإن بنيتنا التحتية (أي المباني والمركبات)، كما هو موضح في جداول استهلاك الطاقة وانبعاثات غازات الاحتباس الحراري الواردة أدناه، هي العنصر الرئيسي الذي يتطلب إدارة بيئية ويوجه أدائنا المتعلق بالبيئة. فيما يلي مزيد من التفاصيل فيما يتعلق بمختلف المبادرات النهائية والمستمرة لتحسين أدائنا البيئي:

المبادرات

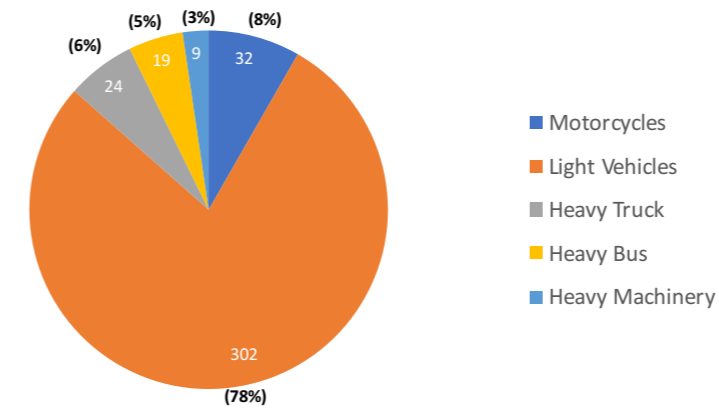
المتعلقة بنظم الإدارة

- حصلت الشركة على شهادة ISO 14001 (نظام الإدارة البيئية) في عام 2021، هذا بالإضافة إلى شهادتي ISO 9001 و ISO 45001 اللتين حصلت عليهما والمتعلقتين بنظام إدارة الجودة والصحة والسلامة



المتعلقة بالأسطول

نلتزم بتحويل ما نسبة 50% من أسطول مركباتنا الخفيفة إلى مركبات صديقة للبيئة بحلول عام 2023 وتحويلها بنسبة 100% بحلول عام 2026



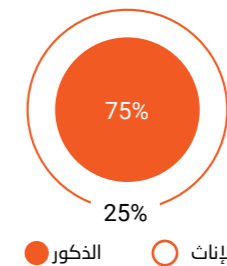
المتعلقة بالمباني

- بناء فرعنا الجديد في مدينة زايد وفقاً لمعايير الاستدامة (بيير 1)
- نعمل على تحويل المباني لتصبح خضراء بشكل أكبر عن طريق البدء بتغيير جميع الأضواء إلى LED. وسيمكننا ذلك من توفير 141,156 كيلوواط ساعة في السنة (وهو ما يمثل انخفاضاً في استهلاكنا للطاقة بنسبة 50%) و57,87 طن متري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون من انبعاثات غازات الدفيئة، وهو ما يعادل الانبعاثات الناتجة عن 12.58 سيارة على الأقل في العام الواحد
- دشنا مشروعاً لتحويل ما نسبته 20% من طاقتنا المستخدمة في فرعي أبوظبي والعين الرئيسيين إلى الألواح الشمسية بحلول عام 2023



القيادة الصديقة للبيئة

- نعمل على تضمين القيادة الصديقة للبيئة في مناهجنا وسنقدم مثل هذه الخدمة على أساس مستقل لعملائنا من الشركات.
- تلقى 16 موظفاً في الشركة برنامج "تدريب المدرب" الذي قدمه مركز الوقاية من الحوادث، والذي يُعد من الجهات الرائدة في إدارة المخاطر المرورية.



إجمالي عدد ساعات التدريب المنفذة 640

إجمالي عدد موظفي الشركة المشاركين في البرنامج 16

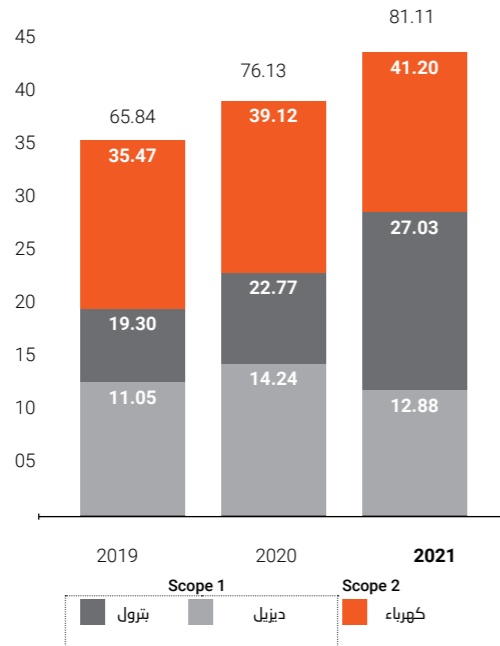
من خلال القيادة الصديقة للبيئة، يمكن أن ترتفع قيم خفض انبعاثات ثاني أكسيد الكربون إلى 10%* (وربما تصل إلى 20% للشاحنات العملاقة وفقاً لدراسة أجرتها المفوضية الأوروبية)



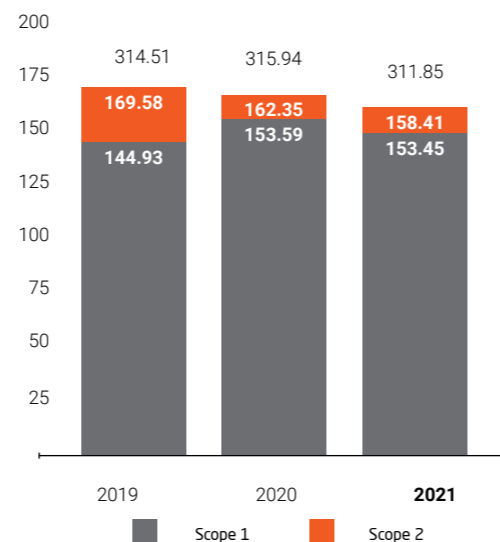
*Sivak, M.; Schoettle, B. Eco-driving: strategic, tactical, and operational decisions of the driver that influence vehicle fuel economy, transport policy 2012

استهلاكنا للطاقة وانبعاثات غازات الدفيئة:

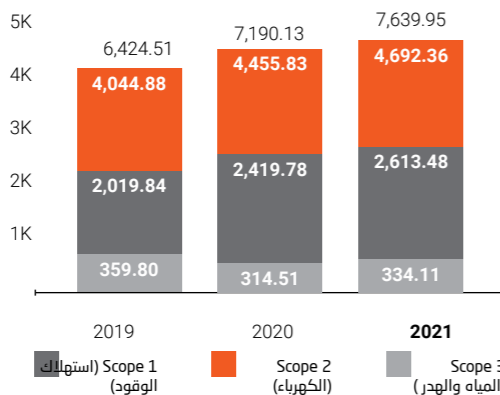
استهلاك الطاقة (تيرا جول)



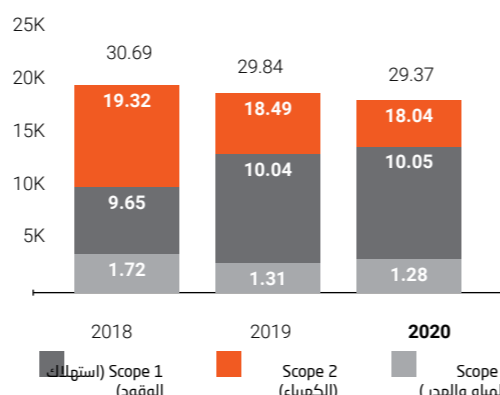
كثافة الطاقة مقابل الإيرادات (الميجا جول / ألف د.إ)



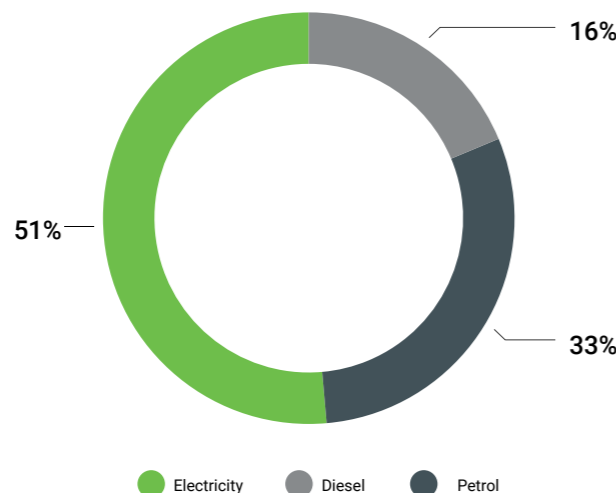
كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة مقابل الإيرادات (بالكيلوجرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف د.إ)



انبعاثات غازات الدفيئة (بالطن المتري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)



مزيج الطاقة في 2021



رأس المال المرتبط بالأصول الفكرية

GRI 102-11, GRI 102-15, GRI 102-40, GRI 201-2, GRI 302-1, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI (305-4, E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10)

رأس المال: رأس المال المتعلق بالأصول الفكرية

صاحب/أصحاب المصلحة المتأثرون: العملاء والموظفون

بعض سياساتنا وشهادتنا ذات الصلة:

- مدونة قواعد السلوك
- سياسة حقوق الانسان
- سياسة خصوصية البيانات

المخاطر

- تجلب الرقمنة مخاطر الأمن السيبراني التي تتطلب من الشركة تعزيز أمن بياناتها
- يمكن أن يؤدي التحول نحو التعلم الإلكتروني إلى تقليل عوائق الدخول إلى قطاع تعليم القيادة، وبالتالي زيادة المنافسة
- يتطلب الانتقال إلى المركبات ذاتية القيادة من الشركات مواكبة جميع التطورات في هذا الصدد وتطوير ثقافة الابتكار

المدخل

- تولت شركة سويرود (الشركة التي كانت خاضعة لإدارة النقل السويدية من 1983 إلى 2018) وضع المنهجية التدريبية التي تقدمها الشركة وفق المعايير العالمية
- أكثر من 20 عاماً من الخبرة وسجل حافل من الإنجازات والعلاقات في مجال التدريب على القيادة وسلامة الطرق
- التركيز على الرقمنة: اعتماد 13.4 مليون درهم إماراتي كميزانية لتكنولوجيا المعلومات لعام 2022

النتيجة

- واصلت الشركة الاضطلاع بدور الشريك الاستراتيجي والحصري لإمارة أبوظبي المعني بضمان السلامة على الطريق
- طرق أكثر أماناً في أبوظبي، إذ انخفضت حوادث الطرق بنسبة 14٪، وانخفضت إصابات المرور بنسبة 25٪، وانخفضت الوفيات بنسبة 8٪ مقارنة بعام 2018، مع مراعاة زيادة عدد السيارات على الطرق بواقع 9٪
- زيادة معدلات النجاح من أول مرة في الامتحان النظري من 68٪ في المتوسط في 2020 إلى 82٪ في أبوظبي و77٪ العيين.

الفرص

- يمكن أن تؤدي الرقمنة إلى تخفيض التكاليف على المدى المتوسط إلى الطويل، وبالتالي زيادة هوامش الأرباح
- الخبرة الواسعة التي جمعتها الشركة في مجال السلامة على الطرق وتعليم القيادة تجعلها لاعباً رائداً في هذا القطاع في جميع أنحاء المنطقة
- إن تحويل رحلة العميل إلى النظام الرقمي سيعزز رفاهية العميل، وسيساعد في تحقيق سعادة العملاء وتنمية قاعدة العملاء
- ستعمل الجهود المكثفة التي تبذلها الشركة من أجل غرس ثقافة الابتكار بين موظفيها إلى خلق بيئة تحضن التكنولوجيا ومعدة للتحول الرقمي

المستهدفات

- تحسين السلامة على الطرق في أبوظبي على نحو مستمر
- تحسين البرامج التدريبية وترقيتها باستمرار لمواكبة أفضل الممارسات العالمية
- تقديم حلول ذكية باستمرار لتعزيز تعليم القيادة والاستعداد للتحول نحو التنقل الذكي
- على المدى الطويل، رقمنة رحلة العميل بالكامل
- إنشاء مركز للبحث والتطوير والابتكار

المبادرات الاستراتيجية

تعزيز خدمة العملاء من خلال تطبيق الشركة

يتم تطوير تطبيق الشركة لتلقي جميع الحجوزات، والسماح بالإلغاء وإعادة الجدولة وغيرها من الأمور الأخرى

إطلاق الفعالية الأولى ضمن سلسلة فعاليات مختبر الابتكار

تم عقد مختبر ابتكار بحضور متحدثين رفيعي المستوى وموظفي الشركة الرئيسيين وتم بثه إلى جميع موظفي الشركة. تمخض عن مختبر الابتكار أفكار رئيسية لتعزيز تجربة العميل وتحسين تعليم القيادة في الشركة بمختلف اقسامها إلى التدريب النظري والعملي والاختبار

التحسين المستمر للمناهج التدريبية

تم تفويض شريكنا الاستراتيجي "سويرود" في عام 2021 لإجراء تحليل للفجوات فيما يتعلق بمناهجنا الحالية وضمان توافق المواد مع أفضل الممارسات العالمية

التعلّم الإلكتروني

تم إطلاق خدمة التعلّم الإلكتروني للتدريب النظري في عام 2021، وتهدف الخطوة التالية إلى توفير الاختبار من خلال منصة آمنة عبر الإنترنت

رؤية أبوظبي 2030

- اقتصاد مركّز على المعرفة المستدامة
- المحافظة على العلاقات المتميزة مع باقي دول العالم على مختلف الأصعدة
- نظام تعليمي ورعاية صحية وبنية تحتية على مستوى عالمي
- مواصلة الإسهام في توثيق عرى الاتحاد بين إمارات الدولة



مواءمة الاستراتيجية

تساهم العوامل ذات الصلة برأس المال الفكري في تحقيق الشركة لجميع أولوياتها الاستراتيجية

الأولوية الاستراتيجية 1: تعزيز سعادة المتعاملين وتقديم تجربة متميزة

الأولوية الاستراتيجية 2: تعزيز قدرات العمل

الأولوية الاستراتيجية 3: التوسع في السوق في سبيل تحقيق النمو المستدام

الأولوية الاستراتيجية 4: تقديم الابتكار كقيمة أساسية في العمليات اليومية

الأولوية الاستراتيجية 5: ضمان السلامة والاستدامة البيئية

الأولوية الاستراتيجية 6: بناء شراكات قوية

أداء رأس المال المرتبط بالأصول الفكرية

1. ترسيخ مكانة الشركة بصفتها شريك استراتيجي لإمارة أبوظبي في سلامة الطرق والعمل على زيادة الوعي بالقيادة الآمنة وتحسين مهارات قائد المركبة. التطلع باستمرار إلى تقليل حوادث المرور والإصابات والوفيات

2020	2020	2019	2018
1,257.00	1,148.00	1,798.00	1,469.00
1,227,743.00	1,193,278.00	1,158,229.00	1,126,165.00
1,620.00	1,552.00	2,547.00	2,162.00
144.00	157.00	186.00	156.00

2. العمل على المدى الطويل لرقمنة رحلة عميل الشركة بشكل كامل. في هذا الصدد، تم الإعلان عن التدريب النظري عبر الإنترنت في مارس 2020 والذي جمع عدد كبير وتجمع عدد كبير من المستخدمين بسرعة كبيرة. بالإضافة إلى ذلك، جاري حالياً تطوير إصدار جديد من تطبيق الشركة للهاتف المحمول وسيتم إطلاقه في الربع الثاني من عام 2022 لزيادة الخدمات المقدمة وتعزيز تجربة العملاء:

تطبيق أندرويد للهاتف المحمول تم إطلاقه بتاريخ
24 أكتوبر 2021
عدد المستخدمين
160

تاريخ إطلاق التعلّم الإلكتروني
17 مايو 2020
عدد الطلبة المسجلين

أبوظبي	19,540
العين	1,965
مدينة زايد	550
دلمة	479
المجموع	22,534

3. مختبر الابتكار

wiww



متحدث

الدكتورة بريتا لانج
تدريب وتعليم السائقين SILAB

الدكتورة بريتا لانج أخصائية نفسية معتمدة من المملكة المتحدة ولديها أكثر من 20 عامًا من الخبرة في التخفيف من مخاطر النقل ، وتشمل التعليم والتقييم ، والحلول التقنية ، وتطوير الإستراتيجيات / السياسات ، والابتكار في مجال النقل.

CEPA



متحدث

باتريك هيكيرت
المالك / المدير CEPA SafeDrive Emea & Apac

باتريك خبيرًا ومديرًا تنفيذيًا / مالكًا في تدريب السائقين للمتعلمين والسائقين المرخصين وصناعة السلامة على الطرق منذ عام 1992. وخلال هذا الوقت ، طور شركته من شركة وطنية إلى مشغل عالمي.

EFA



متحدث

الدكتور مانويل بيكارد
الاتحاد الأوروبي لمدارس القيادة (EFA)

الدكتور مانويل بيكارد هو الأمين العام للاتحاد الأوروبي لمدارس القيادة (EFA). يقوم بتطوير مناهج تدريب السائقين على المستوى العالمي بالتعاون مع الجامعات والمؤسسات المختلفة.

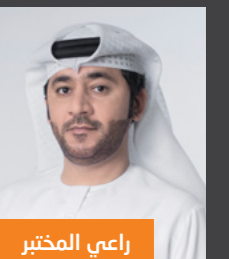


مختبر الابتكار انطلق بتاريخ
6 أكتوبر 2021



مدير المختبر

جوج الزاخم
مدير التطوير والشراكات
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات



راعي المختبر

خالد الشميلي
الرئيس التنفيذي بالإنابة
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات

المشاركين

فريق تقنية المعلومات

فريق التسويق

الفريق الأساسي

المنسق الرئيسي



رأس المال المرتبط بالمجتمع والشراكات

(GRI 102-15, GRI 102-17, GRI 102-40, GRI 203-2, GRI 204-1, GRI 416-2, G4, G6, S12)



رؤية أبوظبي 2030

- اقتصاد مركّز على المعرفة المستدامة
- المحافظة على العلاقات المتميزة مع باقي دول العالم على مختلف الأصعدة
- نظام تعليمي ورعاية صحية وبنية تحتية على مستوى عالمي
- مواصلة الإسهام في توثيق عرى الاتحاد بين إمارات الدولة



مواءمة الاستراتيجية

الأولوية الاستراتيجية 1 - تعزيز سعادة العملاء وتقديم تجربة متميزة

عملاًؤنا هم جوهر نهجنا الاستراتيجي الجديد، ولذلك سنحرص على التواصل معهم باستمرار لتكوين فهم عميق لمتطلباتهم والتأكد من حصولهم على تجربة متميزة.

الأولوية الاستراتيجية 5 - ضمان السلامة والاستدامة البيئية

تهدف حملات التطوع والرعاية والتوعية إلى تحسين السلامة على الطرق في أبوظبي والمساهمة في رفاهية المجتمع.

الأولوية الاستراتيجية 6 - بناء شراكات قوية

من خلال هذه الأولوية ال استراتيجية، ستعمل الشركة عن كثب مع شركائها الاستراتيجيين، المحليين والعالميين، من القطاعين العام والخاص، على موضوع السلامة على الطرق.

من المهم بنفس القدر تطوير شراكات استراتيجية للابتكار والأغراض التعليمية.

المستهدفات

- ما لا يقل عن 8 حملات توعية
- مبلغ 2.68 مليون درهم إماراتي مُدرج في الميزانية في بند فرص الرعاية في عام 2022
- تحقيق نسبة التوطين البالغة 10%
- مشتريات بنسبة 100% تُنفق على الموردين المحليين
- الوصول إلى نسبة 85% كحد أدنى في المرحلة التالية من استبيان تعيين المتسوق السري هذا العام واستبيان رضا العملاء

المبادرات الاستراتيجية

أسبوع أبوظبي للاستدامة

أختيرت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بصفتها شريك القيادة الصديقة للبيئة الذي يقدم تدريباً مجانياً على القيادة الصديقة للبيئة لجميع الجهات العارضة والزوار في أسبوع أبوظبي للاستدامة، في الفترة الممتدة من 17 يناير إلى 19 يناير

القمة العالمية لطاقة المستقبل

كما كانت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات جهة راعية ومساهمة وعارضة في مؤتمر القمة العالمية لطاقة المستقبل في إطار أسبوع أبوظبي للاستدامة، وهو الفعالية التجارية الرائدة على مستوى العالم في مجال طاقة المستقبل والاستدامة إذ يحضره ما يربو على 34,000 مشارك من 125 دولة.

عمليات التعاون المشترك بين شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات و شرطة أبوظبي

- تمول الشركة دراسة مشتركة تجريبها شرطة أبوظبي لجمع البيانات حول تأثير تعليم السائقين على السلامة على الطرق.
- أضافت الشركة -بناءً على المحادثات التي تمت بينها وبين شرطة أبوظبي- مادةً إلى مقرراتها النظرية، وهي التوعية بالانتهاكات الشائعة الواقعة من سائقي المركبات الخفيفة والثقيلة على حد سواء.

برنامج مسرعات لأهداف التنمية المستدامة (الاتفاق العالمي للأمم المتحدة)

أصبحت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات عضواً في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة في عام 2021، وهو أكبر مبادرة للشركات في العالم تهدف إلى حشد حركة عالمية من الشركات المستدامة وأصحاب المصلحة لخلق عالم أفضل.

ويشارك ثلاثة ممثلين عن الشركة حالياً في برنامج مسرعات مدته ستة أشهر يهدف إلى مساعدة الشركات المشاركة ودعمها في تحديد أهداف مؤسسية طموحة وتسريع دمج أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر في الإدارة الأساسية للأعمال.

برنامج التدريب

تطور شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات برنامج تدريب داخلي خصباً للمواهب المحلية بهدف جذبهم ليصبحوا موظفين بدوام كامل.

المدخل

- علاقات وعضويات وتحالفات استراتيجية دولية بما في ذلك الاتفاق العالمي للأمم المتحدة والهيئة الوطنية السويدية للطرق (سويروود) والجمعية الملكية للوقاية من الحوادث (روسبا) ومركز الوقاية من الحوادث (CEPA) والاتحاد الدولي للطرق (IRF) ورابطة مدارس القيادة الأوروبية (EFA)، من بين جهات أخرى
- تزويد الحكومة بالخبرة والدراية الفنية لتوفير طرق أكثر أماناً عن طريق عضوية اللجان الاستراتيجية
- شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات هي جهة تقديم خدمات تدريب مهنية تخدم المجتمع بصورة مباشرة
- مشاركات متعددة في فرص الرعاية
- تفاعل مستمر مع العملاء عن طريق الاستطلاعات المختلفة ومبادرات المتسوق السري
- تركيز على المجتمع المحلي

النتيجة

- تساهم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بصورة سنوية في حملات التوعية التي تُطلقها شرطة أبوظبي ومركز النقل المتكامل
- تُسهّم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بالخبرة وهي المساهم الرئيسي في لجنة التوعية الخاصة بالسلامة المرورية في أبوظبي
- تم إنفاق 66.5 مليون درهم إماراتي عن طريق الموردين المحليين (99.21% من إجمالي المشتريات)
- بلغت درجة تعيين المتسوق السري في استطلاع الربع الرابع 81%
- بلغ مجموع درجات استطلاع رضا العملاء لعام 2021 89%
- بلغ عدد الإماراتيين العاملين 37 موظفاً إماراتياً بالشركة في عام 2021، وهو ما يشكل ما نسبته 21% من إجمالي التعيينات الجديدة

الفرص

- تتيح الفعاليات الاجتماعية وفرص الرعاية والمؤتمرات للشركة بالبقاء على اتصال بالمجتمع ومشاركة / اكتساب المعرفة
- يعزز الحضور الاجتماعي للشركة من صورة العلامة التجارية لها

رأس المال: رأس المال المرتبط بالمجتمع والشراكات

صاحب/أصحاب المصلحة المتأثرون: الموردون ومقدمو الخدمات والحكومة والمجتمع

بعض سياساتنا وشهادتنا ذات الصلة:

- القواعد السلوكية للموردين
- سياسة خصوصية البيانات
- ISO 9001:2015

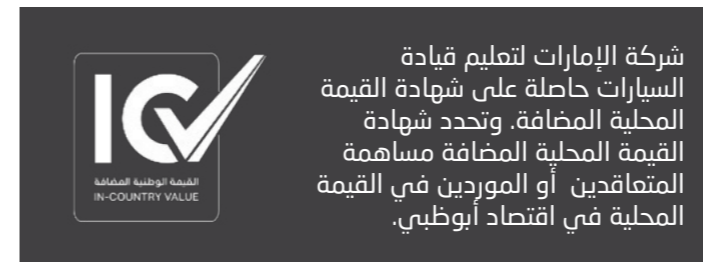
المخاطر

- من المهم التأكد من إجراء العناية الواجبة اللازمة فيما يتعلق بجميع شركاء الأعمال الخارجيين لأغراض تتعلق بالسمعة
- يتطلب تعزيز العضويات في منظمات معينة التزاماً، ولذلك يجب تخصيص الموارد المناسبة

مستوى أداء رأس المال المرتبط بالمجتمع والشراكات

1. يمثل تقديم القيمة إلى المجتمع أحد مجالات التركيز الاستراتيجية مهم للشركة، ولذلك نحرص على التعامل فقط مع الموردين المحليين. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتعين على جميع الموردين اتباع قواعد سلوك الموردين.

العدد الإجمالي للموردين	العدد الإجمالي للموردين المحليين	إجمالي الإنفاق على المشتريات (بالدرهم الإماراتي)	إجمالي الإنفاق على الموردين المحليين (بالدرهم الإماراتي)	2019	2020	2021	الهدف
980	99.99%	29,599,645.30	99.52%				
1212	99.99%	29,232,904.97	99.52%				
1724	99.96%	67,063,432.43	99.21%				
2300	100%	59,685,770.00	100.00%				



2. أداء التوطين

	BY JOB CATEGORY			BY GENDER		
	Senior-to-Executive Level	Mid-Level	Entry-Level	Male	Female	
	6	6	10	7	15	2019
	6	6	24	13	23	2020
	6	6	25	14	23	2021

3. إجمالي عدد المتدربين الذين ترتبط وظائفهم بشكل مباشر بالحصول على رخصة قيادة: مهارات القيادة لمن ترتبط وظائفهم ارتباطاً مباشراً بالحصول على رخصة قيادة (مثل سائقي الحافلات المدرسية وسائقي سيارات الأجرة وسائقي التوصيل وما إلى ذلك) هي مهارة مهنية وضرورية لتوفير الوظائف، وللمساهمة في سبل عيش العديد من العائلات، ومن ثم المساهمة في التنمية الاقتصادية

إجمالي عدد المتدربين الذين ترتبط وظائفهم بشكل مباشر بالحصول على رخصة قيادة	2018	2019	2020	2021
	242	1,590	855	671 متقدماً (مرحلة ما قبل الترخيص)، 1056 (شهادة لسائقي ومشرفي الحافلات المدرسية)، 2777 (تجديد شهادة سائقي ومشرفي الحافلات المدرسية)

بعض فعاليات عام 2021 التي شاركت فيها الشركة

- قمة اقدر العالمية
- بيانات
- معرض المرور الخليجي
- قمة أبوظبي للمدينة الذكية
- هايبر موشن دبي
- يوم العلم الإماراتي
- فعالية سعيد - اليوم العالمي لإحياء ذكرى ضحايا حوادث المرور
- حملة لافتة "قف"
- يوم الطفل
- العيد الوطني العماني
- العيد الوطني البحريني



دورات التوعية لعام 2021

- مطار أبوظبي - البطين
- شركة الفزال للتقنيات
- دورة توعية تاكسي الإمارات
- تدريب الإسعاف الوطني
- حملة "القيادة بأمان" التوعوية

دورات نشرات توعية لعام 2021 بالتعاون مع شرطة أبوظبي

- المخالفات الشائعة لسائقي الشاحنات الثقيلة
- التوعية بالمخالفات الشائعة للمركبات الخفيفة
- القيادة بأمان "التوعية بأخطار المخدرات"

من الضروري لأي منظمة وضع نظام حوكمة قوي حتى يتسنى لها خلق قيمة لأصحاب المصلحة لديها، إذ أن الحوكمة الجيدة للشركة توفر التوازن الضروري الذي يضمن مراعاة جميع احتياجات أصحاب المصلحة في أهداف الشركة و أغراضها .

وتقع على عاتق مجلس الإدارة مسؤولية ضمان وضع السياسات والإجراءات اللازمة بغية الإشراف على إدارة المخاطر، والشؤون القانونية، والامتثال، والممارسات المؤسسية الأخلاقية، والإفصاح عن المعلومات المناسبة، والمساءلة على جميع المستويات.

تتولى الشركة بصورة مستمرة مراجعة قيمها المؤسسية وتضمن اجتماع أعضاء لجان مجلس الإدارة بصورة منتظمة بغية إدارة التوجه الاستراتيجي للشركة والتحفيز على خلق القيمة.

ويتألف مجلس إدارة الشركة من خمسة أعضاء ذوي خبرة وسمعة طيبة، وجميعهم أعضاء مستقلون لا يتقلدون أي منصب تنفيذي بالشركة. ويتضمن هيكل حوكمة الشركة أربع لجان تابعة لمجلس الإدارة، وهي لجنة التدقيق ولجنة الترشيحات والمكافآت ولجنة الإشراف والمتابعة لمعاملات المطلعين (التي تتولى أعمالها في الوقت الحالي لجنة التدقيق) ولجنة الشؤون الاستراتيجية.

وقد عقد مجلس الإدارة خمس اجتماعات خلال عام 2021، واكتمل النصاب القانوني فيها بنسبة 100%. ونستعرض مزيداً من التفاصيل بشأن هذه الاجتماعات في الجدول التالي:

اجتماع المجلس	تاريخ الانعقاد	عدد الأعضاء الحاضرين	بنود جدول الأعمال الرئيسية
1	2021/02/02	5	<ul style="list-style-type: none">اعتماد البيانات المالية المدققة للشركة عن السنة المالية 2020ناقش مجلس الإدارة مسار عمل الشركة ومستوى التقدم المحرز في مشاريعها
2	2021/02/23	5	<ul style="list-style-type: none">حُدّ تاريخ انعقاد اجتماع الجمعية العمومية السنوياعتماد قيمة توزيعات الأرباح المقرر اقتراحها على المساهمينناقش مجلس الإدارة مسار عمل الشركة ومستوى التقدم المحرز في مشاريعها
3	2021/05/05	5	<ul style="list-style-type: none">ناقش مجلس الإدارة مسار عمل الشركة ومستوى التقدم المحرز في مشاريعها
4	2021/08/01	5	<ul style="list-style-type: none">ناقش مجلس الإدارة مسار عمل الشركة ومستوى التقدم المحرز في مشاريعها
5	2021/11/17	5	<ul style="list-style-type: none">اعتمد مجلس الإدارة ميزانية الشركة لعام 2022مناقشة مسار عمل الشركة ومستوى التقدم المحرز في مشاريعها

تحليل الفجوات الكامنة في حوكمة الشركة

لتحقيق هذه الغاية، أسندنا إلى أحد المستشارين المتخصصين مهمة إجراء تحليل للفجوات المتعلقة بممارسات حوكمة الشركة الحالية لدينا. ومن المتوقع اكتمال هذا التحليل خلال عام 2022، وسيُستعان بالتوصيات في تحسين نموذج حوكمة الشركة الحالي.

وأخيراً، تتناول لائحة لجنة الاستدامة لدينا عدداً كبيراً من البنود الرئيسية، منها ما يلي:

- غرض لجنة الاستدامة
- مسؤوليات أعضاء اللجنة
- الميزانية وتدبير الموارد
- سلطة اللجنة (بما في ذلك التفويض)
- إجراءات رفع التقارير المتبعة فيها
- تعيين أعضاء اللجنة وطريقة تشكيلها
- طريقة تنظيم الاجتماعات
- المراجعة السنوية للجنة وتقييمها
- بنود أخرى

يستعرض الرسم البياني التالي وصف
الاعتبارات الرئيسية لهيكل لجنة
الاستدامة:

حوكمة الإستدامة			
الماهية والغرض	1. قدرة الشركات على التأثير إيجابياً على النظم البيئية والمجتمع والتنمية الاقتصادية وإدارة المخاطر/ الفرص البيئية والاجتماعية والمرتبطة بالحوكمة	2. تسمح حوكمة الاستدامة للشركات بدمج الاستدامة في نموذج اعمالها من خلال تنفيذ استراتيجيات الاستدامة وادارة الاهداف والغايات واعداد تقارير عن الأداء	
الاعتبارات الرئيسية عند تنفيذ حوكمة الإستدامة			
الخطوات الرئيسية	1. الالتزام يبدأ من أعلي مستوى	2. يجب ان يتماشى هيكل حوكمة الاستدامة مع نموذج الاعمال	3. تحديد المسائلة وفرض الاداء البيئي والاجتماعي والحوكمة كجزء من الأداء المؤسسي العام
الهدف	وضع نظام للمساءلة وإشراك أصحاب المصلحة مما يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية وزيادة الربحية/ خلق القيمة		

تصدر الشركة وفقاً للمتطلبات التنظيمية تقريراً سنوياً عن حوكمتها يضم تفاصيلاً عن هيكل حوكمة الشركة والملف التعريفي لأعضاء مجلس إدارتها ومخططها التنظيمي وأجور الإدارة العليا والتنفيذية لديها وغير ذلك من المعلومات الجوهرية الأخرى. (انقر هنا للوصول إلى تقرير حوكمة الشركة للسنة المالية 2021).

ولحماية مصالح جميع أصحاب المصلحة وسمعة علامتنا التجارية، تتولى الشركة بصورة مستمرة مراجعة هيكل حوكمتها وتحسينه باتباع أحدث الممارسات المؤسسية المستدامة وأفضلها.

لجنة الاستدامة

من المزمع إطلاق لجنة الاستدامة الجديدة لدينا رسمياً خلال عام 2022، وكخطوة أولى في سبيل تحقيق هذا الهدف، انتهينا في عام 2021 من إعداد لائحة لجنة الاستدامة لدينا، علماً بأنها تخضع للمراجعة في الوقت الحالي على المستوى الداخلي وعلى مستوى مجلس الإدارة، إلى جانب الهيكلية المقترحة للجنة.

نهدف إلى اتباع أفضل الممارسات، وبالتالي سنقوم بتشكيل اللجنتين التاليتين:

لجنة إدارة الاستدامة - وستتولى هذه اللجنة ضمان دمج الاستدامة بصورة فورية في جميع أقسام الشركة ومواءمة جميع الجهود، وتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالاستدامة كجزء من تقييمات الإدارة،

لجنة الاستدامة التابعة لمجلس الإدارة - إذ أن تشكيل لجنة رسمية تابعة لمجلس الإدارة يمثل وسيلة مهمة من شأنها أن تعزز الوعي بالأمور المتعلقة بالاستدامة على مستوى مجلس الإدارة وتبرهن على التزام أعلى مستوى في الشركة بحس قوي فيما يتعلق بالمساءلة والمسؤولية.

ملحق



بيانات الموارد البشرية					
إجمالي القوى العاملة					
الإجمالي	خمسة فروع صغيرة في المنطقة الغربية	فرع مدينة زايد	فرع العين	فرع أبو ظبي	
458	8	5	124	321	2019
470	7	5	126	332	2020
486	8	5	127	346	2021

نظام التعاقد الدائم/نظام الدوام الكامل

الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
84.28%	15.72%	386	72	2019
82.98%	17.02%	390	80	2020
82.72%	17.28%	402	84	2021

التنوع والشمول

هيئة الحوكمة

الذكور	الإناث	
100%	0%	2019
100%	0%	2020
100%	0%	2021

هيئة الحوكمة

أقل من 30 عاماً	بين 30 - 50 عاماً	أكبر من 50 عاماً	
0%	100%	0%	2019
0%	100%	0%	2020
0%	100%	0%	2021

البيانات البيئية

استهلاك الطاقة (تيرا جول)

2021	2020	2019	
27.03	22.77	19.3	وقود خالي من الرصاص
12.88	14.24	11.04	ديزل
41.20	39.12	35.50	كهرباء
39.91	37.01	30.34	إجمالي استهلاك الطاقة المباشر
41.20	39.12	35.50	إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشر
81.11	76.13	65.84	إجمالي استهلاك الطاقة

كثافة الطاقة مقابل الإيرادات (بالميجا جول/ ألف د.إ.)

2021	2020	2019	
153.45	153.59	144.93	كثافة الطاقة المباشرة
158.41	162.35	169.58	كثافة الطاقة غير المباشرة
311.85	315.94	314.51	إجمالي كثافة الطاقة

انبعاثات غازات الدفيئة (بالطن المتري من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)

2021	2020	2019	
2,613.48	2,419.78	2,019.84	(نطاق 1) الوقود
4,692.36	4,455.83	4,044.88	(نطاق 2) الكهرباء
334.11	314.51	359.80	(نطاق 3) المياه و النفايات
7,639.95	7,190.13	6,424.51	الإجمالي

كثافة انبعاثات الغازات الدفيئة مقابل الإيرادات (بالكيلوجرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون / ألف د.إ.)

2021	2020	2019	
10.05	10.04	9.65	(نطاق 1) الوقود
18.04	18.49	19.32	(نطاق 2) الكهرباء
1.28	1.31	1.72	(نطاق 3) المياه و النفايات
29.37	29.84	30.69	الإجمالي

استهلاك المياه

2021	2020	2019	
115,871	101,675	101,675	إجمالي استهلاك المياه بالمتر المكعب
0.45	0.42	0.49	استهلاك المياه لكل إيراد بالمتر المكعب/ألف درهم

التوظيف		
عدد المواطنين الإماراتيين		
الذكور	الإناث	
7	15	2019
13	23	2020
14	23	2021

عدد المواطنين الإماراتيين				
Senior-to-Executive Level		Mid-Level	Entry-Level	
6		6	10	2019
6		6	24	2020
6		6	25	2021

التوظيف

إجمالي الموظفين المعيّنين الجدد حسب النوع			
(الذكور (النسبة المئوية	(الذكور (العدد	(الإناث (النسبة المئوية	(الإناث (العدد
73.61%	53	26.39%	19
73.33%	33	26.67%	12
72.92%	35	27.08%	13

إجمالي الموظفين المعيّنين الجدد حسب الفئة العمرية						
أقل من 30 عاماً		بين 30 - 50 عاماً		أكبر من 50 عاماً		
إجمالي النسبة المئوية	إجمالي العدد	إجمالي النسبة المئوية	إجمالي العدد	إجمالي النسبة المئوية	إجمالي العدد	
11.11%	8	88.89%	64	0.00%	0	2019
28.89%	13	66.67%	30	4.44%	2	2020
33.33%	16	64.58%	31	2.08%	1	2021

إجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل حسب النوع				
(الذكور (النسبة المئوية	(الذكور (العدد	(الإناث (النسبة المئوية	(الإناث (العدد	
83.08%	54	16.92%	11	2019
77.78%	35	22.22%	10	2020
76.00%	19	24.00%	6	2021

إجمالي عدد الموظفين بحسب فئة الوظيفة وبحسب الجنس								
قسم سعادة العملاء (والتشغيل			الاداريين		المستوى المتوسط		كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذي	
الإناث	الذكور		الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
84.68%	15.32%	69.77%	30.23%	78.79%	21.21%	100.00%	0.00%	2019
83.55%	16.45%	65.12%	34.88%	79.41%	20.59%	100.00%	0.00%	2020
83.85%	16.15%	66.67%	33.33%	80.56%	19.44%	100.00%	0.00%	2021

إجمالي عدد الموظفين بحسب فئة الوظيفة وبحسب الجنس			
2021	2020	2019	
7.69%	6.53%	7.26%	أقل من 30 عاماً
90.77%	90.34%	89.25%	بين 30 - 50 عاماً
1.54%	3.13%	3.49%	أكبر من 50 عاماً
20.83%	23.26%	20.93%	أقل من 30 عاماً
75.00%	72.09%	72.09%	بين 30 - 50 عاماً
4.17%	4.65%	6.98%	أكبر من 50 عاماً
8.33%	8.82%	15.15%	أقل من 30 عاماً
83.33%	85.29%	78.79%	بين 30 - 50 عاماً
8.33%	5.88%	6.06%	أكبر من 50 عاماً
0.00%	0.00%	0.00%	أقل من 30 عاماً
100.00%	100.00%	100.00%	بين 30 - 50 عاماً
0.00%	0.00%	0.00%	أكبر من 50 عاماً

معدل إجمالي الأجور بين المرأة والرجل	
1:1	2019
1:1	2020
1:1	2021

إجمالي عدد الجنسيات	
29	2019
29	2020
30	2021



إجمالي عدد الموظفين الذين تركوا العمل حسب الفئة العمرية					
أقل من 30 عاماً		بين 30 - 50 عاماً		أكبر من 50 عاماً	
إجمالي العدد	إجمالي النسبة المئوية	إجمالي العدد	إجمالي النسبة المئوية	إجمالي العدد	إجمالي النسبة المئوية
7	11%	45	69%	13	20%
5	11%	25	56%	15	33%
3	12%	21	84%	1	4%
2019					
2020					
2021					

معدل الدوران (%)	
14%	2019
10%	2020
5%	2021

التدريب والتطوير

إجمالي عدد ساعات التدريب		
الذكور	الإناث	
7,656	2,977	2021

إجمالي عدد ساعات التدريب				
كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذي	المستوى المتوسط	الإداريين	سعادة العملاء وموظفي العمليات	
200	729	5,770	3,934	2021

النسبة المئوية للموظفين الذين تلقوا ما يلي حسب النوع				
عمليات مراجعة الأداء		عمليات مراجعة التطوير الوظيفي		
الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	
100%	100%	100%	56%	29%
2021				

النسبة المئوية للموظفين الذين تلقوا تعليقات على الأداء حسب فئة الوظيفة				
كبار المسؤولين إلى المسؤولين التنفيذي	المستوى المتوسط	الإداريين	سعادة العملاء وموظفي العمليات	
100%	100%	100%	100%	2021

فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير

وسوق أبوظبي للأوراق المالية

معايير المبادرة العالمية للتقارير			
الإفصاحات العامة			
إفصاح المبادرة العالمية للتقارير	المحتوى	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	المراجع
الملف التنظيمي			
102-1	اسم المنظمة		
102-2	الأنشطة والعلامات التجارية والمنتجات والخدمات		
102-3	موقع المقر الرئيسي		
102-4	موقع العمليات		
102-5	الملكية والشكل القانوني		
102-6	الأسواق التي تخدمها		
102-7	حجم المنظمة		
102-8	معلومات عن الموظفين والعمال الآخرين	الاجتماعي 4: التنوع بين الجنسين	
		الاجتماعي 5: نسبة العمال المؤقتين	
102-9	سلسلة التوريد	الحوكمة 4: القواعد السلوكية للمورد	
102-10	التغيرات الهامة على المنظمة وسلسلة التوريد الخاصة بها		
102-11	مبدأ أو منهج التحوط		
102-12	المبادرات الخارجية		
102-13	عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية		
الاستراتيجية			
102-14	بيان من كبار صناع القرار		
102-15	الآثار والمخاطر والفرص الرئيسية	الحوكمة 6: خصوصية البيانات	
الأخلاقيات والنزاهة			
102-16	صف القيم، والمبادئ، والمعايير، وقواعد السلوك في منظمتك		
102-17	آليات تقديم المشورة والإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالأخلاقيات		
الحوكمة			
		الحوكمة 1: تنوع مجلس الإدارة	
102-18	هيكل الحوكمة	الحوكمة 2: استقلالية مجلس الإدارة	
102-19	سلطة التفويض		
102-20	مسؤولية المستوى التنفيذي عن الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية	البيئي 8، البيئي 9: الرقابة البيئية	
102-21	استشارة أصحاب المصلحة حول الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية		
102-22	تكوين أعلى هيئة إدارة ولجانها		
102-23	رئيس أعلى هيئة إدارة		
102-24	ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة		

102-25	تفارب المصالح		
102-26	دور أعلى هيئة إدارة في تحديد رسالة المنظمة وقيمها واستراتيجيتها		
102-27	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة		
102-29	تحديد الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وإدارتها		
102-30	فعالية عمليات إدارة المخاطر		
102-31	مراجعة الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية		
102-32	دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقارير الاستدامة	البيئي 8، البيئي 9: الرقابة البيئية الحوكمة 3: الرواتب بحوافز	
102-33	التواصل حول المخاوف الحرجة		
102-36	عملية تحديد الأجور		
102-38	نسبة إجمالي الأجور السنوية	الاجتماعي 1: معدّل راتب المدير التنفيذي	المعدل: من 14,16 إلى 1
إشراك أصحاب المصلحة			
102-40	قائمة مجموعات أصحاب المصلحة		
102-41	اتفاقات المفاوضة الجماعية		لا ينطبق على الشركات العاملة في الإمارات العربية المتحدة
102-42	تحديد واختيار أصحاب المصلحة		
102-43	منهج إشراك أصحاب المصلحة		
102-44	الموضوعات والاهتمامات الرئيسية المثارة		
ممارسات إعداد التقارير			
102-45	الكيانات المدرجة في القوائم المالية الموحدة		
102-46	تحديد محتوى التقرير وحدود الموضوع	الحوكمة 7: تقارير الاستدامة الحوكمة 8: ممارسات الإفصاح	
102-47	قائمة الموضوعات الجوهرية		
102-48	إعادة صياغة المعلومات		
102-49	التغيرات في إعداد التقرير		
102-50	الفترة المشمولة بالتقرير		
102-51	تاريخ آخر تقرير		
102-52	دورة إعداد التقرير		
102-53	جهة الاتصال للأسئلة المتعلقة بالتقرير		
102-54	ادعاءات إعداد التقارير وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)		
102-55	فهرس محتوى المبادرة العالمية للتقارير (GRI)		
102-56	التحقق الخارجي	الحوكمة 9: المصادقة الخارجية	
الموضوعات الجوهرية			
إفصاح المبادرة العالمية للتقارير	المحتوى	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	المراجع
GRI 200: سلسلة المعايير الاقتصادية			
GRI 201: الأداء الاقتصادي 2016			
GRI 103: منهج الإدارة			
103-1	شرح الموضوع الجوهري وحدوده		

103-2	منهج الإدارة ومكوناته	
103-3	تقييم منهج الإدارة	
GRI 201 الخاصة بموضوع محدد		
201-1	القيمة الاقتصادية المباشرة المُنتجة والموزعة	
201-2	الآثار المالية والمخاطر والفرص الأخرى الناجمة عن تغير المناخ	
GRI 202: التواجد في السوق 2016		
GRI 103: منهج الإدارة		
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده	
103-2	منهج الإدارة ومكوناته	
103-3	تقييم منهج الإدارة	
GRI 202 الخاصة بموضوع محدد		
202-2	نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية	
GRI 203: الآثار الاقتصادية غير المباشرة 2016		
GRI 103: منهج الإدارة		
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده	
103-2	منهج الإدارة ومكوناته	
103-3	تقييم منهج الإدارة	
GRI 203 الخاصة بموضوع محدد		
203-2	الآثار الاقتصادية غير المباشرة الهامة	الاجتماعي 11: التوطين الاجتماعي 12: الاستثمار المجتمعي الحوكمة 4: القواعد السلوكية للمورد
GRI 204: ممارسات الشراء 2016		
GRI 103: منهج الإدارة		
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده	
103-2	منهج الإدارة ومكوناته	
103-3	تقييم منهج الإدارة	
GRI 204 الخاصة بموضوع محدد		
204-1	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	الحوكمة 4: القواعد السلوكية للمورد
GRI 205: مكافحة الفساد 2016		
GRI 103: منهج الإدارة		
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده	
103-2	منهج الإدارة ومكوناته	
103-3	تقييم منهج الإدارة	
GRI 205 الخاصة بموضوع محدد		
205-3	وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	الحوكمة 1: تنوع مجلس الإدارة الحوكمة 2: استقلالية مجلس الإدارة الحوكمة 5: الأخلاقيات ومكافحة الفساد
GRI 300: سلسلة المعايير البيئية		
GRI 302: الطاقة 2016		
GRI 103: منهج الإدارة		
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده	
103-2	منهج الإدارة ومكوناته	



403-7	منع وتخفيف آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل
403 GRI الخاصة بموضوع محدد	
403-8	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية
403-9	الإصابات المرتبطة بالعمل
404 GRI: التدريب والتعليم 2016	
103 GRI: منهج الإدارة	
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده
103-2	منهج الإدارة ومكوناته
103-3	تقييم منهج الإدارة
404 GRI الخاصة بموضوع محدد	
404-1	متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف
404-3	النسبة المئوية للموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي
405 GRI: التنوع وتكافؤ الفرص 2016	
103 GRI: منهج الإدارة	
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده
103-2	منهج الإدارة ومكوناته
103-3	تقييم منهج الإدارة
405 GRI الخاصة بموضوع محدد	
405-1	نوع هيئة الإدارة والموظفين
405-2	نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال
416 GRI: صحة وسلامة العملاء 2016	
103 GRI: منهج الإدارة	
103-1	شرح الموضوع الجوهرى وحدوده
103-2	منهج الإدارة ومكوناته
103-3	تقييم منهج الإدارة
416 GRI الخاصة بموضوع محدد	
416-2	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بآثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة



**النتائج المالية للفترة المنتهية
في 31 ديسمبر، 2021**



تقرير الحوكمة عن عام 2021م



علاقات المستثمرين



تواصلوا معنا



الموقع

+971 2 502 7207

investor.relations@edcad.ae

600 588880

www.edcad.ae

مصفح، أبوظبي

الإمارات العربية المتحدة