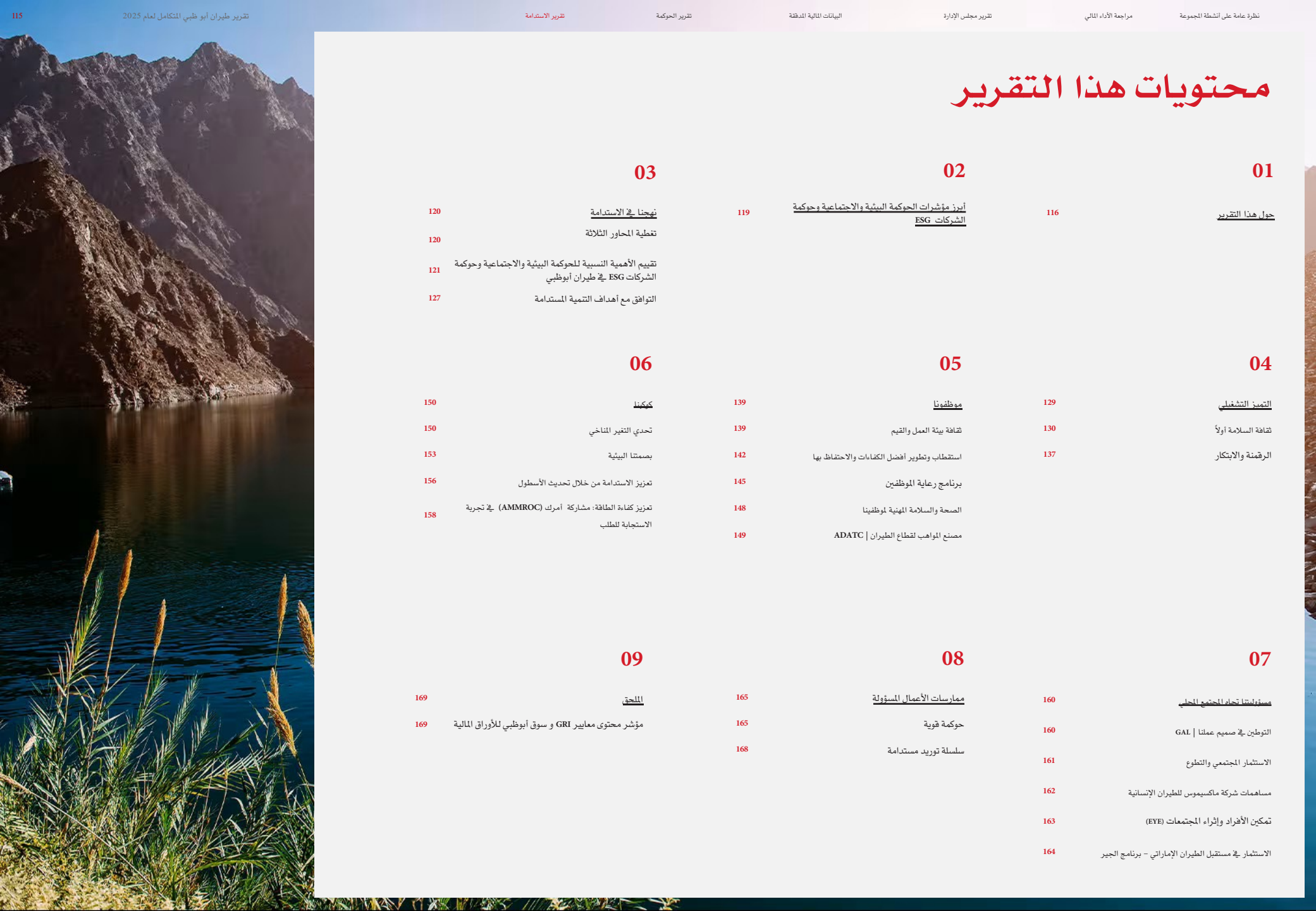


تقرير الاستدامة 2025



طيران أبو ظبي
ABU DHABI AVIATION



محتويات هذا التقرير

01

حول هذا التقرير

116

أبرز مؤشرات الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG

119

03

نهجنا في الاستدامة

120

تغطية المحاور الثلاثة

120

تقييم الأهمية النسبية للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG في طيران أبوظبي

121

التوافق مع أهداف التنمية المستدامة

127

04

التميز التشغيلي

129

ثقافة السلامة أولاً

130

الرقمنة والابتكار

137

05

موظفونا

139

ثقافة بيئة العمل والقيم

139

استقطاب وتطوير أفضل الكفاءات والاحتفاظ بها

142

برنامج رعاية الموظفين

145

الصحة والسلامة المهنية لموظفينا

148

مصنع المواهب لقطاع الطيران | ADATC

149

06

كوكبنا

150

تحدي التغير المناخي

150

بصمتنا البيئية

153

تعزيز الاستدامة من خلال تحديث الأسطول

156

تعزيز كفاءة الطاقة: مشاركة أمرك (AMMROC) في تجربة

158

الاستجابة للطلب

07

مستقبلنا تجاه المجتمع المحلي

160

التوطين في صميم عملنا | GAL

160

الاستثمار المجتمعي والتطوع

161

مساهمات شركة ماكسيموس للطيران الإنسانية

162

تمكين الأفراد وإثراء المجتمعات (EVE)

163

الاستثمار في مستقبل الطيران الإماراتي - برنامج الجبر

164

08

ممارسات الأعمال المسؤولة

165

حوكمة هوية

165

سلسلة توريد مستدامة

168

09

الملحق

169

مؤشر محتوى معايير GRI و سوق أبوظبي للأوراق المالية

169

حول هذا التقرير

(GRI 2-1, GRI 2-5, G7, G8, G9)

يُعدّ هذا التقرير السادس لمجموعة طيران أبوظبي (ADA) في مجال الاستدامة منذ إصدار تقريرها الأول في عام 2020.

تم إعداد هذا التقرير وفقاً لتمام معايير مبادرة الإبلاغ العالمي (GRI) للاستدامة، ويوفر منصة مهمة لبناء استراتيجيتنا في مجال الاستدامة للسنوات المقبلة، بما يتوافق مع توجهات حكومة الإمارات في مجال الاستدامة والأطر العالمية كأهداف التنمية المستدامة (SDGs)



نطاق التقرير وحدوده

يقتصر نطاق إعداد التقرير على عمليات مجموعة طيران أبوظبي للفترة الممتدة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025.

يُركّز تقرير الاستدامة لعام 2025 على عمليات وأنشطة مجموعة طيران أبوظبي، بما يشمل عملياتها بالمروحيات والطائرات ذات الأجنحة الثابتة، إلى جانب شركاتها التابعة والشركات الحليفة الرئيسية. وتشمل هذه الجهات:



التحقق والمراجعة



يجمع التقرير ويحلل المعلومات المقدمة من جميع الإدارات المعنية في مجموعة طيران أبوظبي، وقد خضعت البيانات للتحقق الداخلي من صحتها لضمان دقة الإفصاحات وموثوقيتها.

البيانات التطلعية



تتطوي البيانات التطلعية على قدر من عدم اليقين نظراً للعوامل الخارجية المتعددة التي قد تؤثر على عمليات مجموعة طيران أبوظبي. وعليه، لا تلتزم المجموعة بتحديث هذه البيانات أو مراجعتها إلا في الحالات التي تستوجبها القوانين واللوائح المعمول بها.

التواصل والملاحظات



إعداد هذا التقرير عملية تشاركية تضم عدداً كبيراً من أصحاب المصلحة الداخليين في مجموعة طيران أبوظبي. ونرحب بجميع الملاحظات والمقترحات التي من شأنها المساهمة في تحسين تقاريرنا المستقبلية.

على الرغم من امتلاك مجموعة طيران أبوظبي حصة 50% في مجموعة رويال جيت ش.ذ.م.، فإن هذه الجهة مستثناة من نطاق التقرير منذ عام 2024 نظراً لفقدان السيطرة على عملياتها خلال العام. وقد تم الاستحواذ على جال (GAL) و أمرك (AMMROC) والاتحاد للهندسة في عام 2024.

أعد هذا التقرير وفقاً لمعايير مبادرة الإبلاغ العالمي GRI مما يضمن الشفافية والتوافق مع أفضل الممارسات الدولية. وقد اعتمدنا نهجاً قائماً على الرقابة التشغيلية لتحديد حدود تقريرنا، مع التركيز على المجالات التي نمارس فيها سيطرة مباشرة على العمليات وصنع القرار.

يُحدّد التقرير أصحاب المصلحة الرئيسيين، ويُبرز المواضيع الأكثر أهمية لأعمالنا، ويستعرض نهجنا الشامل في الاستدامة. ومن خلال إيلاء الأولوية لهذه المواضيع الجوهرية، نسعى إلى تلبية توقعات أصحاب المصلحة مع تحقيق قيمة طويلة الأمد للمؤسسة والمجتمعات التي نخدمها.

يستعرض التقرير التزامنا بالتميز التشغيلي والصحة والسلامة، واستراتيجيتنا في إدارة المواهب، وكيفية إدارة بصمتنا البيئية، وأساليب إضافة القيمة للمجتمع، والتزامنا بممارسات الأعمال المسؤولة.

تم دمج جميع بيانات مركز أبوظبي لتدريب الطيران (ADATC) في بيانات مجموعة طيران أبوظبي مالم يُشر إلى خلاف ذلك.

لتقديم ملاحظاتكم أو لأي استفسارات، يُرجى التواصل معنا على:

ir@ada.ae /

s.bahammed@ada.ae

العمل المناخي

وفقاً لمنظمة الطيران المدني الدولي (ICAO)، يتسبب قطاع الطيران في نحو 2% من إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري على مستوى العالم. غير أن نصيب القطاع من الانبعاثات يُتوقع أن يرتفع في السنوات المقبلة مع تزايد الطلب على السفر الجوي.

تلتزم مجموعة طيران أبوظبي بدعم هدف دولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق **الحياد المناخي بحلول عام 2050**، وهو ما لن يتحقق إلا بمشاركة فاعلة وكاملة من جميع شركات القطاع الخاص واتخاذها إجراءات ملموسة لخفض انبعاثاتها.

يمثل العمل المناخي أولوية قصوى لمجموعة طيران أبوظبي من منظور إدارة المخاطر أيضاً. وتشمل هذه المخاطر المناخية الجسدية الناجمة عن التغيرات في الأنماط المناخية، والتي قد تعطل حركة السفر الجوي وتُلحق الضرر بالبنية التحتية، فضلاً عن تأثيرها على مستوى الطلب على الخدمات الجوية.

أما فيما يخص مخاطر التحول المناخي، فيُعدّ قطاع الطيران من القطاعات التي يصعب خفض انبعاثاتها، نظراً لاعتماده الكبير على الوقود الأحفوري في حين لم تبلغ بعد البدائل المتاحة مرحلة النضج التجاري، وتقنيات الطائرات البديلة لا تزال **في مرحلة التطوير**.

نتيجة لذلك، اضطر قطاع الطيران إلى الاعتماد بصورة رئيسية على أساليب أخرى لتقليص بصمته الكربونية، كالاستثمار في طائرات أكثر كفاءة في استهلاك الوقود، وتطبيق مسارات طيران أكثر فعالية — وهي إجراءات يُرجّح ألا تحقق وحدها مستوى خفض الانبعاثات المنشود.

سيتمحور نهج مجموعة طيران أبوظبي مستقبلاً حول قياس تأثير التغير المناخي على عملياتها والتحقق من امتلاكها الاستراتيجية الملائمة للتكيف مع هذه التحديات والتخفيف من حدتها. وسنسعى إلى المشاركة الفاعلة في إيجاد حلول بالتعاون مع نظرائنا في القطاع، والأهم من ذلك ضمان تزويد أنفسنا بالأدوات اللازمة للتوافق مع التزام الإمارات بتحقيق الحياد المناخي بحلول عام 2050.



أبرز مؤشرات الحوكمة البيئية والاجتماعية

وحوكمة الشركات ESG



88%

إجمالي درجة الحوكمة البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات لعام 2024

92% بيئي

89% اجتماعي

84% حوكمة



90%

معدل مشاركة الموظفين



صفر

وفيات خلال أكثر من
1,000,000 ساعة طيران
بالمروحيات



صفر حالات تسرب أو
سرقة أو فقدان محددة
لبطاقات العملاء



95

إجمالي ساعات التطوع



21.12% معدل التوطين
أو 1,859 مواطناً



أكثر من 119,971
ساعة تدريب
أو 14 ساعة لكل
موظف

نهجنا في الاستدامة

تغطية المحاور الثلاثة

يُعد نموذج المحاور الثلاثة (TBI) للأفراد والكوكب والازدهار نموذجاً للاستدامة يُثبت أن الشركات التي تلتزم بالمسؤولية البيئية والاجتماعية إلى جانب السعي لتحقيق الربح تكون أقدر على تحقيق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة، بمن فيهم المستثمرون والعملاء والموظفون والموردون والمجتمعات المحيطة.

لا يمكن تحقيق الاستدامة الحقيقية إلا حين تتقاطع الاحتياجات الاجتماعية (الأفراد) وحماية البيئة (الكوكب) والازدهار الاقتصادي. والشركات المبتكرة ذات التفكير الاستراتيجي التي تُدرك أهمية الأفراد والكوكب وتدمج هذه الاعتبارات في نماذج أعمالها قادرة في نهاية المطاف على تحقيق ازدهار أكبر وعوائد أفضل للمساهمين. بمعنى آخر، يمكن تحقيق النجاح من خلال الفعل الصواب.



3

الصحة الجيدة والرفاه



8

العمل اللائق ونمو الاقتصاد



13

العمل المناخي



4

التعليم الجيد



12

الاستهلاك والإنتاج المسؤولان



الازدهار

يمكن للشركات ذات الهدف التي توظف أعمالها لخلق تأثيرات بيئية واجتماعية إيجابية أن تحقق ذلك مع الحفاظ على أداء مالي قوي. فمن خلال تبني الاستدامة، تتمكن من إدارة المخاطر ودفع عجلة نجاح الأعمال، في ظل توجّه أصحاب المصلحة بصورة متزايدة نحو الشركات القادرة على إثبات مصداقيتها البيئية والاجتماعية. والنجاح المالي بدوره يؤيد الازدهار ليس للمستثمرين فحسب، بل لجميع العاملين في المجموعة وأسرهم، مما ينعكس بالفائدة على المجتمعات التي يعيشون فيها.

النهج المتكامل لطيران أبوظبي في مجال السلامة يُقدّم أوضاع مثال على كيفية خلق القيمة لجميع أصحاب المصلحة من خلال تحقيق الازدهار إلى جانب الفوائد التي تعود على الأفراد والكوكب. وهو ضرورة لا غنى عنها للحفاظ على سمعتنا في السوق وضمان قيمة المساهمين، مع حماية مصالح عملائنا وموظفينا والبيئة والمجتمع. فبإيلاء السلامة الأولوية القصوى، نحقق فوائد متعددة الأبعاد تصل إلى النقطة المثلى التي تتقاطع فيها مصالح الأفراد والكوكب والازدهار.



الكوكب

لا تقتصر مسؤولية الشركات على تقليص تأثيرها السلبي على البيئة، بل تمتد لتشمل الإسهام في قيادة التغيير الإيجابي من خلال تبني ممارسات أعمال أكثر استدامة لخفض الانبعاثات والحد من استهلاك الموارد. ومن خلال تسخير قدرة الابتكار واعتماد تقنيات أكثر تقدماً، يمكن للشركات أن تحدث تأثيراً إيجابياً على البيئة مع تحسين الأداء التشغيلي وترشيد التكاليف في آنٍ واحد.



الأفراد

توليد قيمة للمساهمين ليس المقياس الوحيد لنجاح الأعمال. يمكن للشركات خلق قيمة حقيقية لجميع المتأثرين بممارساتها، بمن فيهم العملاء والموظفون وأبناء المجتمع. وتخدم الشركات المجتمع من خلال ممارساتها في التوظيف، والخدمات التي تقدمها للعملاء، والمبادرات المجتمعية كالأعمال الخيرية والتطوع.

تقييم الأهمية النسبية للحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات

(ESG) في طيران أبوظبي

(GRI 2-29, GRI 2-30, GRI 3-1, GRI 3-2)

لتحديد الموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG) الأكثر جوهرية لطيران أبوظبي بصورة فعّالة، أجرينا تقييماً يعتمد على نهج ثنائي للأهمية النسبية يشمل:

(1) عملية إشراك أصحاب المصلحة

(2) تقييم تأثيرنا

من خلال تحليل المقارنة بالنظراء وخبرة مستشار الاستدامة، حدّدنا القائمة الأولية للموضوعات الجوهرية. وقد أُعدّ الرسم البياني أدناه نتيجةً لعملية إشراك أصحاب المصلحة الداخليين، وذلك بشكل رئيسي عبر استبيان، لاستطلاع آراء أصحاب المصلحة الداخليين الرئيسيين حول تأثير أعمالنا على الاقتصاد والبيئة والمجتمع.

سنواصل تطوير هذه المصفوفة وتحديثها باستمرار من خلال إشراك أصحاب المصلحة الخارجيين الرئيسيين الآخرين في عملية تقييم الأهمية النسبية.

1. مشاركة أصحاب المصلحة

يبدأ نهج طيران أبوظبي في الاستدامة بالتواصل المنتظم مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين الرئيسيين عبر الشركات التابعة لفهم المسائل الأكثر أهمية لهم. تمثل الملاحظات الواردة منهم مدخلاً جوهرياً في عملية تقييم الأهمية النسبية، مما يمنحنا صورة أوضح حول كيفية تأثير مختلف موضوعات ESG على أعمالنا. كما يُتيح لنا رسم خريطة لكل موضوع جوهري وتقييم أهميته النسبية.

نستعرض أدناه هؤلاء أصحاب المصلحة ونوضّح سبب أهميتهم لأعمالنا، وكيفية تواصلنا معهم، والمسائل التي تعنيهم.



الحكومة / الجهات التنظيمية (هيئة الأوراق المالية والسلع، سوق أبوظبي للأوراق المالية)



الموظفون



هيئات تنظيم الطيران



العملاء



المساهمون



مجلس الإدارة



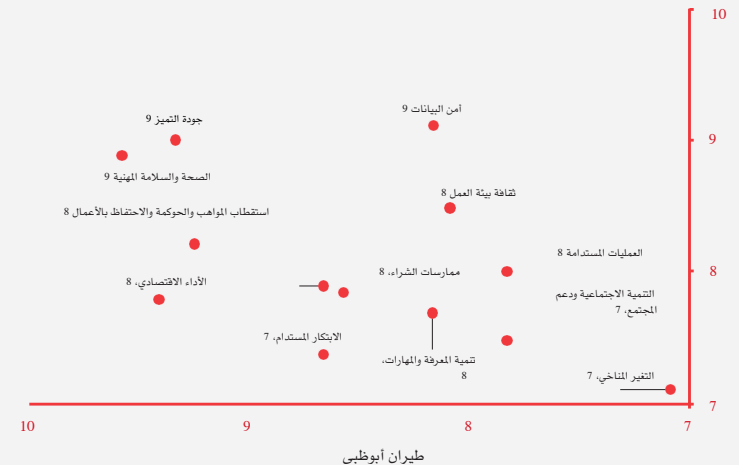
المجتمع



الموردون / مزودو الخدمات



مصفوفة الأهمية النسبية - طيران أبوظبي





الموظفون

لماذا يهتموننا

بصفتنا مجموعة تقنية متخصصة، يعتمد نجاحنا على قدرتنا في استقطاب كفاءات متميزة والاحتفاظ بها، كالمطيارين والمهندسين، ممن يمتلكون الكفاءات والمؤهلات المطلوبة بشدة على المستوى العالمي. ونعمل باستمرار على تعزيز قيمتنا المُقدّمة للموظفين من خلال الإصغاء إلى احتياجاتهم، وتحسين بيئة العمل، وتقديم مكافآت تنافسية، وتوفير فرص مستمرة للتدريب والتطوير.

ما يهمهم

- المكافآت والتقدير
- التدريب والتطوير المهني
- فرص الترقّي والتقدم الوظيفي
- التوجه الاستراتيجي والنمو
- مشاركة الموظفين
- الصحة والسلامة والرفاه
- ثقافة التمكين
- الشمول والتنوع



العملاء

لماذا يهتموننا

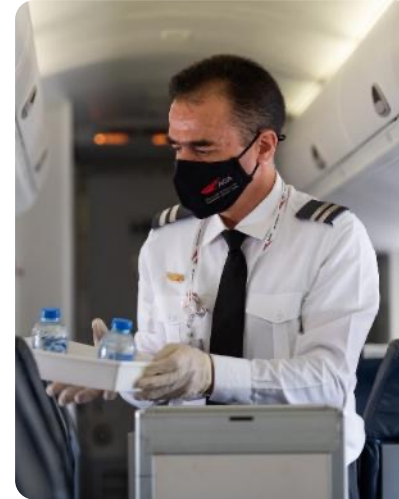
تعتمد أعمالنا على بناء علاقات وثيقة وطويلة الأمد مع عملاء مختارين يُعدّون من الرواد في أسواقهم الأساسية. وكثيراً ما يعملون على أعلى مستويات الأعمال والحكومة وفي قطاعات ذات أهمية استراتيجية، مما يجعلهم يعتمدون علينا لتقديم خدمة آمنة وموثوقة. ويُتيح لنا فهمنا العميق لاحتياجاتهم دعمهم في مواجهة التحديات الكبرى وإضافة قيمة حقيقية لعملياتهم.

ما يهمهم

- السلامة
- التميز التشغيلي
- الابتكار والخبرة
- الكفاءة والموثوقية
- القيمة مقابل المال
- الفهم العميق لاحتياجاتهم الحالية والمستقبلية
- الأداء والأجندة الاستدامة

كيف نتواصل معهم

- منتديات واجتماعات الموظفين
- التحديثات الداخلية الدورية
- التدريب المنتظم
- إتاحة الوصول إلى قناة الإبلاغ عن المخالفات المستقلة
- زيارات الإدارة العليا ومجلس الإدارة
- خط دعم الموظفين السري



كيف نتواصل معهم

- التواصل الدوري المستمر مع العملاء على جميع المستويات
- التفاوض على العقود وإبرامها
- برنامج الشراكة الاستراتيجية
- التعاون في المبادرات المشتركة
- المشاركة في الفعاليات والمنتديات الصناعية الرئيسية





المساهمون / المستثمرون

ما يهمهم

- قيمة المساهمين
- الأداء المالي والتشغيلي
- الاستراتيجية وتطوير الأعمال
- هيكل رأس المال
- سياسة توزيع الأرباح
- التواصل الشفاف
- حوكمة الشركات
- استراتيجية الاستدامة

لماذا يهتموننا

يوفر الدعم المستمر من مستثمرين وإمكانية الوصول إلى رأس المال الاستقرار المالي ويمكننا من تنفيذ خططنا للنمو طويل الأمد. وفقاً للوائح البورصة، نحرص على تزويد السوق بمعلومات شفافة ودورية تُتيح للمستثمرين والمستثمرين المحتملين اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن أعمالنا.



مجلس الإدارة

لماذا يهتموننا

يتولى مجلس الإدارة الإشراف على التوجه الاستراتيجي للمجموعة نيابةً عن المساهمين، وتشكيل الفريق التنفيذي وتحديد مكافآته، وتقديم التوجيه والإرشاد، والتأكد من تنفيذ الفريق للاستراتيجية وفق إطار الحوكمة المعتمد.

ما يهمهم

- التأثير الاقتصادي
- التميز التشغيلي
- التوجه الاستراتيجي والنمو
- الصحة والسلامة والرفاه
- سلوك الأعمال الأخلاقي
- أجندة الاستدامة

كيف نتواصل معهم

- اجتماعات مجلس الإدارة
- اجتماعات اللجان
- الجمعيات العمومية السنوية
- التقارير التنظيمية (البيانات المالية وتقارير الحوكمة وتقارير الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ESG وغيرها)
- التواصل المنتظم المتكرر عند الحاجة

كيف نتواصل معهم

- الجمعية العمومية السنوية والتقارير السنوي والبيانات المالية
- إعلانات البورصة والبيانات الصحفية
- فريق علاقات المستثمرين
- فريق الخزينة مع البنوك وحاملي السندات ووكالات التصنيف الائتماني
- قسم المستثمرين المخصص على موقعنا الإلكتروني





الجهات التنظيمية

ما يهمهم

- الامتثال للوائح
- سياسات ومعايير الحوكمة الرشيدة
- الشفافية
- الثقة والسلوك الأخلاقي
- السلامة
- الاستدامة

لماذا يهتموننا

تعمل طيران أبوظبي في قطاعات شديدة التنظيم ذات أهمية وطنية استراتيجية، تشمل الطيران والنفط والغاز والدفاع. يُعدّ الامتثال لجميع اللوائح، ولا سيما فيما يتعلق بالسلامة، أمراً بالغ الأهمية. ونحرص على بناء علاقات إيجابية وبناءة مع الجهات التنظيمية لضمان العمل وفق اللوائح المعمول بها دائماً، فضلاً عن مشاركة خبراتنا وتقديم المشورة بشأن تطوير السياسات واللوائح القائمة بما يعود بالفائدة على القطاعات التي نعمل فيها.



الموردون

لماذا يهتموننا

يعتمد عملنا وسمعتنا الطيبة على تشغيل أصول متطورة وصيانتها. لذا، بنينا علاقات موثوقة وراسخة مع موردين يقدمون أفضل التقنيات وقطع الغيار في فئتنا. وتُعدّ سلاسل التوريد لدينا ركيزة أساسية لأدائنا وضمان تقديم خدمة موثوقة لعملائنا، مما يُقلّص المخاطر على أعمالنا وعملياتنا.

ما يهمهم

- علاقات عمل جيدة
- السداد في الوقت المناسب وتدفقات نقدية متوقعة
- الوصول إلى الفرص



كيف نتواصل معهم

- التواصل المنتظم على المستويين المحلي والوطني
- الإحاطة بالمسائل الرئيسية
- فريق علاقات المستثمرين
- فرق الامتثال المتخصصة
- الرد على الاستفسارات المباشرة
- برامج تحسين السلامة المنسقة



كيف نتواصل معهم

- التواصل المنتظم والمفتوح والصريح شائلي الاتجاه
- مدونة سلوك الموردون
- مؤتمرات الموردون والمعارض التجارية
- العناية الواجبة للموردين



المجتمع

لماذا يهتمونا

نلتزم بخدمة عملائنا وإضافة قيمة حقيقية للمجتمعات التي نعمل فيها، اقتصادياً واجتماعياً. ونُسهم في الاقتصاد المحلي والوطني من خلال تقديم خدمات ذات قيمة مضافة عالية وتوفير فرص عمل جيدة للكفاءات المحلية، إلى جانب فرص التدريب والتطوير.

ما يهمهم

- التوظيف والمساهمة الاقتصادية
- الصحة والسلامة والرفاه
- الاستدامة وحماية البيئة المحلية
- المشاركة المجتمعي

كيف نتواصل معهم

- الرعاية والتبرعات
- تطوع الموظفين
- الشراكات الجامعية
- التواصل مع برامج المجتمع المحلي



الموضوعات الجوهرية	معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)	إفصاحات سوق أبوظبي للأوراق المالية
الحوكمة والاقتصاد		

9	ممارسات الشراء	GRI 204 – ممارسات الشراء 308 GRI – التقييم البيئي للموردين 414 GRI – التقييم الاجتماعي للموردين	G4: مدونة سلوك الموردين
10	جودة التميز	GRI 416: صحة وسلامة العملاء	

11	التممية الاجتماعية ودعم المجتمع	GRI 202 – الحضور في السوق 413 GRI – المجتمعات المحلية	S11: التوطين S12: الاستثمار المجتمعي
----	---------------------------------	--	---

البيئي			
--------	--	--	--

12	تغير المناخ	E1: انبعاثات غازات الاحتباس الحراري E2: كثافة الانبعاثات E3: استهلاك الطاقة E4: كثافة الطاقة E5: مزيج الطاقة E6: استهلاك المياه E7: العمليات البيئية E8: الرقابة البيئية E9: الرقابة البيئية E10: التخفيف من مخاطر المناخ	
13	العمليات المستدامة	302 GRI – الطاقة 303 GRI – المياه والصرف 305 GRI – الانبعاثات 306 GRI – النفايات	



2. تأثيرنا

لفهم كيفية تأثير أنشطتنا التجارية على المجتمع والبيئة، بدأنا بإجراء تحليل معمق للمقارنة بالنظراء. وأتاح لنا مخطط الأهمية النسبية الصادر عن مجلس معايير محاسبة الاستدامة (SASB) تضمين موضوعات استدامة مادية إضافية خاصة بالقطاعات التي نعمل فيها. وبالتوافق مع أهدافنا الاستراتيجية وبالاستعانة بخبرة فريق قيادتنا، جرى تحديد أولويات قائمة الموضوعات.

نتائج تقييم الأهمية النسبية ونهج الأهمية المزدوجة موضحة في المصفوفة أدناه.

الموضوعات الجوهرية	معايير المبادرة العالمية للتقارير (GRI)	إفصاحات سوق أبوظبي للأوراق المالية
الحوكمة والاقتصاد		
1	الأداء الاقتصادي	GRI 201 – الأداء الاقتصادي
2	الحوكمة وأخلاقيات الأعمال	S1: نسبة راتب الرئيس التنفيذي S9: عمالة الأطفال والسخرة S10: حقوق الإنسان G1: تنوع مجلس الإدارة G2: استقلالية مجلس الإدارة G3: الأجر الحافز G5: الأخلاقيات ومكافحة الفساد
3	خصوصية البيانات	G6: أمن البيانات
4	الابتكار المستدام	لا ينطبق
الاجتماعي		
5	تنمية المعرفة والمهارات	GRI 404 – التدريب والتعليم
6	الصحة والسلامة المهنية	S7: معدل الإصابات S8: الصحة والسلامة العالمية
7	استقطاب المواهب والاحتفاظ بها	S3: معدل دوران الموظفين S5: نسبة العمالة المؤقتة
8	ثقافة بيئة العمل	GRI 405 – التنوع والفرص المتكافئة GRI 406 – عدم التمييز S2: فجوة الأجور بين الجنسين S4: التنوع بين الجنسين S6: عدم التمييز

التوافق مع أهداف التنمية المستدامة

SDG13

13 العمل المناخي



الطاقة المتجددة والنظيفة — تعمل شركات الطيران على تقليص تأثيرها على البيئة من خلال زيادة استخدام الوقود البديل كوقود الطيران المستدام (SAF)، والتعاون عبر تحالفات متخصصة في الاستدامة للبحث عن حلول تقنية لخفض البصمة الكربونية للقطاع. ومن أبرز هذه المبادرات مخطط تعويض وخفض انبعاثات الكربون للطيران الدولي (CORSIA) الذي يؤدي دوراً محورياً في مساعدة شركات الطيران على تنفيذ مخططاتها لخفض الانبعاثات.

اعتمدت الأمم المتحدة أهداف التنمية المستدامة (SDGs) عام 2015 بوصفها دعوة للعمل الجماعي لإنهاء الفقر، وتعزيز الازدهار، وحماية الكوكب، وضمان حياة آمنة وصحية للجميع مع إتاحة فرص التعليم بحلول عام 2030.

يُدرِك الهدف 13 المتعلق بـ"العمل المناخي" أن الجهود الرامية إلى تحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة ستُفَوِّضُ دون نهج عالمي موحد لمعالجة تهديد تغير المناخ في إطار اتفاقية باريس.

وَأثمت دولة الإمارات مبادئ هذين الالتزامين العالميين مع الاستراتيجيات الحكومية المحلية والوطنية، كروية أبوظبي 2030 ورؤية الإمارات 2031، اللتين تتبنّيان ركائز التنمية المستدامة وترسمان مسار التنمية في الإمارات للعقد القادم. ويتعين على جميع أصحاب المصلحة من حكومة وقطاع خاص ومجتمع مدني وأوساط أكاديمية التعاون وتشكيل شراكات لبلوغ هذه الأهداف.

SDG8

8 العمل اللائق والنمو الاقتصادي



العمل اللائق والنمو الاقتصادي — يوظّف قطاع الطيران عالمياً نحو 3 ملايين شخص بصورة مباشرة، مما يسهم في التنمية الاقتصادية لكثير من دول العالم.

يُعدّ قطاع الطيران محركاً أساسياً للنمو الاقتصادي والاجتماعي، ويضطلع بدور محوري في دعم أهداف التنمية المستدامة. ومن أبرز الأهداف التي يؤثر فيها قطاع الطيران تأثيراً مباشراً:

SDG11

11 مدن ومجتمعات مستدامة



المدن والمجتمعات المستدامة - يُعدّ قطاع الطيران من العناصر الرئيسية التي تُتيح ترابط المجتمعات وتمكّن الناس من السفر والتجارة، مما يسهم في تطوير المدن والمجتمعات المستدامة.



أثرنا في أهداف التنمية المستدامة

SDG 12 – الاستهلاك والإنتاج المسؤولان

ضمان أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة

تُساهم طيران أبوظبي في الهدف 12 من خلال ممارساتها المسؤولة في إدارة النفايات، التي تشمل الفصل الدقيق والتخلص الآمن من جميع المواد، ولا سيما المواد الخطرة. نعتد نهج الخمس خطوات في إدارة النفايات المبني على نموذج: التقليل – إعادة الاستخدام – إعادة التدوير – المعالجة – التخلص. يُحقق هذا النهج فوائد مزدوجة للبيئة والصحة العامة.

للمزيد، يرجى الرجوع إلى إدارة النفايات في الصفحة 158



SDG 3 – الصحة الجيدة والرفاه

ضمان حياة صحية وتميز الرفاه للجميع في جميع الأعمار

تُساهم طيران أبوظبي في الهدف 3 من خلال نهجها الصارم في السلامة في كل جوانب عملياتها. يُعدّ هذا الهدف الأكثر أهمية بالنسبة لنا، إذ إنه ما يحرص عليه جميع أصحاب مصلحتنا وهو المجال الذي يمكننا فيه تحقيق أعظم أثر، من خلال ضمان سلامة العملاء والموظفين والبيئة والمجتمعات المحيطة.

للمزيد، يرجى الرجوع إلى ثقافة السلامة أولاً في الصفحة 130



SDG 4 – التعليم الجيد

ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع

تُساهم طيران أبوظبي في الهدف 4 من خلال تدريب وتطوير الطيارين المتخصصين وطواقم الأرضيات، ليس لعملياتها الخاصة فحسب، بل لمشغلين آخرين أيضاً، وذلك عبر شركة التدريب المملوكة بالكامل لها (مركز أبوظبي لتدريب الطيران)، مما يُساهم في بناء الطاقات على المستويين المحلي والعالمي في قطاع الطيران.

للمزيد، يرجى الرجوع إلى دراسة الحالة في الصفحة 144



SDG 8 – العمل اللائق والنمو الاقتصادي

تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل والمُطرد، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع

تُساهم طيران أبوظبي في الهدف 8 من خلال توفير وظائف عالية الجودة ومجزية مادياً لمئات الموظفين المهرة، مما يعود بالنفع على أسرهم والمجتمع التجاري المحلي. ومن خلال استراتيجية إدارة الموارد البشرية لدينا، نستقطب كفاءات متميزة من مختلف أنحاء العالم إلى أبوظبي حيث نوفر لهم فرصاً إضافية للتدريب والتطوير.

للمزيد، يرجى الرجوع إلى موظفونا في الصفحة 139



التميز التشغيلي



تلتزم طيران أبوظبي بتقديم خدمة عملاء آمنة وفي الوقت المناسب وبكفاءة وبتكلفة مناسبة وموثوقة عبر جميع عملياتها.

يعتمد تحقيق هذا المستوى من التميز التشغيلي على عوامل عدة، أبرزها:

03

توفر طاقم طيران وأرضيات مدرب تدريباً عالياً لتشغيل الطائرات وفق أفضل الممارسات

02

اختيار الطائرة المناسبة للمهمة المناسبة

01

تشغيل أسطول من الطائرات الحديثة الآمنة والموثوقة

05

التركيز على تحسين العمليات والجودة في جميع مجالات عملياتنا

04

تشغيل الأسطول وصيانيته بطريقة آمنة وفعالة

فوق كل ذلك، يظل التزامنا الراسخ بالسلامة هو المفتاح الحقيقي لتحقيق التميز التشغيلي ورضا العملاء في طيران أبوظبي.

ثقافة السلامة أولاً

على وجه التحديد، صُمِّمَ نظام الإدارة المتكاملة للبيئة والصحة والسلامة (EHSMS) ليحقق الأهداف التالية:

- (1) إنشاء ضمانات قانونية، وتعزيز التحسين المستمر والتيسيط من خلال الحد من التعقيد
- (2) خفض التكاليف والجهد على المدى البعيد عبر تحسين العمليات المستمر ودمج المهام والكفاءات
- (3) دعم الموظفين في التطبيق المتكامل للعمليات
- (4) ضمان توفير المعلومات والمتطلبات المتعلقة بالتوظيف
- (5) تأمين تصنيف مؤسسي إيجابي (جودة الإدارة)
- (6) دعم المديرين والموظفين في أداء مسؤولياتهم الفردية في مجال البيئة والصحة والسلامة
- (7) تقدير الفرص والمخاطر البيئية والاقتصادية وضمان الاستدامة

في طيران أبوظبي، تمتد السلامة لتشمل جميع مستويات عملياتنا. يُعدّ الحفاظ على أعلى معايير أداء السلامة أمراً حيوياً لحماية مصالح موظفينا وعملائنا والبيئة وصون سمعتنا الطيبة. السلامة هي الأولوية القصوى لطيران أبوظبي، ولا نتهاون فيها مطلقاً تحت أي ظرف.

تعمل مروحياتنا البحرية، على سبيل المثال، بمستوى نشاط يستلزم وجود طواقم طيران وأرضيات وصيانة متميزة، مدعومة بإجراءات سلامة وامثال صارمة. وبفضل نهجنا الصارم في السلامة، تجاوزت طيران أبوظبي مليون ساعة طيران بالمروحيات بسجل سلامة نموذجي.

بالتعاون مع موظفينا وعملائنا والجهات التنظيمية وشركائنا التجاريين وسائر أصحاب المصلحة الرئيسيين، سنواصل ترسيخ ثقافة السلامة أولاً المبنية على الثقة والمساءلة، مع تحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح.

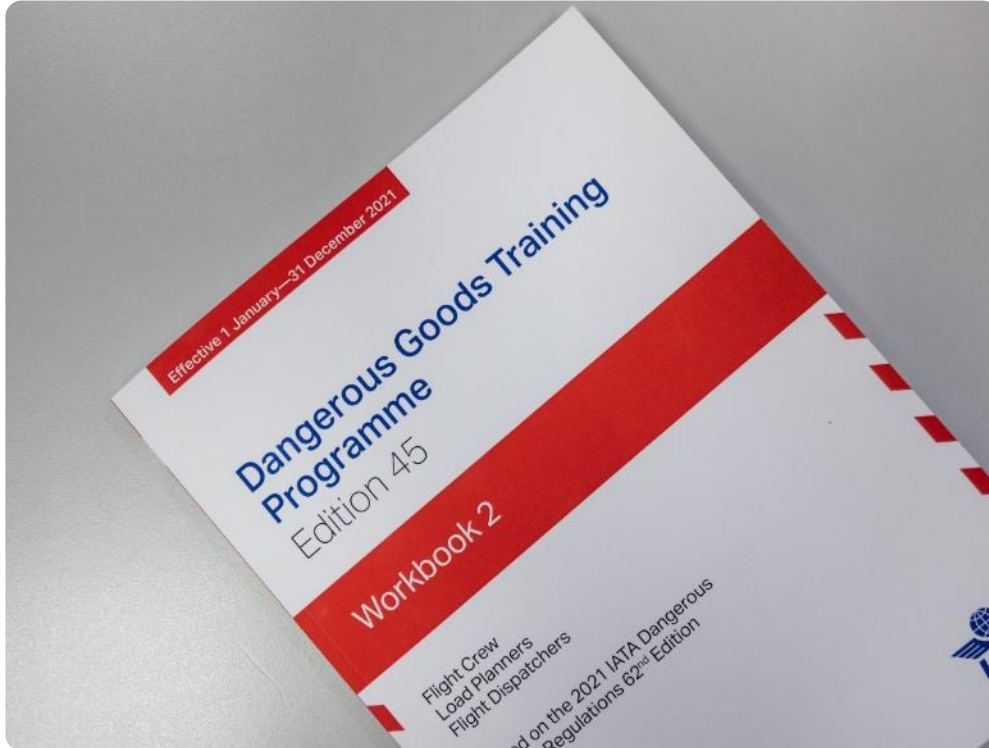
طيران أبوظبي هي **المشغل الإماراتي الوحيد** الذي حصل على اعتماد الفئة 2 من أداء التعرض من الهيئة العامة للطيران المدني (GCAA)

نهج متكامل في السلامة

بموافقة دائرة النقل في أبوظبي والهيئة العامة للطيران المدني، تدمج سياسة طيران أبوظبي المتكاملة للبيئة والصحة المهنية وسلامة الطيران (EHS) منظومة إدارة سلامة الطيران والصحة والسلامة المهنية والبيئة في منظومة إدارة واحدة متكاملة.

إلى جانب ضمان الامتثال لجميع المتطلبات القانونية، تعكس هذه السياسة التزام طيران أبوظبي بـ:

- توفير بيئة عمل آمنة وصحية للموظفين
- تطبيق معايير أفضل الممارسات لحماية صحة وسلامة العملاء والموظفين وسائر أصحاب المصلحة
- تطبيق معايير أفضل الممارسات لحماية البيئة المحيطة والمجاورة
- دمج إدارة المخاطر في عملياتنا وأنشطتنا
- تحقيق معايير صناعة الطيران المستدام والترويج لها
- أن نكون نموذجاً يُحتذى به في تحقيق الاستدامة لمشغلين آخرين في أبوظبي والإمارات وما وراءها



أنظمة إدارة السلامة

يُشكّل نظام إدارة السلامة (SMS) ونظام إدارة البيئة والصحة والسلامة المهنية (EHSMS) الأساس لنهجنا المنهجي في السلامة.

إنهما يمثّلان المجموعة من أن تكون منظمة أكثر مرونة وقدرةً على التكيف، وتستجيب للتغيير وتدير المخاطر المتأصلة والناشئة في الوقت المناسب. كما يضمنان استيفائنا لجميع اللوائح البيئية والمهنية والسلامة ذات الصلة، وتضمنها مقاييس أداء مبنية على مبادئ إدارة المخاطر المعتمدة.

إدارة المخاطر هي عنصر أساسي في نظام إدارة السلامة (SMS) الخاص بالهيئة العامة للطيران المدني (GCAA)، وهي الجهة الاتحادية التي تُشرف على جميع الأنشطة المتعلقة بالطيران وتُظلمها في دولة الإمارات العربية المتحدة.

يتكون فريق SMS من خمسة أفراد، يشمل مدير EHS، ومدير SMS/EHS / كبير المدققين، ومدير مراقبة بيانات الطيران، ومنسق جودة وسلامة الجانب الجوي، ومنسق دعم السلامة.

مراقبة وقياس أداء السلامة (SPM)

تُراقب المجموعة أداؤها في مجال السلامة وتقيسه باستمرار وفقاً للوائح الهيئة العامة للطيران المدني (GCAA).

تُعدّ مراقبة وقياس أداء السلامة (SPM) أحد العناصر الثلاثة التي تُشكّل مكوّن ضمان السلامة في إطار نظام إدارة السلامة (SMS) لمنظمة الطيران المدني الدولي (ICAO).

يُتيح ضمان السلامة للمجموعة تحديد ما إذا كان نظام SMS يعمل وفقاً للتوقعات. ولكي تعتمد الهيئة العامة للطيران المدني نظام SMS الخاص بمجموعة طيران أبوظبي، يتعين على الجهة التنظيمية أن تكون مقتنعة بأن SPM لدينا ملائم وذو صلة بأنشطتنا.

تتشرط الهيئة العامة للطيران المدني أن تكون مؤشرات أداء السلامة (SPI) وأهداف أداء السلامة (SPT) ومستويات التنبيه:

a. ملائمة وذات صلة بنطاق وتعقيد السياق التشغيلي المحدد؛ و

b. تستخدم مصفوفة قياس مناسبة تعتمد على حجم المنظمة وتعقيدها.

تعتمد الهيئة العامة للطيران المدني على أهداف أداء السلامة (SPOs) ومؤشرات أداء السلامة (SPIs) وأهداف أداء السلامة (SPTs) الخاصة بالمجموعة في مطلع كل عام. تُزوّد الهيئة بتقارير أداء ثلاثية بالإضافة إلى البيانات الإحصائية اللازمة لمراقبة المستوى المقبول لأداء السلامة (ALoSP)، وفي حال تجاوز مستوى تنبيهه أو هدف ما، تُبلّغ مجموعة طيران أبوظبي الهيئة العامة للطيران المدني وتقدّم خطة تصحيحية وفقاً لذلك.

جدول ملخص بيانات مراقبة أداء السلامة لعام 2025

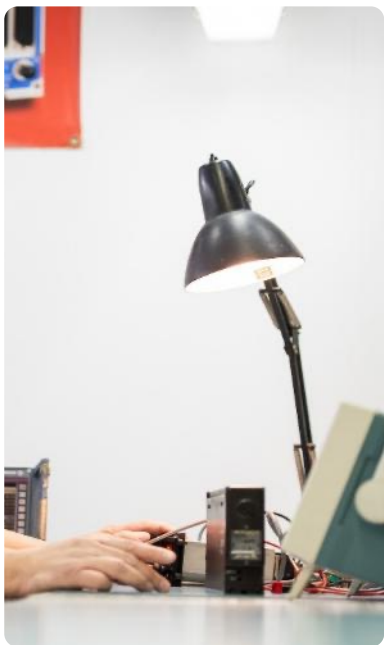
35

- | | |
|---|--|
| 0 | عدم الامتثال التنظيمي للمهندسين |
| 1 | تجاوز الصيانة |
| 1 | خطأ في صيانة الخط |
| | خطأ في الصيانة الأساسية |
| 1 | عدم الامتثال في القيادة على الجانب الجوي |
| 1 | رافعة غير مصرح بها |
| 0 | عدم الامتثال التنظيمي لطاقم الطيران |
| 3 | (RW) حركة رافعة غير مصرح بها |
| 2 | (RW) الإفراط في عزم الدوران |



... والخطة المستقبلية للعام التالي التي يعتمد عليها رئيس مجلس الإدارة ويوقع عليها.

عدد التقارير الداخلية من 2013 إلى 2025



ملف المخاطر التشغيلية وأهداف السلامة

يقوم نهج مجموعة أبو ظبي للطيران في منع آثار EHS والمخاطر والتخفيف منها على عملية إدارة مخاطر رسمية. وهذا عنصر أساسي في نظام EHSMS لدينا، إذ يُتيح التعرف الفعال على المخاطر وتقييم احتمالية المخاطر وخطورتها، وتنفيذ تدابير الحد من المخاطر ومراقبتها.

كما يُعالج أسباب الحوادث والحوادث المحتملة والوقوعات قبل وقوعها، مما يمنع الأذى عن الأشخاص والأصول والبيئة والأداء التجاري.

حدّدت مجموعة أبو ظبي للطيران أهم المخاطر والأهداف بناءً على بيانات السلامة المجمّعة داخلياً على مدار العقد الماضي، فضلاً عن مراقبة اتجاهات الصناعة والرجوع إلى مصادر معلومات السلامة.

الأهداف

ملف المخاطر

عطل نظام الطائرة و/أو مكوناتها أو خللها	1	تحسين أنظمة الجدران الجوية والموثوقية للحد من الأعطال التقنية. أعطال تقنية وأنظمة، وتدهور المكونات أو تلفها مما يؤدي إلى تأخيرات أو حوادث.
الأخطاء البشرية	2	تحسين واجهة التفاعل بين الإنسان والآلة خلال أنشطة الطيران للحد من الأخطاء. أخطاء بشرية كالانزلاق والإغفال والأغلام التي تؤدي إلى الفشل في تحقيق النتائج المرجوة.
منشآت بحرية وبرية دون المستوى	3	منشآت بحرية وبرية دون المستوى — التشغيل في منشآت بحرية وبرية دون المستوى المطلوب. التشغيل في منشآت بحرية وبرية دون المستوى المطلوب.
عمليات الحمولة الخارجية	4	الحد من الحوادث أو الطوارئ خلال عمليات الحمولة الخارجية لطائرات الهليكوبتر البحرية. ضوابط غير كافية خلال عمليات الحمولة الخارجية البرية والبحرية مما يؤدي إلى حوادث أو طوارئ.
المخالفات وعدم الامتثال	5	تعزيز المعرفة بالأنظمة واللوائح والإجراءات وتطبيق الامتثال لها. عدم الالتزام بالأنظمة والسياسات والإجراءات و/أو معايير الصناعة المقبولة.
الضغوط التجارية	6	تحسين وتعزيز الوعي بالعوامل التنظيمية والشخصية والمنهجية المسببة للحوادث والطوارئ. برامج ضمان جودة غير كافية لمراقبة الأنظمة والعمليات لتحقيق مستوى السلامة.
الضوابط والمراقبة الداخلية	7	تعزيز قدرات ضمان الجودة والمراقبة الداخلية في المواقع الأرضية ومواقع القوة الجوية. برامج ضمان جودة غير كافية لمراقبة الأنظمة والعمليات لتحقيق مستوى السلامة المقبول.
ثقافة السلامة	8	تطوير ثقافة السلامة ووضع خطط عمل لمعالجة مجالات التحسين. غياب ثقافة السلامة الفعّالة مما يؤثر على الكفاءة والإنتاجية والأداء العام.
العمليات الليلية خلال عمليات HEMS ورحلات كبار الشخصيات	9	الحد من حوادث VFR الليلية خلال عمليات HEMS و/أو رحلات كبار الشخصيات. فقدان الوعي النظري خلال عمليات VFR الليلية لرحلات كبار الشخصيات و HEMS.
البيانات المالية والتدقيق	10	لم يبدِ مدققو حسابات المجموعة أي تحفظات بشأن البيانات المالية المرحلية والسنوية لعام 2025. (1) المبلغ المذكور أعلاه يخص المجموعة وشركاتها التابعة.

1. مؤشرات أداء السلامة لعمليات الطيران (SPIs)

مؤشرات أداء السلامة	الأهداف
معدل أحداث الاقتراب غير المستقر (FW)	أربعة (4) أحداث لكل 10,000 ساعة طيران
تلامس الطائرة المروحية مع الأجسام خلال الوصول/المغادرة (RW)	حدثان (2) لكل 50,000 هبوط
أحداث خطأ الأتمة (FW)	أربعة (4) أحداث لكل 5,000 ساعة طيران
استمرار الاقتراب غير المستقر	
عدم الامتثال التنظيمي لعمليات الطيران بخلاف (SPI/FOP/02/2025)	ثلاثة (3) أحداث سنوياً
أحداث الإفراط في عزم الدوران التي تستوجب إجراء صيانة (RW)	ثلاثة (3) أحداث لكل 10,000 رحلة
(AIRPROX/ TCAS RA) أحداث (تحذير القرار) (RW)	ثلاثة (3) أحداث لكل 15,000 ساعة طيران
أحداث تجاوز فترة واجب الطيران (FDP) وتجاوز صلاحية المؤهلات	ثلاثة (3) تجاوزات FDP لكل 12 شهراً
الهبوط على منصة هليكوبتر خاطئة (RW)	ثلاثة (3) أحداث لكل 20,000 هبوط
نتائج عدم الامتثال في التدقيق الداخلي وتدقيق GCAA المتأخرة	اثنان (2) من نتائج التدقيق المتأخرة لكل تدقيق
تمديدات صلاحية تدريب الطاقم وفحصه	ثلاثة (3) تمديدات
عدم الالتزام بإجراءات التشغيل القياسية وقوائم الفحص	أربعة (4) أحداث لكل 50,000 رحلة
عدم الالتزام بإجراءات التشغيل القياسية وقوائم الفحص PC2WE	5% من إجمالي عدد المغادرات سنوياً
الأحداث والمخاطر التي يتم تحديدها دون تقرير	5 أحداث غير مُبلَّغ عنها سنوياً
أوجه القصور في خدمة العملاء CRM التي يتم تحديدها من خلال التحقيقات في الحوادث	4 أحداث سنوياً

2. مؤشرات أداء السلامة الهندسية (SPIs)

مؤشرات أداء السلامة	الأهداف
أحداث إيقاف تشغيل المحرك أثناء الطيران (FW)	حدثان (2) لكل 24,000 ساعة طيران
أحداث أخطاء الصيانة الأساسية والخطية (FW و RW) جميع أخطاء الصيانة الأساسية والخطية التي تسهم في خطر السلامة وتؤدي إلى التحويل أو العودة إلى المنصة	ثلاثة (3) أحداث لكل 25,000 ساعة عمل (أساسي) أو 20,000 مغادرة (خطي)
أحداث أخطاء الصيانة الأساسية والخطية جميع أخطاء الصيانة الأساسية والخطية التي يُبلَّغ عنها بعد الإفراج للخدمة	ثلاثة (3) أحداث لكل 20,000 ساعة عمل (أساسي) أو 10,000 مغادرة (خطي)
أحداث تجاوز الصيانة	خمس (5) أحداث لكل 24,000 ساعة طيران
عدم الامتثال التنظيمي أو الإجرائي للموظفين (مستوى المسؤولية 3 أو أدنى)	ثلاثة (3) أحداث لكل 45,000 ساعة عمل
نتائج عدم الامتثال في التدقيق الداخلي وتدقيق GCAA المتأخرة	اثنان (2) من التدقيقات المتأخرة
إصدار قطع غيار من المخزن المقيّد إلى أوامر العمل بـ GRN موثّد بشكل خاطئ	ثلاثة (3) أحداث لكل فترة تقارير
تقديم التقارير المتعلقة بالإجهاد وترسيخ ثقافة الإبلاغ عنه	إدخال الإبلاغ المتعلق بالإجهاد وترسيخ ثقافة الإبلاغ

3. مؤشرات أداء السلامة للعمليات الأرضية

مؤشرات أداء السلامة	الأهداف
الركاب غير المصحوبين و/أو غير المرافقين	أربعة (4) لكل 25,000 رحلة
أحداث البضائع الخطرة غير المصرح بها أثناء الطيران	اثنان (2) لكل 10,000 رحلة
أحداث سوء معالجة الطائرة من قبل طاقم الأرض (الأضرار التي تلحق بالأبواب أو المعدات، ومشكلات HLO التي يرصدها الطاقم)	5% من الأحداث من إجمالي عدد الهبوطات سنوياً
عدم مطابقة قوائم الحمولة	3 لكل 20,000 رحلة
أحداث الأجسام الغريبة (FOD)	أربعة (4) أحداث لكل فترة تقارير
عدم الالتزام بإجراءات الصعود والنزول	ثلاثة (3) أحداث لكل 10,000 رحلة

مؤشرات الأداء الرئيسية لـ EHS الصادرة عن وزارة النقل ومركز أبوظبي للصحة العامة (ADPHC)

تلتزم مجموعة أبو ظبي للطيران بمؤشرات الأداء الرئيسية الإلزامية وفقاً لإطار أنظمة ADOSH الصادر عن مركز أبوظبي للصحة العامة (ADPHC) ولوائح نظام إدارة البيئة والصحة والسلامة المهنية (EHSMS) الصادرة عن وزارة النقل (DOT).

يُرفع أدائها في مجال EHS إلى ADOSH/ADPHC ووزارة النقل على أساس ربع سنوي من خلال نظام "الأداء".

يتم مراقبة "أهداف وغايات أداء السلامة" التالية:

➤ إصابات العمل مع الإجازة (LTI)

➤ إصابات العمل مع الإجازة للمقاولين (LTI)

➤ وفيات وإصابات الركاب والزوار

➤ موظفو EHS الحاصلون على ترخيص OSHAD

➤ عدد الإشعارات التصحيحية / الغرامات / العقوبات / الإجراءات التنفيذية

مؤشر الأداء الرئيسي (KPI)	البيانات لعام 2025
إصابات العمل مع الإجازة (LTI)	16
إصابات العمل مع الإجازة للمقاولين (LTI)	0
وفيات وإصابات الركاب والزوار	0
موظفو EHS الحاصلون على ترخيص	6



السلامة في قطاع النفط والغاز

يُعدّ دعم العملاء في قطاع النفط والغاز البحري جزءاً أساسياً من عمليات طيران أبو ظبي. وتُعدّ شركة بترول أبو ظبي الوطنية (أدنوك) من أبرز عملائنا، فيما تعامل في مناطق أخرى مع كبرى شركات النفط العالمية كشل وإكسون موبيل.

تستلزم عمليات الإقلاع والهبوط من وإلى منصات النفط البحرية أن تعمل طيران أبو ظبي وفق إجراءات السلامة الخاصة بها وكذلك وفق الإجراءات الصارمة لعملائها. صُمِّمت هذه الإجراءات لحماية جميع من على متن الطائرة وكذلك من هم على الأرض أو على المنصة.

تتعاون طيران أبو ظبي عن كثب مع العملاء الرئيسيين للتأكد من امتلاكها فهماً دقيقاً لقواعد السلامة واللوائح المعمول بها لديهم. ونعقد اجتماعات سلامة مشتركة منتظمة مع أدنوك لمراجعة قضايا السلامة ومناقشتها وتحديد الحاجة إلى تغييرات إجرائية أو متطلبات تدريبية محددة أو تمارين ميدانية.



حماية البيانات

تبذل طيران أبو ظبي كل الجهود الممكنة لحماية خصوصية عملائها ومنع أي فقدان للبيانات السرية المعهودة إلى حفظها، وذلك وفقاً لسياسة أمن المعلومات (ISP) المعتمدة لديها.

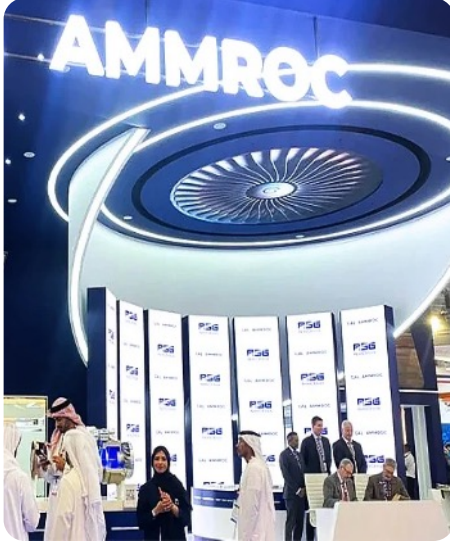
تتوافق سياسة أمن المعلومات مع معيار (ISO 27001:2013) أمن المعلومات وقانون الهيئة العامة للطيران المدني ومعايير الهيئة الوطنية للأمن الإلكتروني (NESA) الإماراتية لأمن المعلومات. وتحدّد السياسة بوضوح كيفية إنشاء نظام إدارة أمن المعلومات (ISMS) وإدارته وقياسه والإبلاغ عنه وتطويره داخل المجموعة.

صُمِّمَ نظام إدارة أمن المعلومات لحماية معلومات طيران أبو ظبي وبنيتها التحتية الداعمة، بما يشمل الأصول الحيوية لتشغيل الأعمال والمعلومات المتعلقة بعملاء المجموعة ومورديها وشركائها التجاريين. وقد استثمرت طيران أبو ظبي مؤخراً في ترقية أنظمة تقنية المعلومات والبنية التحتية لمواجهة المتطلبات المتنامية للأعمال والمشهد المتطور بسرعة لأمن الفضاء الإلكتروني. ويُعدّ ذلك أمراً بالغ الأهمية لطيران أبو ظبي لأن حماية أنظمة تقنية المعلومات والبيانات مرتبطة ارتباطاً مباشراً بسلامة العملاء وأمنهم. وانطلاقاً من هذا الإدراك، اتخذنا قرار تحويل البنية التحتية للشبكة وإعادة تصميمها. وبعد تقييم شامل للسوق، استثمرت طيران أبو ظبي في جدران الحماية من الجيل التالي (NGFWs) من مورد رائد في السوق. يعني الحل المتكامل أن جميع المكونات – جدار الحماية والمحولات ونقاط الوصول اللاسلكي – تعمل معاً لتطبيق سياسة أمان موحّدة على مستوى الشبكة بأكملها، مما يجعل النظام سهل الإدارة ويوفّر اتصالاً في الوقت الفعلي عبر البنية التحتية الأمنية بأكملها. تُراقب التدفقات الحيوية للبيانات وتُتحكّم بها من خلال واجهة مركزية توفّر إمكانيات التسجيل والإبلاغ وتحليل البيانات، مما يتيح تحديد مشكلات أداء الشبكة وإصلاحها بسرعة. وتوفّر هذه الحلول مجتمعةً تحكماً ورؤية أفضل وتُبسّط عمليات الامتثال لدينا.

تُضاف إلى ذلك طبقة إضافية من الأمن الإلكتروني تقدّمها (aeCERT) فريق الاستجابة لطوارئ الحاسوب في الإمارات العربية المتحدة، التي أسّسها هيئة تنظيم الاتصالات والحكومة الرقمية (TDRA) لتعزيز الأمن في الإمارات.



تُطبّق تدابير قوية لإدارة الهوية والوصول، تشمل إدارة الوصول المميّز والمصادقة متعددة العوامل، لحماية الوصول إلى الأنظمة. وتتعرّز حماية البيانات أيضاً من خلال بوابات البريد الإلكتروني والويب الآمنة، وضوابط مكافحة التصيد الاحتمالي، وآليات تصنيف البيانات ومنع فقدانها، ومراقبة نشاط الملفات. كما تُسهم النسخ الاحتياطية المشفّرة واستعداد التعاليف من الكوارث وأنظمة التخزين المؤسسية الآمنة وتقييمات الثغرات المنتظمة واختبارات الاختراق الدورية وبروتوكولات نقل الملفات الآمنة مجتمعةً في تعزيز قدرة جال على الصمود الإلكتروني وضمان سرية المعلومات وسلامتها وإتاحتها.



التحول الرقمي وتحديث تقنية المعلومات

أتّمت الاتحاد للهندسة عملية نقل جميع الخدمات المحلية إلى مركز بيانات سحابي، مما أدى إلى تقليص الاعتماد على البنية التحتية القديمة وتعزيز قابلية التوسع وتحسين ضوابط الأمن ورفع كفاءة التكاليف. كما جرى تطوير Oracle Analytics لإنشاء منصة تحليلات مؤسسية آمنة وقابلة للتوسع، تُتيح تحليل البيانات في الوقت الفعلي وإعداد التقارير واتخاذ القرارات المستنيرة على مستوى المؤسسة. فضلاً عن ذلك، حدّثت المؤسسة بيئة إدارة خدمات تقنية المعلومات (ITSM) من خلال اعتماد BMC Helix، مما عزّز عمليات إدارة الحوادث والمطالبات والتغييرات والخدمات وحسّن جودة تقديم الخدمات والمرونة التشغيلية.

إدارة الخصوصية

طبّقت شركة إيه إم آر أو سي نظاماً شاملاً لحماية البيانات وإدارة الخصوصية مصمماً لصون سرية المعلومات وسلامتها وإتاحتها. يدمج النظام ضوابط وصول قائمة على الأدوار، وتدابير أمن إلكتروني متعددة الطبقات، وحماية للنقاط الطرفية، وتخزين بيانات مشفّر في حالة الثبات وأثناء النقل. يخضع الوصول إلى بيانات العملاء وأصحاب المصلحة لمبدأ الحاجة إلى المعرفة فحسب، ويُراقب باستمرار من خلال سجلات التدقيق والتبويضات الآلية. ويُدعم الامتثال المستمر لمعايير حماية البيانات الدولية من خلال تقييمات دورية للمخاطر وفحص الثغرات وأنشطة تقوية الأنظمة، إضافةً إلى ترتيبات قوية للنسخ الاحتياطي والتعافي من الكوارث لضمان مرونة البيانات واستمراريتها.

إدارة الخصوصية

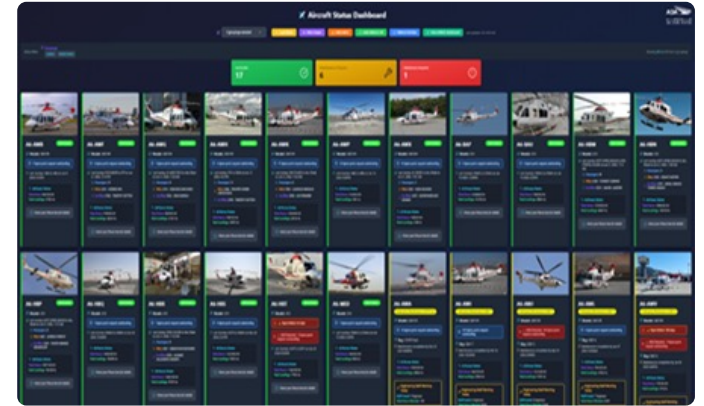
في شركة جال تُشكّل حماية البيانات وأمن المعلومات جزءاً لا يتجزأ من برنامج توجيه الموظفين الجدد (NEOP)، مما يضمن إدراك الموظفين لمسؤولياتهم منذ اليوم الأول. ويُعزّز الوعي بصفة دورية من خلال مراسلات توعوية بحماية البيانات والأمن الإلكتروني، تشمل ملصقات توعوية مستهدفة ترسل عبر البريد الإلكتروني وتُعرض كشاشات توقف على جميع أجهزة الكمبيوتر المحمولة وسطح المكتب للموظفين. وتندرج هذه المبادرات ضمن حملة أوسع ومستمرة للتوعية الأمنية تهدف إلى ترسيخ ثقافة حماية البيانات والصمود الإلكتروني على مستوى المؤسسة.

الرقمنة والابتكار

تلتزم **مجموعة طيران أبو ظبي** بتعزيز التحول الرقمي والتميز التشغيلي من خلال الابتكار. وتُقيّم باستمرار الحاجة إلى حلول تقنية جديدة بناءً على متطلبات أعمالنا. هدفنا توحيد جميع الأنظمة على منصة واحدة لتبسيط العمليات والحد من الاعتماد على موردين متعددين، وإن كان ذلك لا يزال في طور التنفيذ.

لوحة معلومات حالة الطائرات

جرى تطوير لوحة معلومات لحالة الطائرات في الوقت الفعلي داخلياً، توفر رؤية شاملة لعمليات الأسطول وجداول الصيانة وتتبع قطع الغيار والرحلات اليومية.



يُتيح هذا الحل المبتكر للمستخدمين الوصول إلى بيانات الطائرات في الوقت الفعلي، مما يُقلّص بشكل ملحوظ الوقت اللازم للوصول إلى المعلومات التشغيلية الحيوية. تتميز اللوحة بوظيفة العرض المزدوج: عرض تشغيلي داخلي لموظفي طيران أبو ظبي وبوابة آمنة للعملاء تُتيح لهم مراقبة حالة أسطولهم باستقلالية. ومن خلال رقمنة بيانات الطائرات التي كانت متناثرة عبر أنظمة متعددة وتمركزها، تُقلّص هذه المبادرة جهود إعداد التقارير اليدوية وتحسّن كفاءة صنع القرار وتعزز الشفافية مع العملاء، مما يدعم التزام طيران أبو ظبي بالتميز التشغيلي وممارسات الأعمال المستدامة.

لوحة معلومات الاستخبارات المالية المؤسسية

نحن على وشك إتمام تطبيق لوحة معلومات مالية مؤسسية شاملة تحدث تحولاً جوهرياً في طريقة طيران أبو ظبي للوصول إلى البيانات المالية وتحليلها.

تتكامل هذه المنصة الإلكترونية المبتكرة مباشرة مع النظام المالي لطيران أبو ظبي وتهدف إلى القضاء على إنشاء التقارير اليدوية من خلال توفير وصول فوري إلى المعلومات المالية عبر واجهة سهلة الاستخدام ذاتية الخدمة تتضمن رسوماً بيانية تفاعلية وإمكانيات تصدير البيانات ووظيفة التعمق من العروض الإجمالية إلى المعاملات الفردية. وتمكّن اللوحة الإدارة ورؤساء الأقسام من اتخاذ قرارات مستندة إلى البيانات. وتجري حالياً معايرتها بناءً على متطلبات قسم المالية، وستُطلق قريباً على مستوى المجموعة بأكملها لتُتيح لجميع الأقسام مراقبة إنفاق مراكز التكلفة وأداء الميزانية مركزياً.

لوحة معلومات سلسلة التوريد المؤسسية

يجري تطوير لوحة معلومات لتحسين المخزون بهدف تعزيز رؤية سلسلة التوريد وتحسين عملية صنع القرار.

توفر هذه الأداة تتبعاً في الوقت الفعلي للمخزون عبر قواعد وإدارات وقطع متعددة، مع قدرات تشمل تحليل عمر المخزون والتنبؤ بالطلب وتحديد المخزون بطي الحركة وتقييم الأهمية. ومن خلال تمكين إدارة المخزون القائمة على البيانات، تدعم اللوحة الحد من الهدر وتحسين مستويات المخزون بما يتوافق مع أهداف الاستدامة لطيران أبو ظبي. وتجري حالياً معايرتها بناءً على متطلبات قسم سلسلة التوريد، وستُطلق قريباً للفرق الإدارية والتشغيلية.

منصة Oracle Analytics مع المساعد الذكي المدعوم بالذكاء الاصطناعي (MOZA)

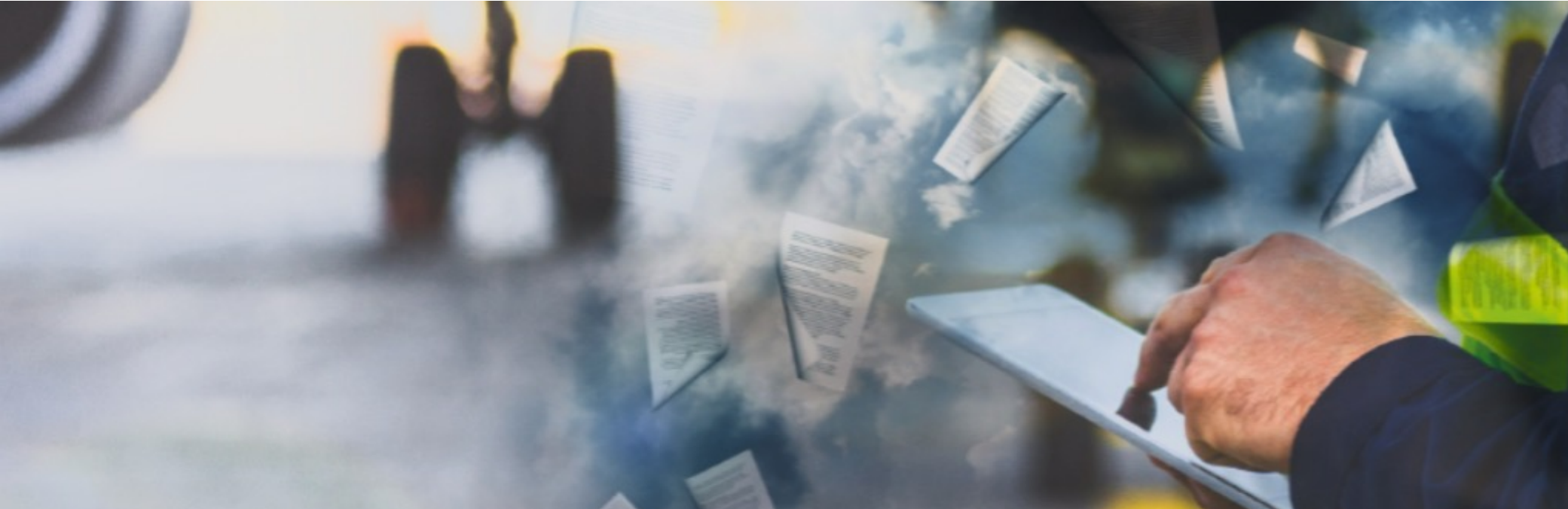
طوّرت طيران أبو ظبي منصة تحليلات شاملة تجمع معلومات الأعمال الحيوية عبر قطاعات المالية وإدارة سلسلة التوريد والموارد البشرية. توفر المنصة رؤية فورية لمؤشرات الأداء الرئيسية تشمل أداء تسليم الموردين وتحسين المخزون وأوقات الإمداد من الموردين وتحليلات القوى العاملة والمؤشرات المالية عبر جميع كيانات مجموعة طيران أبو ظبي. ويعدّ MOZA أبرز الابتكارات في هذه المنصة، إذ هو مساعد محادثة مدعوم بالذكاء الاصطناعي يتميز بصورة رمزية رقمية وتقدّم استجابات صوتية، مما يُتيح للمستخدمين التفاعل معه بشكل طبيعي عبر الاستفسارات الصوتية والنصية في المجالات التجارية الرئيسية كالأداء المالي وعمليات سلسلة التوريد وإدارة القوى العاملة. ويجعل هذا التفاعل الشبيه بالإنسان الرؤى الاستراتيجية في متناول القيادة وصانعي القرار، مما يُعزّز القرارات المستندة بالبيانات والأسرع التي تدعم التميز التشغيلي والأهداف المؤسسية بعيدة المدى.

تقليص الورق ورقمنة العمليات

نفّذت شركة جال مجموعة من المبادرات لتقليص استهلاك الورق وتعزيز رقمنة العمليات التجارية على مستوى المؤسسة. وتشمل هذه المبادرات نشر الخدمة الذاتية لقسم الموارد البشرية عبر منصة iGAL لإدارة الإجازات والرواتب والحضور وسجلات الموظفين؛ وتكامل سير عمل المشتريات الإلكترونية مع Oracle وQuantum؛ واعتماد حلول إدارة الوثائق الرقمية باستخدام SharePoint وECM وأدوات نقل الملفات الآمنة. كما طبقت جال التوقيع الرقمي (eSign) للموافقات الداخلية، ورقمنة وثائق الصيانة والنماذج التشغيلية عبر AADMIS وأتمتة RPA. فضلاً عن ذلك، أسهم تقليص نماذج التدقيق المطبوعة وقوائم فحص السلامة ووثائق التأهيل في تحسين الكفاءة التشغيلية والحد من الأثر البيئي. وقد أسفرت هذه المبادرات مجتمعة عن خفض تقديري يبلغ نحو 120,000 ورقة منذ عام 2022.

تحديث التقنية والابتكار

نفّذت شركة جال سلسلة من مبادرات تحديث التقنية والابتكار لتعزيز الكفاءة التشغيلية والجاهزية الرقمية والأمن الإلكتروني. وشملت الجهود الرئيسية ترقية Oracle E-Business Suite (الموارد البشرية والرواتب والمالية وسلسلة التوريد) مع الخدمة الذاتية والتكاملات، وتحديث البنية التحتية لتقنية المعلومات (Pure Storage وPowerFlex وVxRail وDell)، وتعزيز الأمن الإلكتروني من خلال ضوابط متقدمة ومراقبة وإدارة الوصول المميز. وتحسن تقديم خدمات تقنية المعلومات عبر تحسين مراقبة الأنظمة وإدارة التحديثات وأتمتة أدوات ITSM. كما جرى رقمنة إدارة الوثائق باستخدام سير عمل SharePoint. في حين عزز التبني المبكر للأتمتة والذكاء الاصطناعي بما يشمل UiPath RPA وتجارب Chatbot استقرار النظام وتجربة المستخدم والتحكم التشغيلي والاستعداد للتحول الرقمي.



موظفونا

8 العمل الآثق
والنمو الاقتصادي



4 تعليم عالي الجودة



3 الصحة الجيدة
والعافية



ثقافة وقيم مكان العمل

تعتني **مجموعة طيران أبو ظبي** ببيئة عمل داعمة وجاذبة لجميع الموظفين بغض النظر عن أدوارهم في المنظمة. نعتزف بأن الموظفين هم شريان الحياة لشركتنا وبلعبون دوراً أساسياً في عملياتنا اليومية ويعتبرون حاسمين للنجاح الحالي والمستقبلي.

مدونة السلوك

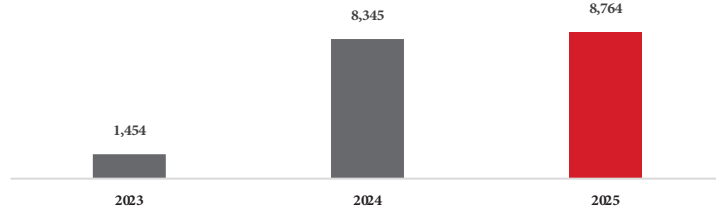
تحدد مدونة السلوك لدينا القواعد المتعلقة بسلوك وتصرفات الموظفين في مكان العمل. وهي تضمن أن الموظفين يعرفون ما هو متوقع منهم وما تتوقعه المجموعة بالمقابل.

تتوقع مجموعة أبو ظبي للطيران من جميع الموظفين تنفيذ واجباتهم وفقاً لأعلى معايير السلوك المهني والأخلاقي، بغض النظر عن مركزهم في المجموعة أو مقر عملهم أو درجة تعاملهم مع العملاء والزملاء.

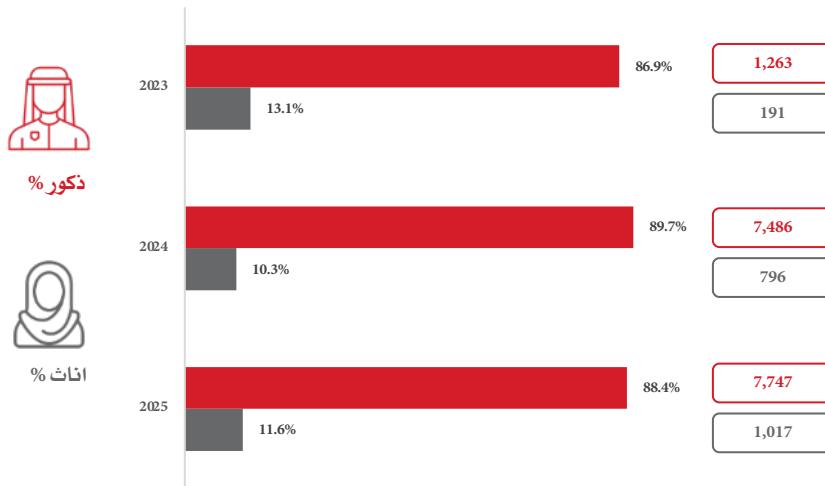
يجب على جميع الموظفين تمثيل مجموعة أبو ظبي للطيران بنزاهة وصدق سواء كانوا في الخدمة أو بعطلة، وعليهم التصرف وفقاً لقيمنا وهي: السلامة والجودة ورضا العملاء والعمل الجماعي والنزاهة والأخلاقيات. يجب على الموظفين معاملة بعضهم البعض بطريقة محترمة وكريمة وعادلة، دون تحيز.

تؤكد المدونة التزامنا ببيئة عمل شاملة وعادلة لجميع الموظفين بغض النظر عن العرق أو الأصل الإثني أو النوع أو العمر أو القدرات البدنية. تحكم السياسة جميع جوانب التوظيف بما في ذلك الاختيار والتعيين والترقية والتقييمات الأدائية والتعويض والإجراءات التأديبية والإنهاء والحصول على المزايا والتدريب.

عدد الموظفين



نسبة الموظفين حسب النوع الاجتماعي



إذا شعر **الموظفون** أنهم ضحايا للتمييز في مكان العمل، يتم تشجيعهم على إبلاغ رؤساء الأقسام أو قسم الموارد البشرية.

بالإضافة إلى ذلك، تحدد المدونة قواعد تتعلق بـ:

السلوك المتعلق بالمبيعات والعقود والمفاوضات

01

سياسة مكافحة الرشوة والربح الشخصي

02

إعطاء وقبول الهدايا

03

الالتزام بجميع سياسات المجموعة

04

الالتزام بجميع القوانين واللوائح ذات الصلة

05

يتوقع من جميع الموظفين الاطلاع على المدونة والالتزام بالإبلاغ عن أي انتهاكات لها أو لأي سياسات وإجراءات أخرى للمجموعة إلى رئيس قسمهم أو قسم الموارد البشرية أو الشؤون القانونية أو الرقابة بسرية تامة.

تتبنى مجموعة أبو ظبي للطيران سياسة عدم التسامح مطلقاً مع المضايقات أو السلوك الإساءي من أي نوع، ويتم تشجيع الموظفين على الإبلاغ عن حالات المضايقة إلى رؤساء الأقسام المعنيين أو قسم الموارد البشرية لمعالجتها بسرعة.

توضح سياسة المضايقات لدينا الإجراءات الصحيحة لتقديم شكوى وكيفية التعامل معها. سيتم التعامل مع التقارير بجدية وسرية تامة دون التأثير على الموظف أو مساره الوظيفي.



استقطاب والاحتفاظ بأفضل المواهب وتطويرها

تعتمد **مجموعة أبو ظبي للطيران** على القدرة على استقطاب أفراد مؤهلين وذوي خبرة وماهرين لتمكيننا من تقديم التميز التشغيلي الذي يتوقعه عملاؤنا. هذا مهم بشكل خاص نظراً لخطط النمو الطموحة لدينا.

من خلال تقديم رواتب جذابة والمزايا والمكان الجذاب للعمل والفرص المستمرة للتدريب والتطوير، نوفر الشروط لجميع الموظفين للازدهار وتحقيق حياتهم وطموحاتهم الوظيفية في مجموعة أبو ظبي للطيران.

جاذبية والاحتفاظ

نظراً للطبيعة الدولية لقطاع الطيران، فإننا نتنافس على المواهب ليس فقط محلياً وإقليمياً بل عالمياً. لضمان أننا نجذب أفضل الآفاق، تقدم مجموعة أبو ظبي للطيران رزمة تعويضية جذابة بالإضافة إلى مزايا أخرى مثل جودة الحياة في أبو ظبي. نشجع العمال مع العائلات على الانتقال ويمكننا تقديم إقامة صديقة للأسرة مع مرافق فئة الخمسة نجوم مع نادٍ صحي وحمام سباحة.

بالإضافة إلى ذلك، نقدم للموظفين الدائمين مجموعة من المزايا بما في ذلك:



الرعاية الصحية



تأمين الحياة



إجازة الأمومة



تغطية الإعاقة والعجز



معاش التقاعد



صحة وسعادة الموظفين 2025

في عام 2025، طبقت مجموعة أبو ظبي للطيران إطار عمل شامل **لصحة وسعادة الموظفين** مصمم لتعزيز الرعاية الوقائية وزيادة الوعي الصحي ودعم الرفاه الشامل للموظفين.

تضمنت المبادرات الرئيسية أنشطة مركزة على التغذية مثل تناول الطعام بانتباه والممارسات الصحية أثناء رمضان، إلى جانب حملات توعية صحية موجهة تغطي مرض السكري والصحة القلبية والانتباز البطاني الرحيمي وسرطان المبيض والسرطان الثدي وصحة الرجال.

تم تسليم حملات التطعيم ضد الإنفلونزا الموسمية أيضاً لدعم صحة الموظفين وتقليل الأمراض المرتبطة بالاضطراب.

بقيت الصحة العقلية أولوية رئيسية من خلال مبادرات مثل برنامج Mind First وبرنامج مساعدة الموظفين، مما يوفر للموظفين إمكانية الوصول إلى الدعم السري والموارد الصحية العقلية.

تم أيضاً إبراز صحة الأطفال ورفاه الأسرة، مع الاعتراف بالعوامل الأوسع التي تساهم في صمود الموظفين والأداء المستدام.

احتفلت المنظمة أيضاً بشهر الوعي وافتخار الإمارات والمرأة من خلال تشييطات مخصصة والمشاركة الموظفين التي احتفلت بصحة المرأة والإنجازات والمساهمات. عززت هذه الأنشطة الوعي والمشاركة والالتزام القوي بالشمول والمساواة والمشاركة الموظفين من خلال احتفالات ثقافية وركزت على الرفاه ذات مغزى.

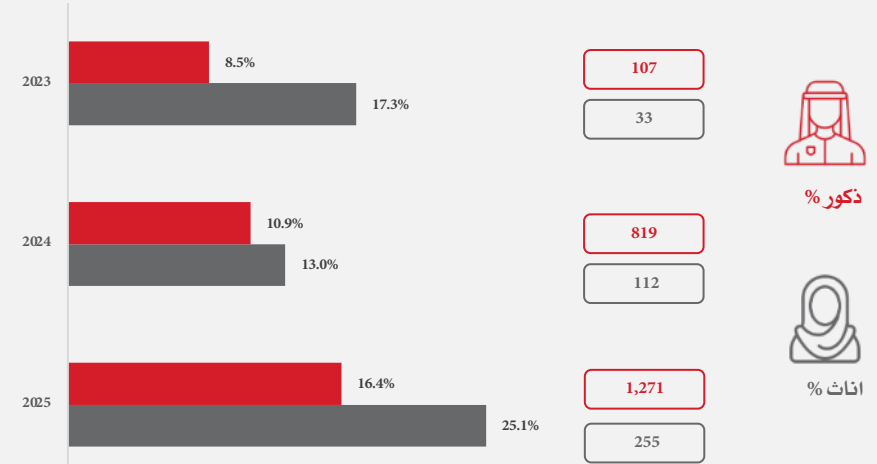
تم تعزيز جهود الصحة والرفاه بشكل أكبر من خلال الشراكات الاستراتيجية مع مزودي الخدمات الطبية والجلسات المتخصصة بقيادة الخبراء الجارية، مما يضمن أن الموظفين لديهم إمكانية الوصول إلى إرشادات موثوقة والدعم العملي.

رؤيتنا هي تنمية ثقافة مكان العمل حيث يتم تقييم الصحة البدنية والعافية العقلية بالتساوي. من خلال دمج الرفاه في الممارسات التنظيمية، تهدف المنظمة إلى بناء قوة عاملة قادرة على الصمود والمشاركة وعالية الأداء المجهزة للازدهار احترافياً وشخصياً.

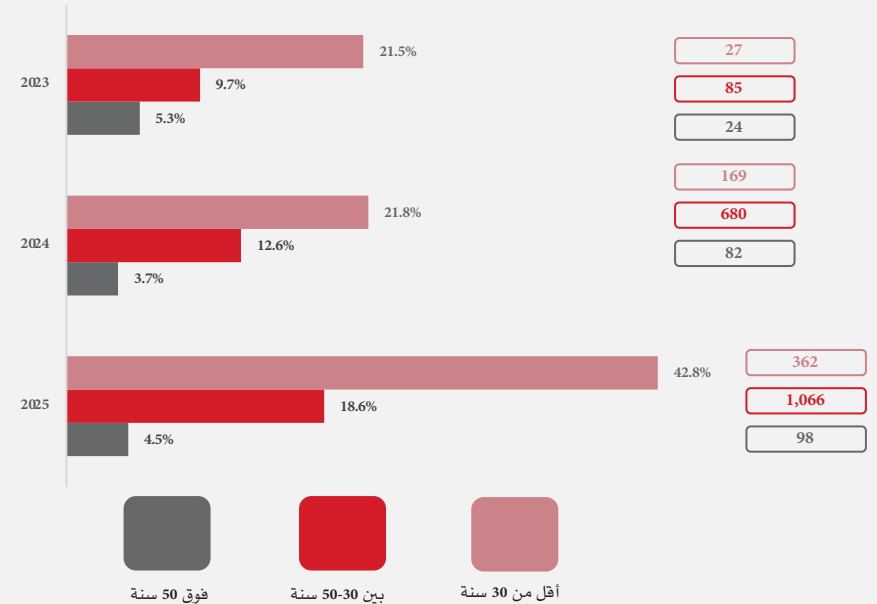


صحة وسعادة الموظفين 2025

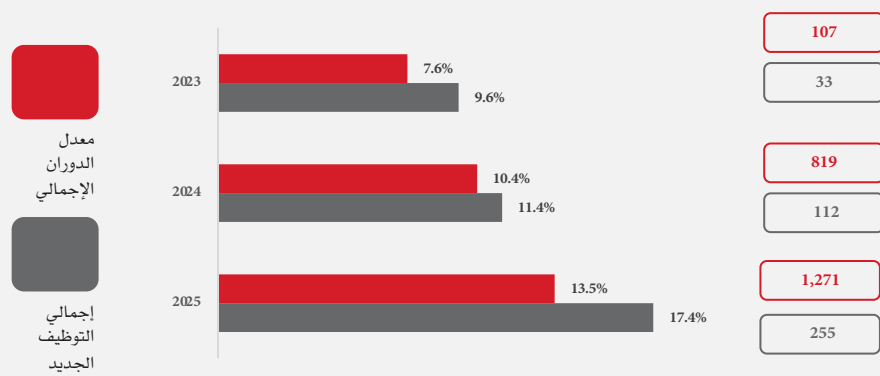
نسبة التوظيف الجديد حسب النوع الاجتماعي (%)



نسبة التعيينات الجديدة حسب الفئة العمرية (%)



نسبة معدل الدوران مقابل التوظيف الجديد (%)



التدريب والتطوير

تعني طبيعة أعمالنا والأهمية الحاسمة للحفاظ على سجل الأمان النموذجي أن مجموعة أبو ظبي للطيران تعطي أهمية كبيرة لضمان أن جميع الموظفين يمكنهم تنفيذ واجباتهم بثبات وفقاً لأعلى المعايير الممكنة. هذا خاصة هو الحال بالنسبة لطواقم الرحلات والمهندسين. نحافظ على معدات لدينا محدثة مع أحدث الابتكارات للأصول التي نشغلها وجميع اللوائح الجديدة ذات الصلة لضمان الامتثال.

تمتلك مجموعة أبو ظبي للطيران وتشغل منشأة تدريب عالمية من الدرجة الأولى وتقدم تدريباً لأطراف ثالثة كجزء مهم من تنويع الإيرادات لدينا. ومع ذلك، فإننا نستخدم أيضاً هذه المنشأة لتدريب طواقم الرحلات والمهندسين الخاصين بنا.

في عام 2025، قدمت مجموعة أبو ظبي للطيران أكثر من 119,971 ساعة تدريب لموظفينا على جميع مستويات المجموعة، وهو يتوازى مع العام السابق. تم تكريس معظم ساعات التدريب هذه للموظفين على مستوى الإدارة الوسطى الذين يمثلون طواقم الرحلات الماهرة والموظفين الأرضيين.



دراسة حالة

لأن موظفينا مهمون: برنامج مساعدة الموظفين

كجزء من التزامنا بتعزيز مكان عمل صحي وشامل ومرن، توفر المجموعة برنامج مساعدة موظفين شامل وسري (EAP) لدعم الرفاه البدني والعاطفي والمالي للموظفين وعائلاتهم. يعكس البرنامج تركيزنا المستمر على رعاية الموظفين والمشاركة والاستدامة الطويلة الأمد للقوى العاملة.

الهدف من البرنامج

تم تصميم برنامج مساعدة الموظفين لتوفير الموظفين وأفراد أسرهم المؤهلين بدعم سري واحترافي لمساعدتهم على إدارة الشخصية والعاطفية والقانونية والمالية والحياة العملية والتحديات. يمكن البرنامج التدخل المبكر ويعزز صمود الموظفين والإنتاجية والرفاه الشامل.

ما هي الخدمات التي يقدمها برنامج مساعدة الموظفين؟

الصحة العقلية:

برنامج مساعدة الموظفين متاح لتوفير الموظفين والأفراد الأسرة المؤهلين بدعم سري واحترافي لإدارة شخصية وعاطفية وقانونية ومالية وتحديات حياة العمل. يمكن البرنامج التدخل المبكر ويعزز صمود الموظفين والإنتاجية والرفاه الشامل.

الخدمات القانونية:

متخصص قانوني محلي متاح مجاناً جلسة هاتفية 30 دقيقة لكل شخص لمناقشة أي مسائل قانونية شخصية مثل:

- الطلاق
- الشؤون العقارية
- الوصايا والعقود والممتلكات

الخدمات المالية:

يمكن لخبراء الحياة المالية المحليين مساعدة مجموعة واسعة من المسائل. يقدمون جلسة هاتفية مجانية لمدة 30 دقيقة لكل شخص حول:

- تخطيط التقاعد
- إدارة الديون
- الـرهون العقارية
- التأمين والديون والإفلاس وغيرها

تعزيز رفاه الموظفين: التزام بايزات بالصحة

في مجموعة أبو ظبي للطيران، نعلي الأولوية لرفاه كل موظف، وتم تصميم منصة الموظفين الاتصالات بايزات لدعم هذه المبادرة. تحسن هذه المنصة المبتكرة الاتصالات مع تعزيز الرفاه من خلال الموارد حول الصحة العقلية واللياقة البدنية والوصول السهل إلى محترفي الرعاية الصحية.

تتضمن الميزات الرئيسية لبايزات استشارات طبية عبر الإنترنت 24/7 وخدمة توصيل سريعة للأدوية والدعم السري من مستشاري الصحة العقلية. تبسط المنصة أيضاً الوصول إلى معلومات تأمين صحي وتمكن الموظفين من كسب عملات بايزات من خلال الأنشطة البدنية، والتي يمكن استردادها بطاقات هدايا.

مع إدراج خط الصحة العقلية 24/7، يمكن بايزات الموظفين بالتعامل مع موارد الرفاه في أي وقت، مما يساهم في تحسين الرفاه والإنتاجية. تعزز هذه المبادرة بيئة عمل متناغمة تشيد الجميع في مجموعة أبو ظبي للطيران.



من خلال هذه المبادرة، تعزز المجموعة التزامها بممارسات التوظيف المسؤولة والتنمية القوى العاملة المستدامة وإنشاء قيمة طويلة الأجل للموظفين وأصحاب المصلحة.

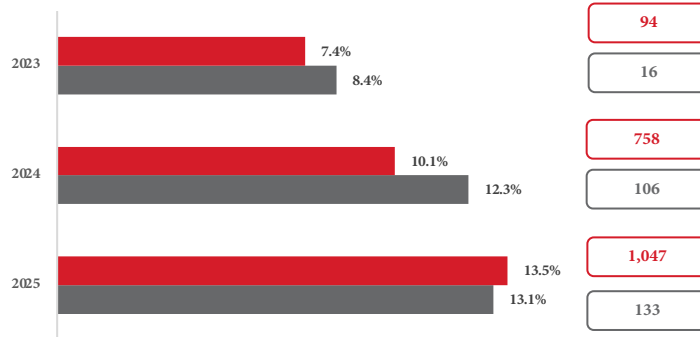
إجمالي الموظفين المغادرين حسب الجنس (%)



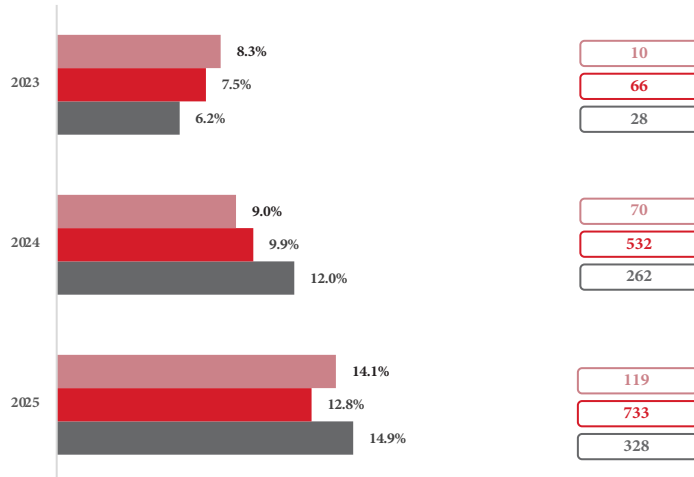
نسبة الذكور %



نسبة الإناث %



إجمالي الموظفين المغادرين حسب الفئة العمرية (%)



فوق 50 سنة

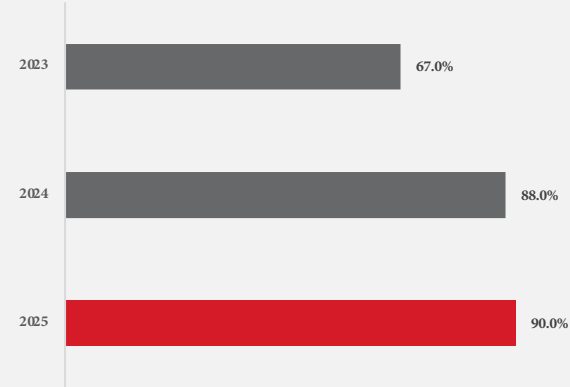


بين 30-50 سنة



أقل من 30 سنة

معدل مشاركة الموظفين الإجمالي



نجري استطلاعات ربع سنوية للموظفين لجمع رؤى حول مختلف جوانب عملياتنا التجارية وظروف العمل. تساعدنا هذه الملاحظات على فهم احتياجات الموظفين وتنفيذ التحسينات عند الضرورة.

من الأمثلة على ذلك الاستطلاعات التي تجري من خلال Bayzat، والتي تميز التواصل والمشاركة مع الموظفين، مما يعكس التزامنا بالتحسين المستمر بناءً على ملاحظات الموظفين.

تمنح المجموعة الموظفين على جميع المستويات مراجعات أداء منتظمة لتقييم مدى جودة أدائهم وتحديد احتياجات التدريب والتطوير الإضافي.

يُعد الاحتفاظ بأكثر موظفينا موهبة أمراً حيوياً للحفاظ على عمليات سلسلة وناجحة ويدعم استراتيجية نمونا المستقبلية. تتواصل مجموعة ابوظبي للطيران مع الموظفين على مستويات متعددة من خلال برامج التدريب والتطوير والفعاليات والاستطلاعات.

نستخدم نظاماً يسمى Bayzat للتواصل مع موظفينا فيما يتعلق بجميع البرامج والفعاليات، ونفتخر بمعدل مشاركة متزايد تدريجياً في الآونة الأخيرة.

نظراً لجهودنا المستمرة لزيادة المشاركة والحفاظ على معدل رضا مرتفع، تتمتع مجموعة ابوظبي للطيران بمعدل دوران وظيفي منخفض للموظفين.



مجموعة أبوظبي للطيران لديها برنامج الجير (AI Jeer Program) الذي يهدف إلى تطوير قاعدة من الكفاءات الإماراتية تتمتع بخبرة عملية واسعة في مجال الصيانة والإصلاح والعمره (MRO)، والتي سيتم من خلالها تأهيل واستقطاب مدراء وخبراء فنيين مستقبليين.

تتوفر مزيد من التفاصيل في قسم المجتمع ضمن التقرير.



التنوع والشمول

تدرك مجموعة ابوظبي للطيران قيمة الاستفادة من مزيج فريد من الخبرات والمهارات الذي ينتج عن وجود قوة عاملة تضم أشخاصاً من خلفيات متنوعة.

وفقاً لمدونة قواعد السلوك الخاصة بنا، نوفر تكافؤ فرص التوظيف والترقي لجميع الأفراد بناءً على الجدارة والمؤهلات والكفاءة، بغض النظر عن الجنس أو العمر أو الأصل العرقي أو الجنسية أو الدين أو الإعاقة.

يُعد قطاع الطيران نشاطاً دولياً، ونحن نفخر بكوننا بيئة تحتضن قوة عاملة عالمية ومتنوعة بحق



	العمالة		مستوى المبتدئين		المستوى المتوسط		المستوى الإداري العالي إلى التنفيذي	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
2023	8.7%	91.3%	26.7%	73.3%	6.5%	93.5%	5.06%	94.9%
2024	1.0%	99.0%	11.7%	88.3%	8.6%	91.4%	9.79%	90.2%
2025	10.5%	89.5%	12.0%	88.0%	11.0%	89.0%	12.50%	87.5%

إجمالي الموظفين المغادرين حسب الفئة العمرية (%)

	العمالة		مستوى المبتدئين			المستوى المتوسط			المستوى الإداري العالي إلى التنفيذي	
	أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	فوق 50 سنة	أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	فوق 50 سنة	أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	فوق 50 سنة	أقل من 30 سنة
2023	14.9%	65.3%	19.8%	68.0%	19.2%	3.2%	54.7%	42.1%	42.1%	46.8%
2024	7.1%	60.2%	32.7%	65.7%	18.9%	2.3%	64.1%	33.6%	33.6%	59.2%
2025	10.0%	62.5%	27.5%	66.2%	18.8%	2.5%	63.7%	33.8%	33.8%	69.4%

لدى مجموعة أبوظبي للطيران برنامج الجير الذي يهدف إلى تطوير قاعدة من الكفاءات الإماراتية تمتلك خبرة عملية واسعة في مجال الصيانة والإصلاح والعمره (MRO)، ومن خلالها يتم تأهيل واستقطاب مدراء وخبراء فنيين مستقبليين. وتتوفر مزيد من التفاصيل في قسم المجتمع ضمن التقرير.

كما تتعاون مجموعة أبوظبي للطيران مع كليات التقنية العليا (HCT) لتوفير فرص تدريب وخبرة عملية للطلبة.

الصحة والسلامة لموظفينا

تتص سياسة السلامة والصحة المهنية (OHS) الخاصة بنا على التزامنا بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية لعمالنا، وتعزيز مكان عمل خالٍ من الحوادث مع استيفاء جميع التشريعات ذات الصلة بالصحة والسلامة المهنية.

يوفر نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بنا نهجاً منظماً لإدارة المخاطر الكامنة في أنشطتنا ويلزمنا بتنفيذ الإجراءات التالية:

➤ الامتثال لجميع القوانين واللوائح المحلية والاتحادية للصحة والسلامة المهنية مثل إطار أنظمة السلامة والصحة المهنية في أبوظبي (ADOSH SF) ومتطلبات دائرة الشؤون البلدية والنقل في أبوظبي للصحة والسلامة المهنية

➤ إنشاء وتنفيذ عمليات إدارة المخاطر للقضاء على المخاطر المرتبطة بأنشطتنا التجارية أو التخفيف منها

➤ تحديد مسؤوليات الموظفين والتزاماتهم لتحقيق السلامة

➤ ضمان حصول جميع الموظفين على معلومات وتدريب مناسب وملئم في مجال السلامة لضمان تأهيلهم وكفاءتهم لأداء وظائفهم

➤ إنشاء وصيانة نظام إبلاغ فعال عن السلامة للإبلاغ عن المعلومات المتعلقة بقضايا الصحة والسلامة المهنية

➤ وضع وقياس أداء السلامة مقابل أهداف وغايات واقعية

➤ ضمان التزام المقاولين ومقدمي الخدمات بسياسة وإرشادات وإجراءات الصحة والسلامة المهنية الخاصة بنا

➤ تنفيذ برامج التدقيق والضمان لمراقبة الأداء والامتثال

➤ تخصيص الموارد البشرية والمالية اللازمة لدعم هذه السياسة وبرامج الإدارة المرتبطة بها

➤ تطبيق الصحة والسلامة المهنية كأحد المسؤوليات الأساسية للإدارة والموظفين

➤ إجراء مراجعات إدارية سنوية لضمان التحسين المستمر وملاءمة وكفاءة وفعالية نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية الخاص بنا



2025	2024	2023	%
0	0	0	عدد الوفيات
16	37	3	عدد إصابات الوقت الضائع
121	114	7	عدد أيام العمل المفقودة بسبب الإصابة
20	37	1	عدد الإصابات المهنية الأخرى
0	0	0	عدد الحوادث ذات الخطورة العالية
1	19	1	عدد حوادث الاقتراب من الخطر
18,551,312	16,367,631	3,276,149	عدد ساعات العمل

سلامة الطيران

يدعم تشغيل أسطول حديث من الطائرات جهودنا للحفاظ على سجل سلامة لا تشوبه شائبة. الطائرات الأحدث مجهزة بأجهزة استشعار وتقنيات ذكية لمراقبة أنظمة الطائرة. يؤدي هذا إلى تقليل مخاطر الأعطال المفاجئة فضلاً عن توفير إنذار مبكر أكثر تقدماً لأي مشاكل فنية.

يتم تعزيز قياس أداء السلامة (SPM) من خلال القدرة على جمع البيانات رقمياً باستخدام أنظمة متقدمة على متن الطائرة. مع حوالي 60 رحلة يومياً، يمكن لمجموعة أبوظبي للطيران جمع ومعالجة كميات كبيرة من البيانات وتحديد كيفية تشغيل الطيارين للطائرة. هذه أداة قيمة لتحسين سلامة الطيران.

التدريب على الصحة والسلامة

تضمن مجموعة أبوظبي للطيران حصول جميع الموظفين على تدريب مناسب وكاف ومنتظم على الصحة والسلامة اللازم لأداء واجباتهم بأعلى المعايير.

يغطي برنامجنا التدريبي مخاطر العمل وممارسات وإجراءات العمل كما هو مطلوب بموجب لوائح GCAA و ADOSH.

يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال عملية تحليل الاحتياجات التدريبية (TNA) التي يقوم بها رؤساء الأقسام وتأخذ في الاعتبار واجبات الموظف ومجال عمله. كما يعتمد تحديد متطلبات التدريب على تحديد المخاطر وعملية تقييم المخاطر.

تقدم التدريب المناسب للموظفين بعد إدخال تقنيات جديدة في عملياتنا أو لوائح جديدة أو أي تغييرات في إجراءات عملنا.



لم تشهد مجموعة أبوظبي للطيران بما في ذلك جميع شركاتها التابعة أي وفيات نتيجة لاعتلال صحي مرتبط بالعمل في عام 2025 ولم يكن هناك أي اعتلال صحي مسجل مرتبط بالعمل.

تشمل الأمراض والإصابات الأكثر شيوعاً المرتبطة بالعمل التي يُرجح أن يعاني منها العمال في مجموعة أبوظبي للطيران الإصابات الطفيفة المتعلقة بالعمل اليدوي أو الإجهاد الحراري المرتبط بأداء واجبات تتطلب من الموظفين العمل في الخارج خلال أشهر الصيف. تحتفظ مجموعة أبوظبي للطيران بسجل شامل للمخاطر يتم مراجعته وتحديثه باستمرار ويتم توزيعه بانتظام على الموظفين الرئيسيين.

لمعالجة مخاطر السلامة هذه والحد منها، تجري مجموعة أبوظبي للطيران حملات توعية سنوية بالسلامة تتعلق بالإجهاد الحراري والتعامل اليدوي والتوعية بالضوضاء واستخدام معدات الحماية الشخصية وإدارة الضغوط وغيرها.

نقوم باستطلاع آراء مجموعات من الموظفين عن طريق إرسال استبيانات للحصول على وجهات نظرهم حول قضايا السلامة في مجالهم المحدد في مجموعة أبوظبي للطيران. في الماضي القريب، أجرينا هذه العملية لموظفي الهندسة تلاها نفس الشيء لطاقم الطيران وتقينا معدل استجابة مرتفعاً. استخدمنا الملاحظات لإعداد تقرير شامل يوفر الأساس لخطة عمل لتحسين السلامة.

يتم التحقيق في جميع الحوادث بدقة وتحليلها لفهم ما حدث وتقييم ما إذا كان يمكن استخلاص أي دروس من التجربة واستخدامها لمنع حدوثها في المستقبل.

دراسة حالة

مصنع المواهب لقطاع الطيران (مركز أبوظبي لتدريب الطيران ADATC)

تأسس مركز أبوظبي لتدريب الطيران ADATC في عام 2016، وقد صُمم لتدريب الطيارين لتلبية المتطلبات التشغيلية المحددة لمجموعة أبوظبي للطيران بالإضافة إلى طلب قطاع الطيران المحلي والإقليمي على طيارين مؤهلين لقيادة طائرات متخصصة.

تجاوز المركز جميع التوقعات، تخرج طيارون من 35 دولة حول العالم من مدرسة التدريب النخبوية لدينا المجهزة بأحدث أجهزة محاكاة الطيران.

بالإضافة إلى العمل في مجموعة أبوظبي للطيران، يعمل الطيارون المدربون في مركز أبوظبي لتدريب الطيران حالياً لدى بعض أكثر المشغلين الخاصين المرموقين والجهات الحكومية والقوات المسلحة.

حقق امتلاكنا لمنشأة تدريب خاصة فوائد متعددة. فهذا يعني أننا لسنا بحاجة إلى إرسال طيارينا للتدريب في الخارج مما يوفر الوقت والمال، بينما يستفيد الطيارون المحليون من البقاء مع عائلاتهم أثناء التدريب. كما أن استقطاب المرشحين من الخارج إلى أبوظبي لفترة ممتدة له فوائد واضحة للاقتصاد المحلي.

ليست تكلفة تدريب طيارينا داخلياً أقل بكثير مقارنة باستخدام مزود خارجي فحسب، بل يدعم هذا النشاط أرباحنا بمصدر إيرادات إضافي.

إن السيطرة الكاملة على العملية تعني أنه يمكننا تقييم جودة التدريب وتحسينها باستمرار، بينما نحصل في كثير من الأحيان على فرصة توظيف أكثر الطيارين موهبة لعملياتنا الخاصة.

استثمرت مجموعة أبوظبي للطيران في أجهزة محاكاة حديثة يمكنها تدريب الطيارين على الطيران في جميع الظروف الجوية. مع عمر افتراضي يزيد عن 20 عاماً، يمكن لأجهزة المحاكاة العمل بشكل شبه متواصل دون إرهاق، مما يمنحنا القدرة على تدريب ما يصل إلى 2,000 شخص سنوياً.

تُوضع أجهزة المحاكاة في مبنى يتم التحكم في رطوبته ومناخه لمنع التآكل والحفاظ على طول العمر الافتراضي. تعمل بالكامل بالكهرباء المزودة من الشبكة المحلية، ولا تنتج أي انبعاثات مباشرة، على الرغم من أن لدينا مولدات طاقة احتياطية في الموقع في حالة انقطاع التيار الكهربائي غير المحتملة.

تفتخر مجموعة أبوظبي للطيران بما حققته في وقت قصير مع مركز أبوظبي لتدريب الطيران والمساهمة التي نقدمها لقطاع الطيران المحلي والاقتصاد الأوسع.



كوكبنا

12 الاستهلاك والإنتاج المسؤولين



13 العمل المناخي



تحدي تغير المناخ

مستقبل الطيران

يُعد تحقيق عمليات أكثر استدامة، خاصة فيما يتعلق **بالعمل المناخي**، تحدياً كبيراً لقطاع الطيران بسبب اعتماده الحالي على الوقود الهيدروكربوني. ومع ذلك، شهدت السنوات الأخيرة تطورات مثيرة في القطاع، بما في ذلك إدخال وقود الطيران المستدام (SAF)، والابتكارات في الطائرات الكهربائية، والتحسينات في كفاءة استهلاك الوقود لمحركات الطائرات.

تقود شركات الطيران التجارية حالياً الطريق فيما يتعلق بـ SAF وقد شهدت بالفعل نتائج واعدة جداً. يقدر الاتحاد الدولي للنقل الجوي (IATA) أن إنتاج SAF تضاعف إلى 2.4 مليار لتر في عام 2025 من حوالي 1.3 مليار لتر في عام 2024. ومع ذلك، في عام 2026، من المتوقع أن يتباطأ نمو إنتاج SAF ويصل إلى 3 مليار لتر.

تراقب المجموعة عن كثب تطور الطائرات الكهربائية. كمجموعة تشغل في الغالب أسطولاً من الطائرات ذات الأجنحة الدوارة المنخرطة بشكل رئيسي في عمليات المسافات القصيرة، هناك إمكانية لنا للانتقال بشكل أسرع من شركات الطيران التجارية الكبرى.

بينما نشهد تقدماً سريعاً في تطوير هذه الابتكارات، هناك حاجة إلى مزيد من الاستثمار لتحقيق تأثير أكبر. تمتلك شركات الطيران التجارية الحجم اللازم لدفع الابتكار المستدام في قطاع الطيران، والذي سيتسرب في نهاية المطاف إلى جميع أنحاء الصناعة. في الوقت الحالي، وبسبب الاستثمارات المطلوبة، يواجه المشغلون الأصغر عقبات كبيرة لتحقيق تقدم سريع.

بالنسبة لمجموعة ابوظبي للطيران، تكمن الفرصة الرئيسية لتصبح أكثر استدامة في السنوات القادمة في التوسع المستمر وتحسين أسطولنا بطائرات أحدث وأكثر كفاءة في استهلاك الوقود، بما يتماشى مع المتطلبات التجارية. لن يؤدي هذا فقط إلى تحسين بصمتنا البيئية تدريجياً، بل سيحقق أيضاً كفاءات في التكلفة وفوائد للعملاء في شكل طائرات أنظف وأهدأ وأذكى وأكثر أماناً.

تركز مجموعة ابوظبي للطيران على معالجة تغير المناخ من خلال إدارة وتقليل الانبعاثات عبر عملياتها بالإضافة إلى النظر في الانبعاثات المباشرة من عمليات الطيران. سنواصل السعي لتسخير التكنولوجيا الجديدة لإدارة عملياتنا بأكثر الطرق كفاءة، بما في ذلك سلاسل التوريد الخاصة بنا، وبالتالي تحقيق وفورات في الوقود والانبعاثات.

بصمتنا البيئية

يوفر نظام إدارة البيئة والصحة والسلامة (EHS) الخاص بنا نهجاً منظماً لإدارة المخاطر الكامنة في أنشطتنا. كجزء لا يتجزأ من هذا النظام، تلتزم المجموعة بما يلي:

- الامتثال لجميع قوانين ولوائح ومتطلبات EHS المعمول بها
- وضع سياسة وفلسفة "عدم الإضرار" بالأشخاص ومنع الأضرار بالمتلكات
- إنشاء عملية تحسين مستمر فيما يتعلق بمنع التلوث واحترام البيئة
- وضع مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) لمراقبة وتحسين أهداف EHS الخاصة بنا
- ضمان التزام المقاولين بسياسة وإرشادات وإجراءات نظام إدارة EHS الخاص بنا
- تنفيذ برامج تدريب EHS لتعزيز وعي القوى العاملة بمخاطر EHS والتخفيف من المخاطر
- إجراء عمليات تدقيق منتظمة لنظام إدارة EHS لإظهار الالتزام الواضح بالتحسين المستمر للعملاء وأصحاب المصلحة
- تخصيص الموارد اللازمة لدعم هذه السياسة والبرنامج



استدامة الطيران

تلتزم طيران أبوظبي بإجراء عمليات طائراتها المروحية بإحساس عميق بالمسؤولية تجاه البيئة. ينعكس تزامنا في الاستدامة في نهجنا لتقييم ومراقبة وتخفيف الآثار البيئية على النحو التالي:

- إجراء تقييم شامل للآثار البيئية المحتمل المرتبط بعمليات نقل الطائرات المروحية البحرية
- تحديد مجالات الاهتمام الرئيسية مثل التلوث الضوضائي وانبعاثات الهواء وإزعاج الحياة البحرية والبصمة الكربونية
- تنفيذ نظام مراقبة قوي لتقييم المؤشرات البيئية بانتظام
- مراقبة جودة الهواء ومستويات الضوضاء وأي معايير أخرى ذات صلة
- ضمان الشفافية ودمج الاقتراحات لممارسات بيئية أفضل
- الاستثمار في طائرات مروحية حديثة ذات انبعاثات ضوضاء منخفضة وكفاءة محسنة في استهلاك الوقود
- تقليل أوقات الطيران واستهلاك الوقود
- تجنب المناطق البيئية الحساسة وتقليل الإزعاج لموائل الحياة البرية
- فرض بروتوكولات صارمة لإدارة النفايات، وضمان التخلص السليم وممارسات إعادة التدوير
- • تدريب وتمكين الموظفين للمشاركة الفعالة في تقليل البصمة البيئية لعملياتنا

قياس وإدارة أثرنا

تراجع المجموعة باستمرار عملياتها لإيجاد طرق لإدارة بصمتنا البيئية بشكل أفضل من خلال تقليل استهلاك الطاقة والمياه، وخفض إنتاج النفايات، وتقليل الانبعاثات.

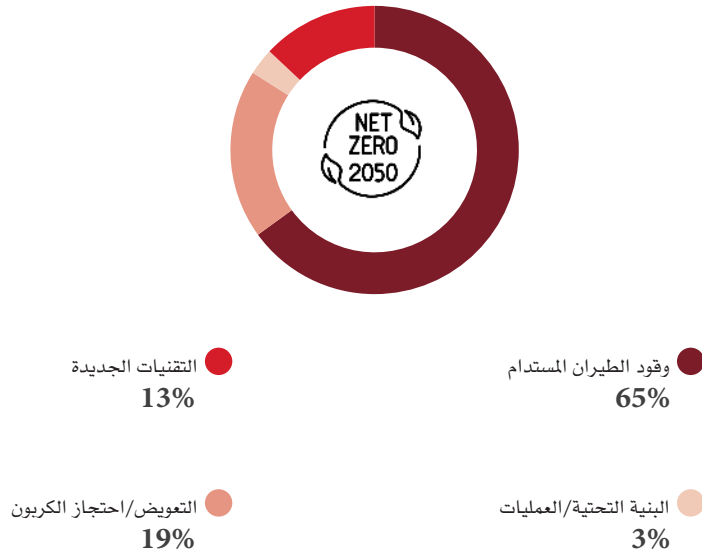


تأثير أسطولنا على البيئة

يُعد تشغيل أسطولنا العنصر الذي يساهم بأكبر قدر في إجمالي انبعاثات غازات الاحتباس الحراري لدينا. وبالتالي يمثل أكبر تأثير لنا على البيئة وهو عامل أساسي يجب إدارته لإزالة الكربون من عملياتنا.

هناك وسائل مختلفة لتقليل تأثير الأسطول على البيئة بما في ذلك استخدام وقود الطيران المستدام (SAF). وفقاً لدراسة أجراها IATA، يمكن أن يساهم SAF بحوالي 65% من التخفيض في الانبعاثات المطلوبة للطيران للوصول إلى صافي الصفر بحلول عام 2050. يجب تطبيق تدابير أخرى لتقليل الانبعاثات بشكل أكبر، وتشمل:

المساهمة في تحقيق صافي الكربون الصفري بحلول 2050 (IATA)



1. اختيار الطائرات :

يؤثر اختيار الطائرة التي ن تشغيلها تأثيراً مهماً على انبعاثات النطاق 1 (بالإضافة إلى التلوث الضوضائي). يعتمد عدد الانبعاثات التي تنتجها الطائرة على عدد من العوامل تشمل الحجم والنوع وتقنية المحرك المستخدمة. صُممت الطائرات الحديثة لتكون أكثر كفاءة في استهلاك الوقود وتنتج انبعاثات أقل.

2. كيف ن تشغيل طائراتنا

يمكن أن يسمح تخطيط الرحلات وتحسين المسارات بتقليل استهلاك الوقود والانبعاثات. قد يشمل ذلك تجنب الرياح المعاكسة، وتقليل ارتفاعات الطيران، وتقليل عدد مناورات الطيران.

3. كيف نصون طائراتنا

يمكن لمجموعة الطيران تنفيذ ممارسات صيانة فعالة للحفاظ على طائراتنا في حالة جيدة، وبالتالي تقليل استهلاك الوقود والانبعاثات. كما يمكن أن يكون للطريقة التي تتعامل بها شركة الطيران مع النفايات الناتجة عن عمليات الصيانة تأثير مهم على انبعاثات النطاق 3.

4. كيف نتخلص من طائراتنا

من المهم أن يكون لدينا خطة واضحة في هذا الصدد، حيث أن التخلص من الطائرات له تأثير مهم على انبعاثات النطاق 3. عندما تصل الطائرة إلى نهاية عمرها التشغيلي، عادة ما يتم تفكيكها للحصول على قطع الغيار والمواد. يمكن أن تختلف الانبعاثات الناتجة عن عملية التخريد وإعادة التدوير حسب الطريقة المستخدمة. تشمل العوامل الأخرى النقل المطلوب للتخلص من الطائرة. يمكن أن تساعد إعادة التدوير وإعادة استخدام الطائرة بشكل صحيح في تقليل الانبعاثات.



استهلاك الطاقة



الوقود الأحفوري

يُنبع الجزء الأكبر من استهلاك المجموعة للطاقة من الوقود الذي نستخدمه لمختلف أنواع الطائرات التي نشغلها. وبما أن هذا الوقود يمثل أحد أكبر نفقاتنا التشغيلية كمجموعة، فإننا نبذل ببطبيعة الحال كل جهد ممكن لترشيد استهلاكها ليكون بأكبر قدر ممكن من الكفاءة، وهو ما له فوائد من حيث التكلفة فضلاً عن الفوائد البيئية.



الكهرباء

لتقليل استهلاك الكهرباء، حددنا إجراءات رئيسية يجب اتخاذها وعيّنّا أدواراً ومسؤوليات لأصحاب المصلحة الداخليين لمراقبة وقياس وإدارة تقدمنا.

تشمل الإجراءات:

- تحديد كمية الكهرباء والغاز المستهلكة من خلال فواتير الكهرباء والغاز الشهرية
- تطوير اتفاقية مؤسسية لتكييف الهواء وتنظيف مجاري الهواء
- استبدال مصابيح CFL بمصابيح LED
- تطوير برنامج تدريب وتوعية للموظفين حول الحفاظ على الطاقة
- استكشاف خيارات مصادر الطاقة البديلة لتسخين المياه (مثل تركيب الأنواع الشمسية، إلخ)
- التنسيق مع الجهات المختصة لمناقشة بدائل للاستفادة من ضوء النهار وتقليل الحاجة إلى الإضاءة
- تطوير جدول مراقبة وتدقيق/برنامج مع جدول شهري لتتبع استهلاك الطاقة
- تنسيق توفير المعلومات حول خدمات كفاءة الطاقة والمرافق والخبرات والمقاولين، إلخ
- تتبع الأهداف والغايات على أساس شهري
- مراجعة برنامج إدارة استهلاك الطاقة المؤسسي بشكل ربع سنوي لتحقيق الأهداف والغايات وتقييم فعالية البرنامج
- مراقبة ومراجعة الأداء وإعداد التقارير. تقديم تقرير شهري عن تقليل استهلاك الطاقة والأساليب والإجراءات

دراسة حالة

تعزيز الاستدامة من خلال تحديث الأسطول

كجزء من التزام طيران أبوظبي بتقليل الأثر البيئي لعملياتها، نستثمر في مبادرات تحديث الأسطول عبر قسمي الطيران والنقل البري. تهدف هذه الجهود إلى تحسين كفاءة استهلاك الوقود وخفض الانبعاثات ودعم مستقبل أكثر استدامة لعملياتنا.

إدخال طائرات جديدة موفرة للوقود

اتخذت مجموعة أبوظبي للطيران خطوات مهمة نحو تعزيز استدامة أسطولها الجوي من خلال ضم 3 طائرات مروحية جديدة من طراز AW139، المعروفة بكفاءتها المحسنة في استهلاك الوقود وانبعاثاتها المنخفضة. توفر هذه الطائرات أداءً متوقفاً مع تقليل الأثر البيئي. كما أن طائرات مروحية إضافية من طراز AW139 قيد الطلب، مما يضمن التزامنا المستمر بتحديث الأسطول.

التخلص المستدام من الطائرات القديمة

تماشياً مع استراتيجيتنا للاستدامة، بدأت مجموعة أبوظبي للطيران عملية التقاعد والبيع التدريجي للطائرات القديمة. في عام 2025، تم بيع عدة طائرات قديمة بنجاح، مما أدى إلى تقليل بصمتنا البيئية الإجمالية مع ضمان بقاء أسطولنا في طليعة الكفاءة التشغيلية.

تحديث أسطول النقل

تحرز مجموعة أبوظبي للطيران تقدماً في النقل البري المستدام من خلال تطوير أسطول مركباتها:

يقوم قسم النقل بشراء مركبات جديدة، مع إعطاء الأولوية لكفاءة استهلاك الوقود وتقليل الانبعاثات لدعم الاستدامة البيئية.

قمنا بتحديث حافلات المجموعة لتعزيز النقل الجماعي للموظفين، مما يقلل الاعتماد على النقل الفردي بالسيارات وبالتالي خفض بصمتنا الكربونية الإجمالية.

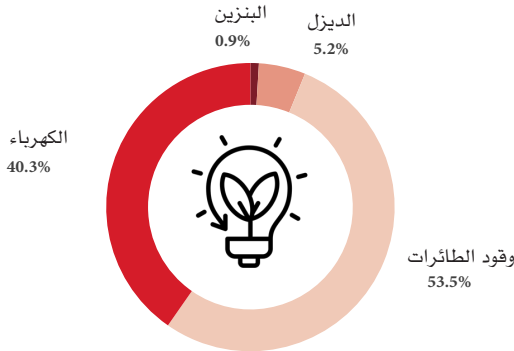
كجزء من خارطة طريق الاستدامة طويلة المدى، تخطط مجموعة أبوظبي للطيران للانتقال إلى المركبات الكهربائية (EVs)، مما يزيد من تقليل انبعاثات الكربون ودعم أهدافنا البيئية.

من خلال هذه المبادرات، تواصل مجموعة أبوظبي للطيران دمج الاستدامة في عملياتها، معززة التزامها بالإشراف البيئي.

[صورة طائرتين مروحيتين من طراز AW139 تحملان شعار ADNOC على أرض المطار]



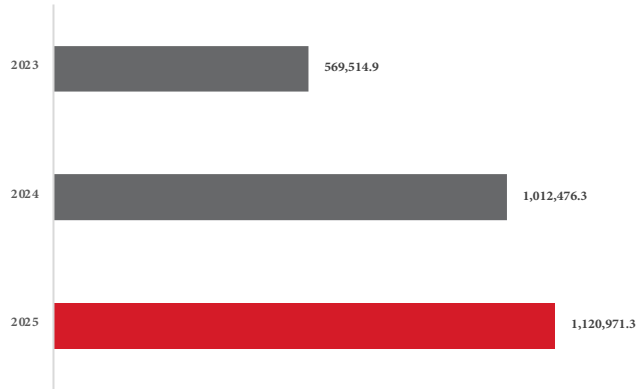
مزيج الطاقة لعام 2025



أبوظبي للطيران على مستوى المجموعة

استهلاك الطاقة (GJ)			
2025	2024	2023	
10,483.6	9,620.9	6,256.7	البنزين
58,717.5	56,006.1	4,149.9	الديزل
599,694.7	508,495.8	497,638.7	وقود الطائرات
452,075.5	438,353.6	61,469.6	استهلاك الكهرباء
668,895.8	574,122.8	508,045.3	الاستهلاك المباشر للطاقة
452,075.5	438,353.6	61,469.6	الاستهلاك غير المباشر للطاقة

نسبة إجمالي استهلاك الطاقة (GJ)



كثافة استهلاك الطاقة (GJ/كل موظف)			
2025	2024	2023	
76.3	68.8	349.4	كثافة الاستهلاك المباشر للطاقة
51.6	52.5	42.3	كثافة الاستهلاك غير المباشر للطاقة
127.9	121.3	391.7	إجمالي كثافة استهلاك الطاقة

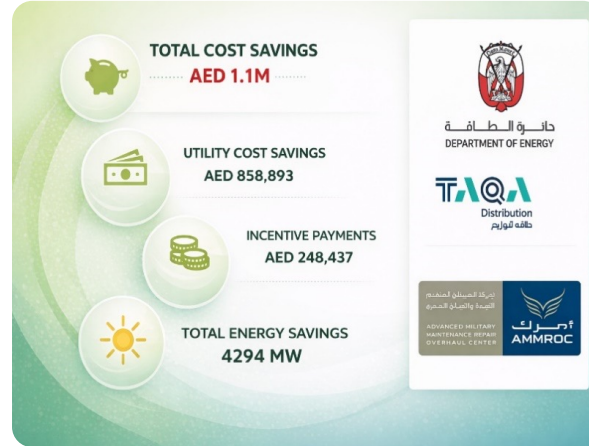


دراسة حالة

تعزيز كفاءة استهلاك الطاقة: تشارك شركة أمروك في المشروع التجريبي للاستجابة للطلب

في إطار التزام مجموعة طيران أبوظبي بالحد من الأثر البيئي لعملياتها، نستثمر في مبادرات تحديث الأسطول عبر كلٍ من قطاعي الطيران والنقل البري. وتهدف هذه الجهود إلى تحسين كفاءة استهلاك الوقود، وخفض الانبعاثات، ودعم مستقبل أكثر استدامة لعملياتنا.

تُعد الاستجابة للطلب وسيلة لتحقيق التوازن في الطلب على شبكة الكهرباء من خلال تشجيع المشتركين على تحويل أو تعديل استهلاكهم للكهرباء مقابل تعويض. وفي إطار هذه المبادرة، أطلقت دائرة الطاقة، بالتعاون مع شركة طاقة، برنامج الاستجابة للطلب خلال فصل الصيف، والذي يستهدف كبار المشتركين من القطاعين التجاري والحكومي والقطاع الصناعي، وذلك لاختبار مدى قدرة برامج الاستجابة للطلب التي تمكّن المشتركين من تعديل استهلاكهم للكهرباء استجابة لطلبات المرونة، على تحقيق فوائد للمشاركين وقطاع الطاقة، وفي نهاية المطاف للاقتصاد الأوسع لإمارة أبوظبي.



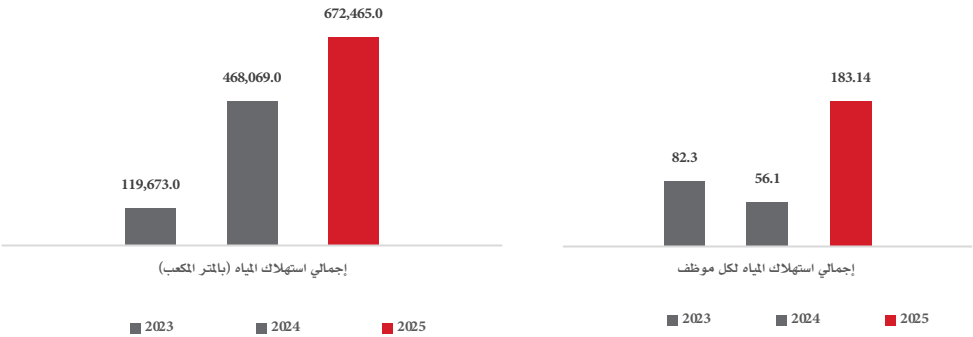
ومن خلال مشاركتها الفاعلة في المشروع، لم تساهم شركة أمروك في تعزيز الاستدامة عبر خفض البصمة الكربونية فحسب (من خلال تجنب ما يقارب 3,220 طناً من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون خلال عامي 2024 و2025)، بل أسهمت أيضاً في تحسين الكفاءة التشغيلية والمواومة مع أهداف الاستدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة.



النطاقات	البند	البند الفرعي	2023	2024	2025
النطاق 1	استهلاك الوقود	البنزين	417.3	622.5	679.6
		الديزل	33,230.6	33,799.4	39,861.4
		وقود الطائرات	7,119.0	47,489.6	48,976.2
النطاق 2	الكهرباء		1,268.5	1,271.3	1,826.4
النطاق 3	المياه		N/A	N/A	N/A
	مياه الصرف		N/A	N/A	N/A
	استهلاك الورق		87.9	18.3	18.6
	النفايات		491.5	2,928.4	3,213.8
	سفر الأعمال		108.0	N/A	N/A
إجمالي الانبعاثات (MTCO ₂ e)			42,988.5	89,856.5	98,474.3
إجمالي الانبعاثات (MTCO ₂ e)			2023	2024	2025
النطاق 1			33,913.6	38,148.9	44,439.3
النطاق 2			7,119.0	47,489.6	48,976.2
النطاق 3			1,956.0	4,218.0	5,058.8
الإجمالي			42,988.5	89,856.5	98,474.3
كثافة الانبعاثات (MTCO ₂ e)/ لكل موظف			2023	2024	2025
النطاق 1			23.32	4.57	5.07
النطاق 2			4.90	5.69	5.59
النطاق 3			1.35	0.51	0.58
الإجمالي			29.57	10.77	11.24

- تركيب معدات موفّرة للمياه، بما في ذلك مراحل منخفضة التدفق للغاية، ومهوّيات الصنابير، وصمامات التحكم في الضغط
- تنفيذ برنامج توعوي لترشيد استهلاك المياه لكافة الموظفين والمتقاعدين العاملين في مرافقنا
- تقييم فعالية برنامج خفض الاستهلاك وتحديد فرص إضافية لتعزيز الكفاءة
- مراقبة الأداء ومراجعته وإعداد التقارير بشأنه

نسبة إجمالي استهلاك المياه (%)



الانبعاثات

تعتمد مجموعة طيران أبوظبي بروتوكول غازات الدفيئة لاحتساب انبعاثات غازات الدفيئة لديها. ويشمل نطاق الانبعاثات المحسوبة حالياً ما يلي:

النطاق 1: الانبعاثات المباشرة من المصادر المملوكة أو الخاضعة لسيطرة مجموعة طيران أبوظبي، بما في ذلك أسطول الطائرات، إلى جانب المركبات والآليات والمعدات والمولدات وغيرها.

النطاق 2: الانبعاثات غير المباشرة الناتجة عن استهلاك الكهرباء أو التبريد المشتراة من الموردين المحليين.

النطاق 3: في المستقبل، نسعى إلى توسيع نطاق الاحتساب ليشمل عناصر من انبعاثات النطاق 3 المرتبطة باستهلاك المياه ومياه الصرف والنفايات والورق والمناديل. ويمثل ذلك خطوة مهمة نحو تعزيز إعداد تقارير انبعاثات غازات الدفيئة وآليات رصدتها. ولا تشمل البيانات حالياً جميع الشركات التابعة، ومع ذلك فقد بُذلت جهود لجمع المعلومات من الجهات المتاحة.

إدارة النفايات

تدير مجموعة **طيران أبو ظبي** عمليات الإدارة والتخلص من النفايات بطريقة مسؤولة وفعّالة من حيث التكلفة، وذلك وفقاً لكافة القوانين واللوائح المحلية والاتحادية ذات الصلة. ويتولى مركز إدارة النفايات – تدوير – مسؤولية تنظيم إدارة النفايات على مستوى إمارة أبو ظبي.

تُنتج مجموعة طيران أبو ظبي الأنواع التالية من النفايات من خلال عملياتها:

➤ النفايات الصلبة العامة

➤ نفايات الإنشاءات والمخلفات

➤ النفايات الناتجة عن الرحلات الجوية (نفايات ما بعد النزول من الطائرة)

➤ النفايات القابلة للتحلل

➤ النفايات الخطرة والصناعية

➤ نفايات المختبرات

تشكل سياسة إدارة النفايات لدى مجموعة طيران أبو ظبي جزءاً أساسياً من نظام إدارة البيئة والصحة والسلامة (EHSMS) وسياسة البيئة والصحة والسلامة. وتهدف هذه السياسة إلى الحد من كمية النفايات التي يتم التخلص منها في المكبات والتي تنتجها مجموعة طيران أبو ظبي، وضمان التخلص من مواد النفايات بطريقة مسؤولة بيئياً، بما يحد من الآثار البيئية السلبية.

نتبع نهجاً من خمس خطوات لإدارة النفايات استناداً إلى النموذج التالي:



➤ التقليل: من خلال سياسات الشراء والأنشطة التشغيلية وتعزيز الوعي، يتم الحد من النفايات التي سيتم التخلص منها.

➤ إعادة الاستخدام: قبل التخلص من أي مواد، يتم العمل على إعادة استخدامها في المقام الأول داخل الشركة، وفي حال تعذر ذلك، يتم إعادة استخدامها بالتعاون مع الجهات والمنظمات والمتقاعدين الخارجيين المعتمدين. ويجب استكشاف كافة فرص إعادة الاستخدام قبل اعتبار المواد نفايات.

➤ إعادة التدوير: حيثما توفرت الفرص وحيثما تنطبق اللوائح التنظيمية، يجب تشجيع وتنفيذ إعادة تدوير النفايات للحد من الكميات الموجهة إلى المكبات.

➤ المعالجة: عند إرسال النفايات للمعالجة بهدف جعلها آمنة أو الحد من خصائصها الخطرة قبل إعادة تدويرها أو التخلص منها، تضمن مجموعة طيران أبو ظبي أن عمليات الفصل والتخزين والمناولة والنقل والمعالجة تتم بما يتوافق مع التشريعات المعمول بها.

➤ التخلص: عندما يكون إنتاج النفايات غير قابل للتجنب، تضمن مجموعة طيران أبو ظبي أن عمليات الفصل والتخزين والمناولة والنقل والتخلص تتم بما يتوافق مع التشريعات المعمول بها.

تتضمن خطة إدارة النفايات لعام 2025 لدى مجموعة طيران أبو ظبي التدابير التالية، وفقاً لمتطلبات تدوير:

➤ التزام واضح وملموس من الإدارة العليا بتنفيذ نظام متوافق لإدارة النفايات وتطبيق برنامج المبادئ الثلاثة (التقليل، إعادة الاستخدام، وإعادة التدوير).

➤ تحليل الوضع الحالي لإدارة النفايات، إلى جانب التدابير المزمع اتخاذها لتحسين الممارسات الحالية.

➤ تحديد نوع وكمية ومصدر النفايات الناتجة عن الشركة، وآليات جمع النفايات المعتمدة وعمليات التخلص الرئيسية، بما في ذلك أي ترتيبات خاصة بزيوت النفايات أو النفايات الخطرة أو مجاري النفايات، وذلك وفقاً للتشريعات المعمول بها.

➤ إدراج خطط عمل مستقبلية لخفض النفايات ضمن الخطة.

➤ تعيين مزودي خدمات بيئية معتمدين من جهات خارجية لجمع النفايات وفرزها ونقلها والتخلص منها.

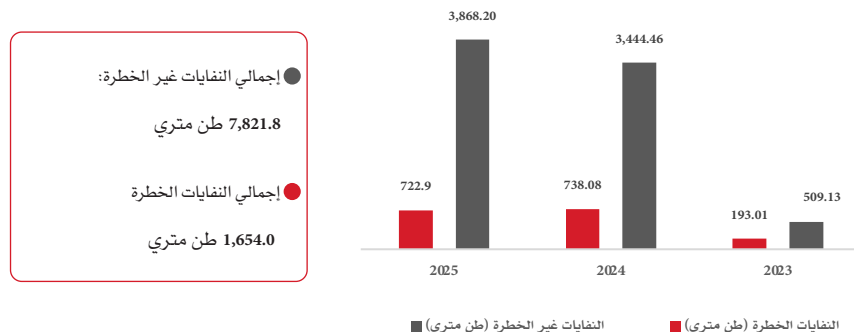
➤ آليات مراجعة الخطة وتحديثها ومراقبة فعاليتها.

النفايات الخطرة

تتطلب المواد الخطرة معالجة خاصة نظراً لقدرتها على التأثير في عمليات معالجة مياه الصرف الصحي البلدية، أو التسبب في تلوث المياه الجوفية أو المياه السطحية.

وتطبق مجموعة طيران أبو ظبي ممارسات إدارة صارمة تحكم جمع وتخزين ومعالجة والتخلص من مياه الصرف الناتجة عن أنشطة إزالة الطلاء عن الطائرات وتنظيفها. ويتم تصنيف مياه الصرف الناتجة عن هذه الأنشطة كمياه صرف صناعية خطرة.

إجمالي وزن النفايات الناتجة (طن متري)



مسؤوليتنا تجاه المجتمع المحلي

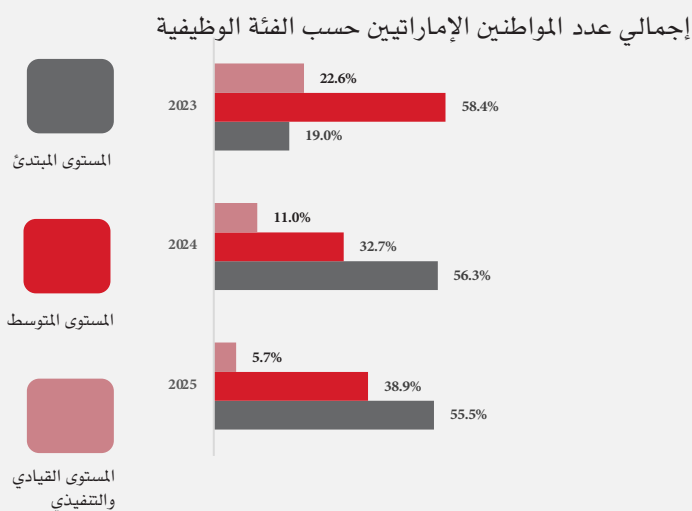
8 العمل اللائق
والنمو الاقتصادي



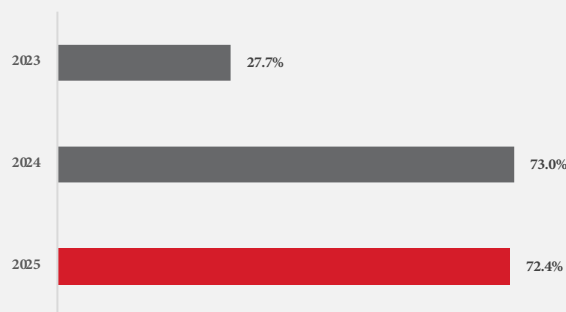
4 تعليم عالي الجودة



3 الصحة الجيدة
والعافية



معدل التوطين



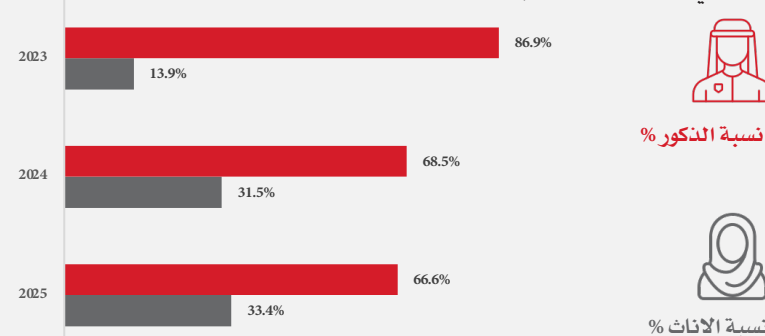
التوطين

تلتزم مجموعة طيران أبوظبي بدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال زيادة نسبة المواطنين الإماراتيين ضمن القوى العاملة لديها. ويشكل المواطنون الإماراتيون حالياً ما يزيد عن 21% من إجمالي القوى العاملة، معظمهم في المستويين الوظيفيين المبتدئ والمتوسط.

ولمعالجة فجوة المهارات واستقطاب المزيد من الكفاءات الوطنية، أطلقت مجموعة طيران أبوظبي برنامج الجيل.

وفي عام 2025، بلغ عدد المواطنات الإماراتيات العاملات على مستوى المجموعة 621 موظفة، أي ما يعادل نحو 33.4% من إجمالي المواطنين الإماراتيين العاملين لدى المجموعة.

إجمالي عدد المواطنين الإماراتيين حسب الجنس



نسبة الذكور %



نسبة الإناث %

دراسة حالة

التوطين محور رئيسي في أعمال شركة جال

تقف شركة جال في صميم منظومة الدفاع في دولة الإمارات العربية المتحدة، حيث تضمن بقاء الطائرات الداعمة للمهام الحيوية آمنة وجاهزة وموثوقة. ويعمل فريقها الوظيفي بدرجة عالية من الدقة، مقدماً خدمات صيانة عالمية المستوى، وخدمات لوجستية، وخدمات دعم فني، ودعم تشغيلياً.

ويظل الكادر الإماراتي محوراً أساسياً لهذه المهمة، حيث تواصل شركة جال توسيع برامج التوطين لديها من خلال توفير تدريب فني متخصص للمواطنين الإماراتيين، ومسابرات لتطوير القيادات، وفرص عملية لاكتساب المهارات عبر مجالات هندسة الطيران والتخصصات التشغيلية. وتهدف هذه المبادرات إلى بناء قدرات وطنية طويلة الأمد، وتمكين الكفاءات الإماراتية من التطور نحو أدوار متخصصة وقيادية داخل الشركة.

ويشكل المواطنون الإماراتيون اليوم أكثر من 30% من إجمالي القوى العاملة لدى شركة جال، بما يعكس التزام الشركة المستمر بتطوير الكفاءات الوطنية ودعم أولويات القوى العاملة الوطنية.

كما شاركت شركة جال، بدعوة من وزارة الصناعة والتكنولوجيا المتقدمة، في معرض اصنع في الإمارات 2025، حيث استعرضت تقنياتها للطائرات بدون طيار المصنعة في دولة الإمارات، بما يعكس تنامي استثمارات الشركة في القدرات السيادية، وتطوير الصناعة المحلية، وحلول التكنولوجيا المتقدمة.



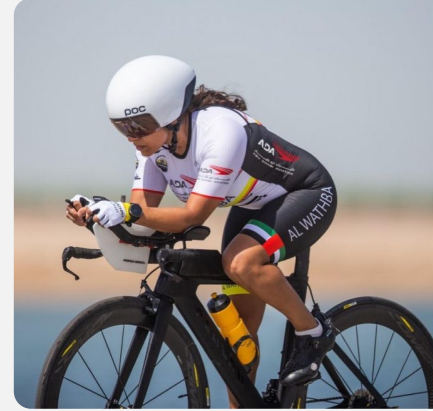
**Emiratisation
at the Core**



الاستثمار المجتمعي والعمل التطوعي

بالإضافة إلى التزام مجموعة طيران أبوظبي بتوظيف وتطوير مهارات الكوادر الوطنية، تساهم المجموعة في دعم المجتمع المحلي من خلال مجموعة متنوعة من المبادرات.

الدعم الجوي لسباق الإمارات 2025



قدمت مجموعة طيران أبوظبي الدعم لسباق الإمارات 2025 من خلال توفير خدمات التصوير الجوي لسباقات الدراجات الهوائية للرجال والسيدات، مما أسهم في تقديم تغطية بث عالية الجودة، وعزز في الوقت ذاته التزام المجموعة بالمشاركة المجتمعية، وتمكين المرأة، وتطوير الرياضة المستدامة. وقد ساهمت هذه المبادرة في تعزيز أنماط الحياة الصحية، وتشجيع مشاركة المجتمع والشباب، كما انسجمت مع أهداف الاستدامة والمسؤولية المجتمعية الأوسع لمجموعة طيران أبوظبي، من خلال توظيف خبراتها في مجال الطيران لتحقيق أثر اجتماعي إيجابي يتجاوز نطاق عملياتها التجارية الأساسية.

رحلة طلبة جامعة خليفة - رحلة دلم



قدمت مجموعة طيران أبوظبي رحلة جوية غير مدرة للإيرادات من أبوظبي إلى جزيرة دلم دعماً للزيارة الميدانية التعليمية لطلبة جامعة خليفة.

المشاركة في حملة زراعة أشجار القرم



شارك موظفو مجموعة طيران أبوظبي في حملة زراعة أشجار القرم التي نظمتها مجموعة دلسكو في منتزه الجبيل للقرم في أبوظبي، وذلك في إطار عام المجتمع.

وتعزز هذه المبادرة التزام المجموعة بالاستدامة والعمل المناخي من خلال دعم المشروع الوطني لعزل الكربون، وحماية النظم البيئية الساحلية، وتعزيز التنوع البيولوجي.



دراسة حالة

المساهمات الإنسانية والاجتماعية لشركة ماكسيموس للطيران

تُعد المساعدات الإنسانية والدعم اللوجستي للاستجابة للطوارئ ودعم المجتمع من الركائز الأساسية لمسؤولية شركة ماكسيموس للطيران التشغيلية والتزامها بتحقيق أثر اجتماعي إيجابي، بما يعكس تقاني الشركة في دعم المجتمعات، وتعزيز القدرة على الصمود، والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في المناطق التي تخدمها.

الإغاثة الإنسانية – ماويوت



دعمت شركة ماكسيموس للطيران عملية إغاثة إنسانية لصالح ماويوت، تم تسويقها عبر مطار XCR بالتعاون مع عدد من شركاء شركات الطيران الدولية. ومن خلال جزيرة ريونيون، تم نقل أكثر من 619 طناً من الشحنات الإنسانية لدعم المجتمعات المتضررة. وقد ساهمت شركة ماكسيموس للطيران في هذه المبادرة من خلال تشغيل طائراتها من طراز أنتونوف AN-124 ، دعماً لنقل الإمدادات الإغاثية الأساسية، بما في ذلك الخيام، والمولدات، والقلاحت، والمعدات الطبية، والمواد الغذائية

عمليات دعم بعثات الأمم المتحدة



نفذت شركة ماكسيموس للطيران عدداً من رحلات الطيران المستأجرة دعماً لعمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة، حيث تم نقل شحنات حيوية للمهام شملت طائرات مروحية، وحوايات بطول 20 قدماً، ومولدات طاقة. وشملت أبرز العمليات النقل الجوي لطائرات مروحية تابعة للأمم المتحدة من الأردن من عمان إلى عنتيبي في أوغندا، إضافةً إلى عملية نقل مماثلة من تونس إلى جمهورية أفريقيا الوسطى.

الدعم الإنساني – جزر القمر



وبالتوازي مع عمليات النقل الجوي التي نفذتها، قدمت شركة ماكسيموس للطيران دعماً إنسانياً لجزر القمر من خلال النقل الجوي لمولدات الطاقة، مما ساهم في استعادة البنية التحتية الأساسية وتعزيز قدرة المجتمعات على الصمود.



من خلال عمليات النقل الجوي الإنساني المتكاملة، ودعم بعثات حفظ السلام، والمساندة اللوجستية الإنسانية، والمساهمات الخيرية، تواصل شركة ماكسيموس للطيران ترسيخ دورها كشريك موثوق للحكومات والمنظمات الدولية والجهات الإنسانية، بما يتماشى مع أهداف الاستدامة لمجموعة طيران أبو ظبي.

دراسة حالة

تمكين الأفراد وإثراء المجتمعات – الاتحاد للهندسة

في إطار التزامها بدعم المجتمع وتعزيز الشمولية، دعت الاتحاد للهندسة أعضاء جمعية الإمارات لمتلازمة داون إلى يوم السلامة التشغيلية وسلامة الأفراد السنوي لعام 2025. وقد تضمن الحدث جناحاً مخصصاً للجمعية، عرض مرطبات ومشغولات يدوية وأعمالاً فنية من إعداد أصحاب الهمم، والتي تم عرضها للبيع خلال الفعالية. واستمتع أعضاء الجمعية بالتفاعل مع موظفين من مختلف أنحاء العالم، والجولة في المرفق المتطور، كما تم تكريمهم على المسرح حيث قدمت لهم الشركة جهاز تلفاز عالي الدقة دعماً للبنية التحتية للمؤسسة.

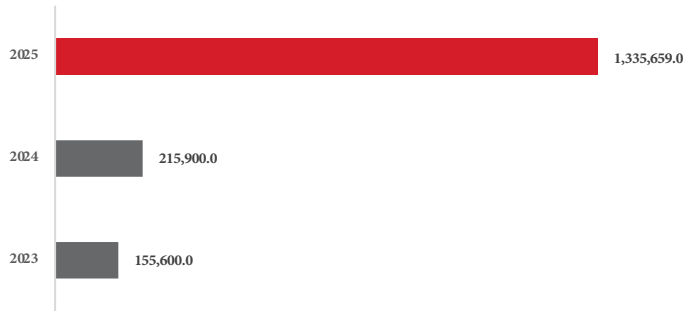


كما قام قسم المبيعات الفنية في الاتحاد للهندسة بشراء 200 حقيبة يدوية الصنع من جمعية الإمارات لمتلازمة داون، ليتم تقديمها كهدايا للعملاء خلال الإفطار السنوي للعملاء.



سعادة تُحَقَل... وقصة تُروى

إجمالي الاستثمار المجتمعي بالدرهم الإماراتي



دراسة حالة



الاستثمار في مستقبل الطيران في دولة الإمارات: برنامج الجيل

يُعد برنامج الجيل مبادرة شاملة أطلقتها مجموعة طيران أبوظبي بهدف تعزيز التوطين من خلال تطوير الكفاءات الوطنية.

وبالشراكة مع كليات التقنية العليا، وبوليتكنك أبوظبي، ودائرة الجهات الحكومية، ومركز مواهب لتنمية القدرات، تسعى مجموعة طيران أبوظبي إلى بناء قطاع طيران إماراتي يعتمد على مهندسين وفنيين وقادة مستقبليين من المواطنين، يرسخون معايير جديدة في مجالات السلامة والابتكار والتميز الفني.

وفي عام 2025، شهد برنامج الجيل عاماً من التقدم الملحوظ، مما عزز مكانته كمبادرة وطنية رائدة لتنمية المواهب ضمن قطاع الطيران في دولة الإمارات. وكان من أبرز الإنجازات توقيع مذكرة تفاهم للرعاية مع دائرة الجهات الحكومية / مركز مواهب، وهي جهة حكومية، بما يضمن تمويل 40% من البرنامج إلى جانب الحصول على دعم حكومي رسمي.

كما حقق البرنامج إنجازاً تنظيمياً بارزاً من خلال حصول برنامج الجيل على الاعتماد الرسمي من الهيئة العامة للطيران المدني، مما جعل مجموعة طيران أبوظبي أول مؤسسة طيران في دولة الإمارات تطبق مساراً وطنياً متكاملًا للتدريب على مستوى المجموعة، معتمداً بالكامل، واضعةً بذلك معياراً جديداً لتنمية المواهب بقيادة القطاع.

وتم تنفيذ ما مجموعه 18 جلسة توعوية وتفاعلية في كليات التقنية العليا وبوليتكنك أبوظبي في مختلف أنحاء الدولة، مما أسهم في استقطاب اهتمام كبير من الطلبة. ونتيجة لذلك، سجل 118 طالباً اهتمامهم الرسمي بالانضمام إلى البرنامج، تلا ذلك إجراء أربع جولات مقابلات على مستوى المجموعة مع المرشحين الذين تم اختيارهم.

كما وسّع البرنامج نطاق تواصله ليشمل الفئات العمرية الأصغر من خلال التفاعل مع مدارس ATS، حيث تم الوصول إلى 182 طالباً من طلبة المرحلة الثانوية عبر جلسات توعية مهنية موجهة تهدف إلى تعزيز الاهتمام المبكر بمسارات العمل في قطاع الطيران.

وتم كذلك إنتاج فيديو إعلامي عالي الجودة لبرنامج الجيل، وعرضه خلال معرض دبي للطيران، حيث سلط الضوء على رؤية البرنامج وإنجازاته ومساهمته في إعداد الكوادر الوطنية المستقبلية لقطاع الطيران في دولة الإمارات.



ممارسات الأعمال المسؤولة

8 العمل الاثق
والنمو الاقتصادي



حوكمة قوية

تحافظ مجموعة طيران أبوظبي على **ثقة** جميع أصحاب المصلحة من خلال التطبيق الصارم لمبادئ الحوكمة المسؤولة، بما يضمن أعلى مستويات الإشراف على جميع عمليات اتخاذ القرار، فضلاً عن تعزيز الشفافية والمساءلة على أعلى المستويات.

مجلس الإدارة

يتحمل مجلس الإدارة المسؤولية النهائية عن التخطيط الاستراتيجي والإشراف في مجموعة طيران أبوظبي، ويقدم التوجيه المناسب لفريق الإدارة التنفيذية المسؤول عن تنفيذ الاستراتيجية ضمن الصلاحيات المفوضة له من قبل مجلس الإدارة.

يتألف مجلس الإدارة من تسعة أعضاء غير تنفيذيين يتمتعون بخبرات واسعة في المجالات المالية والتجارية.



- رئيس مجلس الإدارة
- سعادة/ نادر أحمد محمد الحمادي
- مواطن إماراتي



- نائب رئيس مجلس الإدارة
- سعادة الشيخ/ أحمد محمد سلطان سرور الظاهري
- مواطن إماراتي



- عضو في مجلس الإدارة
- سعادة/ حميد عبد الله علي محمد الشمري
- مواطن إماراتي



- عضو في مجلس الإدارة
- سعادة/ منصور محمد عبد القادر محمد الملا
- مواطن إماراتي



- عضو في مجلس الإدارة
- السيد/ أحمد سالم عبيد سالم الظاهري
- مواطن إماراتي



- عضو في مجلس الإدارة
- السيد/ عبد الله صديق محمد حسين الخوري
- مواطن إماراتي



- عضو في مجلس الإدارة
- السيد/ محمد خليل محمد شريف فولاذي الخوري
- مواطن إماراتي



- عضو في مجلس الإدارة
- السيد/ سعيد علي سعيد حمد البدواوي
- مواطن إماراتي



- عضو في مجلس الإدارة
- السيدة/ إيلينا سوريليني
- مواطنة إيطالية

لجان مجلس الإدارة

لجنة الترشيحات والمكافآت

لجنة التدقيق والمخاطر والامتثال

لجنة الاستراتيجية وتخفيف المخاطر

لجنة الاستثمار

لجنة الإشراف على تداولات المطلعين

نظام الرقابة الداخلية

يتحمل مجلس الإدارة مسؤولية الإشراف على نظام الرقابة الداخلية في الشركة ومراجعة مدى فعاليته وكفاءته. وقد تم تصميم هذا النظام لتقييم المخاطر وإدارتها، وضمان الالتزام بكافة السياسات والإجراءات الداخلية، والتأكد من امتثال مجموعة طيران أبو ظبي لجميع القواعد واللوائح ذات الصلة. ويتولى قسم الرقابة الداخلية مسؤولية تنفيذ عمليات الرقابة الداخلية، ورفع تقارير دورية إلى مجلس الإدارة.

تدقيق حوكمة الشركات

في إطار التزامها بتطبيق أفضل ممارسات الحوكمة، خضعت مجموعة طيران أبو ظبي لتقييم نضج حوكمة الشركات الذي أجرته شركة القابضة (ADQ). وقد وفر هذا التقييم رؤى قيمة حول إطار الحوكمة المعتمد لدى المجموعة، من خلال مقارنة سياساتها وممارساتها بأفضل المعايير العالمية. ويؤكد هذا التقييم التزام المجموعة بالشفافية والمساءلة والتحسين المستمر في ممارسات الحوكمة، بما يضمن مواعنتها مع أعلى المعايير المؤسسية دعماً للاستدامة على المدى الطويل.

سلسلة توريد مستدامة

تُولي مجموعة طيران أبوظبي أهمية بالغة لبناء والحفاظ على علاقات طويلة الأمد وقوية مع الموردين الرئيسيين، لا سيما فيما يتعلق بالأصول عالية القيمة مثل الطائرات. وتعتمد المجموعة على هؤلاء الشركاء ليس فقط في توريد الأصول التي تشكل أساس عملياتها، بل أيضاً في توفير قطع الغيار ودعم أعمال الصيانة لأسطولها، بما يضمن استمرارها في تقديم خدمات متميزة لعملائها.

يتم تعزيز سلاسل التوريد لدى مجموعة طيران أبوظبي من خلال شراكات استراتيجية مع موردين رئيسيين في الخارج، فعلى سبيل المثال، تقدم شركة أغوستا ويستلاند لخدمات الطيران، وهي مشروع مشترك بين مجموعة طيران أبوظبي (70%) وليوناردو للمروحيات (30%)، خدمات رفيعة المستوى لكافة مروحيات ليوناردو في منطقة الشرق الأوسط.

كما تُعد مجموعة طيران أبوظبي الموزع الحصري لمنتجات وحدات العرض متعددة الوظائف (MCDU) التابعة لشركة هانيويل على متن مروحيات ليوناردو AW139 على مستوى العالم، باستثناء الولايات المتحدة واليابان، في حين أننا مزود معتمد لخدمات العملاء لطائرات بيل المروحية. وتضمن هذه الشراكات تلبية احتياجاتنا من قطع الغيار بشكل مستمر، إلى جانب تعزيز خدماتنا المتكاملة ومساهمتنا في سلاسل التوريد المحلية والإقليمية.

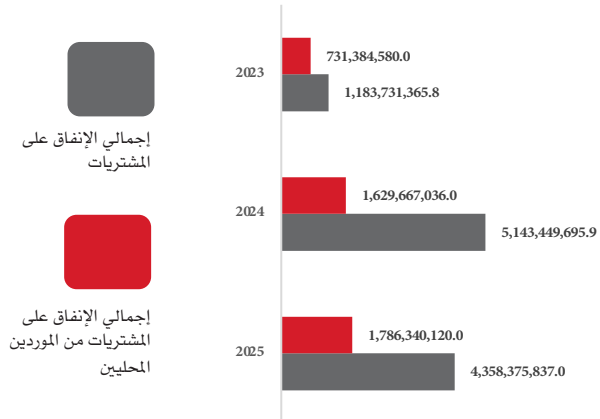
وقد تم أتمتة ورقمنة عمليات شراء قطع الغيار لدينا، بمتوسط مدة زمنية تقديرية للتوريد تتراوح بين 24 و 36 ساعة، بما في ذلك التسليم.

وبحكم طبيعة أعمالنا، يتم تنفيذ الجزء الأكبر من عمليات المشتريات من خلال موردين خارجيين، إلا أننا نسعى للاستفادة من السوق المحلي لتقديم خدمات الدعم حيثما أمكن، وذلك من خلال نظام "تجاري" في دولة الإمارات، كما يُطلب من جميع الموردين التوقيع على مدونة قواعد السلوك الخاصة بنا.

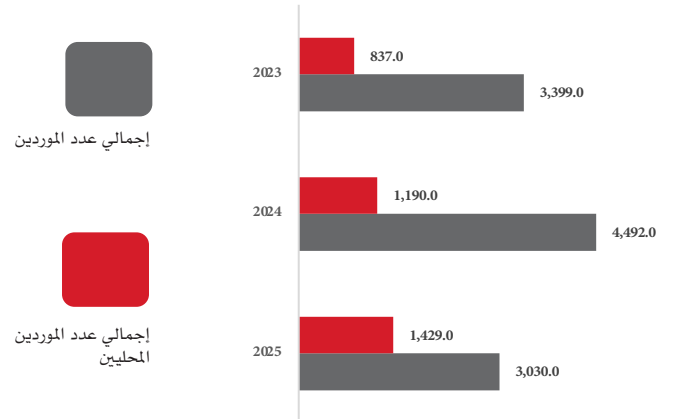


تدمج استراتيجية سلسلة التوريد لدى مجموعة طيران أبوظبي مبادئ الاستدامة عبر الشركات التابعة الرئيسية، بما في ذلك جال، وأمروك، والاتحاد للهندسة، بما يضمن التوريد المسؤول، والكفاءة التشغيلية، والالتزام بأفضل ممارسات الحوكمة البيئية والاجتماعية والمؤسسية. ومن شأن اندماج الأعمال دعم تطوير منظومة طيران متقدمة، والمساهمة في التحول المستدام لإمارة أبوظبي وتعزيز الاقتصاد طويل الأمد لدولة الإمارات العربية المتحدة. ويشمل الإنفاق على المشتريات، كما هو موضح أدناه، تحسينات الأسطول والمشتريات العامة وغيرها من المشتريات غير المرتبطة بقطاع الطيران.

إجمالي الإنفاق على الموردين حسب الموقع (بالدرهم الإماراتي)



إجمالي عدد الموردين حسب الموقع



الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

المعيار العالمي لإعداد التقارير 1: الأساس 2021				
بيان الاستخدام				
أفصحت مجموعة طيران أبوظبي عن المعلومات المشار إليها في فهرس محتوى معايير المبادرة العالمية للتقارير للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025، وذلك وفقاً لهذه المعايير.				
المعيار العالمي لإعداد التقارير 2: الإفصاحات العامة				
إفصاح حسب معايير المبادرة العالمية للتقارير	المحتوى	إفصاح حسب سوق أبوظبي للأوراق المالية	القسم المرجعي	ملاحظات
المنظمة وممارسات إعداد التقارير				
2-1	تفاصيل المنظمة			
2-2	الجهات المشمولة في تقارير الاستدامة الخاصة بالمنظمة	G7: تقارير الاستدامة G8: ممارسات الإفصاح G9: الضمان الخارجي		
2-3	فترة إعداد التقارير وتكرارها ونقطة الاتصال	G7: تقارير الاستدامة G8: ممارسات الإفصاح		
2-4	إعادة عرض المعلومات			
2-5	الضمان الخارجي	G10: الضمان الخارجي		
الأنشطة والعاملون				
2-6	الأنشطة وسلسلة القيمة والعلاقات التجارية الأخرى			
2-7	الموظفون	S3: معدل دوران الموظفين S4: التنوع بين الجنسين		
2-8	العاملون من غير الموظفين	G4: مدونة قواعد سلوك الموردين		
الحوكمة				
2-9	هيكل الحوكمة وتكوينه	G1: تنوع مجلس الإدارة		
2-10	ترشيح واختيار أعلى هيئة حوكمة	G2: استقلالية مجلس الإدارة		
2-11	رئيس أعلى هيئة حوكمة			
2-12	دور أعلى هيئة حوكمة في الإشراف على إدارة الآثار			
2-13	تفويض المسؤوليات لإدارة الآثار			
2-14	دور أعلى هيئة حوكمة في إعداد تقارير الاستدامة	G3: الأجور القائمة على الحوافز		

الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

2-15	تضارب المصالح	G6: الأخلاقيات ومكافحة الفساد
2-16	الإبلاغ عن الشواغل الجوهرية	
2-17	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة حوكمة	
2-18	تقييم أداء أعلى هيئة حوكمة	
2-19	سياسات المكافآت	G3: الأجور القائمة على الحوافز S1: نسبة أجر الرئيس التنفيذي S2: نسبة الأجور حسب الجنس
2-20	آلية تحديد المكافآت	S2: نسبة الأجور حسب الجنس
2-21	نسبة إجمالي التعويضات السنوية	G3: الأجور القائمة على الحوافز S1: نسبة أجر الرئيس التنفيذي S2: نسبة الأجور حسب الجنس
الاستراتيجية والسياسات والممارسات		
2-22	بيان استراتيجية التنمية المستدامة	G8: تقارير الاستدامة G9: ممارسات الإفصاح E8 و E9: الإشراف البيئي
2-23	الالتزامات بالسياسات	
2-24	دمج الالتزامات بالسياسات	
2-25	عمليات معالجة الآثار السلبية	
2-26	آليات طلب المشورة والإبلاغ عن الشواغل	
2-27	الامتثال للقوانين واللوائح	G6: الأخلاقيات ومكافحة الفساد
2-28	العضويات في الجمعيات	S1: نسبة أجر الرئيس التنفيذي
مشاركة أصحاب المصلحة		
2-29	منهجية إشراك أصحاب المصلحة	
2-30	اتفاقيات المفاوضة الجماعية	

الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

المعيار العالمي لإعداد التقارير 3: الموضوعات الجوهرية			
إفصاح حسب معايير المبادرة العالمية للتقارير	المحتوى	إفصاح حسب سوق أبوظبي للأوراق المالية	القسم المرجعي
3-1	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية		ملاحظات
3-2	قائمة الموضوعات الجوهرية		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		
المعيار العالمي لإعداد التقارير 200: سلسلة المعايير الاقتصادية			
المعيار العالمي لإعداد التقارير 201: الأداء الاقتصادي 2016			
موضوع خاص بالمعيار 201			
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		
201-1	القيمة الاقتصادية المباشرة المتولدة والموزعة		
المعيار العالمي لإعداد التقارير 202: الحضور في السوق 2016			
موضوع خاص بالمعيار 202			
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		
202-2	نسبة تعيين الإدارة العليا من المجتمع المحلي	S11: التوظيف	
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		
المعيار العالمي لإعداد التقارير 204: ممارسات المشتريات 2016			
موضوع خاص بالمعيار 204			
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		
204-1	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	G4: مدونة قواعد سلوك الموردين	
المعيار العالمي لإعداد التقارير 205: مكافحة الفساد 2016			

الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

موضوع خاص بالمعيار 205		
3-3	منهجية الإدارة	
205-1	العمليات التي تم تقييمها من حيث مخاطر الفساد	
205-2	التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد	
205-3	حالات الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	G5: الأخلاقيات ومنع الفساد
المعيار العالمي لإعداد التقارير 300: سلسلة المعايير البيئية		
المعيار العالمي لإعداد التقارير 302: الطاقة 2016		
موضوع خاص بالمعيار 302		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	E10: التخفيف من مخاطر المناخ
302-1	استهلاك الطاقة داخل المنظمة	E3: استخدام الطاقة
302-2	استهلاك الطاقة خارج المنظمة	E4: كثافة الطاقة E5: مزيج الطاقة
302-4	خفض استهلاك الطاقة	E4: كثافة الطاقة E5: مزيج الطاقة
المعيار العالمي لإعداد التقارير 303: المياه ومياه الصرف 2018		
موضوع خاص بالمعيار 303		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
303-5	استهلاك المياه	E6: استخدام المياه
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
المعيار العالمي لإعداد التقارير 305: الانبعاثات 2016		
موضوع خاص بالمعيار 305		

الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	E8 و E9: الإشراف البيئي
305-1	انبعاثات غازات الدفيئة المباشرة (النطاق 1)	E1: انبعاثات غازات الدفيئة
305-2	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة المرتبطة بالطاقة (النطاق 2)	E1: انبعاثات غازات الدفيئة
305-3	انبعاثات غازات الدفيئة غير المباشرة الأخرى (النطاق 3)	E1: انبعاثات غازات الدفيئة
305-4	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	E1: انبعاثات غازات الدفيئة E2: كثافة الانبعاثات
المعيار العالمي لإعداد التقارير 306: النفائات 2020		
موضوع خاص بالمعيار 306		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
306-3	النفائات الناتجة	E7: العمليات البيئية
المعيار العالمي لإعداد التقارير 308: التقييم البيئي للموردين 2016		
موضوع خاص بالمعيار 308		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
308-1	الموردون الجدد الذين تم تقييمهم وفق معايير بيئية	E7: العمليات البيئية
سلسلة المعايير الاجتماعية 400		
المعيار العالمي لإعداد التقارير 401: التوظيف 2016		
موضوع خاص بالمعيار 401		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
401-1	تعيين الموظفين الجدد ومعدل دوران الموظفين	S3: معدل دوران الموظفين
401-2	المزايا المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدم للموظفين بدوام جزئي	

الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

المعيار العالمي لإعداد التقارير 403: الصحة والسلامة المهنية 2018		
إفصاحات إدارة الموضوع الخاصة بالمعيار 403		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
403-1	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	S8: الصحة والسلامة العالمية
403-2	تحديد المخاطر وتقييمها والتحقيق في الحوادث	
403-3	خدمات الصحة المهنية	
403-4	مشاركة العاملين والتشاور معهم والتواصل بشأن الصحة والسلامة المهنية	
403-5	تدريب العاملين على الصحة والسلامة المهنية	
403-6	تعزيز صحة العاملين	
403-7	الوقاية من آثار الصحة والسلامة المهنية المرتبطة مباشرة بعلاقات الأعمال والتخفيف منها	
موضوع خاص بالمعيار 403		
403-8	العاملون المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	S8: الصحة والسلامة العالمية
403-9	الإصابات المرتبطة بالعمل	S7: معدل الإصابات
403-10	الأمراض المرتبطة بالعمل	
المعيار العالمي لإعداد التقارير 404: التدريب والتعليم 2016		
موضوع خاص بالمعيار 404		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
404-1	متوسط ساعات التدريب لكل موظف سنوياً	
404-2	برامج تطوير مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال الوظيفي	
404-3	نسبة الموظفين الذين يتلقون مراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	

الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

المعيار العالمي لإعداد التقارير 405: التنوع وتكافؤ الفرص 2016		
موضوع خاص بالمعيار 405		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
	S4: التنوع بين الجنسين	
	S6: عدم التمييز	
403-1	تنوع هيئات الحوكمة والموظفين	S11: التوطين
	G1: تنوع مجلس الإدارة	
405-2	متوسط التعويضات	
المعيار العالمي لإعداد التقارير 406: عدم التمييز 2016		
موضوع خاص بالمعيار 406		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
406-1	حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	S6: عدم التمييز
المعيار العالمي لإعداد التقارير 410: ممارسات الأمن		
موضوع خاص بالمعيار 410		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
401-1	أفراد الأمن المدربون على سياسات أو إجراءات حقوق الإنسان	S10: حقوق الإنسان
المعيار العالمي لإعداد التقارير 413: المجتمع المحلي 2016		
موضوع خاص بالمعيار 413		
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	
413-1	العمليات التي تشمل مشاركة المجتمع المحلي وتقييمات الأثر وبرامج التنمية	S11: التوطين S12: الاستثمار المجتمعي
المعيار العالمي لإعداد التقارير 414: التقييم الاجتماعي للموردين 2016		

الملحق

مؤشر محتوى المعايير وفق المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

موضوع خاص بالمعيار 414		
إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	
الموردون الجدد الذين تم تقييمهم وفق معايير اجتماعية	414-1	S11: التوظيف S12: الاستثمار المجتمعي
المعيار العالمي لإعداد التقارير 416: صحة وسلامة العملاء 2016		
موضوع خاص بالمعيار 416		
إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	
تقييم آثار الصحة والسلامة لفئات المنتجات والخدمات	416-1	
حالات عدم الامتثال المتعلقة بآثار الصحة والسلامة للمنتجات والخدمات (416-2)	416-2	
المعيار العالمي لإعداد التقارير 418: خصوصية العملاء		
موضوع خاص بالمعيار 418		
إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3	
الشكاوى المثبتة المتعلقة بانتهاكات خصوصية العملاء وفقدان بيانات العملاء	418-1	G6: خصوصية البيانات