



الزخم

نحو مستقبل مستدام

التقرير المتكامل لعام 2025

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع.





المحتويات

1	نحو مستقبل مستدام	18	استراتيجيتنا	59	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات
2	المحتويات	19	أبرز ملامح الاستراتيجية في عام 2025	60	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين، نظرة عامة لثلاث سنوات
3	حول هذا التقرير	20	تطلعات الأعمال	62	استراتيجية المسؤولية المجتمعية للشركات لمدة 3 سنوات
4	النقاط المالية الرئيسية	21	المخاطر والفرص	64	الذي قدماً بحوكمة قوية
5	النقاط الرئيسية المتعلقة بالعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة	22	الاستدامة في صميم أعمالنا	65	أخلاقيات الأعمال والامتثال
6	رسالة رئيس مجلس إدارتنا	23	استراتيجيتنا للاستدامة	67	الملحق :
7	رسالة رئيسنا التنفيذي	24	برنامج التحول	67	مؤشر محتوى المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية
8	من نحن	25	حوكمة الاستدامة		
8	مبادئنا	26	مشاركة أصحاب المصلحة وتقييم الأهمية النسبية		
9	فريق القيادة الخاص بنا	27	الاستدامة من خلال رؤوس أموالنا		
10	هيكل ملكيتنا	28	رأس المال		
11	نبذة عنا	29	أدؤنا المالي		
12	المراحل الرئيسية	30	الأفاق المالية		
13	إمكانياتنا	31	رأس المال البشري		
14	العضويات والشهادات	32	تعزيز ثقافة مكان العمل		
15	بصمتنا الجغرافية	33	مشاركة الموظفين		
16	أعمالنا	34	ديناميكيات القوى العاملة		
17	مسار الترخيص	35	التدريب والتطوير		
				36	تقييم الأداء
				37	التدريب الداخلي: نظرة عامة لعام 2025
				38	التنوع والمساواة والشمول
				39	تمكين المرأة
				40	التوطين
				41	السلامة والصحة المهنية
				42	تسليط الضوء على شركة تابعة:
				42	نهج شركة إكسلنس بريميير للاستثمار في رأس المال البشري
				43	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي
				44	استراتيجية القضايا المناخية
				45	مساونا نحو الحياد الكربوني: تطوير خطتنا لإزالة الكربون
				47	إدارة المخاطر المناخية
					رأس مالنا الفكري
				54	التكنولوجيا والابتكار
				55	التكنولوجيا والابتكار
				56	التحول الرقمي
				57	خارطة الطريق الرقمية 2026-2030
				58	الامتثال للائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)



حول هذا التقرير

نطاق وحدود التقرير

يوضح التقرير المتكامل لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ش.م.ع لعام 2025 كيفية قيام الشركة بتقديم القيمة لأصحاب المصلحة على المدى القصير والمتوسط والطويل. كما يقدم نظرة عامة على استراتيجية أعمال الشركة، إلى جانب أدائها المالي وأدائها في العاير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات (ESG).

يغطي هذا التقرير الفترة الممتدة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025، ما لم يُنص على خلاف ذلك. وتعكس البيانات المالية أداء شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات وشركاتها التابعة، المشار إليهم مجتمعين باسم «المجموعة».

تتعلق معلومات الاستدامة في هذا التقرير بشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات وشركة إكسلنس بريمبر للاستثمار ذ.م.م. (EPI) ولا تشمل حدود الإفصاح الخاصة بالاستدامة كلاً من شركة الإمارات للنقل¹ (EMC) وشركة تابعة للاستثمار العقاري². يُشار في هذا التقرير إلى جارج بوينت، وهي مشروع مشترك تأسس في عام 2025، لأغراض سباقية واستراتيجية فقط، وهي مستبعدة من حدود إعداد تقارير الاستدامة.

أطر ومعايير التقارير

أعدّ هذا التقرير وفقاً للإطار الدولي لإعداد التقارير المتكاملة (IR)، والذي تتبناه حالياً مؤسسة العاير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS)، والذي توجه مبادئ التفكير المتكامل وإعداد التقارير، إضافةً إلى معايير مبادرة إعداد التقارير العالمية (GRI). كما يتماشى هذا التقرير مع معيار IFRS S2 الخاص بالإفصاحات المتعلقة بالمناخ.

علاوةً على ذلك، يلتزم التقرير بإرشادات الإفصاح الخاصة بالعاير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الصادرة عن سوق أبوظبي للأوراق المالية للشركات المدرجة، وللحدّثة في يونيو 2025، والتي تشمل 38 مؤشرًا من مؤشرات العاير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. كما يتماشى التقرير مع أهداف التنمية المستدامة الجوهريّة، والرؤية الاقتصادية 2030 لإمارة أبوظبي، واستراتيجية الإمارات للحياذ المناخي عام 2050.

يتوافق هذا التقرير مع متطلبات هيئة الأوراق المالية والسلع في دولة الإمارات العربية المتحدة المتعلقة بإعداد التقارير المتكاملة للسنة المالية 2025.

التحقق

اعتمدنا نهج تحقق منسق لتقييم وتأكيد مختلف عناصر هذا التقرير. وقد قامت شركة إرنست أند يونغ بتدقيق القوائم المالية لعام 2025، في حين تمت مراجعة مكونات التقرير المتعلقة بالأعمال والاستراتيجية والاستدامة من قبل وظيفة التدقيق الداخلي لدينا وشركة استشارية مستقلة متخصصة.

مسؤولية مجلس الإدارة

يُقرّ مجلس الإدارة بمسؤوليته عن ضمان سلامة هذا التقرير، ويؤكد أن المعلومات المفصّل عنها تعكس بصورة عادلة المسائل الجوهريّة التي تخص الشركة، وأن التقرير يعكس بصورة دقيقة العاير والأطر المستخدمة.

البيانات التطلعية

تنطوي البيانات التطلعية على قدر من عدم اليقين نظرًا لكثرة العوامل الخارجية التي قد تؤثر في بيئة الأعمال التي تعمل فيها الشركة. ولا تلتزم الشركة بتحديث أو مراجعة بياناتها التطلعية علنًا طوال السنة المالية القادمة، ما لم تتطلب القوانين واللوائح المعمول بها ذلك. وأخيرًا، لا يندرج ضمن نطاق عمل فريق التدقيق الداخلي لدينا إصدار رأي حول هذه البيانات التطلعية.

التعليقات

لأية استفسارات أو تعليقات بشأن هذا التقرير، يرجى التواصل معنا على:

البريد الإلكتروني: ir@edcad.ae

رقم الهاتف: +97125027209

1 لم يتم البدء بالعمليات في شركة الإمارات للتنقل (EMC) بعد.

2 تم إدراج شركة تابعة للاستثمار العقاري ضمن حدود الإفصاح الخاصة بالاستدامة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات خلال فترتي التقارير لعامي 2023 و2024. وفي عام 2025، تم استبعاد شركة تابعة للاستثمار العقاري من نطاق الإفصاح الخاص بالاستدامة عقب التخارج منها، مع بقاء ثلاث معاملات ذات صلة قيد التنفيذ حتى نهاية السنة المالية. وبناءً عليه، لا يتم تضمين معلومات الاستدامة الخاصة بشركة تابعة للاستثمار العقاري في تقرير عام 2025. وتم استبعاد جارج بوينت من حدود إعداد تقارير الاستدامة لعام 2025؛ وبناءً عليه، لا يتضمن هذا التقرير أي بيانات عن أداء الاستدامة الخاص بشركة جارج بوينت.



النقاط المالية الرئيسية



حقوق ملكية المساهمين

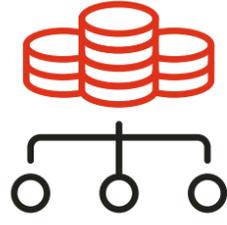
1,510 مليون درهم

12% ▲



إجمالي الالتزامات

580 مليون درهم



الأصول

2,090 مليون درهم

26% ▲



ربحية السهم

0.31 درهم إماراتي



صافي الدخل

346 مليون درهم

23% ▲



القيمة السوقية

3.42 مليار درهم



إيرادات العملاء

770 مليون درهم

50% ▲



الأرباح قبل الفائدة والضرائب والإهلاك والإطفاء

425 مليون درهم

110 مليون ▲



النقاط الرئيسية المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة



حققنا تصنيفاً مؤقتاً بدرجة "AAA" في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من MSCI .



حصلنا على شهادة ESG-1000 (كإحدى أوائل الجهات في الشرق الأوسط)، وهي معيار دولي لقياس الأداء والتحقق في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.



عززنا ممارسات المشتريات المستدامة عبر إطلاق برنامج المشاركة المستدامة، وتوسيع نطاق الإشراف على المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ليشمل 87% من إجمالي الإنفاق على المشتريات، مع مشاركة تقييمات المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مع موردي الفئة الأولى ذوي الأولوية.



حصلنا على جائزة البطولة العالمية للحوكمة الرشيدة في مجال إعداد تقارير حوكمة الشركات، المقدمة من مؤسسة كامبريدج للاستشارات المالية والتحليلية (Cambridge IFA).



استكملنا إعداد خارطة طريق التحول الرقمي للفترة 2026-2030، والمقرر تنفيذها خلال فترة التقرير القادمة.



طوّرتنا استراتيجيتنا للأعمال من خلال اعتماد ست أولويات استراتيجية مُحدّثة، مدعومة بأهداف ومبادرات ومؤشرات أداء.



عززنا جهود إزالة الكربون من خلال إعادة احتساب جرد انبعاثات غازات الدفيئة على مستوى الشركة ليشمل شركة إكسلنس بريمير للاستثمار والشركات التابعة، وتحديد بؤر الانبعاثات عبر العمليات الموسعة، وتحديث خطوط الأساس المتوافقة مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم (SBTi) إلى عام 2024، دعماً لإعداد خطة مُحدّثة لإزالة الكربون والأهداف الجديدة.



حصلنا على جائزة الحتم الذهبي للأثر من مجرا، تقديرًا للتميز في ممارسات المسؤولية المجتمعية للشركات والاستدامة.



حققنا إنفاقاً محلياً بنسبة 96.15%، بقيمة 83.43 مليون درهم إماراتي.

1 إشعار هام وإخلاء مسؤولية:

إن تصنيف MSCI المؤقت في مجال للمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات والتقرير والبحث اللذين به (يشار إليهم مجتمعين باسم «التصنيف المؤقت»):

(1) أعد من قبل MSCI ESG Research مقابل أجر؛

(2) ليس تصنيفاً دائماً ولا يضمن استيعام الأبحاث المالية؛

(3) يُتاح فقط لأغراض المعلومات ودون أي ضمان أو تعهد بالدقة أو الجودة أو الكمال أو الفائدة؛

(4) يكون صالحاً فقط اعتباراً من تاريخ إصداره الأول، وهو عرضة للتعديل أو السحب دون إشعار؛

(5) لا يُشكل، وليس الغرض منه أن يُشكل، ترويجاً استثمارياً أو تقريراً أو رأياً خبيراً أو خطاب تأكيد أو جزءاً من أي طرح أو عرض أو توصية لشراء أو بيع أي أوراق مالية أو التزامات انتمائية أو أصول أخرى، أو الدخول في أي مشروع أو معاملة تجارية مرتبطة بالشركة للصفحة أو غير ذلك؛

(6) يعتمد كلياً أو جزئياً على معلومات مقدمة إلى MSCI ESG Research من قبل الشركة للصفحة أو نيابة عنها، والتي لا تتحقق MSCI من موثوقيتها أو صحتها أو دقتها أو اكتمالها أو غير ذلك في أي وقت أو بمرور الوقت؛

(7) يعتمد كلياً أو جزئياً على معلومات غير متاحة للعمامة وقد يختلف اختلافاً جوهرياً عن أي تصنيف مؤقت لاحق أو تصنيف للمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات قياسي تصدره MSCI ESG Research للشركة للصفحة؛

(8) قد لا يدمج أو يعكس بدقة المخاطر والبيانات المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ذات الصلة بالشركة للصفحة؛

(9) يُقدّم إلى أي جهات تنظيمية مختصة ولم يُحصل على موافقتها؛

(10) لا يجوز تغييره أو تعديله أو نسخه أو إعادة توزيعه أو استخدامه لإنشاء أعمال مشتقة أو مؤشرات أو قواعد بيانات أو نماذج مخاطر أو تحليلات أو برمجيات أو أعمال أخرى أو لتدريب أنظمة ذكاء اصطناعي دون إذن خطي مسبق وصریح من MSCI ESG Research.

لا تتحمل MSCI ESG Research أي مسؤولية فيما يتعلق بالتصنيف المؤقت أو أي استخدام له، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر أي استخدام للتصنيف المؤقت للربط بأي استثمار أو أي عرض آخر كما يخضع أي استخدام للتصنيف المؤقت أيضاً لإخلاء المسؤولية للوقوف على:

msci.com/legal/provisional-rating

والذي قد يتم تحديثه من وقت لآخر من قبل MSCI.



رسالة رئيس مجلس إدارتنا

يسعدني أن أقدم هذا التقرير المتكامل، الذي يعكس عامًا من الحوكمة القوية، والتنفيذ المنضبط، والتقدم المستمر نحو تحقيق قيمة طويلة الأجل. وفي بيئة تشغيلية معقدة، يواصل مجلس الإدارة تركيزه على ضمان توجيه شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات من خلال إشراف راسخ وتوجه استراتيجي واضح يوازن بين الأداء والمسؤولية.

وخلال هذا العام، حظي التزامنا بمعايير عالية من الحوكمة واستراتيجية فعالة بتقدير مستقل من خلال حصولنا على جائزة الريادة العالمية للحوكمة الرشيدة في مجال تقارير حوكمة الشركات، المقدمة من مؤسسة كامبريدج للاستشارات المالية والتحليلية (Cambridge IFA)، وهو تقدير يعكس فعالية إطار الحوكمة لدينا، وشفافية تقاريرنا، والتزامنا بالسلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، تم تكريمنا للتميز في ممارسات المسؤولية المجتمعية للشركات والاستدامة من قبل مجرا، حيث حصلنا على جائزة الختم الذهبي للأثر.

ويواصل مجلس الإدارة الاضطلاع بدور محوري في ترسيخ الاستدامة ضمن حوكمة الشركة واستراتيجيتها وعمليات اتخاذ القرار. ومع تطور أعمال المجموعة، بما في ذلك الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، حرص مجلس الإدارة على بقاء طموحاتنا في مجال الاستدامة موثوقة ومنضبطة ومتوافقة مع المعايير المعترف بها دوليًا. ويشمل ذلك الإشراف على إعادة معايرة أهدافنا المناخية لتعكس النطاق الموسع لأعمال المجموعة، مع ضمان الموازنة مع المسارات القائمة على العلم، والحفاظ في الوقت ذاته على الشفافية والنزاهة في إفصاحاتنا.

ومن خلال هذا النهج القائم على الحوكمة، يعزز مجلس الإدارة التزامه بتحقيق قيمة طويلة الأجل من خلال دمج اعتبارات الاستدامة في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتخصيص رأس المال، والإشراف على المخاطر، بما يخدم مصالح مساهميننا وأصحاب المصلحة على نطاق أوسع. وإلى جانب القضايا المناخية والحوكمة، واصل مجلس الإدارة الإشراف على تعزيز أطر إدارة المخاطر والضوابط الداخلية والامتثال، بما يضمن بقاء الشركة في موقع قوي للتعامل مع التطورات التنظيمية والتحديات التشغيلية والفرص السوقية. كما أن إدراج شركة إكسلنس بريمر للاستثمار ضمن التقرير يعزز أهمية الحوكمة القوية والقابلة للتكيف، والاتساق، والشفافية مع نمو أعمالنا وتنوع أنشطتنا.

وبالنيابة عن مجلس الإدارة، أود أن أتقدم بالشكر إلى مساهميننا على ثقتهم المستمرة، وإلى فريق الإدارة على قيادته، وإلى موظفينا على تفانيهم ومهنتهم. معًا، نواصل بناء مؤسسة تتسم بالرونه، وتدار بحوكمة رشيدة، وتركز على تحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل.

خليفة الرميثي
رئيس مجلس الإدارة





رسالة رئيسنا التنفيذي

بينما تواصل شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات تطورها في مشهد سريع التغير في مجالي التنقل والاستدامة، نبقى ملتزمين بقوة بالعمل بنزاهة وشفافية ومسؤولية طويلة الأجل. ويعكس التقرير المتكامل لهذا العام أداءنا، بالإضافة إلى الانضباط والطموح اللذين نُرسخ من خلالهما الاستدامة عبر أعمالنا.

وأشعر بفخر كبير لتحقيق الشركة تصنيف AAA في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من MSCI للسنة الثانية على التوالي، مع تحسن ملحوظ عبر ركائز البيئة والمجتمع والحوكمة. ويؤكد هذا التقدير قوة حوكمتنا، ومرونة أنظمتنا، واتساق نهجنا في إدارة مخاطر وفرص المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. وبالتوازي مع هذه الجهود، حصلت المجموعة على شهادة ESG 1000، لتصبح إحدى أولى الشركات في الشرق الأوسط التي تحصل على هذا الاعتراف. وجاءت الشهادة بعد عملية تقييم صارمة تطّلت دمج أكثر من خمسين مؤشرًا من مؤشرات الاستدامة والحوكمة في نظام موحد لإدارة المسؤولية الاجتماعية للشركات، مما يبرز نضجنا وتميّزنا في مجال الاستدامة.

وخلال العام، واصلنا تعزيز الأسس الداعمة للمرحلة التالية من نمو الشركة. فقد طوّرتنا نهجنا في العمليات المسؤولة، وعمّقنا المشاركة عبر سلسلة القيمة الخاصة بنا، ودعّمنا الأنظمة والأطر التي تركز عليها الثقة والمساءلة والأداء. وتعكس هذه الجهود قناعتنا بأن النجاح طويل الأجل يُبنى من خلال التنفيذ المنضبط وثقافة التحسين المستمر.

وقد واصلنا ترجمة الاستراتيجية إلى خطوات عملية طوال العام، وكان أحد الإنجازات البارزة لعام 2025 هو الإطلاق الرسمي لبرنامج المشاركة مع الموردين، وهي مبادرة استراتيجية تهدف إلى دمج مبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بشكل أعمق ضمن سلسلة التوريد. وقد عززت هذه المبادرة بالفعل رؤيتنا لممارسات الموردين، مما دعم اتخاذ قرارات أكثر وعيًا ومسؤولية في المشتريات.

وبالنظر إلى المستقبل، سيكون التحول الرقمي محركًا رئيسيًا لاستراتيجيتنا. ففي عام 2025، استكملنا إعداد خارطة طريق التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي للفترة 2026-2030، والتي تحدد توجهًا واضحًا لتحديث عملية تقديم الخدمات، وتعزيز كفاءة العمليات، والارتقاء بتجربة العملاء. وحتى قبل بدء التنفيذ الكامل في عام 2026، حققت استثماراتنا في القدرات الرقمية نتائج ملموسة، بما في ذلك خفضًا كبيرًا في أوقات انتظار العملاء، مما حسن سهولة الوصول ومستويات الرضا عبر خدماتنا.

وعلى مدار العام، ظل تركيزنا منصبًا على تقديم خدمات آمنة وموثوقة وعالية الجودة، مع تعزيز أطر الحوكمة، والاستثمار في كوادرننا، وتطوير التزاماتنا المناخية، وإعداد الأعمال للنمو المستقبلي. لم تعد الاستدامة أجندة موازية في شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات؛ بل أصبحت جزءًا متأصلًا في كيفية التخطيط والتشغيل واتخاذ القرارات.

وأود أن أتقدم بالشكر إلى مجلس الإدارة على توجيهاته المستمرة، وإلى موظفينا على التزامهم ومهنتهم، وإلى شركائنا وأصحاب المصلحة على ثقتهم وتعاونهم. معًا، نبني مؤسسة تتسم بالمرونة والمسؤولية، ومهياً جيداً لتحقيق قيمة طويلة الأجل لعملائنا ومجتمعاتنا ولدولة الإمارات العربية المتحدة.

خالد الشميلي

الرئيس التنفيذي



من نحن

(GRI 2-6, GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-28)

تأسست الشركة في عام 2000، وهي المزود الرائد لخدمات تعليم القيادة والمعهد الأول لدورات ما قبل الترخيص في إمارة أبوظبي.

وتماشياً مع استراتيجية النمو لدينا، قمنا بتوسيع نطاق عملياتنا وعروض خدماتنا من خلال الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار (EPI)، ما يمثل محطة مهمة في مسيرة تطورنا. وقد عزز هذا التوسع مكانتنا كمجموعة متنوعة في مجال التنقل والخدمات، ووسع نطاق أعمالنا ليشمل تعليم القيادة، وخدمات توصيل الطرود، وخدمات الليموزين، وإصلاح المركبات.

واصلت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بناء منظومة تنقل متكاملة من خلال الاستثمارات والشراكات الاستراتيجية، مما يعزز مكانتها كمقدم رائد لحلول النقل الآمنة والذكية والمستدامة. وبلاستفادة من أكثر من 25 عاماً من التميز التشغيلي والريادة في السوق على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة، تعمل الشركة على توسيع حضورها عبر سلسلة قيمة قطاع التنقل من خلال استثمارات موجهة في النقل العام وبنى التحتية للتنقل الكهربائي.

وفي عام 2025، استحوذت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على حصة قدرها 22.5% في شركة مواصلات القابضة، مع خيار زيادة حصتها إلى حصة مهيمنة، وذلك رهن بالحصول على الموافقات التنظيمية. يعزز هذا الاستثمار الاستراتيجي قدرات الشركة في مجال النقل العام عبر خدمات الحافلات وسيارات الأجرة، بما يساهم في إنشاء منصة قوية لتحقيق أوجه التكامل التشغيلي، والارتقاء بجودة الخدمات، وتحسين تجربة العملاء. وتدعم هذه الشراكة ترسيخ التعاون في مجالات إدارة الأساطيل ومعايير السلامة والكفاءة التشغيلية، مما يعزز مساهمة شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في توفير حلول تنقل موثوقة ومستدامة، بما ينسجم مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة للنقل الحضري الذي.

وبالتوازي مع هذا التوسع، دخلت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في مشروع مشترك مع شركة «في تشارج» لتأسيس شركة جارج بوينت، وهي منصة وطنية مخصصة لشحن المركبات الكهربائية تدعم انتقال دولة الإمارات إلى التنقل الكهربائي. ومن خلال الجمع بين الانتشار التشغيلي

الواسع لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على مستوى الدولة والخبرة التقنية لشركة في تشارج، تركز «جارج بوينت» على التسريع في نشر بنى تحتية عالية الجودة لمحطات شحن المركبات الكهربائية. وكمبادرة رئيسية، تعمل «جارج بوينت» على توفير أكثر من 1,800 نقطة شحن عام للمركبات الكهربائية بالشراكة مع مركز النقل المتكامل في أبوظبي، وذلك بدعم من منصة مزود خدمات التنقل الكهربائي التابعة لشركة في درايف موبيلتي، بما يتيح وصولاً سلساً إلى أجهزة الشحن، وإدارة جلسات الشحن، والتكامل مع حلول الدفع الرقمي. وتسهم هذه المبادرة بشكل مباشر في تحقيق طموحات دولة الإمارات العربية المتحدة للوصول إلى الحياد المناخي بحلول عام 2050، من خلال تسريع تبني المركبات الكهربائية عبر توفير حلول شحن يسهل الوصول إليها، وموثوقة، ومدعومة بتقنيات متقدمة.

وتعكس جميع هذه الخطوات الاستراتيجية استراتيجيتنا التوسعية المستقبلية لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، وتعزز دورها عبر منظومة التنقل الأوسع، بما في ذلك تعليم القيادة، والنقل الجماعي، والتنقل المشترك، والبنى التحتية الكهربائية، مع ترسيخ مساهمتها طويلة الأجل في توفير نقل آمن وسلس ومستدام في مختلف أنحاء دولة الإمارات والمنطقة الأوسع.

نواصل تقديم أعلى معايير تدريب السائقين لدعم التنقل الآمن على طرق إمارة أبوظبي، في ظل النمو السكاني السريع والتوسع العمراني.

ومنذ التأسيس، أقمنا شراكة استراتيجية مع الهيئة الوطنية السويدية للطرق (SweRoad) لضمان التطوير المستمر لمناهجنا وفقاً للمعايير العالمية.

وعلاوةً على ذلك، تُعد شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات مساهماً رئيسياً في لجنة التوعية بالسلامة المرورية في إمارة أبوظبي، وتقدم بشكل منتظم إسهامات فنية وتعليمية إلى مركز النقل المتكامل.

كما تضمن لجنة جودة مشتركة مع مركز النقل المتكامل تحديث البرامج التدريبية والمنهجيات بشكل مستمر ومواءمتها مع القوانين والأنظمة المعمول بها.

مبادئنا

نؤدي دوراً محورياً في تعزيز السلامة المرورية في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال تقديم دورات قيادة عالية الجودة، والتعاون مع الشركاء في مبادرات التعليم والتوعية. وتشكل هذه الجهود جزءاً لا يتجزأ من مبادئ أعمالنا، حيث توجه قراراتنا الاستراتيجية وعملياتنا اليومية.

رؤيتنا

ان تكون الرواد اقليمياً في التعزيز والمساهمة لجعل الطرق أكثر أماناً

رسالتنا

العمل بكفاءة وفعالية نحو الترويج والمساهمة لجعل الطرق أكثر أماناً من خال الابتكار والتعاون والاستثمار في التقنيات الحديثة ونماذج تشغيل وتسليم أكثر ذكاء

قيمتنا

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





فريق القيادة الخاص بنا

يحدد فريق القيادة في شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات الاتجاه الاستراتيجي للشركة، بالتركيز على النمو طويل المدى وخلق القيمة المستدامة لجميع أصحاب المصلحة. يحدد الفريق لموظفي المؤسسة أسلوب تقديم خدمة ذات مستوى عالمي.

مجلس إدارتنا



خليفة الرميثي

رئيس مجلس الإدارة



محمد حاجي الخوري

نائب رئيس مجلس الإدارة



أحمد الرميثي

عضو مجلس الإدارة



سامية بوعزة

عضو مجلس الإدارة



محمد بريك العامري

عضو مجلس الإدارة

الإدارة التنفيذية



خالد الشميلي

الرئيس التنفيذي



حمدان الحوسني

رئيس الخدمات المؤسسية المساندة التنفيذي بالإنابة



أحمد عوده

الرئيس المالي التنفيذي

هيكل ملكيتنا

الشركة العالمية القابضة هي أكبر مساهم في شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، حيث تمتلك بشكل غير مباشر 47.95% من الأسهم من خلال شركتها التابعة "مجموعة ملتيلباي"، والتي تمتلك بشكل مباشر حصة قدرها 11.24% وحصة إضافية قدرها 36.71% من خلال شركتها التابعة المملوكة بالكامل "سبرانزا".

المساهمون الرئيسيون

36.71%	سبرانزا للاستثمار التجاري
11.24%	مجموعة ملتيلباي
6.51%	صندوق الظبي كايبتال لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
5.74%	الظبي للاستثمار
5.00%	النهضة للاستثمار ذ.م.م
5.00%	سيرت فاونديشن ذ.م.م

الإجمالي

70% * سبرانزا هي مؤسسة فردية ذات مسؤولية محدودة مملوكة بنسبة 100% لمجموعة ملتيلباي.



لحة عامة عن شركة تابعة: إكسلنس بريمر للاستثمار

شركة إكسلنس بريمر للاستثمار ذ.م.م (EPI) هي شركة تابعة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، وتقدم محفظة متنوعة من الخدمات تشمل تدريب السائقين، وخدمات الليموزين، وإصلاح وصيانة المركبات، وحلول التوصيل في كل من أبوظبي ودبي. وفي يوليو 2024، استحوذت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على حصة بنسبة 51% في شركة إكسلنس بريمر للاستثمار ذ.م.م، وذلك في إطار استراتيجيتها لتوسيع نطاق خدماتها وتعزيز قدراتها في مجال تدريب السائقين على مستوى دولة الإمارات العربية المتحدة.

يُعد هذا الاستحواذ استراتيجياً الهاماً لخدمة الإمارات لتعليم قيادة السيارات من خلال تعزيز الانتشار الجغرافي، ولا سيما في إمارة دبي، وتوسيع دورها ليشمل خدمات متكاملة مرتبطة بالتنقل إلى جانب تعليم القيادة التقليدي. ومنذ إنشائها، أسهمت شركة إكسلنس بريمر للاستثمار بشكل ملموس في أداء المجموعة، بما يعكس حجم عملياتها وإمكانات نموها. كما يتيح دمج شركة إكسلنس بريمر للاستثمار لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات الاستفادة من أوجه التكامل التشغيلي، وتعزيز تجربة العملاء، وخلق قيمة عبر الخدمات المختلفة، بما يدعم مكانتها كمزود رائد لخدمات التنقل وتعليم القيادة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

الرسالة

تقديم حلول تنقل وخدمات آمنة وموثوقة ومتمحورة حول العملاء.

الرؤية

ترسيخ مكانة شركة إكسلنس بريمر للاستثمار كإحدى أبرز وأكثر مجموعات التنقل المتكاملة ابتكاراً في دولة الإمارات العربية المتحدة.



مركز إكسلنس لتعليم قيادة السيارات

تأسس مركز إكسلنس لتعليم القيادة لتقديم خدمات تدريب سائقين عالية الجودة ومتاحة للجميع، مع تركيز قوي على الكفاءة وتجربة العملاء وتمكين المجتمع.



إكسلنس كوريرز لخدمات التوصيل

تقدم إكسلنس كوريرز لخدمات التوصيل حلول توصيل وخدمات لوجستية متخصصة في المرحلة الأخيرة، وتلبي احتياجات عدة قطاعات أعمال تتطلب حلول توصيل فعالة وموثوقة وقابلة للتوسع.



إكسلنس بريميوم ليموزين سيرفيسز

تتخصص شركة إكسلنس بريميوم ليموزين سيرفيسز في تقديم خدمات نقل فاخرة بسائقين محترفين في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة، تجمع بين الراحة والهنية والأناقة.



إكسلنس بريمر لتصليح السيارات

تُعد إكسلنس بريمر لتصليح السيارات ورشة سيارات مستقلة ومهنية في إمارة دبي، تقدم مجموعة شاملة من خدمات الصيانة والإصلاح.



بالإضافة إلى شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، وشعت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات منصتها للتنقل عبر مبادرات استراتيجية، بما في ذلك استثمارها في شركة مواصلات القابضة وتأسيس جارج بوينت. ويدعم الاستثمار في مواصلات القابضة دخول شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات إلى خدمات النقل العام والتنقل المشترك، بما يخلق فرصاً للتعاون عبر عمليات الحافلات وسيارات الأجرة ويعزز دورها ضمن منظومة التنقل الحضري الأوسع. كما تُسهم جارج بوينت، التي تأسست كمشروع مشترك في عام 2025، في استكمال هذه المنصة من خلال دعم تطوير البنية التحتية لشحن المركبات الكهربائية، بما يدعم التحول نحو حلول تنقل أنظف وأكثر ذكاءً، تماشياً مع طموحات دولة الإمارات لتحقيق الحياد المناخي بحلول عام 2050.



نبذة عنا



أسطول المركبات

- إجمالي 423 مركبة
- التوزيع: 237 سيارة (56 منها هجينة و 4 كهربائية)، 26 حافلة ثقيلة، 56 دراجة نارية، 47 شاحنة ثقيلة، 12 معدات ثقيلة و 9 حافلة خفيفة.



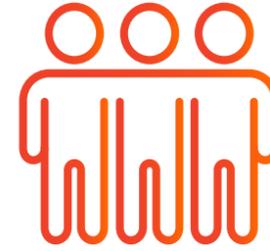
الجهة التنظيمية

- مرخصة من دائرة التنمية الاقتصادية في أبوظبي
- شركة مساهمة عامة
- مدرجة في سوق أبوظبي للأوراق المالية منذ عام 2005



العملاء

- 186,138 طالباً جديداً في عام 2025
- 178,482 خريجاً في عام 2025
- المقيمون في أبوظبي، مع نسبة عالية جداً من الوافدين (حوالي 89%)
- العملاء من الشركات الرائدة



الأشخاص

- 574 موظفاً
- 35 جنسية
- 15.84% تمثيل نسائي



البصمة الجغرافية

- المقر الرئيسي في أبوظبي
- ثلاثة فروع رئيسية - مدينة أبوظبي، مدينة زايد والعين
- ثلاثة فروع فرعية في إمارة أبوظبي
- التواجد في مركزين تجاريين



التأسيس

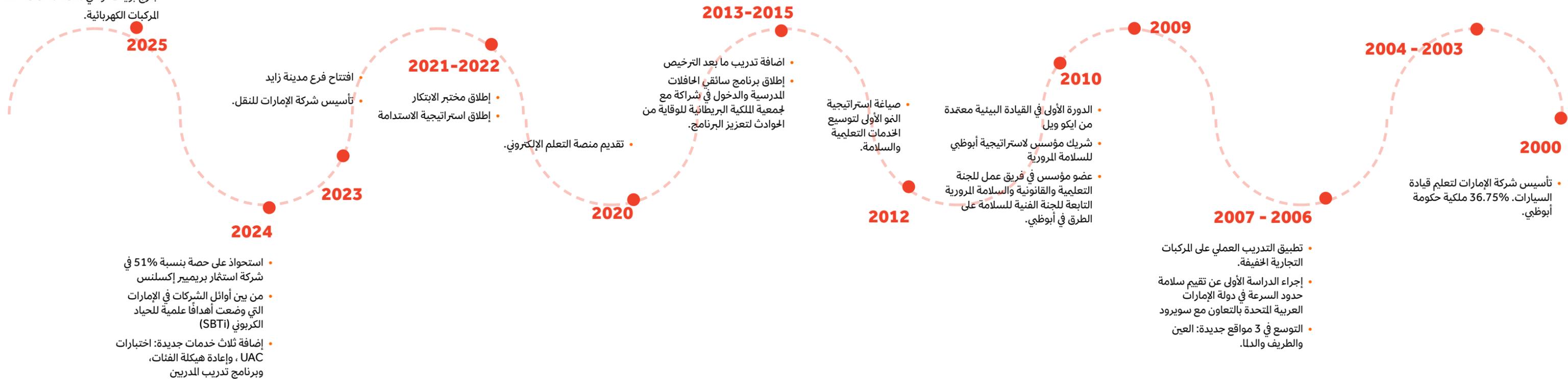
- تأسست الشركة في عام 2000 بموجب المرسوم الأميري رقم 1
- المعهد الرائد لتدريب السائقين والسلامة المرورية في إمارة أبوظبي
- الشركات التابعة: شركة الإمارات للنقل وشركة إكسلنس بريمر للاستثمار، وشركة مواصلات القابضة، وشركة جارج بوينت.

*الأرقام المذكورة أعلاه تمثل بيانات شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بشكل مستقل.

المراحل الرئيسية

- أصبحت أول عضو مشارك في إي إف دي إس إيه
- إطلاق أول برنامج لتعليم قيادة السيارات للأطفال
- التعاون مع مختبر أبحاث النقل في المملكة المتحدة تحت إشراف لجنة الدراسات السبع التابعة لوزارة الداخلية بشأن أبحاث إعادة تصنيف التراخيص.

- البدء في البرامج التعليمية عن المركبات التجارية الخفيفة / المركبات التجارية الثقيلة
- تقديم ابتكارات وأجهزة محاكاة للتدريب على الأبراج.



إمكانياتنا



حوكمة راسخة

مجلس قوي ومتنوع

- 80% من الأعضاء المستقلين.
- أكثر من 60 عامًا من الخبرة المجمع من قطاعات متنوعة.
- تمثيل نسائي بنسبة 20% في مجلس الإدارة.

لجان مجلس الإدارة

- لجنة التدقيق
- لجنة الإستراتيجية والاستدامة
- لجنة الترشيحات والمكافآت

سياسات الحوكمة والأخلاقيات

- مدونة للأخلاقيات
- سياسة حوكمة الشركات
- مدونة قواعد سلوك للموردين



قوى عاملة قوية

توسع مستمر

- إجمالي 574 موظفًا. الفروع الرئيسية: أبوظبي (409)، العين (141)، مدينة زايد (19)، و5 موظفين في الفروع الفرعية.
- معدل التوظيف الإجمالي 13.59%
- معدل دوران الموظفين 11.85%

قوى عاملة ماهرة ومتفاعلة

- أكثر من 8,209 ساعة تدريب خلال عام 2025، بمتوسط 14 ساعة تدريب لكل موظف.
- نتائج استبيان المشاركة الوظيفية بنسبة 86%.

التنوع والشمول

- تمثيل 35 جنسية



ضمان الجودة

شهادات الأيزو الرئيسية

- شهادات الأيزو الرئيسية
- ISO 141001:2015 - نظام إدارة البيئة.
- ISO 9001:2015 - نظام إدارة الجودة.
- ISO 45001:2018 - نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- ISO 39001:2015 - نظام إدارة السلامة المرورية.
- ISO 31000: إدارة المخاطر.
- مشاركة 18 موظفًا في تدريب التوعية بمعايير الأيزو المتعلقة باستمرارية الأعمال.

أكثر من 40 سياسة تأسيسية، تشمل:

- سياسة التميز المؤسسي.
- سياسة الموارد البشرية.
- السياسة البيئية.
- سياسة الجودة والسلامة.
- سياسة المشتريات.
- سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات.

رضا العملاء

- نسبة رضا العملاء (CSAT) تبلغ 91.1% حتى عام 2025.
- معدل النجاح من المرة الأولى بنسبة 81.1% في الاختبار النظري و82% في الاختبار العملي.



البنية التحتية للتدريب

البنية التحتية وأسطول المركبات

- إجمالي 423 مركبة تشمل السيارات، والمركبات الخفيفة، والدراجات النارية، والشاحنات، والحافلات.
- ثلاثة فروع رئيسية كبيرة وثلاثة فروع فرعية في إمارة أبوظبي، مع التواجد في إمارة دبي من خلال شركة إكسلنس لتعليم القيادة، وهي شركة تابعة ضمن الاستحواذ الجديد مع شركة إكسلنس بريمير للاستثمار.
- وسائل تدريب، وأبراج، وأجهزة محاكاة تُستخدم في تعليم القيادة.

مرافق متطورة

- أول معهد لتعليم القيادة في دولة الإمارات العربية المتحدة يقوم بإدخال أبراج الاتصالات.
- أجهزة تعليمية ذكية تشمل أجهزة محاكاة ذكية للتدريب الافتراضي وتطبيق الساحة الذكية

مناهج وفق المعايير العالمية

- مطورة بالتعاون مع جهات رائدة دوليًا SweRoad والجمعية الملكية للوقاية من الحوادث
- متاحة بخمس لغات (العربية، الإنجليزية، الأردية، المالايالامية، والبشتو).



العضويات والشهادات

تحالفات



الشركاء الاستراتيجيون

نحافظ على شراكات قوية وموثوقة مع الجهات الحكومية وأصحاب المصلحة الرئيسيين من الشركات. وتسهم هذه العلاقات في خلق قيمة متبادلة، مع دعم تطوير سياسات السلامة المرورية واعتماد أفضل الممارسات في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة.



عضويات

شهادات واعتمادات



Occupational Health & Safety Management



Risk Management



Environment Management System



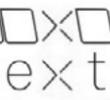
Quality Management System



Road Traffic Safety (RTS) Management System



سوق أبوظبي للأوراق المالية
Abu Dhabi Securities Exchange



بصمتنا الجغرافية

يقع مقرنا الرئيسي في إمارة أبوظبي، مع فروع رئيسية في العين ومدينة زايد. بالإضافة إلى ذلك، توجد ثلاثة فروع فرعية موزعة بشكل استراتيجي تُمكن من توفير تغطية خدمية شاملة عبر الإمارة. ومن خلال الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، وسعت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات حضورها إلى إمارة دبي، مما يمثل خطوة رئيسية في استراتيجيتها للنمو الإقليمي.



*من خلال 23 فرع لإكسلنس للقيادة حول إمارة دبي

اكسلنس للقيادة
EXCELLENCE DRIVING

EXCELLENCE
COURIERS
DELIVERY SERVICES

EXCELLENCE
LIMOUSINE

EXCELLENCE
AUTO REPAIR



أعمالنا

بصفتنا المزود الرائد لخدمات ما قبل الترخيص في إمارة أبوظبي، ندعم المقيمين خلال عملية الحصول على رخصة القيادة، من خلال تقديم ثلاثة برامج للترخيص مصممة لتلبية احتياجات التدريب في الإمارة.

دورات ما قبل الترخيص

إلزامي للحصول على رخصة القيادة في إمارة أبوظبي. تجمع دورات ما قبل الترخيص بين دروس نظرية داخل القاعات ودروس عملية في القيادة لإعداد المتدربين للاختبار النهائي والحصول على الرخصة. يجب على الطلاب إكمال جميع الدروس النظرية واجتياز الاختبار الكتابي قبل الانتقال إلى التدريب العملي في مراكزنا المتخصصة. وبعد إتمام كلا المكونين بنجاح، يحصل الطلاب على شهادة إتمام دورة القيادة المطلوبة لاستكمال إجراءات الحصول على الرخصة.

-  مركبة خفيفة
-  دراجة نارية
-  مركبة ثقيلة
-  حافلة ثقيلة
-  آلة ثقيلة
-  آلة خفيفة
-  حافلة خفيفة

دورات ما بعد الترخيص

يمكن للسائقين الحاصلين على رخصة قيادة تطوير مهاراتهم من خلال برامج متخصصة ما بعد الترخيص، مثل دورات قيادة الحافلات المدرسية، والقيادة الدفاعية، والقيادة في الصحراء، وقيادة سيارات الأجرة.

-  سائقي حافلات المدارس
-  مشرفي حافلات المدارس
-  تدريب القيادة الصحراوية
-  القيادة الدفاعية للمركبات الخفيفة
-  القيادة الدفاعية للمركبات الثقيلة
-  القيادة الدفاعية للحافلات الثقيلة
-  قيادة الدراجات النارية الثقيلة
-  القيادة الصديقة للبيئة

دورات متخصصة ومصممة خصيصاً

تقدم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات سلسلة من الدورات الحصرية والمصممة خصيصاً لأنواع المركبات المتخصصة. لقد أبرمنا شراكة مع قادة الصناعة مثل برنامج "هارلي ديفيدسون للدراجات النارية"، وهو الأول من نوعه في الإمارات العربية المتحدة.

-  تدريب مشغلي الرافعات
-  التوعية بالقيادة الآمنة
-  تدريب المشاركين في الحملة
-  رخصة القيادة الدولية (IDP)
-  التدريب المهني
-  تصاريح القيادة المهنية للسيارات
-  حملات التوعية
-  برنامج تدريب المدربين



مسار الترخيص

5	4	3	2	1
<p>الاختبار العملي وإصدار الرخصة</p> <p>يصدر مركز النقل المتكامل الرخصة في حال اجتياز المرشح للاختبار.</p>	<p>الدروس العملية في الشوارع</p> <p>تنتقل بعدها الدروس العملية إلى الطرق خارج مرافق التدريب التابعة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات. يُقدم التدريب من خلال شركات خارجية مرخصة.</p>	<p>الدروس العملية في الموقع</p> <p>تُجري الدروس العملية في أحد مراكز التدريب التابعة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات وتشمل استخدام أجهزة محاكاة القيادة بالإضافة إلى ساحات التدريب. وبعد اجتياز اختبار الساحة، ينتقل المدربون إلى الخطوة التالية.</p>	<p>الدروس النظرية</p> <p>يحضر العملاء سلسلة من الفصول النظرية إما عبر الإنترنت أو في أحد فروع شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات لاكتساب المعرفة الأساسية التي يحتاجونها قبل تلقي الدروس العملية. بعد اجتياز الاختبار النظري، ينتقل العملاء إلى الخطوة التالية.</p>	<p>التسجيل</p> <p>تصدر شرطة أبوظبي الرخصة في حال اجتياز المرشح للاختبار.</p>
				

يندرج عملاؤنا ضمن مجموعتين رئيسيتين: المتقدمون للحصول على رخصة لأول مرة (الفئة 1)، والأفراد الحاصلون على رخصة قيادة أجنبية من دولة غير مدرجة ضمن قائمة الدول الـ 33 المؤهلة لاستبدال الرخصة مباشرة (الفئة 2).

يسير عملاء الفئة 1 في المسار الكامل لما قبل الترخيص، والذي يشمل الدروس النظرية، والتدريب العملي، والاختبارات. وقد يكون عملاء الفئة 2 مؤهلين لمسار الفرصة الذهبية، مما يسمح لهم بتجاوز التدريب العملي. ويحضر هؤلاء العملاء الدروس النظرية، ويجتازون الاختبار النظري، ويكملون جلسات جهاز المحاكاة قبل الانتقال مباشرة إلى اختبار القيادة العملي الذي تجريه شرطة أبوظبي. وإذا لم يجتازوا الاختبار، فعليهم التسجيل لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات لاستكمال الدروس العملية المناسبة لمستوى مهاراتهم وخبرتهم.

ومن خلال التعليم النظري، وتدريب أجهزة المحاكاة، والدروس العملية، والاختبار النهائي، نعمل بشكل وثيق مع أصحاب المصلحة الرئيسيين لتقديم قيمة والحفاظ على أعلى معايير السلامة المرورية عبر سلسلة القيمة لما قبل الترخيص، كما هو موضح في الرسم البياني أدناه.

استراتيجيتنا

مع وجود أساس قوي من الخبرات المثبتة، نحن في موقع جيد للتوسع في قطاعات وأسواق جديدة. ويرتكز نهجنا في خلق قيمة مستدامة على المبادئ التالية:



وبالاستفادة من رؤيتنا طويلة الأجل، شكّل عام 2025 تطوراً مهماً في استراتيجيتنا، مع أولويات محدّثة وأهداف أكثر دقة مصممة لدعم النمو المنضبط وخلق قيمة طويلة الأجل. توضح الملحة العامة أدناه كل ركيزة استراتيجية وتسلسل الضوء على كيفية مساهمتها في خلق القيمة لمجموعات أصحاب المصلحة الرئيسية لدينا، مع الاستناد إلى إطار رؤوس الأموال الخمسة الذي يستند إليه محتوى هذا التقرير. وعندما يتم الإشارة إلى «جميع أصحاب المصلحة» أو «جميع رؤوس الأموال»، فإن هذا يعكس مبادرات ذات طبيعة أساسية، تخلق قيمة مشتركة عبر مجموعات متعددة من أصحاب المصلحة وتعزز نموذج خلق القيمة الشامل لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات.

ترتكز مبادراتنا الاستراتيجية على بحث صارم، وتقييم مدروس للمخاطر، وتعاون وثيق مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. ويجري السعي لتحقيق النمو من خلال التطوير العضوي وعمليات الاستحواذ المستهدفة.

نركز على ثلاثة مسارات للنمو، لكل منها ملف مخاطر مميز:

الأولويات الاستراتيجية	أصحاب المصلحة	الرابط برؤوس الأموال الخمس
الأولوية 1 تقديم تجارب استثنائية تتمحور حول العملاء	العملاء	رأس المال الاجتماعي والخاص بالعلاقات
الأولوية 2 قيادة التحول الرقمي ودمج الذكاء الاصطناعي لتحقيق الكفاءة التشغيلية	الموظفون - العملاء	رأس المال البشري، البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، رأس المال الفكري
الأولوية 3 التنويع من خلال خدمات الاستشارات في السلامة المرورية	جميع أصحاب المصلحة	جميع رؤوس الأموال
الأولوية 4 لريادة من خلال الابتكار	جميع أصحاب المصلحة	رأس المال الفكري
الأولوية 5 التوسع في السوق لتحقيق نمو مستدام	المساهمون	رأس المال المالي
الأولوية 6 التقدم نحو الريادة في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	جميع أصحاب المصلحة	جميع رؤوس الأموال

تعزيز خطوط الأعمال الحالية (مخاطر منخفضة):	التوسع في قطاعات مرتبطة (مخاطر متوسطة):	التوسع الجغرافي (مخاطر أعلى):
تحسين عروضنا الأساسية باستقرار للحفاظ على الريادة في إمارة أبوظبي.	الاستفادة من خبراتنا للتنوع في قطاعات ذات صلة	توسيع العمليات عبر دولة الإمارات العربية المتحدة والدخول إلى دول مجلس التعاون الخليجي خلال السنوات الخمس المقبلة.

أبرز ملامح الاستراتيجية في عام 2025

إلى جانب أولوياتنا الاستراتيجية المحدثة، كان من أبرز المحطات الاستراتيجية في عام 2025 الاستحواذ على حصة بنسبة 22.5% في شركة مواصلات القابضة، مع خيار زيادة الحصة إلى موقع السيطرة، وذلك رهناً بالموافقات التنظيمية. ويشكل هذا الاستثمار خطوة مهمة في تعزيز استراتيجية نمونا طويلة الأجل. وتمثل هذه الشراكة منصة للتعاون المستقبلي عبر عمليات الحافلات وسيارات الأجرة، مما يفتح المجال لأوجه التكامل التشغيلي، وتحسين جودة الخدمة، وتوسيع دورنا في تقديم حلول تنقل آمنة ومستدامة. كما يتماشى الاستثمار مع رؤية دولة الإمارات للنقل الحضري الذي المعتمد على التكنولوجيا.

ومن منظور تشغيلي، تم افتتاح موقعين جديدين لخدمة العملاء في دير فيلدز مول و الوحدة مول. وقد تم اختيار هذه المواقع استراتيجيًا لتحسين سهولة الوصول وتوسيع نطاق العملاء عبر مناطق رئيسية. ومن المخطط إضافة مواقع أخرى اعتبارًا من عام 2026 في إطار استراتيجية التوسع المستمرة. وبالتوازي، تقدمت الشركة في بنيتها التحتية الرقمية والتشغيلية، بما في ذلك تشغيل نظام الساحة الذكية لفحوصات الاصطفاف، مما أدى إلى تحسين الكفاءة وتدفق العملاء وتجربة الاختبار بشكل عام.

وفي سلسلة التوريد، كان التطور الأبرز في عام 2025 هو تنفيذ إطار المشتريات المستدامة. وقد شكّل ذلك تحولاً نحو تعامل أكثر تنظيماً مع الموردين وإحكام الرقابة، من خلال دمج اعتبارات المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عمليات المشتريات. وقد عززت المبادرة معايير اختيار الموردين وأرست الأساس لتحسين الأداء المستدام عبر سلسلة القيمة.

وبالتوازي، أنهينا خارطة الطريق الرقمية 2026-2030، مما أسس مسارًا واضحًا للمرحلة التالية من الابتكار والنمو. وتشمل خارطة التعلم المدعوم بالذكاء الاصطناعي، والتحكم عن بعد، واختبار المركبات ذاتية القيادة، وهي مصممة لتحديث تقديم الخدمات، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، وتحقيق خلق قيمة طويلة الأجل. وسيبدأ التنفيذ في عام 2026. ولزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى قسم "التحول الرقمي" ضمن "رأس مالنا الفكري".

نظرة عامة على استراتيجية شركة إكسلنس بريمر للاستثمار

تتبع شركة إكسلنس بريمر للاستثمار نهجًا إداريًا منظمًا ومستقبليًا لضمان أداء مالي قوي، ومرونة تشغيلية، ونمو مستدام عبر جميع شركات محفظتها. وبصفتها شركة قابضة، تشرف إكسلنس بريمر للاستثمار على أربع وحدات أعمال رئيسية، يساهم كل منها بشكل فريد في الأداء العام للمجموعة.

تركّز إكسلنس بريمر للاستثمار استراتيجيًا على:

التوسع المنضبط	التميز في الخدمة	تبنى التكنولوجيا	الكفاءة التشغيلية
----------------	------------------	------------------	-------------------

مرحلة ما بعد الاستحواذ

بعد تأسيس إكسلنس بريمر للاستثمار كشركة قابضة، قامت المجموعة بجهود تكامل كبيرة لتوحيد العمليات وتحسين الكفاءة التشغيلية عبر جميع الشركات التابعة.

شملت مجالات الموائمة الرئيسية المالية، والعمليات، والمشتريات، والموارد البشرية، وخدمة العملاء. وقد تم تحقيق تقدم ملحوظ من خلال توحيد إجراءات إعداد التقارير المالية والتجميع، ومركزية المشتريات للمركبات والمعدات والصيانة لالتقاط كفاءات الحجم، واعتماد منصات تخطيط موارد المؤسسات المشتركة. كما تم تعزيز أوجه التكامل التشغيلي من خلال الاستفادة المتبادلة من القدرات الداخلية. فعلى سبيل المثال، تم توجيه صيانة مركبات الليموزين ومركبات مدرسة القيادة إلى ورشة إصلاح المركبات الجديدة، مما حسن الكفاءة في التكاليف مع تعزيز الاتساق في الخدمات عبر المجموعة.

إكسلنس بريمر للاستثمار: النظرة المستقبلية العامة

تتمتع إكسلنس بريمر للاستثمار بنظرة قوية ومتفائلة، مدعومة بطلب سوقي مستقر وتوسع مستمر في محفظة خدماتها المتنوعة. وبدافع رسالة تهدف إلى تقديم حلول تنقل آمنة وموثوقة ومتمحورة حول العملاء، ورؤية بأن تصبح إحدى أبرز وأكثر مجموعات التنقل ابتكارًا في دولة الإمارات العربية المتحدة، تعمل إكسلنس بريمر للاستثمار على تنفيذ استراتيجية تتمحور حول النمو، والتميز في الخدمة، وتبني التكنولوجيا، والكفاءة التشغيلية.

تطلعات الأعمال

وجهتنا

تتمثل رؤيتنا في تعزيز مكانتنا كمؤسسة رائدة في تعليم القيادة والسلامة المرورية في أبوظبي، مع التطور لنصبح مزود أوسع لحلول التنقل التي تدعم الحركة الآمنة والفعالة والمستدامة للأفراد عبر دولة الإمارات، وعلى المدى الطويل، في الأسواق الإقليمية.

وبالاستفادة من أكثر من عقدين من الخبرة، وقوى عاملة عالية المهارة، ونموذج قوي من الشراكات مع القطاع العام، نحن في موقع يتيح لنا التوسع عبر سلسلة قيمة التنقل. وتستجيب استراتيجيتنا نمونا للتحويلات الرئيسية التي تعيد تشكيل قطاع التنقل، بما في ذلك الرقمنة، والذكاء الاصطناعي، والانتقال نحو الحيد الكربوني، وظهور التقنيات المتصلة وذاتية القيادة. ومن خلال هذا التطور، تهدف شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات إلى لعب دور نشط في تشكيل مستقبل التنقل والسلامة المرورية والرفاه المجتمعي.

خاطرة الطريق نحو النجاح

لتحقيق أهدافنا الطموحة، حددنا مجالات تركيزنا لدعم جهودنا في الريادة في مجال تعليم القيادة وحلول التنقل، مع التوسع في أسواق وفرص جديدة



التوسع والاستحواد	التنقل الذكي	الرقمنة والذكاء الاصطناعي	الاستدامة	البحث والتطوير
<p>التوسع الطبيعي:</p> <p>الاستفادة من خبرتنا لتوسيع نطاق العمليات والحصول على حصة في السوق.</p> <p>عمليات الاستحواد الاستراتيجية:</p> <p>الاستحواد على شركات راسخة في الأسواق الإقليمية الرئيسية.</p>	<p>الريادة التكنولوجية:</p> <p>اعتماد أحدث التقنيات الذكية للحفاظ على قدرتنا التنافسية.</p> <p>الشراكات:</p> <p>التعاون مع الموردين واحتضان الشركات الناشئة في مجال التنقل.</p> <p>الاستثمار في القطاع:</p> <p>التوسع في قطاع التنقل الأوسع.</p>	<p>عمليات سلسلة:</p> <p>رقمنة العمليات بالكامل لتحسين تجربة العملاء.</p> <p>التعلم المخصص:</p> <p>من خلال الاستفادة من الذكاء الاصطناعي لتخصيص تجربة تعلم العملاء وإنشاء طرق أكثر أماناً.</p>	<p>الريادة في الحيد الكربوني:</p> <p>الانتقال إلى المركبات الهجينة والكهربائية، ودعم اقتصاد الإمارات الحياي الكربوني.</p> <p>تحسين استراتيجية المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة:</p> <p>دمج الاستدامة في ممارسات الشركات لتكون قدوة.</p>	<p>ثقافة الابتكار:</p> <p>بناء قدرات البحث والتطوير لدفع النمو من خلال المنتجات والخدمات الجديدة.</p> <p>التعاون العالمي:</p> <p>الشراكة مع مراكز المعرفة العالمية الرائدة المتخصصة في مجال التنقل.</p>

المخاطر والفرص

نعمل في بيئة تتشكل فيها التحديات والمخاطر والفرص بشكل مستمر، مما يؤثر على قدرتنا على دفع النمو وخلق القيمة على المدى القصير والمتوسط والطويل. ويعرض ما يلي نظرة عامة على العوامل الرئيسية التي تؤثر على عملياتنا، وتأثيرها المحتمل على الشركة، والاستراتيجيات التي نعتمدها لإدارتها والاستفادة منها بفعالية.

المشهد التنظي

يُعيد التزام دولة الإمارات العربية المتحدة بتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2050 تشكيل الأنظمة الجديدة التي تخلق تحديات وفرصاً لأعمالنا. وفي قطاع النقل، تركز السياسات بشكل متزايد على تقليل انبعاثات المركبات، وتعزيز المعايير الخاصة بالمركبات الكهربائية والهيدروجينية وذاتية القيادة، وتسريع الانتقال نحو النقل الكهربائي. وفي قطاع البناء، أصبحت متطلبات الاستدامة للمشاريع الجديدة وتوجيهات تحديث المباني القائمة بتقنيات كفاءة الطاقة من الأولويات الرئيسية.

ومن خلال المواثمة مع هذه التطورات الوطنية، يمكننا دعم الأهداف الحكومية وفتح آفاق جديدة للنمو والابتكار عبر عملياتنا.

الابتكار

في قطاعي النقل والتعليم، تُعيد التكنولوجيا الرقمية تشكيل طريقة تعلم الأفراد للقيادة وتسريع الانتقال نحو المركبات الكهربائية والهجينة والهيدروجينية وذاتية القيادة. ويجب على الشركات التكيف مع هذه التغيرات للبقاء قادرة على المنافسة.

ومن خلال تعزيز ثقافة الابتكار ودمج التقنيات الرقمية في عملياتنا، نقود التحول نحو حلول النقل الذي.

نهج الإدارة

- ترسيخ ثقافة الابتكار ودمج التقنيات الرقمية عبر العمليات.
- إدخال أجهزة المحاكاة كجزء من برامج تدريب السائقين.
- إطلاق برنامج نظري عبر الإنترنت في مارس 2020.
- تنفيذ مبادرة الاصطفاف الذي لتقييم أداء السائق باستخدام الحساسات.
- قيادة الانتقال نحو النقل الذي والمركبات الكهربائية.

الأمن السيبراني

مع توسع الرقمنة، يتزايد خطر الهجمات السيبرانية، مما يتطلب تدابير قوية لحماية بيانات العملاء والملكية الفكرية وسلامة العمليات. وبمما تُحسن الرقمنة الجارية لخدماتنا الكفاءة وتعزز تجربة العملاء، إلا أنها تزيد أيضاً من المخاطر المرتبطة بالهجمات السيبرانية المحتملة وفشل الأنظمة، خصوصاً مع خطط نشر أجهزة الاستشعار الذكية وغيرها من التقنيات المتقدمة.

ومن خلال معالجة هذه المخاطر بشكل استباقي، نحمي عملياتنا ونقدم تبي التقنيات المبتكرة بشكل آمن لتحسين الأداء وتعزيز تجربة العملاء.

نهج الإدارة

- إعطاء الأولوية لحماية بيانات العملاء والملكية الفكرية وسلامة العمليات مع تقدم الرقمنة وزيادة مخاطر الهجمات السيبرانية.
- إدخال سياسات جديدة لحماية البيانات في عام 2022، بما في ذلك السياسات والإجراءات المتوافقة مع القانون العام لحماية البيانات.
- تنفيذ أنظمة برمجيات للأمن السيبراني لحماية بيانات العملاء.
- دمج اعتبارات الأمن السيبراني في خطط أجهزة الاستشعار الذكية والتقنيات المتقدمة مثل الذكاء الاصطناعي.

المنافسة

تدفع المنافسة الشركات إلى الابتكار والتحسين والاستثمار في عروضها. ومع ذلك، فإنها تشكل أيضاً خطراً على الشركات غير القادرة على الحفاظ على معايير عالية أو التكيف مع ديناميكيات السوق. وبصفتنا الموفر الأول لخدمات ما قبل الترخيص في إمارة أبوظبي منذ عام 2000، نظل يقظين، ونواصل تحسين العمليات وتقديم خدمة استثنائية للحفاظ على ريادتنا السوقية.

ومن خلال التركيز على الابتكار والشراكات الاستراتيجية والتنوع، نضمن قدرتنا على الصمود في بيئة تنافسية مع الحفاظ على التميز التشغيلي بما يتماشى مع المعايير الدولية.

نهج الإدارة

- بناء وتعزيز الشراكات الاستراتيجية.
- الاستثمار المستمر في الابتكار والتكنولوجيا والبنية التحتية لتحسين تجربة العملاء.
- جعل الاستدامة أولوية استراتيجية.
- تقديم عروض فريدة، مثل تدريب السائقين في شوارعنا الداخلية.
- استكشاف فرص التنوع في أسواق جديدة وقطاعات مرتبطة.
- الحفاظ على التميز التشغيلي من خلال شهادات مثل ISO 39001 و ISO 9001 و ISO 45001 و ISO 14001 و ISO 31000.



الاستدامة في صميم أعمالنا

تعد الاستدامة محركاً أساسياً لعملياتنا ونموننا على المدى الطويل. ومن خلال مواءمة نهجنا مع الأولويات الوطنية والعالية، بما في ذلك مبادرة الإمارات الاستراتيجية للحياد المناخي 2050، نسعى إلى تحقيق تأثير ملموس داخل أعمالنا وعبر المجتمع الأوسع.

ويسلط الجدول الزمني أدناه الضوء على تطورنا من المبادرات المبكرة إلى تطوير استراتيجية شاملة تُدمج مبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عمليات اتخاذ القرار والعمليات اليومية.

- أصبحت الاستدامة ركيزة أساسية في استراتيجية الشركة لعام 2021 - 2023
- أصبحت الشركة من المشاركين في ميثاق الأمم المتحدة
- المشاركة في برنامج تسريع طموح أهداف التنمية المستدامة
- الحصول على شهادة الأيزو 14001

• نشر أول تقرير استدامة

- تطوير استراتيجية استدامة تركز على الركائز الأربعة الرئيسية
- إنشاء حوكمة المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة مع لجان بمستوي مجلس الإدارة ومستوي الإدارة
- التوقيع على مبادئ تمكين المرأة.

- إطلاق وتنفيذ برنامج التحول البيئي والاجتماعي والحوكمة على مستوى الشركة.
- استضافة الحوار الوطني الحادي عشر للعمل المناخي بالتعاون مع وزارة التغير المناخي والبيئة.
- من أوائل الذين وضعوا أهدافاً مبنية على أسس علمية في دولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق صافي الانبعاثات الصفري.
- تحقيق قيادة الاستدامة الإقليمية مع مجموعة من الأولويات الرئيسية، شاملة تقديم مشروع الكشف عن الكربون، ومشتريات لجنة التعاون البيئي، ونشر تقرير إطار العمل المعني بالإفصاح المالي المتعلق بالمناخ، من بين أمور أخرى.

- تحقيق تصنيف AAA للمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من شركة إم إس سي أي
- التحقق من أهداف الحياد الكربوني وفقاً لمبادرة الأهداف القائمة على العلم
- تأسيس لجنة نسائية

- الحفاظ على تصنيف "AAA" في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات من MSCI.
- الحصول على شهادة ESG1000
- الحصول على جائزة البطولة العالمية للحوكمة الرشيدة في مجال إعداد تقارير حوكمة الشركات
- تعزيز جهود خفض الانبعاثات من خلال إعادة حساب جرد الانبعاثات على مستوى الشركة ليشمل إكسلنس بريمر للاستثمار والشركات التابعة، وتحديث خطوط الأساس المتوافقة مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم لعام 2024 لدعم مسارات فعالة لتحقيق الحياد الكربوني على المدى القريب والطويل.
- تعزيز ممارسات المشتريات المستدامة من خلال إطلاق برنامج المشاركة مع الموردين، المصمم لتقييم وإدارة أداء الاستدامة عبر قاعدة الموردين من الفئة الأولى.
- الحصول على جائزة الختم الذهبي للأثر من مجرا



استراتيجيتنا للاستدامة

تتماشى استراتيجيتنا في مجال الاستدامة، المدعومة بإطار حوكمة المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، مع طموحات الاستدامة لدولة الإمارات العربية المتحدة وتهدف إلى معالجة التحديات المناخية العالمية.

وتقوم استراتيجيتنا على أربع ركائز أساسية، تتماشى كل منها مع نموذج أعمالنا وأهداف التنمية المستدامة الأكثر جوهرية لعملياتنا، كما هو موضح في الرسم البياني التالي.

حوكمة الاستدامة

لجنة إدارة الاستدامة

لجنة الاستراتيجية والاستدامة

العضويات الرئيسية

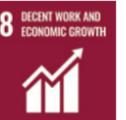
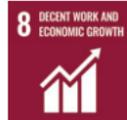


United Nations
Global Compact

WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES



ركائزنا للاستدامة

 <h3>بناء نهج متكامل للمسؤولية المجتمعية للشركات ومواءمته مع أهداف التنمية المستدامة</h3>	 <h3>تمكين المرأة</h3>	 <h3>إنشاء قنوات نمو مبتكرة عبر قطاع التنقل</h3>	 <h3>إدارة المخاطر المتعلقة بالمناخ</h3>
ترسيخ المسؤولية المجتمعية للشركات كجزء لا يتجزأ من الاستراتيجية لتعظيم التأثير والمساهمة في خطة دولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق الأهداف العالمية بحلول عام 2030	دمج التنوع والشمول والمساواة كقيم أساسية، مع التركيز الأساسي على تمثيل المرأة وتمكينها	لعب دور قيادي في مستقبل قطاع التنقل من خلال تطوير نظام بيئي قوي وأنشطة تجارية متنوعة وتدفق إيرادات مبتكرة	أن نصبح رائدين إقليميين في التحول إلى الحياد الصفري المناخي بحلول عام 2050 من خلال تطبيق الأهداف القائمة على أحدث العلوم (SBTi)
الازدهار الناس	الناس	الازدهار	الكوكب
    	 	  	 

برنامج التحول



أبرز الإنجازات: الحصول على شهادة ESG1000 من المجموعة الدولية للتحويل المستدام (IGSF)

خلال عام التقرير 2025، كانت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات فخورة بكونها واحدة من أوائل الشركات عالمياً التي تحصل رسمياً على شهادة ESG1000.

يُعد معيار ESG1000، الذي تحكمه المجموعة الدولية للتحويل المستدام، إطاراً معترفاً به دولياً لتقييم أنظمة المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات. ويقيس هذا المعيار جودة وفعالية ممارسات الحوكمة والمسؤولية الاجتماعية التي تنفذها المؤسسات. وقد قاد عملية الاعتماد مدققون مستقلون من COFICERT، الذين أجروا تقييماً واسعاً ومتعدد الأبعاد لأنظمة الاستدامة لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات.

وتتمثل هذه الشهادة تأكيداً على أنظمتنا الداخلية وقيمتنا، وتوفر إلهاماً لأصحاب المصلحة وشركائنا لتعزيز رحلاتهم الخاصة في مجال الاستدامة.

غظى التقييم 11 بُعداً رئيسياً، بما في ذلك:

1. حوكمة الشركات
2. إدارة الآثار والمخاطر والفرص
3. مشاركة أصحاب المصلحة
4. المنتجات والخدمات والعلاقات التجارية
5. البيئة والتنوع البيولوجي
6. رأس المال البشري
7. حقوق الإنسان
8. الأخلاقيات والسلوك المهني
9. المستهلكون والمستخدمون النهائيون
10. تنمية المجتمع
11. الأداء الشامل: الأداء المالي والأداء غير المالي

ولتحقيق هذا الاعتراف، قامت COFICERT بمراجعة أكثر من 50 وثيقة، بما في ذلك السياسات والإجراءات والتقارير والمحاضر والمواثيق. وأجرى الفريق ثماني مقابلات عن بُعد وزيارتي ميدان، وشمل ذلك التواصل مع 14 ممثلاً من أقسام مثل: مكتب الرئيس التنفيذي، الإعلام والاتصال، اللجنة النسائية، الامتثال، المشتريات، سعادة العملاء،

الحياد الكربوني وإزالة الكربون

- إعادة حساب خط الأساس لانبعاثات شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات (2022-2024) بما يتماشى مع بروتوكول غازات الدفيئة ومتطلبات مبادرة الأهداف القائمة على العلم، مع دمج إكسلنس بريمر للاستثمار والشركات التابعة بعد الاستحواذ الجديد.
- تحديد نقاط تركّز الانبعاثات عبر نطاق العمليات الموشع.
- إعادة تقييم وتحديث أهداف وخطوط أساس مبادرة الأهداف القائمة على العلم لضمان استمرار الموائمة مع التزامات المؤسسة تجاه الحياد الكربوني.
- الحفاظ على التواصل المستمر مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم لدعم عملية التحقق وضمان الامتثال.
- تحديد مسارات الخفض، بما في ذلك التدخلات المطورة بالتعاون مع فريق إكسلنس بريمر للاستثمار، مع التركيز على تحسين التشغيل وفرص التقنيات النظيفة.

تحديث خطة إزالة الكربون لتشمل:

- نقاط تركّز الانبعاثات
- توقعات النمو في وضع الأعمال المعتاد
- استراتيجيات الخفض على المدى القريب (2030)
- مسارات الحياد الكربوني على المدى الطويل (2050)

الريادة في مجال الاستدامة

تم الاعتراف بالتزامنا بدمج مبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في جميع جوانب عملياتنا عندما حققنا تصنيفاً مؤقتاً بدرجة AAA من MSCI هذا العام. يسلط هذا التصنيف الضوء على ريادتنا في مجال الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية والحوكمة، بالإضافة إلى قدرتنا على إدارة المخاطر والفرص بفعالية لتحقيق قيمة طويلة الأجل.

شهد عام 2025 عامًا من التوسع والتقدم القابل للقياس عبر برنامج التحول لدينا. وفي هذا العام، قمنا بتوسيع عمق ونضج أنظمة الاستدامة لدينا، وحققنا تقدماً ملموساً في مسار الحياد الكربوني من خلال إعادة حساب غازات الدفيئة ليأخذ في الاعتبار الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، واصلنا على اعتراف دولي بحوكمتنا وريادتنا في مجال الاستدامة من خلال الحصول على جوائز، بما في ذلك جائزة البطولة العالمية للحوكمة الرشيدة في تقارير حوكمة الشركات.

كما شكّل هذا العام محطة رئيسية في رحلتنا، حيث حصلت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على شهادة ESG-1000 التي تعترف بقوة أنظمة المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدينا والتزامنا بالموثوق. وما بدأ كخارطة طريق منظمة تطور الآن إلى حركة متماسكة للتحسين المستمر والتميز في مجال الاستدامة على المدى الطويل.

ووقع تقدمنا خلال عام 2025 ضمن ثلاث فئات رئيسية؛ دمج سلسلة القيمة، الحياد الكربوني وإزالة الكربون، والريادة في مجال الاستدامة، مع أبرز الإنجازات كما يلي:

تكمال سلسلة القيمة

- تطوير قائمة الموردين ذوي الأهمية العالية من الفئة الأولى بما يتماشى مع أولويات المشتريات في شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات.
- نشر استبيان التقييم الذاتي للعوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات على جميع موردي الفئة الأولى ودعمهم خلال مرحلة الإكمال التي استمرت ستة أشهر.
- تقييم وتصنيف جميع الاستبيانات المكتملة، وإصدار بطاقات أداء فردية لأداء المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وتصنيفات الموردين بناءً على معايير محددة.
- تزويد الموردين بدليل تحسين مفصل، يوضح إجراءات مخصصة لسد فجوات الأداء قبل دورة التقييم التالية.
- ضمان التوافق الكامل مع إجراءات المشتريات المستدامة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات للسنة الأولى من إنضمام موردي الفئة الأولى.
- تنفيذ ثلاث جلسات تدريبية متخصصة لفرق المشتريات وقادة الأقسام حول المشتريات المستدامة والممارسات الجديدة المتوافقة مع المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.
- إجراء تحليل فجوات خاص ب ISO 20400 لمقارنة الممارسات الحالية بالإرشادات الدولية.
- تطوير خارطة طريق استراتيجية للمشتريات المستدامة تمتد لأكثر من ثلاث سنوات، تتضمن التوصيات الرئيسية ومعالم التنفيذ لترسيخ معايير المشتريات الرائدة.

قصة نجاح مشتركة

هذه الشهادة هي نتيجة ستة أشهر من التعاون والتفاني والعمل الجماعي عبر مختلف أنحاء المؤسسة. وقد عملت قيادة شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات وموظفوها وأصحاب المصلحة معاً لتعزيز أنظمة الحوكمة، وتحسين آليات إعداد التقارير، وتعزيز ثقافة التميز في مجال الاستدامة.

وستبقى شهادة ESG1000 سارية حتى عام 2028، مع جدول تقييمات متابعة سنوية خلال العامين المقبلين لضمان الامتثال المستمر والتحسين المتواصل بما يتماشى مع دورة ISO PDCA (خطط - نفذ - تحقق - تصرف). وستواصل شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ضمان بقاء الاستدامة جزءاً أساسياً من هوية المؤسسة مع أخذ جميع التوصيات الواردة في التقييم بعين الاعتبار.

الاعتراف على المستوى العالمي

اعترافاً بهذا الإنجاز الاستثنائي، تمت دعوة شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات رسمياً من قبل رئيس COFICERT فرنسا لحضور حفل منح الشهادة الرسمي في بورصة باريس في يونيو 2026.

ويؤكد هذا الشرف السمعة الدولية المتنامية لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات كجهة رائدة في مجال الاستدامة، مما يضع معياراً للتميز ليس فقط في دولة الإمارات العربية المتحدة ولكن على مستوى العالم.



حوكمة الاستدامة

منذ تأسيسه في عام 2022، وجّه إطار حوكمة الاستدامة لدينا تنفيذ برنامج التحول وعزز الشفافية والمساءلة داخل المؤسسة. كما يزوّدنا بالقدرة على التعامل مع الديناميكيات الخارجية المتغيرة، بما في ذلك التغيرات في اللوائح والمخاطر الانتقالية الأخرى.

حوكمة الاستدامة في شركة الإمارات لتعلم قيادة السيارات : هدفنا

نظام للمساءلة وإشراك أصحاب المصلحة الذي يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية وزيادة الربحية/ خلق القيمة.

حوكمة الاستدامة في شركة الإمارات لتعلم قيادة السيارات : هدفنا

نظام للمساءلة وإشراك أصحاب المصلحة الذي يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية وزيادة الربحية/ خلق القيمة.

لجنة الإستراتيجية والاستدامة التابعة لمجلس الإدارة

تشرف لجنة الاستراتيجية والاستدامة على تنفيذ برنامج التحول في مجال الاستدامة لشركة الإمارات لتعلم قيادة السيارات. وتعمل اللجنة بموجب ميثاق رسمي يحدد بوضوح الغرض والمسؤوليات والصلاحيات وعمليات الحوكمة. وتكون اللجنة مسؤولة عن جميع عوامل المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

وتشمل مسؤولياتها الرئيسية المتعلقة بالاستدامة:

- التأكيد على وترسيخ وتسهيل تبني عقلية الاستدامة عبر المؤسسة.
- مراجعة واعتماد، على أساس سنوي، استراتيجية وأهداف وسياسات وغايات والأداء في مجال الاستدامة.
- ضمان أن جميع أولويات وأهداف ومبادرات وسياسات الاستدامة وتنفيذها تعكس أي تغييرات داخلية أو خارجية في بيئة التشغيل الخاصة بنا، بما في ذلك أي تشريعات ولوائح جديدة تتعلق بقضايا المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، أو غير ذلك، والتوصية بالتغييرات لمجلس الإدارة.

تقييم أي مخاطر أو فرص ناشئة تكون جوهرية لتحقيق استراتيجية الاستدامة وطموحاتنا، وضمان معالجة هذه القضايا، بالإضافة إلى النظر في والتوصية لمجلس الإدارة حول كيفية التعامل مع هذه القضايا الناشئة.

الإشراف على مراقبة وإعداد التقارير والتحقق من مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالاستدامة وتنفيذها، بهدف تقييم الأداء الشامل للمجموعة بانتظام في مجال الاستدامة.

تقديم التوصيات للجنة المكافآت فيما يتعلق بإدراج المقاييس والأهداف المتعلقة بالمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ضمن حوافز الإدارة التنفيذية.

الإفصاحات الخارجية

- الإشراف على إعداد تقرير الاستدامة/التقرير المتكامل وفقاً لمتطلبات هيئة الأوراق المالية والسلع الإماراتية وسوق أبوظبي للأوراق المالية.
- رصد تقدم الشركة وموقع أداؤها وترتيبها ضمن المعايير البيئية والاجتماعية والحوكمة فيما يتعلق بأسواق رأس المال، سواء من خلال تقييمات وكالات تصنيف هذه المعايير أو إدراجها في مؤشرات الاستدامة.

مراعاة أصحاب المصلحة

- مراقبة عمليات إعداد تقارير الاستدامة / التقارير المتكاملة مع إعطاء الأولوية لاحتياجات أصحاب المصلحة التي يجب أن تشكل جزءاً أساسياً من مصفوفة الأهمية النسبية الخاصة بالمعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

التدقيق والضمان

- الموافقة على تعيين أو إعادة تعيين أو عزل المدققين لتقديم رأي ضمان مستقل معقول أو محدود حول التقرير الكامل للاستدامة / التقرير المتكامل، أو قسم محدد منه، أو مؤشرات معينة..

لجنة إدارة الاستدامة

تشرف لجنة إدارة الاستدامة على تنفيذ استراتيجية الاستدامة المعتمدة من لجنة الاستراتيجية والاستدامة التابعة لمجلس الإدارة، عبر جميع وظائف العمل. ويضمن ذلك تحقيق الاتساق والتوافق على مستوى المؤسسة في تنفيذ أولويات الاستدامة لدينا. ولتعزيز المساءلة، تم دمج مؤشرات الأداء الرئيسية للاستدامة ضمن تقييمات أداء الإدارة.

يرأس اللجنة الرئيس التنفيذي، وتضم في عضويتها قيادات عليا ومديرين أساسيين، بمن فيهم الرئيس التنفيذي لخدمات الشركة، ومدير تطوير الأعمال والشراكات، ومدير مكتب الاستراتيجية والأداء، وأخصائي التخطيط الاستراتيجي والنمو.

وترفع اللجنة تقاريرها مباشرة إلى مجلس الإدارة، وهي مسؤولة عن القضايا الرئيسية المتعلقة بالاستدامة، بما في ذلك:

- إدارة المخاطر السنوية لمبادرات التخفيف من تغير المناخ.
- تقييم الحوافز المرتبطة بالاستدامة على مستوى المؤسسة.
- الإشراف على تطوير وتنفيذ خطة التحول المناخي.
- تضمين اعتبارات الاستدامة ضمن استراتيجية الأعمال.
- إدارة المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة.

تعقد اللجنة اجتماعات دورية لمراجعة التقدم المحرز في مبادرات الاستدامة الجارية والتخطيط للأنشطة المقبلة. ويتم تقديم تحديثات منتظمة لمجلس الإدارة لضمان الإشراف واتخاذ القرار في الوقت المناسب.

تسليط الضوء على إكسلنس بريمر للاستثمار: نظرة عامة على حوكمة الاستدامة

تدمج إكسلنس بريمر للاستثمار اعتبارات الاستدامة ضمن استراتيجيتها وحوكمتها وعملية اتخاذ القرارات التشغيلية من خلال نهج منظم قائم على المعايير. وتركز استراتيجية الاستدامة لدى الشركة على إدارة الآثار البيئية والاجتماعية والاقتصادية، مع دعم الكفاءة التشغيلية والامتثال التنظيمي وخلق القيمة على المدى الطويل.

الإشراف الاستراتيجي والحوكمة

يتولى الرئيس التنفيذي والمدير التنفيذي مسؤولية اعتماد السياسات المتعلقة بالاستدامة، ومراجعة الأداء، وضمان التوافق مع أهداف المؤسسة والمتطلبات التنظيمية. كما تدمج حوكمة الاستدامة ضمن نظام الإدارة المتكامل لشركة إكسلنس بريمر للاستثمار، باللوائح مع معايير ISO 9001 وISO 14001 وISO 45001 وISO 50001.

وتُسند مسؤولية تنسيق مبادرات الاستدامة ومتابعة الأداء رسميًا إلى مدير الموارد البشرية الأول، الذي يقود حوكمة الاستدامة، ويضمن الامتثال للمعايير المعمول بها، ويرفع تقارير منتظمة للإدارة التنفيذية. ويحظى التابعة التشغيلية والتنفيذ بدعم مهندس الصحة والسلامة والبيئة، مع وجود عمليات إعداد تقارير ومراجعة محددة تشكل جزءًا من دورات المراجعة الإدارية القائمة على معايير ISO.

المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة

مخاطر الاستدامة	فرص الاستدامة
• الضغوط التنظيمية الناجمة عن المتطلبات المتغيرة في دولة الإمارات ومعايير ISO.	• تحسين كفاءة استهلاك الوقود
• المخاطر المرتبطة بالمناخ مثل الحرارة الشديدة وارتفاع استهلاك الوقود والانبعاثات	• إدارة الطاقة
• وجه القصور التشغيلية	• تحويل المركبات للعمل بالغاز الطبيعي المضغوط
• مخاطر الصحة والسلامة	• اعتماد الطاقة المتجددة
• الآثار المحتملة على السمعة المرتبطة بالسلامة أو الأداء البيئي	• رقمنة العمليات
	• تعزيز ممارسات الصحة والسلامة والبيئة

ويتم دمج المخاطر والفرص المتعلقة بالاستدامة ضمن التخطيط الاستراتيجي وعمليات اتخاذ القرار في شركة إكسلنس بريمر للاستثمار من خلال نظام الإدارة المتكامل ونهج إدارة المخاطر المؤسسية. وخلال فترة التقرير، نفذت الشركة مبادرات تشمل:

- تركيب أنظمة الطاقة الشمسية
- تحويل 102 مركبة تدريب إلى الغاز الطبيعي المضغوط
- برامج إعادة تدوير النفايات
- تقنيات كفاءة استخدام المياه
- عمليات رقمية لتقليل استهلاك الورق

وتتم مراجعة أداء الاستدامة واعتبارات المخاطر بشكل منتظم من قبل الإدارة العليا، مما يساهم في توجيه قرارات الاستثمار وتخصيص الموارد والتخطيط التشغيلي.

متابعة الأداء والاعتبارات المالية

تتابع شركة إكسلنس بريمر للاستثمار أداء الاستدامة من خلال مجموعة منظمة من مؤشرات الأداء الرئيسية التي تشمل استهلاك الطاقة، واستخدام الوقود، والانبعاثات، وإدارة المياه، والنفايات، والصحة والسلامة، والكفاءة التشغيلية الشاملة. ويتم مراجعة بيانات الأداء على أساس شهري وربع سنوي من خلال عمليات إدارة التقارير والمراجعات الإدارية المعتمدة، مع تقديم تحليلات مجمعة إلى القيادة التنفيذية لدعم اتخاذ القرار.

وقد أسهمت الاستثمارات في مبادرات الاستدامة بالفعل في تحقيق فوائد ملموسة، بما في ذلك خفض تكاليف الوقود والطاقة والتشغيل، مما عزز الكفاءة وأداء التدفقات النقدية. وفي الوقت نفسه، تعزز هذه الاستثمارات الامتثال لمتطلبات الاستدامة المتطورة في دولة الإمارات العربية المتحدة. وبالنظر إلى المستقبل، من المتوقع أن تؤدي الاستثمارات الرأسمالية المخطط لها في ترقية البنية التحتية وتعزيز التقنيات إلى تعزيز مكاسب الكفاءة، ودعم المرونة التشغيلية على المدى الطويل، وترسيخ خلق القيمة المستدامة

مشاركة أصحاب المصلحة وتقييم الأهمية النسبية

مشاركة أصحاب المصلحة

يوفر الإشراف المنتظم مع أصحاب المصلحة الرئيسيين رؤى أساسية حول قضايا المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات الأكثر أهمية لهم والأكثر ارتباطاً بأعمالنا. وتساعدنا هذه المدخلات في تحديد وترتيب الموضوعات الجوهرية، مما يمكّننا من إدارة المخاطر والفرص المرتبطة بها بشكل أكثر فعالية.

ويسترشد نهجنا في إشراك أصحاب المصلحة بإطار التقارير المتكاملة، ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، ومعييار AA1000 لإشراك أصحاب المصلحة، التي تركز عليها ممارساتنا وفق مبادئ الشمولية والأهمية النسبية والاستجابة. وتواصل هذه المشاركات تشكيل استراتيجيتنا في الاستدامة، وترسيخها ضمن نموذج أعمالنا، ودعم خلق القيمة على المدى الطويل لجميع أصحاب المصلحة.



فئات أصحاب المصلحة الرئيسية

- استبيانات رضا العملاء المنتظمة الداخلية
- تفاعلات منتظمة مع المتدربين
- الموقع الإلكتروني
- المواد التسويقية ووسائل التواصل الاجتماعي
- تقييمات العملاء عبر الإنترنت
- التسوق الخفي
- استبيان مستقل لرضا العملاء (تناظري ورقمي)

العملاء

- استبيانات مشاركة الموظفين المنتظمة
- تقييمات سنوية
- إعلانات داخلية
- فعاليات الشركة
- مقابلة الخروج

الموظفون

- اجتماعات منتظمة
- اجتماعات مجلس الإدارة واللجان ذات الصلة
- اجتماعات تنفيذية منتظمة
- فعاليات الشركة

مجلس الإدارة وكبار التنفيذيين

- الاجتماع السنوي العمومي
- اجتماعات تحديث منتظمة واجتماعات استراتيجية
- الإفصاحات التنظيمية للشركة
- عروض تقديمية للمستثمرين
- مكالمات الأرباح

المساهمون

أساليب إشراك أصحاب المصلحة

- المشاركة المباشرة في تطوير السياسة العامة
- المشاركة المباشرة في السلامة الروحية، وتعليم القيادة، والتوعية المرتبطة بهم
- الحملات
- التعامل المباشر من خلال قسم الترخيص في الموقع
- المنتديات المحلية

الجهات الحكومية

- المبادرات المحلية والعمل التطوعي
- الأنشطة المتعلقة بالمجتمع (المدارس، الجامعات، الأماكن العامة، إلخ.)
- الموقع الإلكتروني
- وسائل التواصل الاجتماعي

المجتمع

- مدونة قواعد سلوك الموردين
- عمليات تدقيق دورية للموردين
- اجتماعات دورية
- شهادة القيمة المحلية
- تقييم الموردين

الموردون الرئيسيون

- ورش العمل والندوات
- اجتماعات العمل
- مؤتمرات الصناعة
- المنصات التعاونية
- مشاريع التنمية المشتركة

الشركاء الاستراتيجيين

المواضيع الجوهرية

استناداً إلى التواصل المنظم مع أصحاب المصلحة لدينا، حددنا عشرة موضوعات جوهرية تُعد الأكثر أهمية لأعمالنا ونجاحنا على المدى الطويل. وتعكس هذه الموضوعات أولويات أصحاب المصلحة، كما تتماشى بشكل وثيق مع الأجندة الوطنية للاستدامة في دولة الإمارات، ومعايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)، ومؤشرات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات التابعة لسوق أبوظبي للأوراق المالية، بما يضمن الاتساق والملاءمة والشفافية في تقاريرنا.

وتنطبق الموضوعات الجوهرية نفسها على مستوى المجموعة وعلى شركة إكسلنس بريمر للاستثمار بصفتها شركة تابعة، مما يوفر إطاراً موحداً لإدارة والإفصاح عن آثار ومخاطر وفرص المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

ويوضح ما يلي الموضوعات الجوهرية الناتجة:

الأداء الاقتصادي	أخلاقيات العمل
الصحة والسلامة المهنية	رفاه العملاء
رعاية المجتمع	تكاؤ الفرص، التنوع والشمول
توفير فرص عمل مثمرة	ممارسات المشتريات
التدريب والتطوير	الأثر البيئي والممارسات المستدامة

الاستدامة من خلال رؤوس أموالنا

المخرجات والنتائج

رأس مالنا

- الإيرادات من العملاء: 770 مليون درهم إماراتي وصافي الدخل 346 مليون درهم إماراتي
- الأرباح الموزعة: 183 مليون درهم إماراتي
- ارتفاع هوامش الربح الإجمالي إلى 65%
- بلغت الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والإطفاء 425 مليون درهم إماراتي، بزيادة قدرها 39%

رأس المال البشري

- معدل الدوران العام 11.85%
- أحدث استبيان لارتباط الموظفين عند نسبة 86.4% (إيجابي)
- التمثيل النسائي الإجمالية بنسبة 15.85%
- 36 موظفًا إماراتيًا ضمن القوى العاملة، 72.22% منهم نساء

رأس المال الفكري

- واصلنا كوننا الشريك الاستراتيجي والحصري لإمارة أبوظبي في ضمان السلامة المرورية
- حاصلون على شهادات الأيزو التالية:
- ISO 9001:2015 - نظام إدارة الجودة
- ISO 45001:2018 - نظام إدارة السلامة والصحة المهنية
- ISO 14001:2015 - نظام الإدارة البيئية
- ISO 31000:2018 - إدارة المخاطر
- ISO 39001:2012 - نظام إدارة السلامة المرورية على الطرق (RTS)

بنيتنا التحتية ورأس مالنا الطبيعي

- القدرة على خدمة قاعدة كبيرة من العملاء: 186,138 طالبًا جديدًا في المجموع في عام 2025
- القدرة على تنويع عرض الخدمات دون الحاجة إلى بناء بنية تحتية جديدة أو شراء أصول إضافية
- رائد في الابتكار ضمن قطاع تعليم القيادة
- من أوائل الجهات في قطاع التنقل التي حددت أهداف الحياد الكربوني متوافقة مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم
- الحصول على شهادات الطاقة النظيفة في المزاد، ما ضمن إمدادًا لمدة عام واحد من الكهرباء الخالية من الكربون (مزيج 50:50 من الطاقة الشمسية والنووية)

رأس المال الاجتماعي والخاص بالعلاقات

- نساهم سنويًا في حملات التوعية التي تطلقها شرطة أبوظبي وكذلك مركز النقل المتكامل
- نقدّم الخبرة ونُعد المساهم الرئيسي في لجنة التوعية بالسلامة المرورية في إمارة أبوظبي
- إنفاق 83.43 مليون درهم إماراتي عبر الموردين المحليين (96.15% من إجمالي الإنفاق على المشتريات)
- 15,000 درهمًا إماراتيًا في التبرعات للمجتمع المحلي

SDG ALIGNMENT



نموذجنا لخلق القيمة

رؤيتنا

أن نكون الرواد اقليمياً في التعزيز والمساهمة لجعل الطرق أكثر اماناً.

رسالتنا

العمل بكفاءة وفاعلية نحو الترويج والمساهمة لجعل الطرق أكثر اماناً من خلال الابتكار والتعاون والاستثمار في التقنيات الحديثة و نماذج تشغيل وتسليم أكثر ذكاءً.

قيمنا

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

خدماتنا

نقدم مجموعة كاملة من الدورات التدريبية التي تغطي جميع كفاءات القيادة لمجموعة متنوعة من أنواع المركبات لضمان السلامة على الطرق وتحقيق تغطية لجميع احتياجات العملاء.

وتندرج هذه الدورات ضمن الفئات التالية:

- دورات ما قبل الترخيص
- دورات ما بعد الترخيص
- الدورات المتخصصة والمصممة خصيصًا

ركائز الاستدامة

إدارة المخاطر المتعلقة بالمناخ

إنشاء قنوات نمو مبتكرة عبر قطاع التنقل

ترسيخ التنوع والشمول والمساواة بين الجنسين كقيم أساسية للشركة

بناء نهج متكامل للمسؤولية المجتمعية للشركات والمواءمة مع أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة

186,138 طالب جديد في 2025

نستفيد من مواردنا عبر خمسة مجالات أساسية لرأس المال في إطار جهودنا لخلق قيمة مستدامة. ويُبرز نموذج خلق القيمة المتكامل لدينا المدخلات والمخرجات الرئيسية التي تدعم أداءنا، وبيّن مدى توافقنا مع أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة. ومن خلال التركيز على هذه الرؤوس، نمكّن أعمالنا من الإسهام بشكل فعّال في النمو الاقتصادي، والحفاظ على البيئة، والرفاه المجتمعي.

المدخلات

رأس مالنا

- السيولة (النقد وما يعادله): 947 مليون درهم إماراتي
- الأرباح المحتجزة: 634 مليون درهم إماراتي
- الاستثمارات (العقارات ومحفظة الأسهم المدرجة): 56 مليون درهم إماراتي

رأس المال البشري

- 574 إجمالي عدد الموظفين:
- 74 موظفًا جديدًا
- 35 جنسية
- أكثر من 8,209 ساعة من التدريب والتطوير في عام 2025

رأس المال الفكري

- تم تطوير مناهجنا بالتعاون مع SweRoad (شركة خاضعة لإدارة هيئة النقل السويدية من 1983 إلى 2018) وتبعية المعايير العالمية
- إلى أين يتجه التنقل في المستقبل - قيادة جلسة حول مستقبل التنقل مع أصحاب المصلحة الخارجيين بما في ذلك شرطة إمارة أبوظبي ومركز النقل المتكامل.

بنيتنا التحتية ورأس مالنا الطبيعي

- أسطول متنوع: إجمالي 423 مركبة تشمل سيارات (منها 56 هجينة و 4 كهربائية)، ومركبات خفيفة، وشاحنات، وحافلات
- فرعان رئيسيين كبيران وثلاثة فروع فرعية تغطي إمارة أبوظبي
- فرع كبير في مدينة زايد (في عام 2023)

رأس المال الاجتماعي والخاص بالعلاقات

- علاقات وعضويات وتحالفات عالية استراتيجية
- تقديم الخبرة للحكومة لتحقيق طرق أكثر أمانًا
- مشاركات متعددة في فرص الرعاية
- تواصل مستمر مع عملائنا من خلال الاستبيانات ومبادرات التسوق الخفي
- التركيز على المجتمع المحلي

رأس المال

(GRI 201-1)

التزامنا	
الركيزة الاستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> التنوع من خلال خدمات الاستشارات في السلامة المرورية التوسع في السوق من أجل نمو مستدام التقدم نحو الريادة في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
أولوية الاستدامة	<ul style="list-style-type: none"> خلق قنوات نمو مبتكرة عبر قطاع التنقل
المواضيع الجوهرية	<ul style="list-style-type: none"> الأداء الاقتصادي
بعض سياساتنا ذات الصلة	<ul style="list-style-type: none"> سياسة التميز المؤسسي سياسة المبيعات سياسة الإدارة المالية سياسة إدارة المخاطر على مستوى المؤسسة سياسة المقارنات المعيارية
موازمة أعمالنا	
رؤية أبوظبي لعام 2030	<ul style="list-style-type: none"> إنشاء اقتصاد مستدام قائم على المعرفة استمرار العلاقات الدولية القوية والمتنوعة تعليم ورعاية صحية وبنية تحتية متغيرة مساهمة كبيرة ومستدامة في اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة
معايير مبادرة التقارير العالمية	<ul style="list-style-type: none"> GRI 201: الأداء المالي
أهداف التنمية المستدامة	

نعمل ضمن سوق ديناميكي وموجه نحو النمو، ونواصل تعزيز مركزنا المالي مع خلق قيمة طويلة الأجل للمستثمرين ولنظومة أصحاب المصلحة الأوسع. شهد هذا العام تحولاً نوعياً في نشاط علاقات المستثمرين، حيث شارك فريق الإدارة العليا في العديد من المؤتمرات واللقاءات الخاصة بالمستثمرين، محلياً ودولياً، وشمل ذلك التواصل مع مستثمرين مؤسسيين وأصحاب ثروات عالية على المستويين الإقليمي والعالمي. وتم تدعيم مكالمات الأرباح الفصلية المنتظمة وجلسات الأسئلة والأجوبة مع المحللين من خلال تعاون أوثق مع شركات الوساطة، ما أدى إلى توسيع التغطية البحثية لأسهم الشركة من قبل ثلاث مؤسسات بنهاية العام. وقد أسهمت هذه الجهود، المدعومة بالتشغيل التجريبي لأداة الذكاء الاصطناعي «GPT for Drive»، في توسيع قاعدة المساهمين وتعزيز التزامنا بالتواصل المفتوح عالي الجودة مع المستثمرين.

وبالتوازي مع هذا النشاط المتزايد في السوق، حققت المجموعة عددًا من الإنجازات الاستراتيجية والتشغيلية والمالية خلال العام، كما هو موضح في أبرز النقاط أدناه.

أهم ملامح المبادرات المالية لعام



الاستحواذ على حصة 22.5% في شركة مواصلات القابضة



تنفيذ مصفوفة صلاحيات قائمة على منهجية مصفوفة توزيع المسؤوليات تغطي أكثر من 370 نقطة قرار، بما يعزز المساءلة عبر 15 وظيفة



تحديث أربعة أدلة رئيسية للسياسات والإجراءات المالية، مع إضافة أكثر من 30 قسمًا جديدًا يغطي الرقابة المالية، والتخطيط والتحليل المالي، والاستثمار، والتسعير



التشغيل التجريبي لأداة الذكاء الاصطناعي «GPT for Drive» لتحسين جودة وفعالية تواصل الشركة مع المستثمرين



الفوز بعطاء لتطوير 1,800 محطة شحن في ثلاث مناطق داخل إمارة أبوظبي



استضافة مكالمات الأرباح الفصلية وجلسات الأسئلة والأجوبة للمحللين والمستثمرين



الحصول على شهادة MSI 20000، وهو معيار دولي يعترف بالجودة المالية للشركة أو المؤسسة

تسليط الضوء: شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات تقوم باستثمار استراتيجي في شركة مواصلات القابضة

في عام 2025، عززت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات دورها في تشكيل مستقبل التنقل في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال استثمار استراتيجي في "مواصلات القابضة"، حيث استحوذت على حصة 22.5% مع خيار زيادة الملكية إلى 50.6%. ويمثل هذا الاستثمار خطوة مهمة في تطور الشركة من مزود لتعليم القيادة إلى لاعب متكامل في قطاع التنقل، مع توسيع بصمتها عبر النقل العام وخدمات سيارات الأجرة وتأجير المركبات.

وتدير "مواصلات" شبكة نقل كبيرة ومتنوعة في الإمارات العربية المتحدة، تضم أكثر من 1,000 حافلة، و2,500 سيارة أجرة، و5,500 مركبة تأجير، ويعمل لديها أكثر من 5,000 موظف. وتوفر هذه الشراكة فرصًا قوية لتحقيق وفورات تشغيلية وللتحول الرقمي وللابتكار في مجال التنقل الذي.

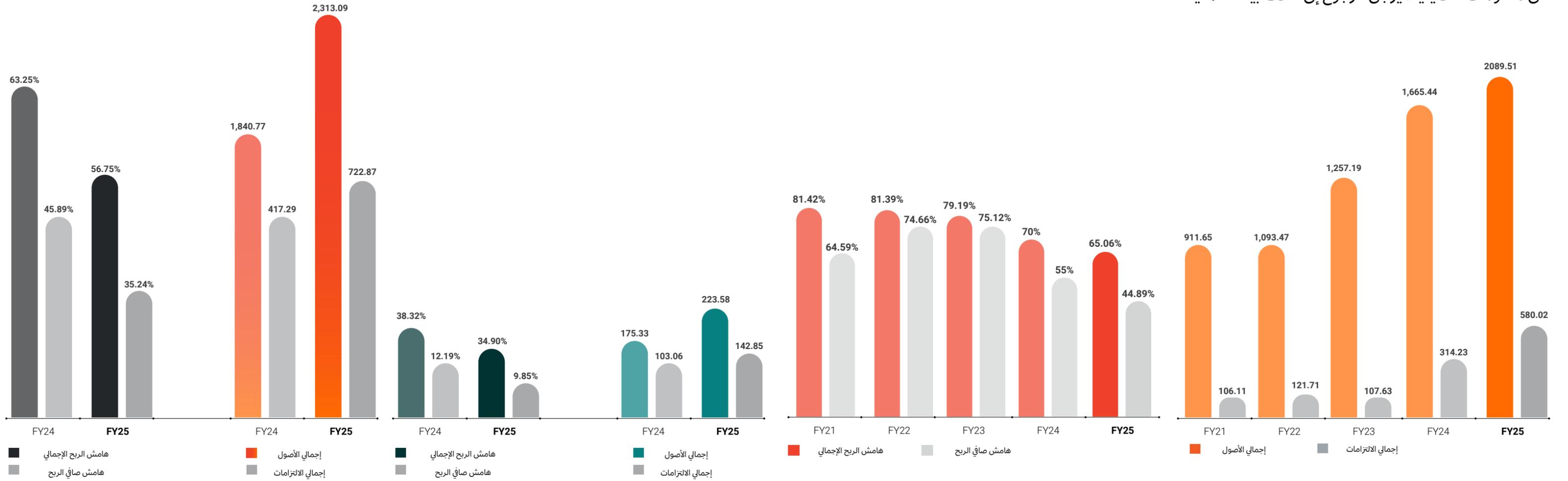
ومن خلال هذا الاستثمار، تضع شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات نفسها في موقع ريادي كجهة رائدة في قطاع التنقل في دولة الإمارات العربية المتحدة، بما يدعم الأهداف الوطنية للنقل، ويعزز الحلول الذكية والتنقل منخفض الكربون، ويسهم في تطوير منظومة نقل أكثر ترابطًا وكفاءة واستعدادًا للمستقبل، بما يتماشى مع أهداف الاستدامة طويلة الأجل.



أداؤنا المالي

أداؤنا المالي: نظرة على خمس سنوات

نقدم فيما يلي نظرة عامة على أدائنا المالي، توضح قدرتنا المستمرة على الاستثمار في البنية التحتية ودعم النمو المستدام. وللحصول على معلومات تفصيلية، يرجى الرجوع إلى أحدث بياناتنا المالية.



البيانات المجمعة

إكسلنس بريمر للاستثمار

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات

ملاحظة: تم الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار في يونيو 2024؛ وعليه، فلا تنطبق بيانات عام 2023.

الآفاق المالية

ترتكز الاستراتيجية المالية لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على النمو المنضبط، والدمج السلس، والتميز المستمر. وبالنظر إلى المرحلة المقبلة، ستعطي الإدارة المالية الأولوية للدمج الكامل والإدارة الفعالة للأداء في كل من جارج بوينت وإكسلنس واستثمار المجموعة في شركة مواصلات القابضة، مدعومة بأهداف واضحة للعوائد وتوليد السيولة وفترة الاسترداد. وسيتم ذلك من خلال هياكل تمويل محسنة واستمرار مواصلة أطر إعداد الميزانيات والتقارير والحوكمة عبر المجموعة.

وعلى المدى المتوسط، ستلعب الإدارة المالية دورًا محوريًا في تعزيز خلق القيمة طويلة الأجل من خلال تحسين تخصيص رأس المال، وتعزيز كفاءة رأس المال العامل، ودعم متانة الميزانية العمومية عبر جميع الشركات التابعة، مما يبقو شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في موقع قوي لتمويل النمو وإدارة المخاطر والاستجابة لظروف السوق المتغيرة.

إكسلنس بريميز للاستثمار: النهج المالي والأداء

تتبع إكسلنس بريميز للاستثمار نموذج حوكمة مالية منسقا يعتمد على عمليات إعداد الميزانية والتقارير والرقابة المالية على مستوى المجموعة. وتعمل كل شركة تابعة ضمن دورة ميزانية سنوية تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية، مع مراقبة الإيرادات والتكاليف شهريًا من خلال تقارير الإدارة. وقد دعم تحسين التكاليف المستمر، خصوصًا في استخدام الأسطول والصيانة، تحسين الهوامش عبر المجموعة.

نظرة عامة على إكسلنس بريميز للاستثمار أبرز المبادرات المالية لعام 2025

مركز إكسلنس لتعليم القيادة

- تحسين تجربة العملاء من خلال الحجز الرقمي والحملات الترويجية المستهدفة مثل رمضان، الصيف، حملة النساء، برنامج الإحالة، عروض تأجير السيارات، والسحب على سيارة في رأس السنة.
- تحقيق أعلى عدد ساعات تدريب شهرية على الإطلاق، حيث بلغ 1,098 ساعة في يوليو 2025.
- استكمال تدقيق إعادة الاعتماد GC Mark Blue و Green و 5S في 1-2 يوليو 2025، مع إعراب المدققين عن رضا كبير بشأن التحسينات المستمرة في الجودة والاستدامة وتنظيم بيئة العمل.

الآفاق المستقبلية

تركز الخطط المستقبلية لمركز إكسلنس لتعليم القيادة على زيادة القدرة التشغيلية وتعزيز الريادة السوقية. يهدف المركز إلى توسيع عمليات التدريب من خلال توظيف مدربين إضافيين، وتحسين الجدولة، واستكشاف مواقع تدريب جديدة لتلبية الطلب المتزايد. ومع حصة سوقية عالية تقارب 23% في سوق دبي، تستهدف إكسلنس بريميز للاستثمار مواصلة النمو مع المضي قدمًا في خطط تطوير مرافق اختبار استطفاف السيارات في كل من القصيص وجبل علي، حيث تم بالفعل استئجار الأراضي وبدأت مناقشات حول المشروع. وسيتم فتح فروع جديدة وأكشاك إضافية بناءً على دراسات الجدوى واحتياجات المواقع الناشئة، مدعومة بتحسينات مستمرة في المنصات الرقمية للمركز، بما في ذلك ترقية تطبيق الهاتف المحمول لتبسيط تجربة المتدرب.

إكسلنس كوريرز لخدمات التوصيل

- توسيع الأسطول من حوالي 400 إلى نحو 558 سائق دراجة.
- جميع الدراجات مملوكة بالكامل من قبل الشركة، مما يعزز السلامة والسيطرة على الصيانة.
- استمرار الشراكات مع عملاء مؤسسيين مثل Noon و Talabat و Keeta.

الآفاق المستقبلية

تركز الخطط المستقبلية لمركز إكسلنس كوريرز لخدمات التوصيل على توسيع القدرة التشغيلية وتعزيز الشراكات داخل قطاع التوصيل سريع النمو. وتستهدف إكسلنس بريميز للاستثمار زيادة الأسطول إلى أكثر من 700 سائق، مدعومة بالتوظيف المستمر وبرامج تطوير المهارات لضمان الموثوقية والسلامة. كما ستعزز الشركة شراكاتها مع المجمعين ومنصات التجارة الإلكترونية الرائدة مثل أمازون، ومع مجموعات المطاعم الكبرى، مما يضع القسم في موقع قوي لتحقيق نمو مستدام ضمن سوق تنافسي.

إكسلنس ليموزين سيرفيسز

- توسيع الأسطول من 28 سيارة فاخرة إلى 117 سيارة خلال العام.
- تعزيز الشراكات مع المجمعين أوبر وكريم ويانغو وبولت، وتأمين عملاء مؤسسيين جدد مثل فندق أس آل أس وفندق أب تاون دبي وفندق ريكسوس، وعدد من وكالات السفر.

الآفاق المستقبلية

ستواصل إكسلنس ليموزين سيرفيسز توسيع عملياتها لتلبية الطلب المتزايد عبر قطاعات الضيافة والشركات وخدمات النقل التشاركي. وتشمل الخطط توسيع أسطول السيارات الفاخرة وقاعدة السائقين، مدعومة بشراكات أقوى مع المجمعين الرئيسيين مثل أوبر وكريم ويانغو وبولت، بالإضافة إلى توسيع الخدمات بشكل أكبر داخل الفنادق والأسواق المؤسسية. كما تهدف الشركة إلى تطوير حلول نقل مخصصة للشركات والفعاليات الكبرى، مما يعزز مكانتها كمزود رائد لخدمات التنقل الفاخرة.

إكسلنس لتصليح السيارات

- تم الافتتاح في سبتمبر 2025 وتقوم الآن بخدمة كل من أسطول مركز إكسلنس لتعليم القيادة وإكسلنس ليموزين بالإضافة إلى العملاء الخارجيين.
- تقديم باقات خدمة جذابة، مما أدى إلى تحقيق إيرادات من العملاء الجدد والعملاء المتكررين.

الآفاق المستقبلية

تخطط إكسلنس لتصليح السيارات لتعزيز موقعها في السوق من خلال التقدم نحو شراكات التأمين بدون نقد، بما يضمن حجمًا ثابتًا ومتكررًا من الخدمات. كما سيعمل القسم على توسيع باقات الخدمات وتعزيز عروض العملاء، مما يدعم النمو ويوفر تجربة إصلاح أكثر سلاسة وتركيزًا على العملاء.



رأس المال البشري

التزامنا	
الركيزة الاستراتيجية	تقديم تجارب استثنائية تتمحور حول العميل قيادة التحول الرقمي ودمج الذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة التشغيلية
أولوية الاستدامة	التقدم نحو الريادة في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
المواضيع الجوهرية	ترسيخ التنوع وتمكين المرأة والمساواة كقيمة مؤسسية رئيسية
بعض سياساتنا ذات الصلة	الصحة والسلامة المهنية التوظيف المجدي تكافؤ الفرص والتنوع والشمول التدريب والتطوير سياسة التوظيف سياسة الموارد البشرية
مواءمة أعمالنا	
رؤية أبوظبي لعام 2030	إنشاء اقتصاد مستدام قائم على المعرفة تحسين استخدام موارد الإمارة التعليم والرعاية الصحية والبنية التحتية عالية الجودة مساهمة كبيرة ومستمرة في اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة
معايير المبادرة العامة لإعداد التقارير	GRI 401: التوظيف GRI 403: الصحة والسلامة المهنية GRI 405: التنوع والمساواة في الفرص GRI 406: عدم التمييز
أهداف التنمية المستدامة	

نعتزّ برعاية فريق موهوب ومتنوع يقود نجاحنا ويقدم خدمة استثنائية لعملائنا. وبصفتنا صاحب العمل المفضل في قطاعنا، نحرص على استقطاب أفضل المواهب وتعزيز بيئة عمل داعمة وشاملة ومبتكرة.

ويمثل موظفونا عنصراً أساسياً في الحفاظ على مكانتنا كمؤسسة ديناميكية عالية الأداء. ومن خلال ترسيخ ثقافة الابتكار والتعاون والتعلم المستمر، نمكّن موظفينا من الازدهار والمساهمة في مهمتنا المثلى في تشكيل مستقبل التميز في تعليم القيادة في دولة الإمارات.

إجمالي الموظفين (حسب الجنس)

إناث	ذكور	إجمالي	% إناث	% ذكور
111	478	589	18.85%	81.15%
103	462	565	18.23%	81.77%
91	483	*574	15.85%	84.15%
90	926	1,016	8.86%	91.14%
112	1,080	1,192	9.40%	90.60%
137	1,530	1,667	8.22%	91.78%
201	1,404	1,605	12.52%	87.48%
215	1,542	1,757	12.24%	87.76%
228	2,013	2,241	10.17%	89.83%

*ملاحظة: يُمثّل العدد الإجمالي للموظفين لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات الموظفين الدائمين تحديداً. لا يشمل هذا الإفصاح الموظفين المؤقتين أو العاملين بموجب عقود.

إجمالي الموظفين حسب الفرع (شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات)

فرع أبوظبي	فرع العين	فرع مدينة زايد	ثلاثة فروع فرعية في المنطقة الغربية	الإجمالي
415	143	24	7	589
395	138	25	7	565
409	141	19	5	574

إجمالي الموظفين حسب الكيان (شركة إكسلنس بريمير للاستثمار)

مركز إكسلنس لتعليم قيادة السيارات	إكسلنس كوريرز خدمات التوصيل	إكسلنس بريميموم ليموزين سير فيسيز	إكسلنس بريمير لتصليح السيارات	الإجمالي
657	359	0	0	1,016
749	401	42	0	1,192
869	597	185	16	1,667

إجمالي الموظفين حسب الجنس (الموظفون الدائمون)

إناث	ذكور	إجمالي	% إناث	% ذكور
109	478	587	18.57%	81.43%
102	462	564	18.09%	81.91%
91	483	574	15.85%	84.15%
90	926	1,016	8.86%	91.14%
112	1,080	1,192	9.40%	90.60%
137	1,530	1,667	8.22%	91.78%
201	1,404	1,605	12.52%	87.48%
215	1,542	1,757	12.24%	87.76%
228	2,013	2,241	10.17%	89.83%

إجمالي الموظفين حسب الجنس (الموظفون المؤقتون)

إناث	ذكور	إجمالي	% إناث	% ذكور
2	0	2	100.00%	0.00%
1	0	1	100.00%	0.00%
1	3	4	25.00%	75.00%

في أعوام 2023 و2024 و2025، كان جميع موظفي شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات يعملون بدوام كامل. في أعوام 2023 و2024 و2025، كان جميع موظفي شركة إكسلنس بريمير للاستثمار موظفين دائمين ويعملون بدوام كامل.

عدد الموظفين من المتعاقدين و/أو المستشارين*

الإجمالي	النسبة من إجمالي عدد الموظفين
153	26%
151	27%
153	27%
20	2%
28	2%
33	2%
173	11%
179	10%
186	8%

*تشمل الفئات الأكثر شيوعاً من المتعاقدين كلاً من الأمن، والتنظيف، وصيانة المرافق.



تعزير ثقافة مكان العمل

نؤمن بأن ثقافة مكان العمل القوية عنصر أساسي للأداء المستدام والنجاح على المدى الطويل. ومن خلال ترسيخ بيئة عمل تركز على قيمنا وتستجيب لاحتياجات موظفينا المتغيرة، نسعى إلى توفير مكان عمل يشعر فيه الموظفون بالدعم والمشاركة والتكبير للنمو. وفي عام 2025، ركزت جهودنا على تعزيز مشاركة الموظفين من خلال جلسات موجهة للرفاهية، وإطلاق جائزة الالتزام المتميز الجديدة ضمن برنامج المكافآت والتقدير، إضافة إلى الاستمرار في استخدام استبيانات مشاركة الموظفين. وقد أسفرت هذه الجهود عن تحقيق معدل مشاركة بلغ 87% في المتوسط عبر استطلاعي الرأي اللذين أجريا خلال العام.

استقطاب الموظفين والاحتفاظ بهم ومشاركتهم

نلتزم ببناء قوة عاملة عالية الأداء من خلال توفير مزايا رائدة في القطاع، ومسارات تطوير مهني ذات قيمة، وثقافة عمل تُولي الرفاهية أولوية. ونضمن لموظفينا الشعور بالدعم والتقدير والتأهيل لتحقيق التميز.

فرص التطور المهني

لجذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، نوفر فرص تطوير قوية وبيئة عمل داعمة تركز على الرفاهية.

نقدم مجموعة من البرامج المصممة لتعزيز النمو المهني والقدرات القيادية:

- **برامج التدريب والتطوير:** تزويد الموظفين بالمهارات اللازمة للتميز في قطاع ديناميكي.
- **برامج تطوير القيادات:** إعداد القادة المستقبليين من خلال تدريب متقدم.
- **برامج الشهادات المهنية والفنية:** دعم الموظفين للحصول على مؤهلات معترف بها.
- **المكافأة السنوية:** مكافأة الأداء والالتزام.

متوسط التعويضات (إجمالي التعويضات)

السنة	موظفين غير إداريين		الإدارة المتوسطة		الإدارة العليا	
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
2023	119,060	80,084	353,040	387,957	0	1,235,802
2024	119,567	80,706	353,040	409,556	0	711,034
2025	128,260	85,605	420,576	504,950	0	1,709,730
شركة إكسلنس بريمر للاستثمار						
2023	56,052	45,948	111,324	193,500	319,800	457,200
2024	56,988	51,336	111,336	172,800	451,500	477,300
2025	55,704	48,000	135,384	178,800	451,500	420,000
البيانات المجمعة						
2023	175,112	126,032	464,364	581,457	319,800	1,693,002
2024	176,555	132,042	464,376	582,356	451,500	1,188,334
2025	183,964	133,605	555,960	683,750	451,500	2,129,730

نسبة الوسيط في التعويضات بين الإناث والذكور

السنة	موظفين غير إداريين	الإدارة المتوسطة	الإدارة العليا
2023	149%	91%	N/A
2024	148%	86%	N/A
2025	150%	83%	N/A
شركة إكسلنس بريمر للاستثمار			
2023	122%	58%	70%
2024	111%	64%	95%
2025	116%	76%	108%
البيانات المجمعة			
2023	139%	80%	N/A
2024	134%	80%	N/A
2025	138%	81%	N/A

مزايا الموظفين

توفر الشركة باقة مزايا تدعم رفاهية الموظفين والتوازن بين العمل والحياة. ويحصل الموظفون بدوام كامل على مزايا رائدة في القطاع، تشمل التأمين على الحياة، والرعاية الصحية، وتغطية العجز، والإجازات الوالدية، وتوفير معاش التقاعد. وتُستكمل هذه المزايا بهيكل رواتب تنافسي وعادل، بالإضافة إلى فرص للنمو المهني من خلال برامج تطوير القيادات وبرامج التدريب.

وكجزء من برنامج التحول لدى الشركة، قمنا أيضاً بتعزيز سياسات الأسرة لتوفير مزيد من المرونة. وتشمل هذه الإجراءات التي أصبحت قياسية الآن زيادة الإجازات السنوية والطارئة، خيارات العمل المرن وعن بُعد، ترتيبات العمل الجزئي، إجازات قصيرة المدة، ودعم الانضمام من الخارج للموظفين المنقلين.

الحوافز المرتبطة بالأداء

نقدم حوافز متغيرة في شكل مكافآت قائمة على الأداء لموظفينا، وهي منفصلة عن أي برامج حوافز قائمة على الأسهم. تُدار المكافآت من خلال نظام تقييم أداء مُعتمد يشمل جميع الموظفين عبر المؤسسة. ويهدف النظام إلى تقييم الأداء الفردي، ودعم التطور المهني، وتحديد الأهلية للحوافز المتغيرة.

ترتبط المكافآت في المقام الأول بنتائج الأداء الفردي وفقاً لعملية التقييم السنوي. وقد يرتبط جزء من الحوافز المتغيرة بالأداء المؤسسي العام لتعزيز مواءمة المساهمات الفردية مع الأهداف المؤسسية. تختلف أهلية الحصول على الحوافز وهيكل المكافآت حسب فئات الموظفين بما يتناسب مع مسؤوليات الدور والدرجة. ويُطبق نظام تقييم الأداء على جميع الموظفين لضمان نهج متنسق في تقييم الأداء.

رفاهية الموظفين

تماشياً مع التزامنا بتوفير بيئة عمل صحية وداعمة، تم تقديم سلسلة من جلسات الرفاهية والتوعية طوال العام. نُوفدت هذه الجلسات بالتعاون مع شركاء من ضمنهم منصة أل في أل ومستشفى برجيل وشوري وشبكة صحة. وتم تغطية مجموعة متنوعة من مواضيع الصحة البدنية والنفسية، بهدف تعزيز الوقاية، واعتماد عادات صحية، ودعم الرفاهية العامة للموظفين.

- حملة التبرع بالدم
- شهر التوعية بصحة الرجل
- الصيام الصحي والتغذية خلال رمضان
- التغذية والصيام الصحي
- التغذية النباتية: كيف تزدهر على النظام النباتي أو النباتي الجزئي
- التوعية بسرطان الثدي (بالإنجليزية/العربية)
- إنهاء الوصمة حول الاكتئاب
- الإدمان على التكنولوجيا: الآثار النفسية والحماية
- الوقاية أولاً: الفحوصات واللقاحات والمتابعة الدورية
- مرض السكري في شهر يونيو: الوقاية الاستباقية والعلاج المتكامل
- فهم الملصقات الغذائية - اتخاذ خيارات أفضل
- الوقاية من أمراض القلب من خلال أسلوب الحياة والتدخل المبكر
- الحفاظ على نمط حياة صحي خلال رمضان
- حماية الرئتين
- صحة الأطفال
- حملة السلامة في الحر



مشاركة الموظفين

في عام 2025، قدم قسم رأس المال البشري سلسلة من المبادرات لتعزيز مشاركة الموظفين وتعزيز رفاهيتهم. شارك الموظفون طوال العام في ورش عمل، وبرامج صحية، وحفلات تكريم، وغيرها. وشملت المبادرات الرئيسية:

حملة التبرع بالدم	جولات تعريفية – حدائق ياس الترفيهية	GYMNATION
بالتعاون مع شبكة صحة، نظمنا حملتين للتبرع بالدم (في أبوظبي والعين)، حيث هدفت هذه الحملات لتشجيع الأفراد على التبرع بالدم لإنقاذ الأرواح وزيادة الوعي بأهمية التبرع.	قمنا بالتعاون مع ميرال ديستينيشن لتوفير خصم حصري بنسبة 50% للموظفين ضمن حملة الجولات التعريفية الخاصة بحدائق ياس. ويمكن استخدام التذاكر من قبل الموظفين وأسرهم وأصدقائهم.	حرصاً على رفاهية الموظفين، عقدنا شراكة مع GYMNATION، أحد أبرز المراكز في الإمارات العربية المتحدة والشرق الأوسط، لتقديم أسعار خاصة للموظفين، بهدف تعزيز الصحة والرفاهية والنشاط البدني.
استبيان المشاركة نصف السنوي	حملة يوم الرفاهية للموظفين	جلسات التوعية
أظهر أحدث استبيان أن مشاركة الموظفين لا تزال مستقرة، مع تحقيق متوسط نسبة 87%. يعكس هذا الأداء الثابت مستوى رضا مستدام ومواءمة مستمرة مع الأهداف المؤسسية.	بالتعاون مع الجابر للنظارات، نُظمت فعاليات تمتد ليومين في كل من أبوظبي والعين. شملت الخدمات المقدمة: فحص نظر مجاني، واختبار عمى الألوان، وخصومات، وباقات حصرية لجميع موظفي شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات.	تم تنفيذ عدة جلسات توعية لدعم الموظفين. وللاطلاع على القائمة التفصيلية للجلسات التي نُفذت هذا العام، يرجى الرجوع إلى قسم الرفاهية والتوعية ضمن الجزء الخاص بالصحة والسلامة المهنية لاحقاً في هذا الفصل.

برنامج المكافآت والتقدير

يظل برنامج المكافآت والتقدير لدينا أحد المكونات الرئيسية لتعزيز تفاعل الموظفين، حيث يحتفي بالأداء المتميز ويعزز ثقافة التميز والتعاون والتحسين المستمر. يسلط البرنامج الضوء على أفضل المنجزين عبر عدة فئات، تم تصميم كل منها لإبراز المساهمات التي تقود نجاحنا.

تشمل الفئات الرئيسة للتقدير:

نجم العمل الجماعي والتعاون

تحتفي هذه الجائزة بالموظفين الإداريين الذين يجسدون التعاون والدعم المتبادل والعمل المشترك عبر الفرق. يتم ترشيح الفائزين من قبل الزملاء، وتُمنح الجائزة مرتين في السنة، وتكرم الأفراد الذين يدعمون فرقهم باستمرار.

نجم سعادة المتعاملين

يكرم الموظفون العاملين في مجال سعادة المتعاملين الذين يقدمون باستمرار خدمة استثنائية. يتم الترشيح من قبل المدير المباشر، وتُمنح الجائزة بشكل ربع سنوي تقديراً للجهود المبذولة لتعزيز تجربة المتعاملين.

بطل التعلّم

يكرم الموظفون الذين يظهرون التزاماً قوياً بالتطوير المهني من خلال إتقان أعلى عدد من الدورات التدريبية كل ربع سنة. تعكس هذه الفئة القيمة التي نوليها للتعلّم المستمر والنمو المهني.

نجم التدريب

تُكرم أعضاء فريق العمليات التدريبية الذين يتجاوزون التوقعات في تقديم خدمات عالية الجودة وموجهة للمتعاملين. يتم الترشيح من قبل المديرين المباشرين وتُمنح الجائزة بشكل ربع سنوي تكريماً للتميز في الوظيفة الأساسية للتدريب.

التخطيط للتعاقب الوظيفي

استناداً إلى إرساء إطار التعاقب الوظيفي في عام 2024، أصبح مبادرة التعاقب الوظيفي في عام 2025 برنامجاً يمتد لثلاث سنوات، بهدف ضمان استمرارية القيادة، ودعم انتقال القوى العاملة، وتطوير المواهب الداخلية بما يتماشى مع أهدافنا طويلة المدى.

ويركز البرنامج على الموظفين الذين أظهروا أداءً قوياً ونمواً مهنيًا ثابتاً والتزاماً واضحاً بالتعلّم والتطوير. ورغم عدم وجود برنامج مخصص للتخطيط قبل التقاعد، يوفر الإطار آلية منظمة لنقل المعرفة واستمرارية الأدوار الوظيفية الحساسة.

وبعد تحديد 16 وظيفة حساسة في عام 2024، تحول التركيز في عام 2025 نحو تطوير المرشحين المحتملين لشغل هذه الوظائف، بما يشمل خطط تطوير مستهدفة، ومراقبة الأداء بشكل مستمر، والتفاعل مع المديرين المباشرين لضمان جاهزية على المدى المتوسط.

شريك الأعمال في الموارد البشرية

من خلال نموذج شريك الأعمال في الموارد البشرية، يحصل كل قسم على دعم من ممثل موارد بشرية مخصص يتولى عمليات التوظيف، و إجراءات إنهاء العمل، وحل الشكاوى، وغيرها من الاحتياجات المخصصة. ويعزز هذا النموذج العلاقات ويوفر مواءمة أكبر بين الموارد البشرية والأهداف التشغيلية.

صوت الموظفين

توفر مبادرة الشركة الخاصة بصوت الموظفين منصة مخصصة تتيح للموظفين مشاركة الملاحظات وطرح التحسينات ورفع المخاوف مباشرة للإدارة. ومن خلال استقبال الأفكار المتعلقة بجودة الخدمة أو تحسين بيئة العمل، يمكن البرنامج الموظفين من المساهمة الفاعلة في نمونا المستمر. وتم مراجعة جميع المقترحات من قبل اللجنة التنفيذية، مما يعكس التزامنا بالاستماع إلى موظفينا وترجمة آرائهم إلى إجراءات ملموسة.

الشكاوى

توفر شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات قنوات واضحة ومنظمة وميسرة لطرح المخاوف والشكاوى الخاصة ببيئة العمل. ويُشجع الموظفون على مناقشة المسائل أولاً مع المشرف المباشر أو مدير القسم، والذي هو المسؤول عن حلها بسرعة. في حال عدم الحل، يمكن رفع الشكاوى رسمياً إلى الإدارة العليا، مع إلزام رؤساء الأقسام برفع الشكاوى إلى الرئيس التنفيذي خلال 48 ساعة. ويمكن للرئيس التنفيذي الرد مباشرة أو إحالة المسألة إلى قسم مختص أو لجنة خاصة للمراجعة. يمكن تقديم الشكاوى بسرية أو بشكل مجهول، حسب طبيعة الموضوع.

كما توجد قنوات مخصصة للحالات المتعلقة بالتحرش أو التمييز أو أي خرق لدونة الأخلاقيات، يمكن من خلالها التواصل مع المشرف أو الموارد البشرية أو عبر البريد الإلكتروني للمستقل SpeakUp، والذي يتيح تقديم البلاغات بشكل مجهول ويخضع لإشراف لجنة التدقيق. يتم التحقيق في جميع الشكاوى بشكل كامل، ويحظر تماماً أي شكل من أشكال الانتقام من الموظفين الذين يقدمون بلاغاً أو يشاركون في التحقيقات.

بالإضافة إلى ذلك، توفر سياسة المبلغين عن المخالفات المعتمدة من مجلس الإدارة في أبريل 2025 إطاراً واضحاً للإبلاغ عن المخاوف الأخلاقية الجسيمة، وتميز بين التبليغ عن المخالفات والشكاوى الروتينية، ويضمن السرية والمراجعة المستقلة والحماية من الانتقام.

استبيانات المشاركة

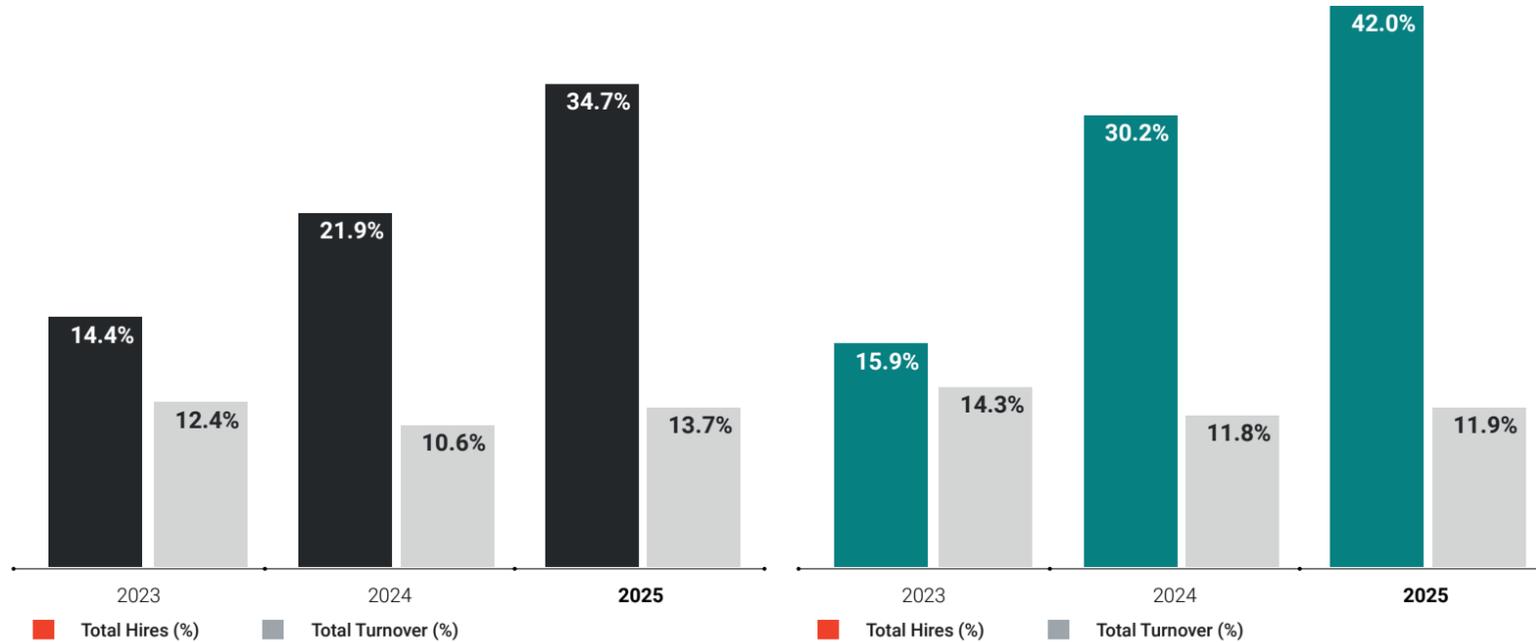
قمنا بإجراء استبيانين للمشاركة خلال عام 2025 لتقييم مستوى رضا الموظفين وتحديد نقاط القوة المؤسسية ومجالات التحسين. وفرت هذه الاستبيانات منصة للموظفين لتقديم ملاحظات قيّمة، مما ساعد في تشكيل مبادرات تهدف إلى تعزيز الاحتفاظ بالموظفين ورفع الإنتاجية.

وعلى مدى السنوات الثلاث الماضية، ظلت مستويات مشاركة الموظفين مرتفعة، بمتوسط درجة رضا بلغ 87%، مما يعكس تجربة موظفين مستقرة وإيجابية.

ديناميكيات القوى العاملة

تعكس ديناميكيات القوى العاملة لدينا كيفية تحقيق التوازن بين الاستقرار والحاجة إلى التطوير مع استمرار توسع عملياتنا وخدماتنا ونطاق أعمالنا. ويتم إدارة التوظيف وحركة الموظفين بما يضمن الحفاظ على استمرارية العمليات، مع استقطاب المهارات والخبرات اللازمة لدعم أنشطتنا. وخلال فترة التقرير، تُظهر اتجاهات التوظيف ومعدلات الدوران بيئة عمل نشطة ومتجاوبة، لا سيما في عام 2025، حيث ارتفعت وتيرة التوظيف بالتزامن مع زيادة حركة الموظفين. ويعكس ذلك فترة انتقال وتجديد، مع مواصلة تعزيز فرق العمل والاستجابة لمتطلبات القوى العاملة المتغيرة.

وعلى مستوى الشركة، تركزت التغييرات ضمن الفئات العمرية الأساسية القادرة على العمل، بما يدعم استمرارية الخبرة وبتنوع دمج المواهب الجديدة. وبشكل عام، تعكس هذه الديناميكيات جهودنا المستمرة لإدارة تطور القوى العاملة بطريقة تدعم الأداء والقدرة على التكيف والمرونة التنظيمية طويلة الأجل.



البيانات المجمعة

إكسلنس بريمر للاستثمار

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات

إجمالي معدل الدوران الوظيفي حسب الفئة العمرية

إجمالي معدل الدوران الوظيفي حسب الجنس

إجمالي التعيينات الجديدة حسب الفئة العمرية

إجمالي التعيينات الجديدة حسب الجنس

أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	أكثر من 50 سنة	الإجمالي	أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	أكثر من 50 سنة
14	37	2	53	2.86%	7.76%	33.33%
7	35	4	46	3.96%	7.88%	35.00%
5	56	7	68	6.60%	12.53%	23.81%
47	94	5	146	20.83%	14.48%	13.78%
47	93	1	141	3.45%	10.50%	17.15%
69	168	2	239	5.71%	14.27%	15.27%
61	131	7	199	7.45%	11.63%	15.93%
54	128	5	187	3.85%	9.62%	18.37%
74	225	9	308	6.38%	13.85%	15.64%

إناث	ذكور	إجمالي	إناث %	ذكور %
18	35	53	16.22%	7.32%
14	32	46	13.59%	6.93%
21	47	68	23.08%	9.73%
23	123	146	25.56%	13.28%
18	123	141	16.07%	11.39%
27	212	239	19.71%	13.86%
41	158	199	20.40%	11.25%
32	155	187	14.88%	10.05%
48	259	307	21.05%	12.87%

أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	أكثر من 50 سنة	الإجمالي	أقل من 30 سنة	بين 30-50 سنة	أكثر من 50 سنة
22	48	0	70	52.38%	10.06%	0.00%
3	21	1	25	15.00%	4.73%	0.99%
8	69	0	74	38.10%	15.44%	0.00%
77	82	3	162	22.58%	12.63%	12.50%
159	195	6	360	58.03%	22.01%	20.69%
260	433	8	701	57.52%	36.79%	22.86%
99	130	3	232	25.85%	11.55%	3.19%
162	216	7	385	55.10%	16.24%	5.38%
265	502	8	775	56.03%	30.91%	5.67%

إناث	ذكور	إجمالي	إناث %	ذكور %
23	47	70	20.72%	9.83%
7	18	25	6.80%	3.90%
9	69	78	9.89%	14.29%
41	121	162	45.56%	13.07%
40	320	360	35.71%	29.63%
52	649	701	37.96%	42.42%
64	168	232	31.84%	11.97%
47	338	385	21.86%	21.92%
61	718	779	26.75%	35.67%

التدريب والتطوير

برامج التدريب والتطوير الرئيسية

تدعم ثقافة التعلم المستمر لدينا هدف تمكين كل موظف من الوصول إلى أقصى إمكاناته، مما يسهم في نجاحه الشخصي وفي التوسع المستمر لأعمال الشركة. وتشمل التزامنا بالتدريب والتطوير الموظفين في جميع مستويات المؤسسة، من الموظفين الجدد وصولاً إلى الإدارة العليا.

وفي عام 2025، واصلنا تعزيز نهجنا الراسخ في التدريب وصل المهارات، مع التركيز على التخطيط المنهجي، والتنفيذ المتسق، والتحصين المستمر. ولم يتم إدخال أي سياسات أو إجراءات تدريب جديدة خلال العام، ولكن تم الحفاظ على الأطر المعتمدة وتطبيقها بنشاط لضمان توافق التطوير الوظيفي مع الاحتياجات التشغيلية ومتطلبات الأدوار.

ويتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال عملية منتسقة تقودها إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع جميع الإدارات والمكاتب، بما يضمن أن مبادرات التعلم والتطوير تكون ذات صلة وموجهة ومرتبطة باحتياجات المؤسسة والمسارات المهنية الفردية. ويتم مراجعة خطط التدريب المقترحة من قبل إدارة كل قسم قبل رفعها للحصول على موافقة الإدارة العليا.

وبعد الموافقة، يتم تعميم برامج التدريب وتنفيذها على مستوى المؤسسة. ويتم الإشراف على التنفيذ من قبل كوادر مؤهلة، مع متابعة الحضور والاداء والالتزام بالجدول الزمنية. كما يتم دعم الوعي والمشاركة من خلال التواصل المباشر، وجلسات التعريف، واستخدام الإرشادات والوثائق المساندة. ويتم جمع ملاحظات الموظفين والمدربين ومقدمي التدريب الخارجيين بشكل منهجي عبر التقييمات والبيانات التقارير، وتستخدم هذه الملاحظات في إجراء مراجعات دورية وتحسينات لضمان بقاء البرامج فعالة وذات صلة وملائمة للغرض.



برنامج تطوير القيادات

In 2025, five team members successfully completed Carbon Siffer sustainability training, strengthening internal capabilities in environmental management and supporting broader sustainability objectives.

برنامج تدريب المدرب

يهدف برنامج «تدريب المدرب» إلى تطوير مدربي الجهات الخاصة ومدربي الشركة، من خلال تزويدهم بمنهجيات تدريس موحدة وعالية الجودة، بما يضمن تقديم محتوى تدريبي متسق وتحسين نتائج المدربين. وبعد تطبيق البرنامج في عام 2024، وخلال سنته الأولى الكاملة للتنفيذ، تم تدريب 1425 مدرب.

تنفيذ برامج تدريبية داخلية موجهة نحو تطوير الكفاءات

نقوم بتنفيذ مجموعة من البرامج التدريبية الداخلية المصممة لتعزيز كفاءات الموظفين ومواءمتها مع الأهداف الاستراتيجية للشركة. وتشمل هذه البرامج، مثل «إعداد الجرائبات بشكل فعال وضبط التكاليف» و«إدارة المخاطر المؤسسية»، وهي دورات تدريبية تستهدف تطوير المهارات الأساسية، وتعزيز النمو المهني، وضمان امتلاك القوى العاملة للمهارات اللازمة لمواكبة متطلبات الأعمال المتغيرة.

LinkedIn Learning

يستفيد الموظفون الإداريون من منصة LinkedIn Learning التي توفر مسارات تعلم مخصصة تشمل مجموعة واسعة من مجالات التطوير المهني، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، والسلامة المهنية، والاستعداد للطوارئ، والأمن السيبراني، والاتصال، والمهارات الأساسية للأعمال.

أداة Test Gorilla لتقييم المرشحين

وتُعد أداة Test Gorilla أداة تُستخدم لتقييم المرشحين خلال عملية المقابلات، حيث توفر هذه المنصة رؤى تفصيلية حول مهارات المتقدمين وكفاءاتهم، وتساعد في تحديد أي فجوات محتملة لدى النضمين الجدد.

الشهادات المهنية والوظيفية

تُقدم الشركة مجموعة من برامج الشهادات المهنية المرتبطة بأدوار ومسارات الموظفين، وتشمل مؤهلات تقنية ومهنية مثل ITIL وNEBOSH وشهادات إدارة المشاريع، وتدريب تشغيل معدات CAT الثقيلة، وغيرها من الشهادات المرتبطة بالمهام الوظيفية.

تدريب الاستدامة الخاص ب Carbon Sifr

وفي عام 2025، أكمل خمسة أعضاء من الفريق بنجاح تدريب الاستدامة "Carbon Sifr"، مما عزز القدرات الداخلية في إدارة الجوانب البيئية ودعم أهداف الاستدامة الأوسع.

تنفيذ منصة التعلم الإلكتروني

نعتمد على مجموعة من منصات التعلم الإلكتروني الرائدة، بما في ذلك Coursera وAIHR و Harvard Online، لتسهيل عملية تطوير المهارات من خلال التعلم الرقمي.

Small Talk2Me

To support frontline excellence, an AI-powered English language improvement platform, Small Talk2Me, was introduced in January 2025 for customer service employees. The simulator enables employees to practice spoken English and receive real-time feedback through CEFR-based assessments that identify individual language skill gaps. As of 2025, targeted learning pathways have been assigned to 23 customer service staff across AI Ain and Abu Dhabi, contributing to improved communication capabilities and enhanced customer experience.

تقييم الأداء

تُجري الشركة تقييمات دورية للأداء من خلال نظام تقييم الأداء الذي يُطبَّق على جميع الموظفين. ويهدف هذا النظام إلى دعم التحسين المستمر من خلال إتاحة الفرصة للموظفين لفهم مستوى أدائهم الحالي والحصول على إرشادات عن كيفية تعزيز مهاراتهم وقدراتهم.

وتُنفذ عملية التقييم وفق إجراءات واضحة وموحدة ومعتمدة من الرئيس التنفيذي، بما يضمن العدالة والاتساق والشفافية. ويتعاون الموظفون والمديرون في وضع أهداف SMART تماشي مع أهداف الإدارات والأولويات الاستراتيجية للشركة. كما يتم إجراء مراجعات منتصف العام لتقييم التقدم وتقديم الملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة على الأهداف.

وخلال المراجعة السنوية الرسمية للأداء، يقوم المديرون بتقييم أداء الموظفين بناءً على الأهداف المتفق عليها ومتطلبات الكفاءة. ويتلقى الموظفون تغذية راجعة بناءة ومنهجية، تُستخدم مباشرة في إعداد خطط التطوير والتدريب الفردية.

وفي الحالات التي لا يلبي فيها الأداء التوقعات، قد تقوم الشركة بتفعيل «خطة تحسين الأداء (PIP)»، وتُعد هذه الخطط آلية داعمة، إذ تحدد أهدافاً واضحة، وجدولاً زمنياً مُعرَّفة، واجتماعات مراجعة منتظمة لمساعدة الموظفين على تحسين أدائهم وتحقيق المعايير المطلوبة.

إجمالي عدد الموظفين الذين تلقوا مراجعات دورية للأداء والمسار المهني حسب المستوى الوظيفي

مستوى التنفيذ	مستوى الإدارة	المستوى المتوسط	من المستوى الأعلى إلى التنفيذي	الإجمالي	% مستوى المبتدئين	% مستوى الإدارة	% المستوي المتوسط	من المستوى الأعلى إلى التنفيذي
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات								
487	85	15	2	589	100%	100%	100%	100%
464	84	13	4	565	100%	100%	100%	100%
481	60	12	2	574	100%	100%	100%	100%
إكسلنس بريمير للاستثمار								
911	88	10	7	1,016	100%	100%	100%	100%
1,056	112	15	8	1,191	100%	100%	100%	100%
1,441	197	21	8	1,667	100%	100%	100%	100%
البيانات المجمعة								
1,398	173	25	9	1,605	100%	100%	100%	100%
1,520	196	28	12	1,756	100%	100%	100%	100%
1,940	257	34	10	2,241	100%	100%	100%	100%

تكريم الموظفين EMPLOYEE RECOGNITION



التدريب الداخلي: نظرة عامة لعام 2025

بلغت الميزانية التدريبية في عام 2025 ما مقداره 587,500 درهم إماراتي، دعمت إجمالي 16,367 ساعة تدريبية، شملت 2,241 موظفاً مختلفاً. وقد نجح 100% من الموظفين في إكمال البرامج التدريبية وبلغ متوسط عدد ساعات التدريب لكل موظف خلال العام 7.3 ساعة.

متوسط تكلفة التدريب والتطوير لكل موظف (بالدرهم الإماراتي)	إجمالي ميزانية التدريب (بالدرهم الإماراتي)	
EDC		
1,183.79	697,255.00	2023
1,070.44	604,800.00	2024
1,009.58	579,500.00	2025
EPI		
2.95	3,000.00	2023
4.19	5,000.00	2024
4.80	8,000.00	2025
Consolidated		
436.30	700,255.00	2023
347.07	609,800.00	2024
262.16	587,500.00	2025

متوسط ساعات التدريب حسب الفئة الوظيفية لكل موظف				
الإجمالي	من المستوى الأعلى إلى التنفيذي	المستوى المتوسط	مستوى الإدارة	مستوى المبتدئين
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات				
40.97	0.04	10.33	46.91	35.32
10.39	0.17	4.11	25.41	5.75
14.30	9.00	18.08	94.87	4.54
إكسلنس بريمر للاستثمار				
1.97	0.11	2.73	1.51	1.75
4.56	0.10	4.59	1.84	4.41
4.89	0.06	5.58	3.36	4.42
Consolidated				
16.28	0.08	6.46	26.43	13.44
6.44	0.14	4.38	12.03	4.82
7.30	0.20	5.19	20.33	4.44

إجمالي عدد ساعات التدريب حسب الفئة الوظيفية				
الإجمالي	من المستوى الأعلى إلى التنفيذي	المستوى المتوسط	مستوى الإدارة	مستوى المبتدئين
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات				
24,132	2	878	6,052	17,200
5,870	9	345	2,846	2,669
8,209	18	235	5,692	2,264
إكسلنس بريمر للاستثمار				
2,000	5	240	160	1,595
5,440	5	514	270	4,651
8,157	5	1,100	693	6,359
Consolidated				
26,132	7	1,118	6,212	18,795
11,310	14	859	3,116	7,320
16,366	23	1,335	6,385	8,623

إجمالي ساعات التدريب				
إناث	ذكور	إجمالي	% إناث	% ذكور
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات				
5,015	19,117	24,132	20.78%	79.22%
1,972	3,898	5,870	33.59%	66.41%
1,587.50	6,622.50	8,210	19%	81%
إكسلنس بريمر للاستثمار				
180	1,820	2,000	9.00%	91.00%
420	5,020	5,440	7.72%	92.28%
835	7,322	8,157	10.24%	89.76%
Consolidated				
5,195	20,937	26,132	19.88%	80.12%
2,392	8,918	11,309.6	21.15%	78.85%
2,422.50	13,944.50	16,367.00	14.80%	85.20%
متوسط ساعات التدريب لكل موظف				
إناث	ذكور	إجمالي	% إناث	% ذكور
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات				
45.18	39.99	40.97	53.04%	46.96%
19.14	8.44	10.39	69.41%	30.59%
17.45	13.71	14.30	55.99%	44.01%
إكسلنس بريمر للاستثمار				
2.00	1.97	1.97	50.44%	49.56%
3.75	4.65	4.56	44.65%	55.35%
6.09	4.79	4.89	56.02%	43.98%
Consolidated				
25.85	14.91	16.28	63.41%	36.59%
11.12	5.78	6.44	65.79%	34.21%
10.63	6.93	7.30	60.53%	39.47%



برنامج التدريب العملي

يعمل برنامج التدريب العملي لدينا على سد الفجوة بين التعلم الأكاديمي والتطوير المهني، وهو مصمم لتزويد المشاركين بمهارات قيمة، واستكشاف فرص مهنية محتملة، واكتساب خبرة عملية.

وبعد انتهاء فترة التدريب، تم توظيف خريجين اثنين في عام 2024. كما عُرضت وظيفة على أحد المتدربين. وفي عام 2025، عمل لدى الشركة 20 متدرباً من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة واثنتان من المتدربين الوافدين.

قمنا بتوقيع مذكرة تفاهم مع جامعة العين، وهي شراكة تُعزّز دورنا في دعم المؤسسات التعليمية وتمكين الجيل القادم من المحترفين، من خلال توفير فرص للطلبة للاطلاع على بيئة العمل بشكل أوسع.

التنوع والمساواة والشمول

تُعد مبادئ التنوع والمساواة والشمول جزءاً راسخاً من ثقافتنا، ويجري تعزيزها ضمن سياسة الموارد البشرية ومدونة الأخلاقيات. ونحن ملتزمون بتهيئة بيئة عمل شاملة تعكس التنوع الثقافي في إمارة أبوظبي وتدعم تكافؤ الفرص لجميع الموظفين.

الإشراف على التنوع والمساواة والشمول

يجري إرساء الإشراف على شؤون التنوع والمساواة والشمول عبر مختلف مستويات الشركة، من خلال الحوكمة على مستوى الإدارة ومجلس الإدارة، وذلك عبر هياكل الموارد البشرية وسياسات المكافآت. ويجري دمج مبادئ التنوع والمساواة والشمول ضمن عمليات الموارد البشرية، بدءاً من التوظيف، حيث يُقِيم المرشحون بناءً حصرياً على الجدارة والكفاءات وملاءمتهم للوظيفة. ويتم تعميم جهود التنوع وتكافؤ الفرص من خلال سياسات الموارد البشرية والتدريب والإحاطات، مع الالتزام بمسارات موافقات محددة لضمان الامتثال. وتخضع الممارسات للمراجعة المنتظمة لضمان العدالة والشفافية والشمول عبر الشركة.

ويمثل عدم التمييز مبدأً أساسياً يدعم نهج الموارد البشرية، وهو مبدأً ينعكس بوضوح في مدونة الأخلاقيات وإجراءات رأس المال البشري، التي تتضمن سياسة تفصيلية للسلامة والحماية من العنف والمضايقات والتمييز.

(%) إجمالي عدد الموظفين حسب الفئة الوظيفية وحسب الجنس

	مستوى المبتدئين		مستوى الإدارة		المستوى المتوسط		من المستوى الأعلى إلى التنفيذي	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
EDC								
2023	84.19%	15.81%	61.18%	38.82%	93.33%	6.67%	100.00%	0.00%
2024	85.99%	14.01%	55.95%	44.05%	92.31%	7.69%	100.00%	0.00%
2025	86.17%	13.83%	65.00%	35.00%	92.31%	7.69%	100.00%	0.00%
EPI								
2023	94.18%	5.82%	60.23%	39.77%	100.00%	0.00%	71.43%	28.57%
2024	93.18%	6.82%	66.96%	33.04%	93.33%	6.67%	75.00%	25.00%
2025	95.07%	4.93%	68.53%	31.47%	92.31%	9.52%	75.00%	25.00%
Consolidated								
2023	90.70%	9.30%	60.69%	39.31%	96.00%	4.00%	77.78%	22.22%
2024	90.99%	9.01%	62.24%	37.76%	92.86%	7.14%	83.33%	16.67%
2025	92.78%	7.22%	67.70%	32.30%	91.18%	8.82%	80.00%	20.00%

تمكين أصحاب الهمم

نلتزم بتهيئة بيئة عمل شاملة يتم فيها دعم أصحاب الهمم واحترامهم وتمكينهم من النجاح. واستناداً إلى سياسة أصحاب الهمم المعتمدة لدينا، نعمل على إزالة العوائق، وتعزيز العدالة، وتوفير فرص ذات معنى عبر مختلف قطاعات الشركة.



إجمالي عدد الجنسيات

EDC	2023	2024	2025
	32	32	35
EPI	27	23	23

إجمالي عدد حوادث التمييز

EDC	2023	2024	2025
	0	0	0
EPI	0	0	0
Consolidated			
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	0

(%) إجمالي عدد الموظفين حسب الفئة الوظيفية وحسب الفئة العمرية

	Senior-to-Exec Level			Mid-Level			Admin-Level			Entry-Level		
	Over 50 y/o	Between 30-50 y/o	Below 30 y/o	Over 50 y/o	Between 30-50 y/o	Below 30 y/o	Over 50 y/o	Between 30-50 y/o	Below 30 y/o	Over 50 y/o	Between 30-50 y/o	Below 30 y/o
EDC												
2023	50%	50%	0%	7%	93%	0%	8%	82%	9%	13%	80%	7%
2024	0%	100%	0%	23%	77%	0%	19%	75%	6%	18%	79%	3%
2025	0%	100%	0%	23%	77%	0%	23%	72%	5%	18%	79%	4%
EPI												
2023	14.29%	85.71%	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	5.68%	80.68%	13.64%	1.98%	61.69%	36.33%
2024	12.50%	87.50%	0.00%	6.67%	93.33%	0.00%	5.36%	78.57%	16.07%	1.99%	73.48%	24.53%
2025	12.50%	87.50%	0.00%	4.76%	95.24%	0.00%	4.06%	70.56%	25.38%	1.73%	69.95%	28.31%
Consolidated												
2023	22.22%	77.78%	0.00%	4.00%	96.00%	0.00%	6.94%	81.50%	11.56%	5.65%	68.24%	26.11%
2024	8.33%	91.67%	0.00%	14.29%	85.71%	0.00%	11.22%	77.04%	11.73%	6.78%	75.20%	18.03%
2025	10.00%	90.00%	0.00%	11.76%	88.24%	0.00%	8.56%	70.82%	20.62%	5.88%	72.16%	21.96%

تمكين المرأة

يظل دعم المرأة في مكان العمل أولوية أساسية ضمن استراتيجية الاستدامة لدينا، من خلال مبادرات تستهدف تعزيز تكافؤ الفرص، والشمول، والتطور المهني طويل المدى. ورغم التقدم الملحوظ في دفع التوازن بين الجنسين في التوظيف، ندرك أن النساء في قطاع التنقل قد يواجهن تحديات هيكلية وقطاعية تؤثر على قدرتهن على الدخول إلى القطاع والبقاء فيه والتقدم ضمن مساراتهن المهنية.

وتواصل شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات تجاوز هدفها الداخلي الذي يقضي بتحقيق تمثيل نسائي بنسبة 35% ضمن الوظائف المكتبية، إذ باتت النساء يشكّلن 55% من هذه الفئة الوظيفية. ويعكس هذا التقدم الجهود المستمرة لتهيئة بيئة عمل داعمة تساعد على التطور المهني والاستبقاء والترقي.

وكجزء من التزامنا الأوسع بالمساواة بين الجنسين، تعد شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات من بين 130 شركة في دولة الإمارات العربية المتحدة أيدت مبادئ تمكين المرأة (WEPS)، وهي مبادرة مشتركة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والميثاق العالمي للأمم المتحدة. وترتكز المبادئ السبعة على معايير العمل الدولية ومعايير حقوق الإنسان، وتوفر إطاراً لدفع أجندة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عبر جميع مستويات المؤسسة.

دعم الوظائف من خلال سياسات مكان العمل

تم تصميم سياسات مكان العمل لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات لخلق بيئة تشعر فيها الوظائف بالدعم والحماية والقدرة على النمو. ويشمل التزامنا توفير فرص متساوية للتدريب والتطوير، وضمان تعويضات عادلة ومنصفة، وتطبيق تدابير صارمة لحماية الوظائف من التحرش والتمييز والعنف.

كما نقدم مزايا تتجاوز متطلبات قانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة، مما يعزز مكانتنا كصاحب عمل تقدمي في الإمارات، ويدعم جهودنا لبناء بيئة عمل شاملة وآمنة وممكنة للمرأة في جميع الأدوار.

لجنة المرأة

تأسست لجنة المرأة في عام 2024 كمنصة مخصصة لتمثيل أصوات ووجهات نظر واحتياجات النساء عبر المؤسسة. وتؤدي اللجنة دوراً محورياً في دعم بيئة عمل شاملة من خلال تعزيز تمثيل المرأة وتقديم المشورة بشأن السياسات التي تقوي التنوع والمساواة والرفاه.

ومنذ تأسيسها، ساهمت اللجنة في تعزيز ثقافة عمل أكثر دعمًا من خلال التواصل المستمر مع الموظفين والتعاون مع فريق رأس المال البشري. كما تواصل اللجنة تنظيم مبادرات هادفة تتعلق بالصحة والسلامة والتمكين، مثل حملات التوعية وإحياء يوم المرأة الإماراتية.

- تشمل المسؤوليات الأساسية للجنة:
- تمثيل مصالح واهتمامات الموظفين.
- العمل بشكل وثيق مع رأس المال البشري لترسيخ ثقافة شاملة تولي الأولوية للسلامة والرفاه وتكافؤ الفرص.
- تمثيل الشركة في الفعاليات الحكومية والاجتماعية ذات الصلة.

خطة تمثيل المرأة

في عام 2024، تم تطوير خطة لتمثيل المرأة. وقد صُممت هذه المبادرة لمعالجة الفجوات بين الجنسين، وتمكين المرأة على جميع المستويات، وتعزيز بيئة عمل متنوعة وداعمة. وتم إعداد الخطة عبر عملية مكونة من ثلاث مراحل تضمنت: تدقيق التنوع بين الجنسين لتقييم الوضع الحالي، وتحليل الفجوات لتحديد مجالات التحسين، ووضع استراتيجيات وبرامج مُستهدفة. وبدأ تنفيذ الخطة في عام 2025.

تقديم الدعم للوالدين

نقدم مجموعة من المزايا لدعم النساء اللواتي لديهن أطفال، بما في ذلك 60 يوماً تقويمياً من إجازة الأمومة المدفوعة بالكامل (و 30 يوماً بنصف أجر) لجميع الموظفين الدائمات بدوام كامل، مع أحكام إضافية للحالات التي تتأثر فيها صحة الأم أو الطفل. وللأمهات اللواتي لديهن طفل من أصحاب الهمم، تُمنح 15 يوماً إضافياً من الإجازة المدفوعة بالكامل، مع الخيار للحصول على 30 يوماً من الإجازة غير المدفوعة. ويعكس معدل الاحتفاظ بالموظفات التزامنا تجاه الوالدين؛ فخلال السنوات الثلاث الماضية، عاد 93% من الموظفين الذين أخذوا إجازة والدية إلى العمل وظلوا على رأس عملهم لمدة 12 شهراً بعد انتهاء الإجازة.

مزايا إضافية لرعاية الأسرة:

- ساعات عمل مخفّضة للرضاعة
- حماية حقوق الأمومة
- إجازة قصيرة لمناسبات الأطفال
- إجازة مرضية قبل الولادة
- إجازة قصيرة لأغراض طبية للحوامل

كما تُقدّم مزايا ودعم إضافي في الحالات الخاصة مثل الإجهاض أو ولادة جنين ميت.

	معدل العودة إلى العمل		معدل الاحتفاظ	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات				
2023	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
2024	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
2025	75.00%	88.00%	100.00%	100.00%
شركة إكسلنس بريمير للاستثمار				
2023	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
2024	100.00%	100.00%	100.00%	92.86%
2025	100.00%	100.00%	100.00%	73.91%
البيانات المجمعة				
2023	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
2024	100.00%	100.00%	100.00%	97.62%
2025	90.00%	91.43%	100.00%	86.67%

إجمالي عدد الموظفين المستحقين لإجازة والدية			
Total	Male	Female	
EDC			
2023	109	476	585
2024	102	462	564
2025	91	483	574
EPI			
2023	90	926	1,016
2024	112	1,080	1,192
2025	137	1,530	1,667
Consolidated			
2023	199	1,402	1,601
2024	214	1,542	1,756
2025	228	2,013	2,241

إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد انتهاء إجازة والدية			
Total	Male	Female	
EDC			
2022	0	25	25
2023	2	28	30
2024	1	22	23
2025	3	22	25
EPI			
2022	2	6	8
2023	3	14	17
2024	3	17	20
2025	6	10	16
Consolidated			
2022	2	31	33
2023	5	42	47
2024	4	45	49
2025	6	15	21

إجمالي عدد الموظفين الذين أخذوا إجازة والدية			
Total	Male	Female	
EDC			
2023	2	28	30
2024	1	22	23
2025	4	25	29
EPI			
2023	3	14	17
2024	3	23	26
2025	6	10	16
Consolidated			
2023	5	42	47
2024	4	45	49
2025	6	15	21

إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد انتهاء إجازة والدية وظلوا على رأس عملهم لمدة 12 شهراً بعد عودتهم			
Total	Male	Female	
EDC			
2023	0	25	25
2024	2	28	30
2025	1	22	23
EPI			
2023	2	6	8
2024	3	13	16
2025	3	17	20
Consolidated			
2023	2	31	33
2024	5	41	46
2025	3	21	24

التوطين

بصفتنا شركة إماراتية يُفتخر بها، نواصل التزامنا بتخية المواهب الوطنية ودعم رؤية الحكومة الاتحادية لزيادة مشاركة المواطنين في القطاع الخاص. وتركز جهود التوطين لدينا على استقطاب المواطنين وتطويرهم والاحتفاظ بهم، بما يضمن أن يعكس كوادرننا نمو الدولة وطموحها وتنوعها.

سياسة التوطين

تعطي سياسة التوطين لدينا الأولوية لتوظيف المواطنين وتطويرهم عبر جميع مستويات المؤسسة. وتشمل السياسة حوافز مخصصة، مثل بدل خاص للموظفين المواطنين، لتعزيز قدرتنا على استقطاب أفضل الكفاءات الوطنية والاحتفاظ بها في سوق عمل تنافسي.

دعم الخريجين الإماراتيين

لتمكين الجيل القادم من الكفاءات الوطنية، نقدم برنامج تدريب عملي مدفوع الأجر يوفر للخريجين خبرة عملية والتدريب العملي. وفي عام 2025، رحبت الشركة بـ 20 متدرباً إماراتياً، ومنحتهم فرصة للاطلاع المباشر على الوظائف الأساسية وتطوير مهارات مهنية أساسية. ويواصل البرنامج دوره كمسار رئيسي لتوظيف الخريجين على المدى الطويل، دعماً لاستراتيجيتنا الوطنية للمواهب.

إجمالي الموظفين المواطنين حسب نوع التوظيف

	مستوى مبتدئين	مستوى إداري	المستوى المتوسط	من المستوى الأعلى إلى التنفيذي	الإجمالي
EDC					
2024	21	15	4	1	41
2025	14	16	4	1	36
EPI					
2023	6	8	0	1	15
2024	15	10	0	1	26
2025	6	33	0	1	40
Consolidation					
2023	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2024	36	25	4	2	67
2025	20	49	4	2	75

ملاحظة: تمت إعادة صياغة أرقام عامي 2023 و2024 بما يماشى مع منهجية الاحتساب وفق معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير. ويقتصر أثر إعادة الصياغة على النسب المئوية فقط؛ بينما لم يطرأ أي تغيير على الأعداد المطلقة للعاملين.

نظرة عامة على الموظفين المواطنين

	إناث	ذكور	الإجمالي	(%) إناث	(%) ذكور	معدل التوطين
EDC						
2023	32	16	48	66.67%	33.33%	8.1%
2024	30	11	41	73.17%	26.83%	7.3%
2025	26	10	36	72.22%	27.78%	6.3%
EPI						
2023	13	2	15	86.67%	13.33%	1.48%
2024	21	5	26	80.77%	19.23%	2.18%
2025	34	6	40	85.00%	15.00%	2.40%
Consolidated						
2023	45	18	63	71.43%	28.57%	3.9%
2024	51	16	67	76.12%	23.88%	3.8%
2025	60	16	76	78.95%	21.05%	3.4%



السلامة والصحة المهنية

كما نعدّ السائقين لقيادة الطريق بأمان، فإننا ملتزمون بالقدر نفسه بحماية صحة وسلامة ورفاه موظفينا. ويتمثل هدفنا في الحفاظ على معايير استثنائية في السلامة في مكان العمل وتهيئة بيئة يشعر فيها جميع الموظفين بالدعم والحماية.

نظام إدارة الصحة والسلامة

تم تصميم سياساتنا وإجراءاتنا للوقاية من الإصابات المرتبطة بالعمل وتعزيز بيئة عمل آمنة. ويعزز هذا الالتزام حصولنا على شهادة ISO 45001:2018 - نظام إدارة الصحة والسلامة، بما يضمن توافق ممارساتنا مع المعايير الدولية الرائدة.

برامج الرفاه والتوعية

إلى جانب السلامة البدنية، نطوي الأولوية للرفاه الشامل لفرقنا من خلال مجموعة من البرامج والمبادرات التوعوية التي قدّمت هذا العام، حيث قمنا بتقديم برنامجاً موسعاً من جلسات التوعية بالصحة والرفاه. وقد جرى تنفيذ هذه الجلسات بالتعاون مع منصة آل في آل ومستشفى برجيل وشوري وشبكة صحة، وتم تصميمها ضمن إطار جهودنا لتهيئة بيئة عمل داعمة تعزز الرفاه البدني والنفسي. وفي عام 2025، شملت هذه الجلسات ما يلي:

- شهر التوعية بصحة الرجل
- الصيام الصحي والتغذية خلال رمضان
- التغذية والصيام الصحي
- التغذية النباتية: كيف تزدهر على النظام النباتي أو النباتي الجزئي
- التوعية بسرطان الثدي (بالإنجليزية/العربية)
- إنهاء الوصمة حول الاكتئاب
- الإدمان على التكنولوجيا: الآثار النفسية والحماية
- الوقاية أولاً: الفحوصات واللقاحات والمتابعة الدورية
- مرض السكري في شهر يونيو: الوقاية الاستباقية والعلاج المتكامل
- فهم المصقات الغذائية - اتخاذ خيارات أفضل
- الوقاية من أمراض القلب من خلال أسلوب الحياة والتدخل المبكر
- الحفاظ على نمط حياة صحي خلال رمضان
- حماية الرئتين
- صحة الأطفال

الامتثال والإدارة الاستباقية للمخاطر

للحفاظ على معايير عالية في السلامة المهنية، نجري عمليات تفتيش منتظمة للمواقع لتحديد المخاطر المحتملة والتخفيف منها. وقبل أي أعمال صيانة، يتم تقييم المواقع بدقة والتشاور مع فريق الصيانة لضمان معالجة المخاطر بشكل استباقي.

يطلب من الموردين الذين ينفذون أنشطة متوسطة أو عالية الخطورة تقديم تقييمات للمخاطر وتقديم أدلة على تدريب الموظفين، مثل الشهادات وسجلات الكفاءة، لضمان الامتثال الكامل لتطلبات السلامة لدينا.

تعزيز ثقافة السلامة من خلال التدريب والتوعية

تقدّم الشركة مجموعة واسعة من برامج التدريب المتخصصة التي تزود الموظفين بالمعرفة والمهارات اللازمة للعمل بأمان وثقة في جميع الظروف.

وتشمل برامجنا التدريبية الإسعافات الأولية، وجلسات التوعية بمعايير ISO (ISO 14001، ISO 39001، ISO 45001)، والتوعية بالسلامة على الطرق، والقيادة الصديقة للبيئة، والتدريب على السلامة أثناء موجات الحر، إلى جانب وحدات تدريبية أخرى موجهة.

وفي عام 2025، شارك الموظفون في مزيج من جلسات التدريب على الصحة والسلامة المهنية عبر الإنترنت وفي الفصول الدراسية، مما يضمن سهولة الوصول والملاءمة عبر مختلف الأدوار والمواقع. وتم تقديم برامج معتمدة داخل الفصول الدراسية لتزويد الموظفين بقدرات أساسية في الاستجابة للطوارئ والإسعافات الأولية، بما في ذلك تدريب السلامة من الحرائق وتدريب مرف الإطفاء مع استخدام طفايات الحريق، بالإضافة إلى الجائزة الدولية من هايفيلد المستوى الثالث في الإسعافات الأولية الطارئة واستخدام جهاز مزبل الرجفان الخارجي الآلي (AED) مع الإنعاش القلبي الرئوي لجميع الفئات العمرية.

كما قدّم مسؤول الصحة والسلامة المهنية في الشركة جلسات توعية بالصحة والسلامة ركّزت على موضوعات وقائية وعملية مثل استخدام أجهزة قياس الجلوكوز وضغط الدم والتوعية بالسلامة أثناء موجات الحر، دعماً لصحة الموظفين في البيئات عالية الخطورة أو الحساسة للمناخ.

ولتكملة التدريب الحضوري، حصل الموظفون على إمكانية الوصول إلى دورات السلامة عبر الإنترنت من خلال منصة LinkedIn Learning، والتي تغطي موضوعات رئيسية مثل التواصل حول المخاطر، والعمل في ظروف الحرارة، والاستعداد للطوارئ.

إصابات الموظفين المتعلقة بالعمل

	Consolidated			EPI			EDC		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
عدد الوفيات	0	0	0	0	0	0	0	0	0
معدل الوفيات	0	0	0	0	0	0	0	0	0
عدد الإصابات المؤدية إلى وقت ضائع	0	0	0	0	0	0	0	0	0
نسبة الإصابات المؤدية إلى وقت ضائع	0	0	0	0	0	0	0	0	0
عدد الإصابات المرتبطة بالعمل ذات العواقب الوخيمة	0	0	0	0	0	0	0	0	0
نسبة الإصابات المرتبطة بالعمل ذات العواقب الوخيمة	0	0	0	0	0	0	0	0	0
عدد الإصابات المتعلقة بالعمل القابلة للتسجيل	0	0	0	0	0	0	0	0	0
نسبة الإصابات المتعلقة بالعمل القابلة للتسجيل	0	0	0	0	0	0	0	0	0
الأنواع الرئيسية لإصابات العمل	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
عدد ساعات العمل	5,319,816	4,130,005	3,096,088	4,083,616	2,931,696	1,667,128	1,236,200.08	1,198,309	1,428,960
إجمالي عدد الحوادث التي وقعت في الموقع	0	0	0	0	0	0	0	0	0
معدل الحوادث في الموقع (الحوادث / الطلاب الجدد)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	0.05%	0.07%	0.07%



تسليط الضوء على شركة تابعة: نهج شركة إكسلنس بريميمير للاستثمار في رأس المال البشري

تعكس مبادرات رأس المال البشري في شركة إكسلنس بريميمير للاستثمار نهجاً منظماً يعتمد على السياسات في مجالات إشراك الموظفين، وبناء القدرات، والتنوع، والرفاه عبر مراكزها.

وترتكز ممارسات الشركة المتعلقة بالموظفين على إطار قوي للحوكمة يشمل مدونة قواعد السلوك، ودليل سياسات الموارد البشرية، ونظام إدارة الامتثال، ومعايير أخلاقيات العمل. وتوجه هذه السياسات ثقافة قائمة على العدالة والشفافية والتحسين المستمر. ويجري تعزيز إشراك الموظفين عبر الأنشطة الشهرية، والزيارات المنتظمة للفروع، وقنوات التواصل المفتوحة، ومتابعات نبض الموظفين، بما يضمن شعور الموظفين بالدعم والترابط عبر جميع المواقع. ويتم دعم النمو المهني عبر عمليات إنضمام منهجية للموظفين الجدد، والمراجعات العادلة للأداء، ومسارات الترقى، والتوجيه المستمر بما يتماشى مع المتطلبات التشغيلية والتنظيمية.

ويدعم برنامج المزايا الشامل رفاه جميع الموظفين بدوام كامل من خلال توفير تأمين طبي شامل في مختلف إمارات الدولة مع تغطية الأمومة، وتأمين حياة جماعي، وتعويضات العمال، وإجازات مرضية وأبوية منمّمة، وإجازة وفاة، وإجازة الحج أو العمرة، إضافة إلى الاستحقاقات التشغيلية المرتبطة بالوظائف. كما تعزز بدلات التقدير والحوافز المرتبطة بالأداء ثقافة التقدير والمساءلة. وتخضع جميع المزايا للمراجعة الدورية لضمان الاتساق والعدالة والموائمة مع لوائح دولة الإمارات العربية المتحدة.

التدريب والتطوير

يُعد التدريب والتطوير ركناً أساسياً في استراتيجية رأس المال البشري للشركة، ويتم تنفيذها ضمن إطار منظم قائم على السياسات ومتوافق مع دليل سياسات الموارد البشرية، ومدونة قواعد السلوك، وسياسة إدارة الامتثال، ومعايير أنظمة الإدارة المتكاملة/الجودة والصحة والسلامة والبيئة. ويشارك جميع الموظفين في برنامج شامل للتوجيه للمنضمين الجدد، يعزّفهم بقم الشركة ومعايير السلوك ومتطلبات الصحة والسلامة ومبادئ خدمة العملاء والالتزامات التنظيمية.

ويشمل التدريب الإلزامي:

- أمن تكنولوجيا المعلومات
- إجراءات الطوارئ
- وحدات تشغيلية خاصة بالوظائف
- إرشادات هيئة الطرق والمواصلات
- برامج خاصة بتجربة العملاء، مثل WHEEL.

وتُعزّز المهارات من خلال التدريب الفني وورش العمل للمهارات السلوكية ووحدات استخدام الأنظمة والتقييمات القائمة على الكفاءة. كما يتلقى المشرفون والمديرون تدريباً في القيادة وإدارة الأداء بما يضمن الموائمة مع التوقعات التنظيمية. ويتم قياس فعالية التدريب عبر مؤشرات محددة تشمل ساعات التدريب، والحضور، ودرجات التقييم، وتطور المديرين، ونتائج دورة إدارة الأداء. وتُحدّث البرامج بانتظام استناداً إلى نتائج التدقيق، والتغيرات التنظيمية، والمتطلبات التشغيلية، وملاحظات الموظفين.

التركيز على الصحة والسلامة

يُدمج تدريب الصحة والسلامة المهنية عبر دورة حياة الموظف، من خلال الجمع بين التوجيه العام، والوحدات الخاصة بالمخاطر، والبرامج التنشيطية. ويكمل النضمون الجدد برنامج توجيه للصحة والسلامة والبيئة يتناول قواعد السلامة في مكان العمل وإجراءات الاستجابة للطوارئ، بينما يتلقى الموظفون الحاليون تدريباً منظماً في الإسعافات الأولية والإنعاش القلبي الرئوي، وأساسيات مكافحة الحرائق، والمستوى الأول من برنامج السلامة من الحرائق، والسيطرة على انسكابات الزيوت، وممارسات الاستدامة، وإدارة الإجهاد الحراري، والاستعداد للطوارئ. كما يشارك المدربون في جلسات حديث صندوق الأدوات الشهرية التي تتناول المخاطر التشغيلية مثل التعامل الآمن مع المركبات، والقيادة الدفاعية، والإبلاغ عن الحوادث. ويجري تعزيز الاستعداد للطوارئ من خلال التدريبات الوهمية المجدولة والتدريب السنوي التنشيطي، وذلك بما يتماشى مع متطلبات ISO 45001 لدعم الامتثال والتحسين المستمر في سلامة مكان العمل.

الاحتفاء بالتنوع

تعزز ثقافة الشمولية للشركة عبر ممارسات توظيف عادلة قائمة على الجدارة، وبيئة عمل متعددة الثقافات تحثي بالتقاليد المتنوعة، بما في ذلك الفعاليات الثقافية الإماراتية، والأونام، والديوالي، والكريسماس، وفعاليات الإفطار وعيد الفطر. ويتم التأكيد على السلوك المحترم والتسامح والتوعية بين الثقافات عبر التدريب التوجيهي والأنشطة المسفرة. كما تُوفّر آليات لمعالجة الشكاوى وإمكانية الوصول المفتوح لإدارة الموارد البشرية والزيارات المنتظمة للفروع، مما يوفّر قنوات ميسرة للحصول على الدعم وحل القضايا.

وتحافظ الشركة أيضاً على نهج منظم للتوطين من خلال استقطاب المواهب الوطنية عبر التوظيف المستهدف، وبرامج الانضمام، والتدريب لزيادة المهارات، والتوجيه لتحسين الأداء. ويتم مراقبة التقدم من خلال معدلات الاحتفاظ، والمشاركة في التدريب، وتطور الكفاءات، وملاحظات المشاركة لضمان حصول الموظفين الإماراتيين على الدعم المستمر للتطوير.

إنجازات عام 2025

في عام 2025، واصلت شركة بريميمير إكسلنس للاستثمار تطوير ممارسات الموارد البشرية لديها من خلال تعزيز إجراءات التوظيف والانضمام، وتحسين عمليات الامتثال، وتطوير قنوات التواصل عبر جميع المراكز. كما جرى رفع قدرات الموظفين من خلال التدريب الإلزامي على السلامة، وبرامج تجربة العملاء، وبرامج المهارات السلوكية، وبرنامج القيادة لفئة الإدارة المتوسطة. وشملت مبادرات المشاركة والرفاه الفعاليات الثقافية، وأنشطة بناء الفريق، وبرامج اللياقة البدنية، والمشاركة المجتمعية مثل حملة تنظيف الشاطئ وحملة الفحوصات الصحية.

كما حافظت الشركة على مجموعة شهاداتها الدولية، بما في ذلك ISO 9001، وISO 14001، وISO 45001، وISO 50001، وشهادات GC-Mark الأخضر الأزرق، و5S، بما يعكس التزامها المستمر بالسلامة وجودة الخدمة والتميز التشغيلي.

النظرة المستقبلية

تركز استراتيجية الموارد البشرية طويلة المدى لدى شركة بريميمير إكسلنس للاستثمار على بناء قوة عاملة عالية الأداء ومبينة على القيم، وقادرة على دعم نمو الشركة. وتشمل الأولويات تعميق مشاركة الموظفين، وتعزيز مهارات القيادة والذكاء العاطفي، وتوسعة برامج التدريب الفني وبرامج تجربة العملاء، وتدعيم الامتثال للسياسات عبر جميع المراكز. كما تهدف الشركة إلى تحسين الأنظمة الرقمية للموارد البشرية، والسعي للحصول على اعتماد "أفضل بيئة عمل"، وتوسيع مبادرات المشاركة المجتمعية، بما في ذلك حملة تبرع بالدم مخطط لها. وتدعم هذه الجهود مجتمعة رؤية الشركة في تطوير قوة عاملة ماهرة ومتحفزة وقادرة على الصمود، وملتزمة بمعايير التميز المعتمدة لدى المجموعة.

البنية التحتية ورأس المال الطبيعي

التزامنا	
الركائز الاستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> تميز الأعمال الاستدامة
أولوية الاستدامة	<ul style="list-style-type: none"> إدارة المخاطر المناخية
المواضيع الجوهرية	<ul style="list-style-type: none"> التأثير البيئي والممارسات المستدامة
بعض سياساتنا ذات الصلة	<ul style="list-style-type: none"> السياسة البيئية سياسة ترشيد استهلاك المياه سياسة إدارة النفايات سياسة إدارة المنشآت
مواءمة أعمالنا	
Abu Dhabi Vision 2030	<ul style="list-style-type: none"> خلق اقتصاد مستدام يعتمد على المعرفة تحسين موارد الإمارة تعليم ورعاية صحية وبنية تحتية عالية الجودة مساهمة كبيرة ومستمرة في اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة
GRI Standards	<ul style="list-style-type: none"> GRI 302: الطاقة GRI 303: المياه والمياه العادمة GRI 305: الانبعاثات GRI 306: النفايات GRI 307: الامتثال البيئي
SDGs	

تواصل دولة الإمارات العربية ريادة المنطقة في العمل المناخي من خلال مبادرة الاستراتيجية الوطنية لتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2050، التي تحدد مساراً وطنياً لإزالة الكربون بما يتماشى مع اتفاق باريس. وبصفتنا جهة تعمل ضمن هذا المشهد المتقدم، نلتزم بالإسهام بشكل فعال في انتقال الدولة.

ونفخر بكوننا من الشركات الموقّعة على تعهد الشركات المسؤولة مناخياً، الذي انضمنا إليه في عام 2023 خلال الحوار الوطني الحادي عشر لطموح المناخ. كما نشرك بفاعلية في فريق عمل العمل المناخي التابع للشبكة المحلية للميثاق العالمي للأمم المتحدة في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهي مبادرة مصممة لمساعدة الشركات على وضع وتنفيذ أهداف مناخية موثوقة ومتوافقة مع مسار 1.5 درجة مئوية.

ويستند التزامنا بالعمل المناخي إلى أسس علمية، فقد تعهدنا بتحقيق الحياد الكربوني عبر عملياتنا، واعتمدنا بروتوكول غازات الدفيئة في محاسبة الانبعاثات، ومواءمة أهدافنا مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم. وفي عام 2022، أتممنا أول خط أساس كامل لانبعاثاتنا، والذي شكّل الأساس لخطة الحياد الكربوني التي أطلقت في عام 2023، محددة مساراً واضحاً لإزالة جميع الانبعاثات المشمولة بحلول عام 2050 وفقاً لمعايير مبادرة الأهداف القائمة على العلم. ومع الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار وإعادة احتساب بصمتنا الكربونية، قمنا بإعادة تقييم أهدافنا لضمان استمرار توافيقها مع معايير مبادرة الأهداف القائمة على العلم، من حيث الحدود الدنيا للطموح ونطاقات التطبيق.

وينقسم نهجنا في العمل المناخي إلى ثلاث مراحل استراتيجية:

تحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2050

تسريع التغيير

اتخاذ الإجراءات

حوكمة القضايا المناخية

في شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، تُدمج المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ ضمن إطار الحوكمة الخاص بالاستدامة، لضمان دعم طموحات الحياد الكربوني والالتزامات المناخية على أعلى مستويات المؤسسة.

وتُدمج الاعتبارات المناخية في عمليات الحوكمة الرئيسية، بما في ذلك:

- مراجعة وتوجيه الميزانيات السنوية
- تقييم النفقات الرأسمالية الكبرى
- صياغة استراتيجية الاستدامة
- الإشراف على تطوير خطة الانتقال المناخي
- متابعة تنفيذ خطة الانتقال المناخي



إدارة المخاطر المتعلقة بالمناخ

يضمن هيكل الحوكمة لدينا حصول الموضوعات المناخية على اهتمام على مستوى مجلس الإدارة. ويلعب لجنة الاستراتيجية والاستدامة دوراً مركزياً في الإشراف على أولويات الاستدامة، كما هو موضح في قسم «حوكمة الاستدامة».

ويقود الإشراف التشغيلي لجنة إدارة الاستدامة، التي تدعم اتخاذ القرارات المستنيرة بشأن القضايا الجوهرية المتعلقة بالاستدامة، بما في ذلك المناخ. تضم اللجنة قيادات عليا معنية بتنفيذ الأولويات في مجال الاستدامة، منهم الرئيس التنفيذي، والرئيس التنفيذي لخدمات الشركة، وفريق تطوير الأعمال، ومكتب الاستراتيجية والنمو المستدام.

وتجتمع اللجنة بشكل منتظم لمراجعة التقدم المحرز في المبادرات الجارية، واستشراف المخاطر والفرص الناشئة، والاستعداد للمشاريع المناخية القادمة. ويتم رفع تقارير دورية إلى مجلس الإدارة لضمان الإشراف والمواءمة مع الأهداف الاستراتيجية.

تشمل الموضوعات المناخية الأساسية التي تشرف عليها اللجنة ما يلي:

- وضع ومراجعة أهداف الحياد الكربوني وأهداف خفض الانبعاثات
- تطوير وتحديث استراتيجيات إزالة الكربون
- ضمان مواءمة الإجراءات المناخية مع السياسات الوطنية وأفضل الممارسات العالمية

وتضمن هذه الآليات أن تكون إدارة المخاطر المناخية نهجاً استباقياً وجزءاً متكاملاً من التخطيط الاستراتيجي طويل المدى.

ولزيد من المعلومات حول نهجنا الأوسع في حوكمة الاستدامة، يرجى الرجوع إلى قسم «حوكمة الاستدامة».

استراتيجية القضايا المناخية

تُعد إدارة المخاطر المناخية جزءاً محورياً من استراتيجية الاستدامة لدينا. ويتجسد هذا الالتزام في خمسة أهداف رئيسية، يدعم كل منها مجموعة من المبادرات الموجهة التي تعكس جهودنا لتخفيف المخاطر واغتنام الفرص في ظل تغير المناخ.

وترد الأهداف والمبادرات المرتبطة بها أدناه:

الهدف 1 الالتزام بالحياد الكربوني بحلول عام 2050

الإجراءات

- إنشاء والتحقق من مخزون غازات الدفيئة (النطاق 1 و 2 و 3)
- تطوير خطة الحياد الكربوني المعتمدة على مبادرة الأهداف القائمة على العلم

التقدم المحرز في عام 2025

بعد الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، نقوم حالياً بإعادة تقييم أهدافنا لضمان استمرار توافقها مع حدود الطموح الخاصة بمبادرة الأهداف القائمة على العلم ومتطلبات نطاق التطبيق.

لقد قمنا بتحديث الأهداف قصيرة وطويلة المدى التي وُضعت في عام 2023، مع تعديل سنة الأساس لتعكس الهيكل المؤسسي الموسع. وقد تم اعتماد هذه الأهداف من قبل مبادرة الأهداف القائمة على العلم اعتباراً من يناير 2026.

الهدف 2 تقليص انبعاثات الكربون في البنى التحتية ذات الانبعاثات العالية

الإجراءات

- تقليص انبعاثات الكربون من الأسطول بما يتماشى مع التزام الحياد الكربوني
- تقليص انبعاثات الكربون من المباني بما يتماشى مع التزام الحياد الكربوني

التقدم المحرز في عام 2025

في عام 2025، قمنا بإضفاء الطابع الرسمي على خطتنا لإزالة الكربون، والتي تُترجم طموحنا المناخي إلى مجموعة منظمة من الإجراءات لخفض الانبعاثات عبر النطاقات 1 و 2 و 3. وبما يتماشى مع مسار 1.5 درجة مئوية ومبادرة الأهداف القائمة على العلم، تدعم الخطة مراحل الانتقال المناخي الثلاث: اتخاذ الإجراءات، وتسريع التغيير، وتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2050.

وترد التدابير المحددة التي تستند إليها هذه الخطة في القسم التالي.

الهدف 3 تطوير خطة لتوفير الطاقة المتجددة

الإجراءات

- الحصول على شهادات الطاقة النظيفة

التقدم المحرز في عام 2025

نجحت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في شراء شهادة الطاقة النظيفة في عام 2023 من خلال مزاد أجرته شركة الإمارات للمياه والكهرباء (EWEC). وقد ضُمَّت توريد طاقة كهربائية لمدة عام واحد ناتجة عن مزيج 50:50 من الطاقة الشمسية والطاقة النووية.

الهدف 4 تحسين البيانات المتعلقة بالمناخ التي تدعم اتخاذ القرارات المؤسسية

الإجراءات

الالتزام بالتقارير السنوية حول بياناتنا المناخية

التقدم المحرز في عام 2025

قمنا كذلك بتعزيز عملية إعداد تقاريرنا المناخية، من خلال البناء على الجهود المبذولة في هذا الشأن التي بدأت في عام 2023 عند بدء الإبلاغ بما يتماشى مع معايير فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ (TCFD). وفي هذا العام، قمنا بالإفصاح عن أدائنا وبياناتنا المتعلقة بالمناخ بما يتماشى مع المعيار الدولي لإفصاحات الاستدامة (2) ووشعنا نطاق الإبلاغ ليشمل شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، بما يعكس نطاقنا المؤسسي الأوسع.

وكجزء من هذا التكامل، تم احتساب انبعاثات النطاق 1 و 2 و 3 لشركة إكسلنس بريمر للاستثمار ودمجها ضمن منصة محاسبة غازات الدفيئة الخاصة بنا، بما يؤسس لجرد انبعاثات موحد ومبسط. ويضمن هذا التحديث دقة حدودنا المؤسسية والتشغيلية، مما يدعم تتبع الانبعاثات بشكل متسق وإفصاحات مناخية قوية في دورات الإبلاغ المستقبلية.

الهدف 5 ترسيخ الاستدامة في عمليات الشراء

الإجراءات

تطوير ممارسات الشراء المستدامة مع التركيز على التفاعل مع الموردين، واختيارهم، والتوريد المستدام

التقدم المحرز في عام 2025

نعمل عن قرب مع الموردين لخفض الانبعاثات عبر سلسلة القيمة وتعزيز الأداء البيئي والاجتماعي عبر عملياتنا.

ويسترشد نهجنا بسياسة المشتريات المستدامة والإجراءات الداعمة لها، والتي تحدد متطلبات واضحة للتوريد المسؤول. ولتمكين التطبيق الفعال، نواصل توفير تدريب موجه لضمان قدرة الموظفين على تطبيق متطلبات المشتريات المستدامة بشكل متسق عبر جميع فئات الإنفاق.

وفي عام 2025، حققنا إنجازاً مهماً بإطلاق برنامج مشاركة الموردين، وهي مبادرة منظمة تهدف إلى تقييم وإدارة وتحسين الأداء في المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لدى موردينا من الفئة الأولى. ومن خلال هذا البرنامج، ندمج التوقعات المتعلقة بالمناخ مباشرة ضمن تقييمات الموردين، ونتعاون معهم على خطط تحسين تدعم أهدافنا طويلة المدى لخفض الانبعاثات.

نظرة عامة والتقدم المحرز: رحلتنا في التحول نحو الاستدامة

لقد وضعنا أهدافاً واضحة للتخلص التدريجي من استهلاك الوقود الأحفوري عبر عملياتنا. وباستخدام عام 2024 سنة أساس، نسعى إلى تنفيذ هذا الانتقال من خلال ثلاث خطوات رئيسية: تسريع التنقل الأخضر عبر التحول التدريجي لمركبات التدريب نحو المركبات الكهربائية والهجينة والناذج الأعلى كفاءة؛ وتحسين كفاءة المباني والبنية التحتية من خلال تحديثات لتوفير الطاقة مثل الإضاءة LED وتحسين أنظمة التبريد؛ وتوسيع استخدام الطاقة المتجددة من خلال تركيب أنظمة شمسية في المواقع وشراء الكهرباء المتجددة عبر شهادات سمات الطاقة القائمة على السوق.

وقد قمنا بتركيز طموحاتنا المناخية ضمن إطار واحد مستند إلى العلم لضمان الوضوح والاتساق والمواءمة مع أفضل الممارسات العالمية. وتحدد هذه الأهداف مجموعة نطاق ومسار واتجاه خطة الانتقال.

يتم تتبع التقدم المحرز في خطة الانتقال من خلال ممارسات القياس والإفصاح. ونلتزم بقياس انبعاثات غازات الدفيئة على مستوى الشركة والإفصاح عنها سنوياً، إلى جانب التقدم المحرز مقابل أهدافنا في خفض الانبعاثات. ويتم الإبلاغ عن التقدم المحرز في التنفيذ ضمن التقرير السنوي التكاملي أو الإفصاحات المؤسسية المكافئة، بما يضمن الشفافية والمساءلة مع تقدم المؤسسة نحو أهدافها طويلة المدى لإزالة الكربون.

جارج بوينت: دعم انتقال دولة الإمارات العربية المتحدة نحو التنقل الكهربائي

في عام 2025، دخلت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في مشروع مشترك مع في تشارج لتأسيس جارج بوينت، وهي منصة مخصصة لشحن المركبات الكهربائية تدعم انتقال دولة الإمارات العربية المتحدة نحو تنقل أنظف وأكثر ذكاءً. ومن خلال الجمع بين الانتشار التشغيلي الوطني لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات وخبرة في تشارج في شحن المركبات الكهربائية، تتموضع جارج بوينت كمشغل وطني لمحطات الشحن، مع تركيز على التوسع السريع للبنية التحتية عالية الجودة لشحن المركبات الكهربائية.

وكأول مشروع رئيسي لها، تقوم جارج بوينت بتركيب أكثر من 1,800 مقبس شحن عام للمركبات الكهربائية بالشراكة مع مركز النقل المتكامل في أبوظبي، مع مزيج من أجهزة شحن سريع من التيار المستمر وأجهزة شحن التيار المستمر لتلبية احتياجات مختلف المستخدمين. وتعتمد الشبكة على منصة في درايف موبيلتي لمزودي خدمات التنقل الكهربائي، مما يمكّن من تحديد مواقع أجهزة الشحن وإدارة جلسات الشحن والدفع من خلال تجربة رقمية موحدة. وتدعم هذه المبادرة بشكل مباشر أهداف دولة الإمارات العربية المتحدة لتحقيق الحياد الكربوني بحلول 2050، وتساهم في تسريع اعتماد المركبات الكهربائية من خلال توفير حلول شحن ميسرة وموثوقة.



Electric Vehicles Charging Stations Management & Operation

مسارنا نحو الحياد الكربوني: تطوير خطتنا لإزالة الكربون

يسترشد انتقالنا المناخي بنهج من ثلاث مراحل: اتخاذ الإجراءات، وتسريع التغيير، وتحقيق الحياد الكربوني بحلول عام 2050. ويشكّل جوهر هذا المسار خطتنا الرسمية لإزالة الكربون، والتي تحدد تدابير خفض الانبعاثات المستهدفة عبر النطاقات 1 و2 و3، بما يشمل عملياتنا وسلسلة القيمة.

وتتوافق الخطة مع أحدث العلوم المناخية للحد من الاحترار العالمي إلى 1.5 درجة مئوية، وتستند إلى أهداف مطورة بما يتوافق مع مبادرة الأهداف القائمة على العلم، بما في ذلك الطموحات قصيرة المدى بحلول عام 2030 وأهداف الحياد الكربوني طويلة المدى بحلول عام 2050. وترد التدابير المدرجة في الخطة في القسم التالي.



الانتقال إلى الوقود الحيوي

إدخال الديزل الحيوي B7 بحلول عام 2030 وB20 بحلول عام 2050 بما يتماشى مع السياسة الوطنية للوقود الحيوي في دولة الإمارات العربية المتحدة.



سياسة مبنية على مبدأ الاقتصاد الدائري

إعطاء الأولوية للمواد القابلة لإعادة التدوير أو المحتوية على مواد معاد تدويرها، والتخلص التدريجي من المنتجات ذات الاستخدام الواحد وغير القابلة لإعادة التدوير عبر العمليات.



تحول الأسطول

تحويل أسطول المركبات نحو المركبات الهجينة والمركبات الكهربائية لخفض الانبعاثات.



تحسين درجات حرارة أنظمة التكييف

رفع درجات ضبط الحرارة الداخلية لخفض استهلاك الطاقة مع الحفاظ على مستوى الراحة.



شراء شهادات السمات البيئية للطاقة (EAC)

شراء شهادات الطاقة النظيفة لتحقيق استهلاك كهرباء بصافي انبعاثات صفري.



التخلص التدريجي من المبردات عالية الانبعاثات

لصالح بدائل أقل تأثيراً.



سياسة الاستثمار بمجال الحياد الكربوني

دمج الأداء بمجال المناخ واعتبارات خفض الانبعاثات في قرارات الاستثمار.



برنامج تنقل الموظفين منخفض الانبعاثات

تشجيع التنقل منخفض الكربون من خلال حوافز للمركبات الكهربائية، والشحن المجاني، والدعم المالي.



الألواح الشمسية في المواقع

تركيب أنظمة شمسية على الأسطح ومواقف السيارات لإنتاج كهرباء بصافي انبعاثات صفري في الموقع.



سياسة المشتريات المراعية للحياد الكربوني

مواءمة جميع عمليات الشراء مع الأهداف المناخية عبر إلزام الموردين بالإفصاح عن الانبعاثات وإثبات ممارسات منخفضة الكربون

خط الأساس للانبعاثات والأهداف

في عام 2024، تم اعتماد أهدافنا الخاصة بخفض الانبعاثات رسمياً من قبل مبادرة الأهداف القائمة على العلم، مما يمثل محطة بارزة في مسيرتنا المناخية. ولكن، ومع الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار وإعادة احتساب خط الأساس لانبعاثات غازات الدفيئة، نقوم حالياً بإعادة تقييم هذه الأهداف لضمان استمرار توافقها مع حدود الطموح والمتطلبات الخاصة بمبادرة الأهداف القائمة على العلم.

وفي إطار هذه العملية، تقوم شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات بتحديث الأهداف قصيرة وطويلة المدى لتعكس سنة الأساس المعدلة والهيكل المؤسسي الموسع. وقد تم اعتماد هذه الأهداف المحدثة من قبل مبادرة الأهداف القائمة على العلم للمراجعة، اعتباراً من يناير 2026. وهذا يضمن بقاء التزاماتنا المناخية متوافقة مع أحدث العلوم وتعكس بدقة كامل بصمتنا الكربونية.

تُحدد أهدافنا لخفض الانبعاثات لدينا وتُقاس على أساس الانبعاثات المطلقة، مما يعكس إجمالي التخفيضات في انبعاثات غازات الدفيئة مع مرور الوقت بدلاً من الاعتماد على كثافة الانبعاثات. ويضمن هذا النهج تحول التزاماتنا المناخية إلى تخفيضات حقيقية وقابلة للقياس عبر عملياتنا وسلسلة القيمة.

تم وضع حدود أهدافنا بما يتماشى مع متطلبات مبادرة الأهداف القائمة على العلم. ويشمل ذلك أكثر من 95% من انبعاثات النطاقين 1 و2 ضمن الأهداف قصيرة وطويلة المدى الخاصة بنا، بما يضمن تغطية شاملة لانبعاثاتنا المباشرة. وبالنسبة للنطاق 3، يتم تضمين أكثر من 67% من الانبعاثات ضمن الهدف قصير المدى، وتزداد التغطية إلى أكثر من 90% ضمن الهدف طويل المدى، مما يعكس التزامنا بمعالجة الانبعاثات بشكل تدريجي عبر سلسلة القيمة الأوسع.

أهداف خفض الانبعاثات (مقابل خط أساس 2024 - 2023)

خفض الانبعاثات على المدى القريب (بحلول 2030)	خفض الانبعاثات على المدى الطويل (بحلول 2050)
42% من انبعاثات النطاقين 1 و2	90% من انبعاثات النطاقين 1 و2
25% من انبعاثات النطاق 3	90% من انبعاثات النطاق 3

الشراكات الاستراتيجية الداعمة لطموحاتنا المناخية

لتحقيق استراتيجيتنا المناخية وتسريع التحول نحو التنقل المستدام، نواصل التعاون مع شركاء رئيسيين من خلال مذكرات تفاهم رسمية. تعزز هذه الشراكات قدراتنا في مجال التنقل الكهربائي، والنقل الذكي، وابتكارات السلامة عبر دولة الإمارات العربية المتحدة والمنطقة.

الشراكة مع مركز النقل المتكامل (ITC)

ترسخ مذكرة التفاهم مع مركز النقل المتكامل (الذي يعمل حالياً تحت هوية «أبوظبي للتنقل») هدفنا المشترك في دفع النقل المستدام والابتكر عبر الإمارة. ويركز الاتفاق على المبادرات المشتركة في مجال التنقل المستدام، إلى جانب مشاريع بحث وابتكار تشمل المركبات الذكية، وأنظمة التنقل الكهربائي، والتقنيات الناشئة الأخرى.

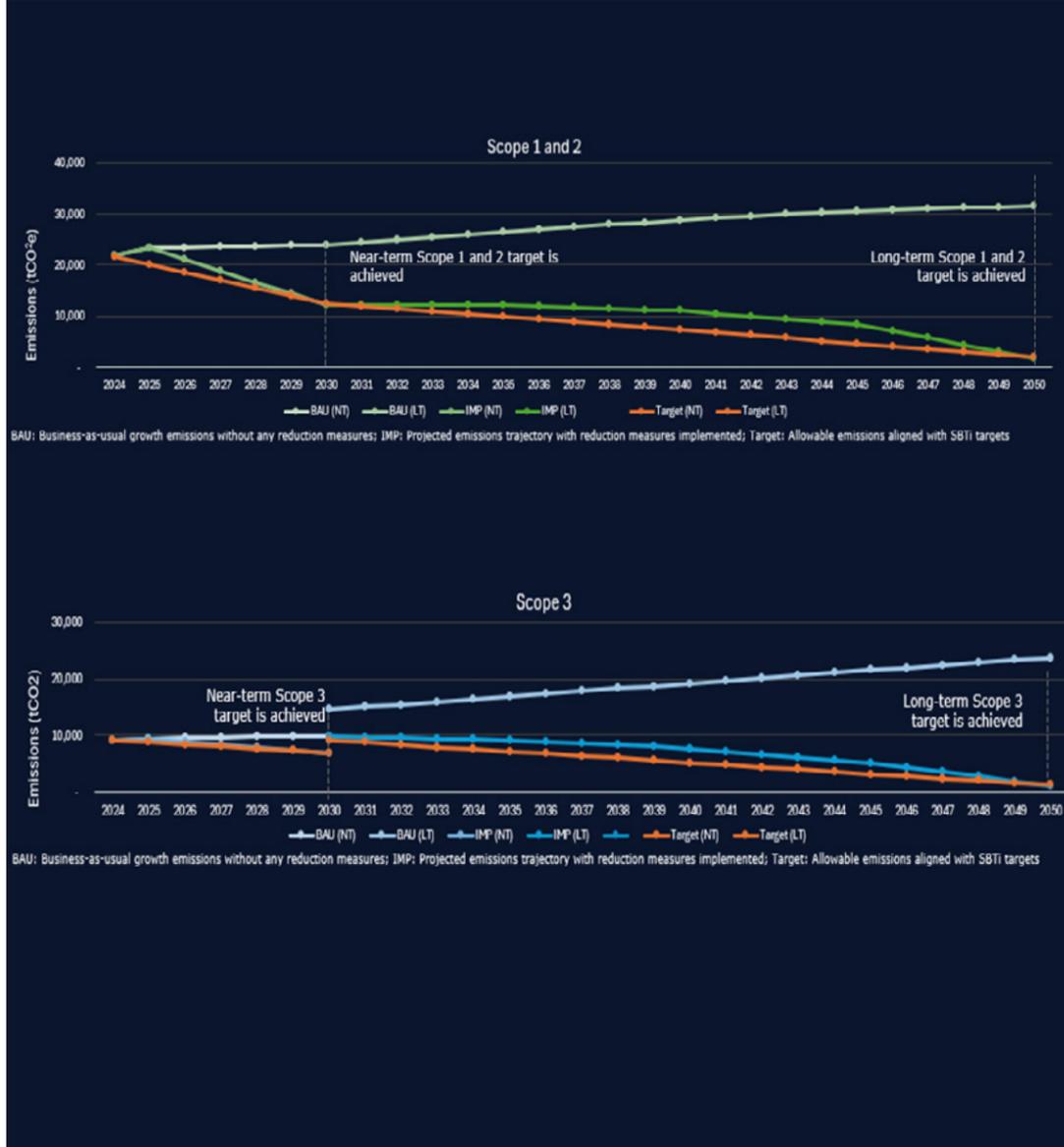
تحليل استراتيجي للسيناريوهات المناخية

قمنا بتطوير ثلاثة سيناريوهات مناخية: أساسي، ومتوسط، وطموح، بناءً على مستويات مختلفة من التخفيف من الانبعاثات، وكلها متوافقة مع أهدافنا والتزاماتنا العلمية. وتقيّم هذه السيناريوهات الآثار المالية والتقنية لاستراتيجيات التخفيف المختلفة، مما يساعدنا على تحديد المسار الأنسب الذي يدعم استراتيجيتنا التجارية وأهداف الاستدامة.

يتم مقارنة كل سيناريو بسيناريو الأعمال المعتادة، والذي يفترض عدم تنفيذ أي إجراءات للتخفيف حتى عام 2050. ويتيح لنا هذا الخط الأساس فهم التأثير المحتمل لكل سيناريو مقارنة بالمسار التشغيلي الحالي.

يفترض سيناريو الأعمال المعتادة مصادر الانبعاثات التالية:

العامل الخارجي - السيناريو المناخي	الفئة المتأثرة	العامل الداخلي - نمو الأعمال	الفئة المتأثرة
<p>أحمال التبريد</p> <p>استناداً إلى مسار SSP1-1.9 (1.5 درجة مئوية) مقترناً بافتراضات تحسين SEER1 ضمن سيناريو التبريد عالي الكفاءة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> الكهرباء المشتراة الأنشطة المتعلقة باستهلاك الوقود والطاقة 	<p>الإيرادات</p> <p>تشير الزيادة المتوقعة في الإيرادات إلى حجم التوسع في الأعمال ومستويات الأنشطة ذات الصلة</p>	<ul style="list-style-type: none"> الاحتراق المشتراة السلع والخدمات المشتراة السلع الرأسمالية النقل والتوزيع في سلسلة القيمة الأصول المستأجرة في سلسلة القيمة الأصول المستأجرة في سلسلة التوزيع الاستثمارات
<p>كفاءة استهلاك الوقود</p> <p>تعكس مسار التحسين المرحلي الموضح من قبل المبادرة العالمية لاقتصاد الوقود لمعايير كفاءة المركبات الجديدة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> الاحتراق المتنقل الأنشطة المتعلقة باستهلاك الوقود والطاقة التنقل اليومي للموظفين 	<p>الموظفين بدوام كامل</p> <p>التغير في حجم القوى العاملة بدوام كامل، مما يؤثر على الاحتياجات التشغيلية واستخدام الموارد المرتبط بها.</p>	<ul style="list-style-type: none"> الكهرباء المشتراة الأنشطة المتعلقة باستهلاك الوقود والطاقة
<p>النقل المستدام</p> <p>يعكس استراتيجية مركز النقل المتكامل 2 في إمارة أبوظبي لتوسيع التنقل النظيف، بما في ذلك الحافلات الكهربائية والهيدروجينية، وسيارات الأجرة الصديقة للبيئة، ودعم أوسع للبنية التحتية لشحن المركبات الكهربائية والتنقل الخفيف.</p>	<ul style="list-style-type: none"> رحلات العمل تنقل الموظفين 	<p>إجمالي العملاء</p> <p>النمو المتوقع في عدد العملاء، مما يعكس توسع الخدمات والزيادة المحتملة في الانبعاثات الناتجة عن الأنشطة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> الكهرباء المشتراة الأنشطة المتعلقة باستهلاك الوقود والطاقة
<p>الناتج المحلي الإجمالي</p> <p>نمو الناتج المحلي الإجمالي المحاذي لمسار الحياد الكربوني بحلول عام 2050 (4.8-REMIND-MAGPIE 3.3) لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا الوسطى.</p>	<ul style="list-style-type: none"> موظفين شركة الإمارات لتعليم القيادة بدوام كامل إجمالي عملاء شركة الإمارات لتعليم القيادة 	<p>مساحة المنشآت</p> <p>إجمالي المساحة المطلوبة لدعم النمو، مما يؤثر على الطلب على الطاقة والانبعاثات التشغيلية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> إيرادات شركة الإمارات لتعليم القيادة
<p>السكان</p> <p>توقعات النمو السكاني المستخدمة من مسار الحياد الكربوني بحلول عام 2050 (4.8-REMIND-MAGPIE 3.3) لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا الوسطى.</p>	<ul style="list-style-type: none"> رحلات العمل تنقل الموظفين 	<ul style="list-style-type: none"> الانبعاثات المتسربة الاحتراق المتنقل الكهرباء المشتراة الأنشطة المتعلقة باستهلاك الوقود والطاقة معالجة المنتجات المباعة في نهاية دورة حياتها 	<ul style="list-style-type: none"> الأصول المستأجرة في سلسلة القيمة



إدارة المخاطر المناخية

نطبق إطار معيار ISO 31000 إدارة المخاطر المؤسسية لتحديد المخاطر وإدارتها على مستوى المؤسسة. وتبدأ هذه العملية بتقييم مصادر المخاطر وأسبابها وآثارها والعواقب المحتملة. نقوم بعد ذلك بتحليل كل مصدر خطر، مع الأخذ في الاعتبار النتائج الإيجابية والسلبية واحتمالية حدوثها، لتحديد أولويات الإجراءات اللازم اتخاذها. كما يوجّه هذا الإطار عمليات تحديد وتقييم وإدارة المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ.

المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ

بدأنا تقييم المخاطر المرتبطة بالمناخ ضمن استراتيجيتنا للاستدامة من خلال إجراء تحليل فجوات أولي لتحديد المخاطر والفرص المحتملة المرتبطة بتغير المناخ. وما بدأ كتنظيم مخصص أصبح الآن عملية على مستوى المؤسسة، حيث أصبحت الاعتبارات المناخية مدمجة ضمن إطار إدارة المخاطر متعدد التخصصات لدينا.

ويتم تقييم هذه المخاطر عبر عملياتنا وسلسلة التوريد، وتُقيّم على المدى القصير (1-2 سنة)، والمتوسط (2-5 سنوات)، والطويل (6-10 سنوات). يمكننا ذلك من توقع تغير ظروف السوق والتطورات التنظيمية والتحديات البيئية، بما يضمن بقاء استراتيجيتنا قادرة على الصمود ومتوافقة مع التوقعات الوطنية والعالمية.

نقوم برصد وإدارة المخاطر المرتبطة بالمناخ ضمن الفئات التالية:

- التشريعات الحالية
- التشريعات المستقبلية
- التكنولوجيا
- السوق
- سمعة الشركة

المخاطر ذات الإمكانية للتأثير المالي أو الاستراتيجي الجوهرى على الأعمال

الخطر 1: التنظيمات الناشئة - الالتزامات والتنظيمات المرتبطة بالمنتجات والخدمات الحالية	
الأثر المالي المحتمل الأساسي	زيادة في النفقات الرأسمالية
الأفق الزمني	متوسط المدى
الاحتمالية	مرجح جداً
حجم التأثير	متوسط - مرتفع
الوصف	

بصفتنا شركة تركز على مجال التنقل، ندرك أن أسطول المركبات لدينا يشكّل أحد أهم مصادر المخاطر والفرص المرتبطة بالمناخ. وبعد الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، بات أسطولنا المشترك يضم نحو 1,802 مركبة حتى 31 ديسمبر 2025، تشمل المركبات الخفيفة والحافلات والشاحنات والدراجات النارية والمعدات المتخصصة. ويؤدي هذا الحجم من العمليات إلى زيادة تعرضنا للتنظيمات المناخية المتطورة وسياسات انتقال الوقود والتحول التكنولوجية، وهو ما قد يؤثر مادياً على التكاليف ومتطلبات الامتثال واستمرارية العمليات.

وتبرز مخاطرة انتقالية رئيسية نتيجة تسارع المتطلبات التنظيمية والسوقية نحو التنقل الكهربائي والهجين، خصوصاً في ظل إطار النقل منخفض الكربون المتطور في دولة الإمارات العربية المتحدة. وقد اتخذنا خطوات استباقية لتعزيز قدرتنا على مواجهة هذه التغيرات، بدءاً من تطوير جرد شامل لانبعاثات غازات الدفيئة لقياس الأثر البيئي لأسطولنا، والذي ساهم في تحديث خطتنا لإزالة الكربون وإضفاء الطابع الرسمي عليه، كما ورد سابقاً في هذا القسم.

وفي إطار هذه الخطة المحدثة، تم تحديد عدد من التدابير، من بينها اعتماد الديزل الحيوي كحل انتقالي لتقليل الانبعاثات الناتجة عن مركبات الاحتراق الداخلي، بالتوازي مع توسع جهود التحول الكهربائي. ووفقاً للسياسة الوطنية للوقود الحيوي في دولة الإمارات العربية المتحدة، نخطط لإدخال وقود B7 بحلول 2030، والتقدم إلى B20 بحلول 2050. ويسمح هذا النهج بتحقيق خفض في الانبعاثات على المدى القصير والمتوسط مع الحفاظ على المرونة التشغيلية لسراخ المركبات المختلفة.

ولدعم عملية اتخاذ القرار، أجرينا تحليلات سيناريو لتقييم الآثار المالية والتشغيلية والتنظيمية لمسارات تحول الأسطول، بما في ذلك اعتماد الديزل الحيوي والتحول الكهربائي المستقبلي.

تفسير الأثر المالي المحتمل

إن عدم معالجة المخاطر المتعلقة بالأسطول، خصوصاً التحول التنظيمي المحتمل نحو المركبات الكهربائية، قد يؤدي إلى عواقب مالية كبيرة، تشمل ارتفاع التكاليف التشغيلية نتيجة الاستمرار في استخدام المركبات التقليدية، والغرامات المرتبطة بعدم الامتثال، والفرص الضائعة للاستفادة من التقنيات الخضراء. كما قد تتأثر سمعتنا كجهة مسؤولة بيئياً ومتقدمة، مما ينعكس على ثقة العملاء وتنافسيتنا في السوق.

الخطر 2: التنظيمات الناشئة - الالتزامات والتنظيمات المرتبطة بالمنتجات والخدمات الحالية	
الأثر المالي المحتمل الأساسي	زيادة في النفقات الرأسمالية
الأفق الزمني	متوسط المدى
الاحتمالية	مرجح جداً
حجم التأثير	متوسط - مرتفع
الوصف	

بصفتنا شركة تمتلك بنية تحتية واسعة، ندرك وجود مخاطر انتقالية كبيرة تتمثل في التحول نحو ممارسات البناء الأخضر في القطاع العمراني. ويكتسب ذلك أهمية خاصة في ظل عدد منشآتنا البالغ 25 منشأة، بما يشمل المقر الرئيسي والفروع ومراكز التدريب، والتي تخدم قاعدة كبيرة من المتعاملين، من بينهم نحو 186,138 طالب جديد في عام 2025. وتؤثر هذه العمليات بشكل كبير على استهلاكنا للكهرباء.

ولفهم وإدارة هذا الأثر بشكل أفضل، قمنا أولاً بتطوير جرد شامل لانبعاثات غازات الدفيئة، مع تركيز خاص على تقييم انبعاثات النطاق 2 عبر محفظة مبانينا. وقد أسهم هذا التحليل في وضع وتحديث خطة إزالة الكربون، التي تحدد إجراءات مستهدفة لخفض الانبعاثات الناتجة عن استهلاك الكهرباء مع الحفاظ على الأداء التشغيلي وراحة العملاء.

وتشمل التدابير الرئيسية لإزالة الكربون تركيب أنظمة الطاقة الشمسية في المواقع لتوليد كهرباء متجددة للاستهلاك الذاتي، إلى جانب استخدام شهادات الطاقة النظيفة (CECs) لتغطية أي احتياجات إضافية من الكهرباء عديمة الانبعاثات.

توضيح الأثر المالي المحتمل

إن تجاهل التحول نحو ممارسات البناء الأخضر قد يؤدي إلى عواقب مالية كبيرة. فارتفاع تكاليف الطاقة في المباني غير الخضراء قد يزيد من فواتير الخدمات، بينما قد يؤدي عدم الامتثال للمعايير المتطورة للاستدامة إلى فرض غرامات أو تقييد فرص النمو. كما أن إهمال الاستدامة قد يحد من قدرتنا على جذب العملاء والشركاء والمستثمرين المهتمين بالبيئة، مما قد يؤثر على الإيرادات وفرص النمو.



الفرصة 1: الكفاءة في استخدام الموارد - الانتقال إلى مباني أكثر كفاءة	
الأثر المالي المحتمل الأساسي	انخفاض التكاليف غير المباشرة (التشغيلية)
الأفق الزمني	متوسط المدى
الاحتمالية	مرجح جداً
حجم التأثير	متوسط - مرتفع
الوصف	

يمثل التنفيذ الناجح لاستراتيجيتنا الخاصة بالمباني منخفضة الكربون فرصة مهمة لتحسين كفاءة استخدام الموارد. ومن خلال اعتماد ممارسات البناء الأخضر والحلول الموفرة للطاقة، نتوقع انخفاضاً كبيراً في استهلاك الطاقة والتكاليف، مما يحسّن الكفاءة التشغيلية. كما يمكن أن تسهم المباني الموفرة للموارد في تعزيز راحة وشعور المستخدمين بالإنتاجية، مما يزيد جودة الخدمات. وتماشى هذه المبادرة مع أهداف الاستدامة لدينا، مع توفير فرص خفض التكاليف وتحقيق رضا أكبر للمتعاملين.

التأثير المالي المحتمل
من خلال تحسين استهلاك الطاقة واعتماد ممارسات المباني الخضراء، نتوقع انخفاضاً تدريجياً في تكاليف الكهرباء، مما يقلل من النفقات التشغيلية. ويمكن أن توفر هذه الوفورات رأس مال إضافي للاستثمار في مبادرات أخرى، مما يعزز الربحية ويحسن التدفقات النقدية، ويدعم الاستدامة المالية العامة.
الاستراتيجية لتحقيق الفرصة

تحقيق تقدم في كفاءة استخدام الموارد وتقليل الأثر البيئي، بدأت الشركة بإجراء تقييم شامل لاستهلاك الطاقة، بما في ذلك تطوير جرد الانبعاثات غازات الدفيئة لفهم استهلاك الكهرباء والانبعاثات المرتبطة به. وقد شكّل هذا التحليل الأساس لوضع خطة إزالة الكربون لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، بما في ذلك مسار مخصص للمباني المحايدة كربونياً. وتحدد الخطة أهم إجراءات وأولويات خفض الطاقة، من خلال دمج التقنيات الموفرة للطاقة وحلول الطاقة المتجددة لدعم طموحات الشركة طويلة المدى للوصول إلى الحياد الكربوني.

وفي إطار هذا النهج، تم تنفيذ أنظمة إدارة المباني وأنظمة التحكم في الإضاءة في المبنى رقم 1 لتمكين المراقبة والتحكم في استهلاك الطاقة في الوقت الفعلي. وتعزز هذه الأنظمة كفاءة وحدات التكييف، وتحسّن جداول الإضاءة، وتدعم الأداء العام للمبنى. كما تم استبدال معظم وحدات الإضاءة التقليدية بوحدات LED في عدد من المرافق، مما ساهم في تقليل استهلاك الكهرباء وخفض الانبعاثات على المدى الطويل.

كما قامت الشركة باستبدال أنظمة التكييف القديمة في معظم المباني، وتركيب وحدات تكييف عالية الكفاءة تشمل وحدات سبليت ووحدات مجمعة ووحدات مجرى هواء، بهدف تحسين الكفاءة وتقليل الطلب على الكهرباء. ويجري حالياً التخطيط لاستبدال وحدات التبريد المركزية، ومن المتوقع بدء التنفيذ العام المقبل، مما يعزز كفاءة الطاقة ويخفض الانبعاثات.

ولدعم إدارة المرافق بشكل فعال، أطلقنا نظاماً رقمياً لكتب مساعدة المرافق، مما سهّل الإبلاغ عن طلبات الصيانة ومتابعتها من قبل الموظفين. وقد حسّن هذا النظام أوقات الاستجابة، وعزز الشفافية التشغيلية، ومكّن التخطيط الأفضل لأنشطة الصيانة، بما في ذلك الأنشطة المتعلقة بأنظمة الطاقة.

وبالتوازي، بدأنا بتركيب ألواح الطاقة الشمسية الكهروضوئية كجزء من برنامج الطاقة المتجددة. ومن المتوقع استكمال هذا المشروع بحلول عام 2026، مما سيسهم في خفض استهلاك الكهرباء وزيادة نسبة الطاقة النظيفة ضمن عملياتنا.

الفرصة 2: المنتجات والخدمات - القدرة على تنويع الأنشطة التجارية	
الأثر المالي المحتمل الأساسي	زيادة الإيرادات
الأفق الزمني	قصير المدى
الاحتمالية	مؤكد عملياً
حجم التأثير	متوسط
الوصف	

تماشياً مع أهداف الاستدامة لدينا، نرى فرصة مهمة لتوسيع خدماتنا من خلال مبادرات خضراء. ونقوم حالياً باستكشاف خدمات مثل الترخيص الأخضر، وبرامج التدريب حول المركبات الكهربائية، ودورات القيادة الصديقة للبيئة. وتلبي هذه المبادرات الطلب المتزايد على الحلول الصديقة للبيئة، وتؤكد التزامنا بالمسؤولية البيئية. ومن خلال تنويع خدماتنا، نهدف إلى تلبية تفضيلات المتعاملين المتغيرة، والوصول إلى مصادر جديدة للإيرادات، وتعزيز مكانتنا كشركة واعية بيئياً تتبنى التفكير المستقبلي.

الأثر المالي المحتمل
يقدم توسيع عروضنا من خلال الحلول الخضراء فرصة مالية مهمة. ويمكن لهذه المبادرات أن تولّد مصادر جديدة للإيرادات، وتوسع انتشارنا في السوق، وتزيد الدخل التشغيلي. كما يمكن للخدمات البيئية المميزة ذات الأسعار الأعلى تحسين هوامش الربح ورفع الأداء المالي العام.
الاستراتيجية لتحقيق الفرصة

لاغتنام هذه الفرصة، نعمل على تنفيذ مبادرات رئيسية، تبدأ بدورات القيادة الصديقة للبيئية التي تركز على القيادة الموفرة للوقود وتقنيات خفض الانبعاثات. كما نقوم بتجربة فرص الترخيص الأخضر بالتعاون مع «كربون سفر» للعملاء المصنّفين ضمن فئة بلاينيوم، مما يمكنهم من تعويض انبعاثاتهم وإبراز جهودهم في الاستدامة. إضافة إلى ذلك، نطور أسطولاً من المركبات الصديقة للبيئة لاستخدامها في برامج التدريب، بما يتماشى مع التزامنا بالاستدامة وتقديم تدريباً عملياً على المركبات المسؤولة بيئياً.

الفرصة 3: الكفاءة في استخدام الموارد - استخدام وسائل نقل أكثر كفاءة	
الأثر المالي المحتمل الأساسي	انخفاض التكاليف المباشرة
الأفق الزمني	طويل المدى
الاحتمالية	مرجح
حجم التأثير	متوسط - مرتفع
الوصف	

يمثل التحول إلى المركبات الكهربائية فرصة كبيرة لكفاءة استخدام الموارد على المدى الطويل من خلال تقليل استهلاك الوقود. فالمركبات الكهربائية التي تعمل بالكهرباء بدلاً من الوقود الأحفوري تقدم وفورات كبيرة في تكاليف الوقود. ويتماشى هذا التحول مع أهداف الاستدامة لدينا، ويعزز قدرتنا على الاستفادة من انخفاض التكاليف التشغيلية نتيجة خفض استهلاك الوقود. وعلى المدى الطويل، ستنعكس هذه الوفورات على زيادة الربحية، مما يوفر حافزاً مالياً قوياً لاعتماد تقنيات المركبات الكهربائية.

الأثر المالي المحتمل
يوفرّ التحول إلى المركبات الكهربائية فوائد مالية مهمة، خاصة من خلال خفض تكاليف الوقود، مما يؤدي إلى تقليل النفقات التشغيلية. وستعزز الوفورات المتراكمة الناتجة عن انخفاض استهلاك الوقود الربحية والمرونة المالية. كما يقلل هذا التحول من التعرض لتقلبات أسعار الوقود، مما يوفر استقراراً أكبر في التكاليف التشغيلية ويمكن من الاستثمار الرأسمالي المحتمل في البنية التحتية للمركبات الكهربائية.
استراتيجيتنا لاغتنام هذه الفرصة

لمعالجة هذه الفرصة، بدأنا بتطوير جرد لانبعاثات غازات الدفيئة لتقييم الأثر البيئي لأسطولنا، مع التركيز على استهلاك الوقود والانبعاثات. وبالاعتماد على هذا التحليل، قمنا الآن بوضع خطة إزالة الكربون، التي تشمل مساراً مخصصاً لأسطول محاييد كربونياً. ويحدّد هذا المسار انتقالاً تدريجياً نحو المركبات الهجينة والكهربائية بالكامل، إلى جانب إدخال خلطات الوقود الحيوي، B7 بحلول 2030 وB20 بحلول 2050، وفقاً للسياسة الوطنية للوقود الحيوي في دولة الإمارات العربية المتحدة.



المؤشرات والأهداف

نقوم بمواءمة مؤشراتنا مع المعايير الدولية لضمان الشفافية والدقة والمساءلة في تتبع أثرنا البيئي. وتشكل البيانات التي نجمعها أساساً لاستراتيجيتنا المناخية وتوجه تقدمنا نحو تحقيق أهداف خطة الحياد الكربوني والأهداف المتعلقة بشكل عام بالمناخ.

استخدام الطاقة

نلتزم بالاستخدام المسؤول للطاقة عبر عملياتنا، مع التركيز على تحسين الكفاءة، وخفض الانبعاثات، ودعم التحول نحو الطاقة النظيفة. وقد نفذت الشركة أنظمة إدارة المباني وأنظمة التحكم في الإضاءة عبر منشأتها لتحسين عمليات وحدات التكييف وجدول الإضاءة من خلال المراقبة الفورية.

كما تم خفض استهلاك الكهرباء من خلال استبدال الإضاءة التقليدية بتقنية LED، وترقية أنظمة التكييف القديمة إلى وحدات عالية الكفاءة تشمل وحدات سبليت ومجمّعة ومجرى هواء. وتساعد عمليات الصيانة التصحيحية والطارئة في منع فقدان الطاقة، ومعالجة أوجه القصور في الأنظمة بسرعة، وإطالة عمر المعدات.

ولتعزيز طموحات الطاقة المتجددة، بدأ مشروع تركيب ألواح الطاقة الشمسية الكهروضوئية، والمقرر استكماله في عام 2026، والذي سيقبل الاعتماد على شبكة الكهرباء ويدعم خفض الانبعاثات على المدى الطويل. كما يجري التخطيط لاستبدال وحدات التبريد المركزية لتعزيز كفاءة التبريد وتقليل الأثر البيئي.

ويمتد التزامنا إلى أسطول المركبات، من خلال تطبيق نظام إدارة الأسطول، وتركيب 11 محطة شحن للمركبات الكهربائية، وشراء أسطول من المركبات الهجينة الكهربائية.

استهلاك الطاقة (غيغا جول)

البيانات المجمعة						شركة إكسلنس بريمير للاستثمار						شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات					
2025		2024		2023		2025		2024		2023		2025		2024		2023	
المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة	المصادر المتجددة	المصادر غير المتجددة
0.00	111,289.79	0.00	104,934.53	0.00	103,605.45	0.00	87,362.29	0.00	79,769.82	0.00	78,331.13	0.00	23,927.50	0.00	25,164.71	0.00	25,274.32
0.00	26,674.23	0.00	26,131.62	0.00	17,708.54	0.00	3,827.73	0.00	3,691.90	0.00	0.00	0.00	22,846.50	0.00	22,439.72	0.00	17,708.54
0.00	58,577.77	0.00	70,622.83	0.00	44,321.82	0.00	7,171.91	0.00	6,096.82	0.00	5,940.77	0.00	51,562.34	0.00	64,526.01	0.00	38,381.05
1,411.75	0.00	1,391.83	0.00	0.00	0.00	1,411.75	0.00	1,391.83	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
0.00	137,964.02	0.00	131,066.15	0.00	121,313.99	0.00	91,190.02	0.00	83,461.72	0.00	78,331.13	0.00	46,774.00	0.00	47,604.43	0.00	42,982.86
1,411.75	58,577.77	1,391.83	70,622.83	0.00	44,321.82	1,411.75	7,171.91	1,391.83	6,096.82	0.00	5,940.77	0.00	51,405.86	0.00	64,526.01	0.00	38,381.05
1,411.75	196,541.79	1,391.83	201,688.98	0.00	165,635.81	1,411.75	98,361.93	1,391.83	89,558.54	0.00	84,271.90	0.00	98,179.86	0.00	112,130.44	0.00	81,363.91
												إجمالي استهلاك الطاقة					

البنزين
الديزل

استهلاك الكهرباء (المشترقة)

استهلاك الكهرباء (المولدة ذاتياً)

استهلاك الطاقة المباشرة

استهلاك الطاقة غير المباشرة

إجمالي استهلاك الطاقة



كثافة استهلاك الطاقة (غيغا جول لكل الموظف)

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات			شركة إكسلنس بريمير للاستثمار			البيانات المجمعة		
2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
كثافة استهلاك الطاقة المباشرة	72.98	84.26	81.49	77.10	77.10	61.56	74.60	75.59
كثافة استهلاك الطاقة غير المباشرة	65.16	114.21	89.56	5.85	5.85	26.77	40.99	27.61
إجمالي كثافة استهلاك الطاقة	138.14	198.46	171.05	82.94	82.94	88.33	115.58	103.20

بيانات الانبعاثات (tCO2e)

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات			شركة إكسلنس بريمير للاستثمار			البيانات المجمعة			النطاق	البند
2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023	النطاق	البند
النطاق 1	3,632	5,516	4,747.18	7,932.61	7,075.07	19,541.85	13,448.61	10,707.07	النطاق 1	السلع والخدمات المشتراة
النطاق 2	4,222	7,098	5,140.59	818.78	795.03	1,021.49	7,916.78	5,017.03	النطاق 2	السلع الرأسمالية
النطاق 3	5,515	5,186	7,538.06	5,395.35	4,442.33	6,506.84	10,581.35	9,957.33	النطاق 3	الأنشطة المرتبطة بالوقود والطاقة
1	1,666	1,030	1,591.10	148.15	114.14	132.70	1,178.15	1,780.14	1	النقل والتوزيع في سلسلة القيمة
2	911	1,077	2,437.80	990.50	503.36	453.63	2,067.50	1,414.36	2	النفايات المتولدة من العمليات
3	1,463	1,346	2,166.39	2,146.02	1,968.02	3,157.33	3,492.02	3,431.02	3	رحلات العمل
4	6	57	57.00	184.21	130.32	184.21	285.58	136.32	4	تنقل الموظفين
5	79	62	30.15	56.82	138.47	56.82	212.44	217.47	5	الأصول المستأجرة في سلسلة القيمة
6	26	29.8	14.93	5.34	5.57	5.34	32.79	31.57	6	معالجة المنتجات المباعة في نهاية دورة حياتها
7	745	849	524.69	1,712.63	1,565.74	2,516.81	2,561.63	2,310.74	7	الأصول المستأجرة
8	0.41	18	0.00	NA	16.70	NA	34.03	17.11	8	إجمالي
12	0.19	1.6	0.00	NA	0.00	NA	1.60	0.19	12	
13	618	716	716.00	NA	0.00	NA	716.00	618.00	13	
إجمالي	13,368	17,800	7,538.06	14,146.74	12,312.42	27,070.18	31,946.74	25,681.42	إجمالي	

كثافة الانبعاثات (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل موظف)

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات			شركة إكسلنس بريمير للاستثمار			البيانات المجمعة		
2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
النطاق 1	6.17	9.76	8.27	6.65	6.96	10.84	7.65	6.67
النطاق 2	7.17	12.56	8.96	0.69	0.78	2.75	4.51	3.13
النطاق 3	9.36	9.18	13.13	4.53	4.37	6.27	6.02	6.20
إجمالي كثافة الانبعاثات لكل موظف (طن مكافئ ثاني أكسيد الكربون)	22.70	31.50	30.36	11.87	12.12	19.86	18.18	16.00

إدارة النفايات

في عام 2025، حسّنت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ممارساتها في إدارة النفايات من خلال تعزيز المواءمة مع المتطلبات التنظيمية وتقوية العمليات التشغيلية. وتم تحديث إجراءات جمع النفايات لتتماشى مع متطلبات «تدوير»، مع تقديم جميع طلبات جمع النفايات الآن عبر تطبيق «تم»، مما حسّن الامتثال واتساق التقارير.

كما جدّدت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات عقدها مع «إنفيروفيجن»، وهو مقاول معتمد للتجديد في ترسيخ المسألة عبر عملية التعامل مع النفايات، وضمان ممارسات التخلص المناسبة، وتقوية موثوقية التوثيق والبيانات الخاصة بتدفقات النفايات.

ولتحسين عملية فرز النفايات من المصدر، تم إدخال حاويات جديدة ملوّنة لجمع النفايات في جميع المباني، مما يدعم الفصل الواضح بين النفايات العامة والورق والبلاستيك والمواد القابلة لإعادة التدوير الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، تم تركيب جهاز لجمع قوارير البلاستيك لتشجيع الموظفين والزوار على المشاركة الفعالة في جهود إعادة التدوير، وزيادة معدلات استعادة النفايات البلاستيكية، وتبني ثقافة المسؤولية البيئية داخل المؤسسة.

النفايات المولدة بالطن المتري

الفئة	نوعية النفايات	شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات			شركة إكسلنس بريمر للاستثمار			البيانات المجمعة		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
النفايات غير الخطرة	النفايات المجمعّة	N/A	134.87	162.00	غير متاح	غير متاح	غير متاح	N/A	134.87	162.00
	مخلفات الحدائق	11.54	71.26	24.00	غير متاح	غير متاح	غير متاح	11.54	71.26	24.00
	المعادن	0.2	0.09	1.44	3.00	2.50	1.00	3.20	2.59	2.44
	الورق والكرتون	3.59	9.31	2.92	N/A	N/A	N/A	3.59	9.31	2.92
	الإطارات	5.42	7.78	6.00	22.00	16.50	13.00	27.42	24.28	19.00
	مخلفات الخشب	33.55	5.12	14.00	غير متاح	غير متاح	غير متاح	33.55	5.12	14.00
النفايات الخطرة	أخرى (النفايات العامة والبلاستيك)*	0	30.06	135.31	60.20	63.70	109.20	244.51	93.76	60.20
	مخلفات الزيوت	5.00	10.72	5.56	3.20	5.98	4.58	10.14	16.70	8.20
	النفايات الإلكترونية	غير متاح	غير متاح	غير متاح	غير متاح	0.15	غير متاح	غير متاح	0.15	غير متاح
	البطاريات القديمة	غير متاح	غير متاح	غير متاح	0.75	1.00	0.60	0.60	1.00	0.75
	الإجمالي	215.36	269.21	195.17	78.15	89.83	139.38	359.04	334.55	293.51

* هذه البيانات تشمل الأثاث المكسور والنفايات البلاستيكية.

النفايات المحوّلّة عن الطمر (طن متري)

الفئة	نوعية النفايات	شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات			شركة إكسلنس بريمر للاستثمار			البيانات المجمعة		
		2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
النفايات غير الخطرة	النفايات المجمعّة	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	مخلفات الحدائق	11.54	71.26	24.00	N/A	N/A	N/A	11.54	71.26	24.00
	المعادن	0.2	0.09	1.44	N/A	N/A	N/A	0.2	0.09	1.44
	الورق والكرتون	3.59	9.31	2.92	N/A	N/A	N/A	3.59	9.31	2.92
	الإطارات	5.42	0.00	0.00	N/A	N/A	N/A	5.42	0.00	0.00
	مخلفات الخشب	33.55	5.12	14.00	N/A	N/A	N/A	33.55	5.12	14.00
النفايات الخطرة	أخرى (النفايات العامة والبلاستيك)*	0.00	0.00	3.62	N/A	N/A	N/A	3.62	0.00	0.00
	مخلفات الزيوت	4.65	10.72	5.56	3.20	5.98	4.58	10.14	16.70	7.85
	النفايات الإلكترونية	N/A	N/A	N/A	N/A	0.15	N/A	N/A	0.15	N/A
	البطاريات القديمة	N/A	N/A	N/A	0.75	1.00	0.60	0.60	1.00	0.75
	الإجمالي	47.01	96.50	59.86	3.95	7.13	5.18	103.63	65.04	50.96

* هذه البيانات تشمل الأثاث المكسور والنفايات البلاستيكية.

استهلاك المياه

في عام 2025، عزّزنا ممارسات إدارة المياه من خلال تحسين الضوابط التشغيلية، وتعزيز الإشراف على المقاولين، وإدخال إجراءات جديدة. وقد نفّذت فرق المرافق والصحة والسلامة المهنية متطلبات أداء أكثر صرامة لمقاولي الصيانة، بما في ذلك الإسراع في معالجة التسريبات، والتقارير المنتظمة، والامتثال لقوائم الفحص المحدّثة.

ولدعم الاستجابة السريعة والمساءلة، يتم الآن تسجيل جميع المشكلات المتعلقة بالمياه، مثل التسريبات، ومتطلبات تنظيف خزانات المياه، ومخاوف خطوط الأنابيب، والتنبيهات المرتبطة بالاستهلاك غير الطبيعي، وتتبعها من خلال نظام مكتب المساعدة المركزي للمرافق. ويسهم ذلك في تحسين المتابعة والحلول السريعة.

وشملت التحسينات الإضافية التي تم إدخالها في عام 2025 تنفيذ إجراء رسمي لتنظيف وتعقيم خزانات المياه، مما يضمن التنظيف في الوقت المناسب، والامتثال لمتطلبات النظافة التنظيمية، والتحقق من ذلك من خلال تقارير صادرة عن مقاولين معتمدين. وتم أيضاً زيادة وتيرة إجراءات التفتيش، حيث تقوم فرق الصحة والسلامة المهنية والمرافق بإجراء فحوصات أكثر تكراراً، والإبلاغ عن المشكلات، والتنسيق الوثيق مع مزودي الصيانة لمعالجة التسريبات والاستهلاك غير الطبيعي بسرعة. كما تم تقوية التواصل مع فرق التنظيف والعمليات لتعزيز الممارسات الموفّرة للمياه في الأنشطة اليومية.

استهلاك المياه (متر مكعب)

إجمالي استهلاك المياه بالمتر المكعب	كثافة الاستهلاك بالمتر المكعب لكل موظف	إجمالي المياه المستعادة بالمتر المكعب
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات		
2023	231.46	136,329.00
2024	282.05	159,359.00
2025	309.88	177,869.50
شركة إكسلنس بريمر للاستثمار		
2023	1770.45	1,798,780.00
2024	1719.87	2,050,080.00
2025	1481.95	2,470,412.00
البيانات المجمعة		
2023	1,205.68	1,935,109.00
2024	1,257.51	2,209,439.00
2025	1,181.74	2,648,280.50

الأفاق المستقبلية:

آفاق إدارة البيئة لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات

نواصل التزامنا بتعزيز نهجنا في الإدارة البيئية من خلال مجموعة من المبادرات المستقبلية والإجراءات طويلة المدى التي تهدف إلى الحد من بصمتنا البيئية. ونخطط لخفض استهلاك الكهرباء والمياه بشكل تدريجي من خلال التوسع في استخدام التقنيات الموفرة للطاقة، وتحسين ضوابط الأنظمة، وتنفيذ ترقية بنى تحتية مستدامة عبر عملياتنا.

وتجري أيضاً جهود لخفض النفايات المرسلّة إلى المكبات من خلال تحسين ممارسات فرز النفايات، وتعزيز عمليات المتابعة، والتعاون مع شركات إعادة التدوير المعتمدة لزيادة معدلات إعادة التدوير. وتشمل الترقية المخطط لها تركيب إضاءة أكثر كفاءة في استهلاك الطاقة، وتحسين أنظمة التكييف، واستبدال المعدات القديمة بدائل عالية الكفاءة، مما يدعم خفض استهلاك الطاقة والانبعاثات.

ولدعم جهود الحفاظ على المياه، تركز المبادرات الجارية على ترقية نظم الري، وتنفيذ برامج كشف التسريبات، واعتماد تجهيزات منخفضة التدفق لتقليل استهلاك المياه. وإلى جانب هذه الإجراءات التقنية، سنواصل تنفيذ حملات توعية داخلية لتعزيز ممارسات التخلص المسؤول من النفايات وإعادة التدوير بين الموظفين والمتعاملين والمقاولين.

ومن منظور الحوكمة، نهدف إلى الحفاظ على الامتثال لمتطلبات معيار ISO 14001 نظام إدارة البيئة وتوسيعه، والسعي للحصول على شهادات بيئية إضافية حيثما ينطبق. كما سيتم تقوية عمليات التدقيق البيئي لضمان المواءمة المستمرة مع المتطلبات التنظيمية وأفضل ممارسات البيئة، مما يدعم التحسين المستمر والأداء الخاضع للمساءلة.

شركة إكسلنس بريمر للاستثمار:

بناء عمليات مرنة لمستقبل منخفض الكربون

وباعتبارها تعمل في قطاع التنقل والخدمات كثيف التأثير بالناخ، تواجه شركة إكسلنس بريمر للاستثمار مخاطر مادية مرتبطة بالاستدامة، بدءاً من الحرارة الشديدة واستهلاك الوقود إلى التغيرات التنظيمية والتعرض لمخاطر الصحة والسلامة. وفي الوقت نفسه، تخلق هذه الضغوط فرصاً واضحة لتحسين الكفاءة، وخفض التكاليف، وتعزيز الثقة، وتسريع التحول نحو عمليات أقل انبعاثاً.

ويشكّل هذا المنظور المزدوج للمخاطر والفرص الأساس لكيفية تصميم وتشغيل واستثمار الشركة في بنيتها التحتية عبر سلسلة القيمة. ويتم إعادة استثمار الوفورات الناتجة عن كفاءة استهلاك الوقود، والتحول إلى مركبات الغاز الطبيعي المضغوط والمركبات الهجينة، وتوليد الطاقة الشمسية، والتحول الرقمي، في أنظمة أكثر مرونة، بينما تعزز الابتكارات في القيادة الصديقة للبيئة، والامتثال المحسّن، ومشاركة الموظفين الأداء التشغيلي والسمعة المؤسسية.

الحوكمة والدمج في صنع القرار

تقع مسؤولية الإشراف على البنية التحتية والأداء البيئي على أعلى مستويات القيادة. ويتحمل الرئيس التنفيذي والمدير التنفيذي المسؤولية النهائية، بينما يقود مدير الموارد البشرية الأول التنفيذ اليومي بدعم من مهندس الصحة والسلامة والبيئة. ويتم مراجعة الأداء البيئي والبنية التحتية من خلال دورات تقارير شهرية وربع سنوية منظمة، مما يضمن دمج بيانات الطاقة والانبعاثات والمياه والنفايات والصحة والسلامة المهنية في المناقشات الإدارية والقرارات الاستراتيجية.

وتوجّه هذه الرؤى عمليات ترقية الأسطول، والاستثمارات الرأسمالية، وأولويات المشتريات، ومبادرات التحول الرقمي.

الاستثمارات لدعم كفاءة الطاقة

لقد بدأت المخاطر والفرص المرتبطة بالناخ بإعادة تشكيل نموذج أعمال الشركة وبصمتها التشغيلية. وتسهم الاستثمارات في البنية التحتية التي تغطي الأولوية للكفاءة والقدرة على التكيف، مثل تركيب الطاقة الشمسية لتقليل الاعتماد على شبكة الكهرباء؛ وتحويل المركبات إلى الغاز الطبيعي المضغوط واعتماد المركبات الهجينة لخفض استهلاك الوقود والانبعاثات؛ والأنظمة الرقمية لتقليل استهلاك الورق وتحسين جودة الخدمات.

كما تعمل مبادرات توفير المياه، وبرامج إعادة التدوير، والإدارة المسؤولة للنفايات الخطرة على تقليل الضغط على الموارد المحلية. وفي المستقبل، تتوقع الشركة دمج أعمق لتقنيات منخفضة الكربون واعتبارات المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر سلسلة القيمة، مما يعزز المرونة ويدعم أولويات الاستدامة الوطنية.

إدارة المخاطر والقياس بطريقة منظمة

ترتكز إدارة شركة إكسلنس بريمر للاستثمار للمخاطر البيئية والمناخية على نظام الإدارة المتكامل (IMS)، المتوافق مع معايير ISO 9001 و ISO 14001 و ISO 45001 و ISO 50001. ويتم تحديد المخاطر البيئية والتشغيلية من خلال عمليات التدقيق، والتفتيش، والمراجعات القانونية، وملاحظات أصحاب المصلحة، ومؤشرات الأداء الرئيسية للاستدامة، ثم تصنيفها باستخدام مصفوفة مخاطر نظام الإدارة المتكامل تأخذ في الاعتبار احتمالية الحدوث، وشدة الأثر، والتعرض التنظيمي، والأثر المالي، وتأثيرها على الأفراد والبيئة.

وتندمج هذه المخاطر المتعلقة بالاستدامة بالكامل ضمن إطار إدارة المخاطر المؤسسية للمجموعة. وتضمن مصفوفات المخاطر المشتركة، واجتماعات المراجعة الإدارية الموحدة، ومواءمة مؤشرات الأداء الخاصة بالاستدامة مع المؤشرات التشغيلية والمالية، النظر في المخاطر البيئية إلى جانب المخاطر التجارية الأساسية، مع روابط مباشرة بعمليات إعداد الميزانية والاستراتيجية.

ويتم تتبع الأداء من خلال مجموعة شاملة من المؤشرات التي تغطي الطاقة والانبعاثات، واستخدام المياه، وتدفعات النفايات، والصحة والسلامة، والكفاءة التشغيلية. ويتم مراجعة هذه المؤشرات شهرياً من قبل الفرق التشغيلية،

وربع سنوياً من قبل الإدارة العليا، مما يدعم التحسين المستمر واتخاذ القرار المبني على البيانات.

إدارة المناخ والطاقة والانبعاثات

يُعد نهج شركة إكسلنس بريمر للاستثمار لإدارة المناخ والانبعاثات الأكثر تقدماً حالياً ضمن مركز إكسلنس لتعليم القيادة، الذي يعمل وفق أنظمة إدارة معتمدة بموجب ISO 9001 و ISO 14001 و ISO 45001 و ISO 50001. وتشمل المصادر الأساسية للانبعاثات استهلاك الوقود من مركبات التدريب والخدمة، واستهلاك الكهرباء في المكاتب والفروع.

ويتم رصد بيانات الطاقة والانبعاثات شهرياً وتجميعها سنوياً، مع التحقق منها من خلال عمليات تدقيق داخلية وخارجية. وتشمل مبادرات خفض الجاري تنفيذها:

- نشر 121 مركبة هجينة
- تحويل 102 مركبة بنزين إلى الغاز الطبيعي المضغوط
- توليد طاقة شمسية في الموقع تزود نحو 30% من كهرباء المقر الرئيسي
- الترقية إلى أنظمة إضاءة LED، وتحسين أنظمة التكييف، وبرامج التوعية بالقيادة البيئية

وقد أدت هذه الإجراءات إلى تحقيق تحسينات قابلة للقياس في كفاءة استهلاك الوقود والكهرباء، مع تأسيس خطوط أساس قوية لتحديد الأهداف المستقبلية. وعلى المدى الطويل، تخطط الشركة لتوسيع عملية إدارة غازات الدفيئة وجمع البيانات عبر جميع الشركات التابعة، مما يمكّن من تطوير أهداف خفض على مستوى المجموعة واعتماد أوسع للمركبات منخفضة الانبعاثات.

الإدارة المسؤولة للموارد

تسترشد إدارة الطاقة بمبادئ معيار ISO 50001، مع التركيز على خفض الاستهلاك، وتحسين الكفاءة، والتحول نحو مصادر الطاقة المتجددة. وقد ساهمت الاستثمارات المباشرة في إنتاج الطاقة الشمسية في الموقع في تقليل الاعتماد على الشبكة، بينما تستمر ممارسات تحسين المركبات والقيادة البيئية في خفض استهلاك الوقود وتكاليف التشغيل.

ويتم التعامل مع الحفاظ على المياه من خلال تدابير كفاءة الاستهلاك تشمل الغسيل بدون ماء، وصنابير تعمل بالحساسات، وخطط لترقية الأجهزة الهوائية. وتضمن عمليات المتابعة المنتظمة وتقييمات المخاطر الاستخدام المسؤول للموارد المائية المحلية، مع توقع تحقيق مكاسب إضافية في الكفاءة مع توسع المرافق.

تم أيضاً إدارة النفايات بطريقة منظمة، فقد أدى التحول الرقمي لعمليات الموظفين والمتعاملين إلى تقليل كبير في استهلاك الورق، في حين يتيح فرز النفايات إعادة تدوير الزيوت المستعملة والبطاريات والنفايات الإلكترونية. ويتم التعامل مع النفايات الخطرة وفق المتطلبات التنظيمية، مع دعم ذلك بعمليات تدقيق ومتابعة منتظمة.

رأس مالنا الفكري

بصفتنا مركزاً للتميز رائداً في مجال تعليم القيادة في أبوظبي ودولة الإمارات العربية المتحدة، فإن سمعتنا في تقديم تدريب وخدمات رفيعة المستوى تستند إلى رأس مالنا الفكري القوي. ويشمل ذلك عمق الخبرات الداخلية، وقدرتنا على الابتكار، والشراكات الاستراتيجية، وتطوير الموظفين، والالتزام برضا العملاء.

وتشمل مجالات تركيزنا لتعزيز رأس المال الفكري ما يلي:

- بناء المعرفة والخبرة: الاستثمار في التعلم المستمر، والتطوير الفني، والابتكار على مستوى المؤسسة.
- الشراكات الاستراتيجية: التعاون مع جهات عالمية مثل Sweroad لتعزيز قدراتنا ورفع معايير القطاع.
- الشهادات والمعايير العالمية: الالتزام بالحصول على شهادات دولية معترف بها تؤكد توافق عملياتنا مع أفضل الممارسات العالمية.

نفتخر بحصولنا على عدد من الشهادات المعترف بها عالمياً التي تضمن توافق عملياتنا المستدامة مع أعلى المعايير الدولية

شهادة الأيزو	شهادة الأيزو
<p>ISO 31000:2018 نظام إدارة المخاطر المؤسسية</p> <p>2023</p>	<p>ISO 31000:2018 نظام إدارة المخاطر المؤسسية</p> <p>2023</p>
<p>ISO 39001:2012 إدارة السلامة المرورية</p> <p>2022</p>	<p>ISO 39001:2012 إدارة السلامة المرورية</p> <p>2022</p>
<p>ISO 14001:2015 نظام إدارة البيئة</p> <p>2021</p>	<p>ISO 14001:2015 نظام إدارة البيئة</p> <p>2021</p>
<p>ISO 45001:2018 إدارة الصحة والسلامة المهنية</p> <p>2010</p>	<p>ISO 45001:2018 إدارة الصحة والسلامة المهنية</p> <p>2010</p>
<p>ISO 9001:2015 نظام إدارة الجودة</p> <p>2007</p>	<p>ISO 9001:2015 نظام إدارة الجودة</p> <p>2007</p>

التزامنا	
<ul style="list-style-type: none"> قيادة التحول الرقمي ودمج تقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز الكفاءة التشغيلية التنوع من خلال خدمات الاستشارات في السلامة المرورية الريادة من خلال الابتكار التقدم نحو القيادة في المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 	الركائز الاستراتيجية
<ul style="list-style-type: none"> خلق فرص نمو مبتكرة عبر قطاع التنقل 	أولوية الاستدامة
<ul style="list-style-type: none"> رفاه العملاء 	المواضيع الجوهرية
<ul style="list-style-type: none"> سياسة التميز المؤسسي سياسة إدارة الابتكار سياسة إدارة المعرفة سياسة جودة وسلامة المركبات سياسة إدارة التكنولوجيا سياسة إدارة أمن المعلومات 	بعض سياساتنا ذات الصلة
توافقنا	
<ul style="list-style-type: none"> بناء اقتصاد مستدام يعتمد على المعرفة تحسين موارد الإمارة التعليم والرعاية الصحية والبنية التحتية المتميزة مساهمة كبيرة ومستمرة في اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة 	رؤية أبوظبي لعام 2030
<ul style="list-style-type: none"> GRI 416: صحة وسلامة العملاء GRI 418: خصوصية العملاء 	المبادرة العالمية لإعداد التقارير
	أهداف التنمية المستدامة

التكنولوجيا والابتكار

نواصل الاستثمار في الابتكار والتكنولوجيا لتعزيز رحلة العميل، وتحسين جودة برامج التدريب، وتحسين العمليات الداخلية. ويضمن هذا النهج الاستثماري استعدادنا للتحول نحو التنقل الذي، ويساعدنا على الحفاظ على ريادتنا في القطاع.

أبرز إنجازات شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات في التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي خلال العام:

تنفيذ نظام "الساحة الذكية"، لرقمنة مسارات الساحة وعمليات الفحص بهدف تقليل التدخل اليدوي، وتحسين الاتساق، وتمكين الإشراف التشغيلي الفوري.

إدخال نظام ذكي لإدارة الإجازات يعتمد على الذكاء الاصطناعي بهدف تبسيط العمليات الخاصة بالموارد البشرية.

نشر مساعد تعلم إلكتروني مدعوم بالذكاء الاصطناعي مع ترجمة فورية لدعم قوة عاملة متعددة اللغات

تطبيق نظام مدعوم بالذكاء الاصطناعي لفرز السير الذاتية ومطابقة المرشحين مع الوظائف لتحسين دقة وسرعة التوظيف

إضافة روبوت دردشة قائم على الذكاء الاصطناعي على موقع الشركة لتعزيز التفاعل الرقمي مع العملاء وتحسين سرعة الاستجابة

تطبيق لوحات Power BI المالية المدمجة مع Microsoft Copilot بما يتيح رؤية فورية ومباشرة للأداء

تعزيز جدار الحماية في مركز البيانات واعتماد مركز عمليات أمنية مدعوم بالذكاء الاصطناعي، مما حسن قدرات اكتشاف التهديدات والمراقبة الفورية والاستجابة للحوادث

التكنولوجيا والابتكار

مختبرات الابتكار لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات

في إطار التزامنا بالابتكار، نستضيف مختبرات الابتكار التابعة لشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، وهي سلسلة من الجلسات يقودها خبراء ويتم بثها على مستوى الشركة. وتوفر هذه المختبرات منصة للموظفين لاستكشاف أفكار جديدة، وتحفيز الحلول الإبداعية، وتطوير استراتيجيات تعزز عملياتنا وتدعمها.

نظام Akrivia للموارد البشرية

لقد أسهم نظام Akrivia للموارد البشرية في تبسيط وتعزيز عمليات الموارد البشرية، مما حسن الكفاءة التشغيلية وتجربة الموظفين. وبمعدل إنجاز يبلغ 90% لوحدات النظام، فقد نجح النظام في دمج مجموعة من الوظائف الأساسية، بما في ذلك:

- الخدمة الذاتية للموارد البشرية: تمكين الموظفين من إدارة المهام الروتينية بشكل مستقل.
- التوظيف والانضمام: تبسيط عملية التوظيف وضمان تجربة انضمام سلسلة.
- إدارة عملية إنهاء الخدمة والتدريب الداخلي: تسهيل عمليات الانتقال المنظمة ودعم برنامج التدريب الداخلي.
- الرواتب: في المراحل النهائية من التنفيذ، وستعزز هذه الوحدة دقة وسرعة إدارة التعويضات.
- إدارة الإجراءات التأديبية والشكاوى: أيضاً في المراحل النهائية، وتهدف إلى ضمان معالجة عادلة وشفافة لقضايا الموظفين.

نظام المواقف الذكي

يعد نظام المواقف الذكي لدينا خطوة متقدمة في تحديث تجربة تدريب السائقين. وباستخدام كاميرات وأجهزة استشعار مثبتة في ساحات التدريب، يقوم النظام بتقييم أداء الطلاب خلال مناورات الاصطفاف وإرسال البيانات تلقائياً إلى غرفة التحكم المركزية للتحليل. وتسهم هذه التقنية في تقليل الحاجة لوجود فاحص داخل المركبة، مما يخفف الضغط على المتقدمين ويوفر بيئة اختبار أكثر راحة.

تم تصميم النظام لدعم جميع سيناريوهات الاصطفاف وجميع فئات المركبات، بما في ذلك المركبات الخفيفة والدراجات النارية والمركبات الثقيلة والحافلات. ومن خلال توفير تقييمات دقيقة وموضوعية تفوق دقة الفحص اليدوي، يساعد النظام في تقليل شكاوى العملاء وطلبات إعادة الاختبار، كما يرسل ملاحظات أداء تفصيلية مباشرة إلى المدربين عبر الرسائل النصية.

شراكات استراتيجية لدفع الابتكار في قطاع النقل

تلعب شراكاتنا الاستراتيجية دوراً محورياً في تسريع الابتكار وصياغة مستقبل النقل وتدريب السائقين. ومن خلال عدة مذكرات تفاهم، نتعاون مع مؤسسات رائدة لدمج التقنيات الناشئة، وتعزيز الكفاءة التشغيلية، ودعم التميز في التدريب عبر دولة الإمارات العربية المتحدة.

- شركة دو: تركز شراكتنا مع دو على تطوير حلول تكنولوجيا المعلومات لمدن ذكية. ومن خلال الاستفادة من الخبرات في خوارزميات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات الضخمة وتقنيات تجربة العملاء، تدعم هذه الشراكة الابتكار في خدمات النقل وتعزز كفاءة عملياتنا.
- مركز التميز للبحوث التطبيقية والتدريب (CERT): بالتعاون مع CERT، نعمل على إدخال الأتمتة والذكاء الاصطناعي في منظومة التدريب لدينا. وتهدف هذه الشراكة إلى تحسين جودة التدريب، وتقييم فعالية البرامج، وتوسيع المهارات العملية والمعرفية للمتدربين، دعماً لرؤيتنا للتعليم في مجال النقل من الجيل التالي.



التحول الرقمي

يظل التحول الرقمي ممكناً رئيسياً لاستراتيجيتنا، فهو يعزز جودة الخدمات، والكفاءة التشغيلية، والتنافسية طويلة المدى. وتواصل إدارة التكنولوجيا قيادة هذا التحول من خلال تنفيذ حلول مبتكرة وفعالة من حيث التكلفة تعزز الحوكمة والإنتاجية والشفافية وتجربة العملاء بشكل عام. ويسترشد مسار التحول بثلاث مراحل واضحة:

المدى القصير	المدى المتوسط	المدى الطويل
معالجة فجوات التكنولوجيا، وتحديث العمليات، وتمكين الشفافية وإعداد التقارير.	استبدال المنصات القديمة بأنظمة مبتكرة وفعالة لتحسين عمليات الأعمال.	ترسيخ مكانة الشركة كمزود رائد لخدمات التنقل والتعليم المدعومة بالتكنولوجيا.

وعبر هذه الأفق، نواصل البناء على المبادرات الأساسية التي تم إطلاقها خلال السنوات الماضية، لضمان بقاء منظومتنا الرقمية قوية وآمنة ومهيأة للمستقبل.

تشمل المكونات الرئيسية لتحولنا الرقمي ما يلي:

رحلة عميل رقمية بالكامل، ما أدى إلى خفض حجم معاملات خدمة العملاء وتقليل أوقات الانتظار	أسطول مُمكن بتقنيات إنترنت الأشياء، يتيح تتبع جميع المركبات في الوقت الفعلي، وتمكين تحليل مستويات الاستخدام، وجدولة الصيانة الاستباقية	برنامج الذكاء الاصطناعي المؤسسي، الذي يقود أتمتة سير العمل المعتمدة على الذكاء الاصطناعي الوكيل ويعزز اتخاذ القرار القائم على البيانات عبر الإدارات الحيوية	توسيع العروض المدعومة بالذكاء الاصطناعي لتعزيز القدرات الرقمية عبر الساحات الذكية وعبر منظومة التنقل الأوسع
--	--	---	---

أبرز إنجازات 2025 لتعزيز تجربة العملاء

في عام 2025، قمنا بعدد من التحسينات، بما في ذلك إدخال إجراءات جديدة تحكم استرداد الرسوم عبر الإنترنت، واستخدام المحفظة الرقمية، وعمليات تصعيد شكاوى العملاء، بما في ذلك بروتوكولات مخصصة للتواصل مع عملاء فئة كبار الشخصيات. وقد دعمت هذه التحديثات، إضافة إلى ما يلي، تحسين تجربة العملاء ودعم الشفافية وكفاءة تقديم الخدمات عبر القنوات الرقمية.

إطلاق وتحديث 39 سيناريو مدعوم بالذكاء الاصطناعي لروبوت الدردشة، مما حسن دقة الدعم الآلي على منصة التعلم الإلكتروني والموقع الإلكتروني وسلسلة	تفعيل روبوت الدردشة المدعوم بالذكاء الاصطناعي لخدمات التعلم الإلكتروني والموقع الإلكتروني، بما يتيح للعملاء مساعدة سريعة ودقيقة وسلسلة	رفع نسبة استخدام الخدمات الإلكترونية إلى 85%، مما خفض زيارات المكاتب وسرّع تقديم الخدمات
إطلاق نماذج طلبات العملاء الرقمية، مما خفض استهلاك الورق ووسّع نطاق الوصول للعملاء	إدخال خدمات الإشعارات عبر الرسائل النصية لتعزيز المتابعة وشفافية الخدمة	التعاون مع قسم تقنية المعلومات لتفعيل لوحة تحليل ساعات الذروة، مما مكّن من تخطيط مبني على البيانات وتحسين توزيع الموظفين
إطلاق دورات تدريب المدربين لكل من المدربين الخاصين ومدربي الشركة عبر جميع الفئات، لضمان اتساق جودة الخدمة وتحسين معايير التدريب	تعزيز وصول العملاء عبر خدمات متاحة على مدار الساعة وإضافة مراكز سعادة المتعاملين الجديدة في ديرفيلد مول والواحة مول	إدخال خطط التقسيط للمركبات الثقيلة والحافلات الثقيلة، مما يتيح للمتدربين الدفع عبر أقساط شهرية ميسرة

النتائج الرئيسية لجهود التحول الرقمي في 2025

95%

من الطلاب يسجلون الآن عبر الإنترنت

108 دقيقة

خفض في أوقات انتظار العملاء (من 120 دقيقة إلى 12 دقيقة)

30%

نمو سنوي في عدد الطلاب

28%

نمو سنوي في الأرباح قبل الفوائد والضرائب والإهلاك والاستهلاك (التشغيلية)

خارطة الطريق الرقمية 2026-2030

تم الانتهاء من إعداد خارطة الطريق للفترة 2023-2030 في عام 2025، وهي تحدد مساراً واضحاً لمرحلة الابتكار والنمو التالية. ومن التعلّم المعزز بالذكاء الاصطناعي إلى التشغيل عن بُعد واختبارات المركبات ذاتية القيادة، صُممت هذه المبادرات لتحديث نموذج تقديم الخدمات وخلق القيمة طويلة الأجل. سيبدأ تنفيذ الخارطة في عام 2026 مع تركيز قوي على الأثر القابل للتوسع، وزيادة الإنتاجية، والنمو المستدام في الأرباح التشغيلية من خلال الرقمنة والاعتماد على الأتمتة.

7% زيادة سنوية في EBITDA

نتيجة مبادرات الذكاء الاصطناعي، والتحول الرقمي، والتقنيات ذاتية القيادة.

SAIF

يُدمج الذكاء الاصطناعي عبر مختلف العمليات لأتمتة سير العمل، وتحسين عملية اتخاذ القرار، ونشر وكلاء ذكاء اصطناعي مخصصين.

مدرب الذكاء الاصطناعي AI Trainer

يقدم تدريباً تكيفياً وآلياً باستخدام سيناريوهات وتقييمات مخصصة، بهدف تحسين مخرجات التعلم وتقليل عبء العمل على المدربين.

التشغيل عن بُعد Tele-operation

يتيح المراقبة والتحكم بالمركبات عن بُعد، مما يعزز السلامة والإشراف التشغيلي والكفاءة.

الذكاء الاصطناعي الوكيل Agentic AI

يؤتمت تفاعلات العملاء وسير عمل المشتريات والعمليات المالية لتحسين السرعة والدقة والكفاءة.

بيئة اختبار المركبات ذاتية القيادة Autonomous Vehicles Test Bed

توفر بيئة اختبار المركبات ذاتية القيادة إطاراً مُحكماً لاختبار وتقييم والتدريب على تقنيات التنقل ذاتي القيادة.

مركز التدريب الذكي Smart Training Centre

Integrates AI and simulators into one ecosystem for faster training cycles and real-time learning insights.

وبالنظر إلى المستقبل، تستعد الشركة لإطلاق رحلة الذكاء الاصطناعي لسعادة المتعاملين، وهي خارطة طريق منظمة تهدف إلى تعزيز كفاءة تقديم الخدمة وسرعة الاستجابة وتجربة العملاء. وتركز هذه الخارطة على نشر تدريجي للحلول المعززة بالذكاء الاصطناعي عبر نقاط التواصل الرئيسية مع العملاء، بما في ذلك روبوتات الدردشة، وأتمتة البريد الإلكتروني، والأكشاك الذاتية الخدمة، وعمليات مركز الاتصال من خلال إدخال قدرات الذكاء الاصطناعي الوكيل.

ومن المتوقع أن تُحسّن هذه المبادرات جودة الخدمة، وتبسط العمليات التشغيلية، وتدعم اتخاذ القرار القائم على البيانات، مع تعزيز الكفاءة المالية ورضا العملاء على المدى الطويل.

أمن البيانات

مع تقدم تحولنا الرقمي، تبقى حماية البيانات وصور خصوصية العملاء من الأولويات الأساسية. ونواصل تعزيز قدرات الأمن السيبراني من خلال مجموعة شاملة من سياسات وإجراءات الحوكمة، بما في ذلك:

- إطار سياسة حماية البيانات
- سياسات وإجراءات حوكمة الهوية
- سياسة إدارة المعلومات
- سياسة إدارة أمن المعلومات
- سياسة إدارة التكنولوجيا
- سياسة اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)
- سياسة حوكمة تكنولوجيا المعلومات

ينطبق إطار سياسة حماية البيانات المتاح للجمهور على 100% من عملياتنا التي نديرها ونشرف عليها مباشرة، بما يشمل جميع الأنظمة والأفراد والعمليات عبر خطوط أعمالنا. ويشمل ذلك الموظفين والمدربين والشركات التابعة والموردين وأي طرف ثالث لديه حق الوصول إلى أنظمة شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات. وبعد الاستحواذ على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار في عام 2024، تواصل الشركة التابعة العمل بموجب سياسة حماية البيانات الخاصة بها خلال فترة الانتقال، لضمان تغطية خصوصية كاملة، بينما تستعد الشركة لتوسيع الإطار على مستوى المجموعة.

يتم تعزيز أمن البيانات من خلال عمليات تدقيق داخلية وخارجية سنوية لنظام إدارة أمن المعلومات (ISMS)، تحت إشراف لجنة التوجيه لتقنية المعلومات ولجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة. كما تعمل الشركة للحصول على تحقيق شهادة ISO 27001، مما يعزز موقعها الرقمي في مجال الأمن السيبراني.

ويُطلب من الموردين الامتثال بمعايير الخصوصية وحماية البيانات لدينا، ومدعومين بالعناية الواجبة قبل التعاقد، وحق الشركة في تدقيق ممارسات الأطراف الثالثة. وتوجه مبادئ الخصوصية المدمجة في التصميم تطوير جميع الأنظمة الرقمية، بما يضمن مصادقة أمنة، وتقليل جمع البيانات بقدر الحاجة، وإدارة دورة حياة البيانات بكفاءة.

وقد أدى نهجنا الاستباقي والمنضبط في أمن المعلومات إلى صفر شكاوى مرتبطة بانتهاكات خصوصية العملاء خلال السنوات الأربع الماضية، مما يعكس التزامنا بحماية المعلومات الحساسة والحفاظ على ثقة العملاء والشركاء وأصحاب المصلحة.

إجمالي عدد الشكاوى الواردة من أطراف خارجية وتم التحقق من صحتها	إجمالي عدد الشكاوى الواردة من الجهات التنظيمية	إجمالي عدد الحالات المكتشفة لتسريب أو سرقة أو فقدان بيانات العملاء
شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات		
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0
شركة إكسلنس بريمر للاستثمار		
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0
البيانات المجمعة		
2023	0	0
2024	0	0
2025	0	0

الامتثال لللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR)

يخضع إطار الامتثال لللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) لدينا، المعتمد من مجلس الإدارة، لحوكمة جمع البيانات الشخصية والحساسة ومعالجتها وحمايتها. ويستند هذا الإطار إلى سياسات وإجراءات اللائحة العامة لحماية البيانات وإطار سياسة حماية البيانات، بالدعم من سياسة مخصصة لللائحة العامة لحماية البيانات تُوجّه التنفيذ على مستوى المؤسسة.

وتضمن هذه التدابير مجتمعةً الموائمة الكاملة مع اللائحة العامة لحماية البيانات، إلى جانب تعزيز الامتثال لمرسوم القانون الاتحادي رقم 45 بشأن حماية البيانات الشخصية في دولة الإمارات العربية المتحدة، بما يحمي حقوق الأفراد وخصوصيتهم ضمن جميع الولايات القضائية ذات الصلة.

ولضمان الامتثال المستمر، يخضع الإطار لمراجعة دورية وتحديثات منتظمة تواكب تطورات قانون حماية البيانات الشخصية في دولة الإمارات العربية المتحدة والمتطلبات العالمية الناشئة في مجال الخصوصية، مما يضمن بقاء ممارساتنا قوية ومتوافقة مع توقعات الجهات التنظيمية.

حقوق أصحاب البيانات

لا تفرض شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات أي رسوم على معالجة طلبات الوصول إلى البيانات أو تصحيحها أو حذفها، بما يتماشى مع مبادئ اللائحة العامة لحماية البيانات. ويتم عادةً الانتهاء من الطلبات خلال 30 يوماً، مع السماح بالتديد في الحالات المعقدة. ويتم الاحتفاظ بالبيانات الاحتياطية بشكل آمن وفق جداول الاحتفاظ المعتمدة والتخلص منها وفقاً لسياسة التعامل مع الأصول المعلوماتية. كما يتم الاحتفاظ بجميع بيانات العملاء والشركة لمدة لا تقل عن عشر سنوات، تماشياً مع المتطلبات التنظيمية.

تسليط الضوء على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار: التحول الرقمي وحماية البيانات

في عام 2025، عززت شركة إكسلنس بريمر للاستثمار أجندتها للتحول الرقمي بالتوازي مع تقوية نهجها لحماية الخصوصية والبيانات عبر جميع عملياتها. واستناداً إلى سياسات حماية بيانات العملاء والشركة وبالامتثال الكامل لمتطلبات اللائحة العامة لحماية البيانات، تحافظ شركة إكسلنس بريمر للاستثمار على إطار حوكمة منظم يضمن حماية المعلومات الحساسة والالتزام بأعلى معايير الأمان الرقمي.

واصلت الشركة الاستثمار في الابتكار الرقمي للارتقاء بجودة الخدمة والكفاءة التشغيلية وتجربة العملاء. وكان من أبرز الإنجازات إطلاق تطبيق الهاتف المحمول الجديد في يناير 2025، الذي يوفر مجموعة موسعة من الخدمات للعملاء، تشمل حجز النقل، وجدولة اختبارات هيئة الطرق والمواصلات، وروابط الدفع التي تتيح إتمام المعاملات دون الحاجة إلى تسجيل الدخول. كما أتاح التطبيق مميزات التعليق الصوتي جديدة تشمل البنغالية والفارسية، مما عزز إمكانية الوصول لشريحة أوسع من العملاء. ويتيح التطبيق أيضاً للعملاء تقديم ملاحظاتهم بعد جلسات التدريب العملي، دعماً للتحسين المستمر في جودة التدريب.

كما أسهمت التحسينات الرقمية للموظفين في تعزيز التميز التشغيلي في شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، فقد مكّنت أدوات ذكاء الأعمال (BI) الإدارة من الحصول على رؤى تحليلية قائمة على البيانات لدعم عملية اتخاذ القرار، في حين جرى رقمنة العديد من العمليات الداخلية بالكامل، بما في ذلك طلبات السلفة، وإصدار شهادات الرواتب، والموافقات على الإجازات، وتقارير المدربين بعد الحصص التدريبية. ويحصل المدربون كذلك على إمكانية الوصول إلى رموز الأخطاء السابقة في اختبارات

المدربين، مما يتيح تطوير مهارات مستهدفة وتحسين نتائج المتعلمين. وامتد التحول الرقمي عبر جميع خطوط الأعمال في شركة إكسلنس بريمر للاستثمار، ففي قسم الليموزين، أسهم إطلاق نظام MytaxiCRM في توفير منصة موحدة لإدارة الأسطول والسائقين وتنسيق الرحلات، إلى جانب التكامل مع مُجمّعون مثل أوبر وكريم وبولت ويانغو. وفي قسم إكسلنس بريمر لتصليح السيارات، تم تنفيذ تطبيق الورشة الذكية لتصليح السيارات، الذي رقمن سير العمل من البداية إلى النهاية، ابتداءً من إنشاء بطاقات العمل وإدارة المخزون إلى تتبع العمالة وتحليل الاستفادة من القوى العاملة، مما عزز الكفاءة التشغيلية ووضوح العمليات.

نظرة مستقبلية

تركز الاستراتيجية طويلة المدى لتقنية المعلومات في شركة إكسلنس بريمر للاستثمار على تعميق القدرات الرقمية وتوسيع استخدام التقنيات الناشئة. وتشمل المبادرات المخططة لعام 2026 نظام تتبع طلبات التوظيف المعزز بالذكاء الاصطناعي، ونظام إدارة تعلم جديد، وأتمتة مكتب الخدمة، وأدوات مراقبة الشبكات، والحصول على شهادات ISO لتعزيز الأمن المعلوماتي وحوكمة تقنية المعلومات. كما تخطط الشركة لإطلاق تطبيق مخصص لحجوزات الرحلات في أعمال الليموزين، دعماً لالتزامها بالابتكار وتقديم حلول تنقل تتمحور حول العميل.

ومن خلال هذه الجهود المتواصلة، تواصل شركة إكسلنس بريمر للاستثمار بناء مؤسسة رقمية وآمنة وجاهزة للمستقبل، تدعم التميز التشغيلي عبر المجموعة بأكملها.

رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات

دعم الاقتصاد والمجتمعات المحلية

المشتريات المستدامة

تُعد المشتريات المستدامة من الطرق الأساسية التي نساهم من خلالها في دعم الاقتصاد المحلي والمجتمعات التي نعمل فيها. فمن خلال إعطاء الأولوية للموردين المحليين ودمج اعتبارات العوامل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في قرارات الشراء، نساهم في تعزيز سلسلة التوريد الوطنية وخلق قيمة اقتصادية داخل دولة الإمارات العربية المتحدة، وضمان التزام عملياتنا بأعلى معايير المسؤولية الاجتماعية والبيئية.

يتم توجيه ما يقرب من جميع إنفاق المشتريات لدينا نحو الموردين في إمارة أبوظبي ودولة الإمارات العربية المتحدة بشكل عام، بما يعكس التزامنا تجاه تنمية الاقتصاد المحلي. كما يتماشى نهجنا مع برنامج القيمة المحلية (ICV) الذي يعزز التوطين وتنمية سلاسل الإمداد المحلية. وقد بلغت مساهمتنا في القيمة المحلية لعام 2025 نسبة 71.85%، مما يبرز اعتمادنا الكبير على منظومة الموردين الوطنية واستثمارنا فيها.

ولضمان عمل شركائنا التجاريين بمسؤولية، تم دمج الاستدامة بشكل رسمي ضمن ممارسات المشتريات لدينا، حيث يخضع جميع الموردين لتقييمات صارمة ويُطلب منهم الامتثال ل "مدونة قواعد سلوك الموردين"، والتي يجب التوقيع عليها ضمن إجراءات الانضمام. وتُلزم هذه المدونة باحترام حقوق الإنسان، وتحظر عمالة الأطفال، وترفض جميع أشكال التمييز.

أهداف المشتريات المستدامة

- دمج أفضل ممارسات الاستدامة في سلاسل الإمداد
 - تحديد وإدارة مخاطر المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المرتبطة بممارسات المشتريات
 - تقييم أداء الموردين في مجال الاستدامة وضمان تحقيقهم معايير محددة تدريجياً
 - الحد من التأثير البيئي من خلال شراء منتجات ومواد مستدامة وتعزيز كفاءة استخدام الموارد وتقليل النفايات والانبعاثات ضمن عملياتنا وسلسلة التوريد الخاصة بنا
 - تعزيز احترام حقوق الإنسان وتحسين رفاه العمال عبر سلسلة التوريد
 - تقوية سلاسل الإمداد المحلية من خلال رفع المهارات واعتماد الابتكار والتكنولوجيا وخلق فرص العمل
 - تعزيز السلامة والامتثال والمعايير العالية للجودة داخل سلاسل الإمداد
 - توفير عملية مشتريات عادلة وشفافة
 - تحسين الوعي بالاستدامة لدى الموردين
- نسبة الإنفاق على الموردين المحليين، نظرة عامة لثلاث سنوات

التزامنا	
الركائز الاستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> • تقديم تجارب استثنائية تتمحور حول العميل • التنوع من خلال خدمات الاستشارات في السلامة المرورية • التقدم نحو الريادة في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
أولوية الاستدامة	<ul style="list-style-type: none"> • بناء نهج متكامل للمسؤولية الاجتماعية للشركات والمواءمة مع أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة
المواضيع الجوهرية	<ul style="list-style-type: none"> • رفاه العميل • رفاه المجتمع • ممارسات الشراء
بعض سياساتنا ذات الصلة	<ul style="list-style-type: none"> • سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات • سياسة تطوير الأعمال • سياسة إدارة علاقات العملاء • سياسة المشتريات • سياسة المشتريات المستدامة
توافقنا	
رؤية أبوظبي لعام 2030	<ul style="list-style-type: none"> • استمرار تعزيز العلاقات الدولية القوية والمتنوعة • التركيز على التعليم والرعاية الصحية والبنية التحتية العصرية • صون قيم وثقافة وتراث أبوظبي • مساهمة مستمرة وهامة في اتحاد الإمارات العربية المتحدة
المبادرة العالمية لإعداد التقارير	<ul style="list-style-type: none"> • GRI 203: الأثر الاقتصادي غير المباشرة • GRI 204: ممارسات المشتريات • GRI 308: تقييم الأثر البيئي للموردين • GRI 413: المجتمعات المحلية • GRI 414: تقييم الأثر الاجتماعي للموردين
أهداف التنمية المستدامة	

نسبة الإنفاق على الموردين المحليين، نظرة عامة لثلاث سنوات

العمليات في دولة الإمارات العربية المتحدة

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات	2023			2024			2025		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
إجمالي عدد الموردين المتعاقد معهم	2,218	2,323	2,320	N/A	402	472	N/A	402	472
إجمالي عدد الموردين المحليين المتعاقد معهم	2,212	2,316	2,280	N/A	402	472	N/A	402	472
نسبة الموردين المحليين المتعاقد معهم	99.73%	99.70%	98.28%	N/A	100%	100%	N/A	100%	100%
إجمالي الإنفاق على المشتريات (درهم إماراتي)	64.09	77.76	86.76	N/A	34.20	69.43	N/A	34.20	69.43
إنفاق المشتريات على الموردين المحليين (درهم إماراتي)	62.72	77.21	83.42	N/A	34.20	69.43	N/A	34.20	69.43
نسبة الإنفاق على الموردين المحليين (%)	97.87%	99.29%	96.15%	N/A	100%	100%	N/A	100%	100%
عدد الموردين الذين جرى تقييمهم وفقاً لدونة قواعد السلوك الخاصة بالمشتريات (مؤشر سوق أبوظبي المالي G3)	220	7	2,320	N/A	402	472	N/A	402	472

ملاحظة: يعكس إجمالي إنفاق المشتريات (درهم إماراتي) لشركة إكسلنس بريمر للاستثمار للعام 2024 الفترة منذ تأسيس الشركة في 9 يونيو 2024.

تقييم الموردين الجدد من حيث الأثر البيئي

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات	2023			2024			2025		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة	220	105	97	147	164	124	367	269	221
إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي	220	105	97	5	9	17	225	114	114
إجمالي نسبة الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي	100%	100%	100%	3.40%	5.49%	13.71%	61.31%	42.38%	51.58%

تقييم الموردين الجدد من حيث الأثر الاجتماعي

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات	2023			2024			2025		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص الاجتماعي	220	105	97	147	164	124	367	269	221
إجمالي عدد الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص البيئي	220	105	97	147	164	124	367	269	221
إجمالي نسبة الموردين الجدد في السنة المحددة الذين خضعوا لمعايير الفحص الاجتماعي	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

إطلاق برنامج مشاركة الموردين لدى شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات

شهد عام 2025 الإطلاق الرسمي لبرنامج مشاركة الموردين، وهو مبادرة استراتيجية تهدف إلى دمج مبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في إدارة سلسلة التوريد. وقد تم تطوير البرنامج بما يتماشى مع «إجراءات المشتريات المستدامة» الخاصة بنا، مما يعزز قدرتنا على تقييم وإدارة الأداء المتعلق بالاستدامة عبر موردي الفئة الأولى.

تم تنفيذ البرنامج وفق نهج تدريجي قائم على المخاطر، بدءاً من تحديد موردي الفئة الأولى بناءً على الاعتبارات الاستراتيجية والمخاطر والجودة. وقد أكمل الموردون المشاركون «استبيان التقييم الذاتي للموردين» الذي يغطي موضوعات في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات المتوافقة مع أولويات شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات. ولضمان الاتساق والعدالة، تم تقييم النتائج باستخدام منهجية موحدة للتقييم، مما مكن من التقييم المقارن للموردين عبر مختلف القطاعات وبمرور الوقت.

قدّم أول دورة من المشاركة مجموعة من المنافع الأساسية؛ فقد اكتسبت الشركة رؤية أوضح لممارسات الاستدامة لدى الموردين، مما أتاح تحديداً مبكراً لمخاطر المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في سلسلة التوريد والتخفيف منها. كما ساهم البرنامج في تحقيق التوافق مع التوقعات التنظيمية المتنامية ومعايير الإفصاح المتعلقة بالمشتريات المستدامة، مع تعميق العلاقات مع الموردين من خلال التواصل الشفاف وأهداف التحسين المشتركة. وبالإضافة إلى ذلك، وضع البرنامج خطوطاً أساسية أولية لنضج الموردين في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، وخلق آلية لقياس التقدم بمرور الوقت.

ولدعم بناء القدرات، تلقى كل مورد بطاقة أداء فردية تُلخص نقاط القوة وفرص التحسين، إلى جانب «دليل تحسين الموردين» الذي يحدد إجراءات عملية واضحة للارتقاء بالأداء. يضمن هذا النهج تحقيق التحسينات بطريقة قابلة للقياس والتنفيذ، مع الاعتراف بأن التحول المستدام يكون أكثر فاعلية عندما يستند إلى البيانات وينفذ عبر شراكات قوية. وفي مرحلته الأولى، شمل البرنامج ما يقرب من 20% من قاعدة موردي الشركة، مما وضع الأساس لتوسّع أكبر في السنوات المقبلة.

نظرة مستقبلية

على مدى السنوات القادمة، سيتم توسيع نطاق برنامج مشاركة الموردين ليشمل جميع مستويات سلسلة التوريد من خلال تنفيذ تدريجي ومنهجي. سيُعاد التواصل مع كل مورد كل ثلاث سنوات، مما يُمكّن الشركة من متابعة التقدم وقياس التحسينات وتحديد فرص جديدة للتعاون. ويدعم هذا النموذج المستمر للتحسين بقاء الاستدامة محوراً نشطاً في سلسلة التوريد، مما يعزز هدفنا طويل المدى في الارتقاء بالمشتريات المسؤولة وتحسين الأداء في مجال المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات عبر شبكة الموردين.

ضمان جودة وسلامة المنتجات والخدمات

نحافظ على معايير الجودة والسلامة والأخلاقيات عبر سلسلة التوريد وعمليات تقديم الخدمات، مع مد نطاق الرقابة ليشمل الموردين والمقاولين والشركاء.

اختبار الخدمات وضمان الجودة

رغم أننا لا نصنّع منتجات مادية، إلا أن الاختبارات الصارمة تُعد جزءاً أساسياً من نموذج تقديم خدماتنا للحفاظ على الجودة والسلامة. يشمل ذلك الفحص المنتظم لمركبات التدريب، والتقييم الدوري لأدوات المحاكاة الافتراضية، والمراجعة المستمرة للمواد التدريبية، ومتابعة أداء المديرين.

تخضع سلامة وجودة المركبات لـ «سياسة جودة وسلامة المركبات»، المتوافقة مع الأنظمة المحلية والمعايير الدولية، بما في ذلك ISO 39001 لإدارة السلامة المرورية. ويتم مراجعة المنهج التدريبي، الذي تم تطويره بالتعاون مع SweRoad والجمعية الملكية للوقاية من الحوادث، بشكل ربع سنوي على الأقل من قبل لجنة المناهج، مع تحديثه المستمر وفقاً للتغيرات التنظيمية وأفضل الممارسات.

وتتم ضمان كفاءة المديرين من خلال التوظيف المنظم، وبرنامج تأهيلي إلزامي مدته ستة أسابيع، والتدريب التنشيطي السنوي، والترخيص التنظيمي من شرطة أبوظبي، والمتابعة المستمرة للأداء عبر ملاحظات العملاء والتقييمات التشغيلية.

تخضع التقنيات التدريبية المتقدمة، بما في ذلك المحاكيات الافتراضية ونظام تقييم المواقف في الساحة الذكية، لاختبارات مكثفة في جميع مراحل التطوير والتطبيق، بما في ذلك اختبارات القبول، والمراحل التجريبية، والموافقات التنظيمية، ولا سيما شرطة أبوظبي.

شهادات الموردين والتأهيل المسبق

كجزء من عملية التأهيل المسبق للموردين، نقوم بتقييم امتلاكهم لشهادات معترف بها في الجودة والسلامة والاستدامة، بما في ذلك ISO 9001 و ISO 14001 و ISO 45001 و ISO 39001، وغيرها من المعايير ذات الصلة. ورغم أن معظم الشهادات ليست إلزامية، إلا أن الموردين الحاصلين عليها يُمنحون أولوية.

بعض الخدمات تخضع لمتطلبات اعتماد إلزامية. فالمعاهد التدريبية المتعاملة معنا يجب أن تكون معتمدة من هيئة المعرفة والتنمية البشرية، ومركز أبوظبي للتعليم والتدريب التقني والمهني، والهيئة الوطنية للمؤهلات. كما يُطلب من مقدمي خدمات أنظمة الإنذار ومعدات السلامة الحصول على موافقات الدفاع المدني في أبوظبي لضمان الامتثال التنظيمي والسلامة التشغيلية.

نفرض أيضاً شروطاً تعاقدية صارمة تمنحنا الحق في طلب إزالة أو استبدال أي مقاول من الباطن يستخدمه الموردون. ويُعد هذا نهجاً وقائياً ضد المقاولين من الباطن غير المصرح بهم أو غير المتوافقة. وفي الوقت نفسه، نتحقق من امتلاك الموردين لإجراءات مناسبة لإدارة الموردين، بما في ذلك آليات ضمان الامتثال للأنظمة البيئية والعمالية وأنظمة المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات ذات الصلة.

تسليط الضوء على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار: المشتريات المستدامة

يعتمد كل جزء من دورة المشتريات في شركة إكسلنس بريمر للاستثمار على نهج منظم. تخضع جميع المشتريات الكبرى لعملية إلزامية تقوم على الحصول على ثلاثة عروض أسعار لضمان العدالة وتحقيق القيمة مقابل المال. كما تضمن الضوابط الداخلية الصارمة، بما في ذلك ضرورة إصدار أوامر شراء لجميع المشتريات التي تتجاوز 1,000 درهم إماراتي، واعتماد عملية مطابقة ثلاثية الأطراف، تحقيق الدقة، ومنع الإنفاق غير المصرح به، وتوفير مسار تدقيق متكامل للمراجعين الداخليين والخارجيين. وقد جرى التثبيت من هذه الضوابط في عام 2025 من خلال منهجية الضوابط الداخلية على التقارير المالية، حيث خضعت عملية «من الشراء إلى الدفع» لاختبارات تفصيلية وتحسينات.

تُحكم عملية اختيار الموردين بمعايير تقييم واضحة تركز على ما يلي:

- الامتثال للوائح دولة الإمارات العربية المتحدة
- السلوك الأخلاقي
- التسعير
- أداء التسليم
- الخبرة السابقة

وتقوم شركة إكسلنس بريمر للاستثمار بإجراء العناية الواجبة قبل اعتماد أي مورّد جديد، وتواصل مراقبة أداء المورّدين لمعالجة أي فجوات بشكل تعاوني لدعم التحسين المستمر. وتلزم جميع أوامر الشراء المورّدين بالالتزام بمدونة قواعد سلوك المورّدين الخاصة بالشركة، مما يجعل الامتثال للمتطلبات القانونية والأخلاقية والبيئية، بما في ذلك حظر عمالة الأطفال والعمل الجبري وحماية حقوق الإنسان، شرطاً أساسياً للتعامل مع المجموعة.

إدارة الآثار الاقتصادية غير المباشرة

يرتكز نهج شركة إكسلنس بريمر للاستثمار في إدارة الآثار الاقتصادية غير المباشرة على تعزيز الاقتصادات المحلية وتوسيع فرص التوظيف والمساهمة في التنمية الإقليمية طويلة المدى. ومن خلال مركز إكسلنس لتعليم قيادة السيارات، تحافظ المجموعة على شركات قوية مع أبرز البنوك والمدارس والمراكز التجارية والمطوّرين ومقدّمي الرعاية الصحية، بما يعزز سهولة وصول المجتمع ويحفّز النشاط الاقتصادي المحلي.

كما تعزز الشركات الحصرية، مثل الشراكة مع البطاقات البلاستيكية من بنك الإمارات دبي الوطني ومجموعة وصل، دور شركة إكسلنس بريمر للاستثمار في دعم النظم الاقتصادية الأوسع. وفي عام 2025، أسهم افتتاح فروع جديدة لمركز إكسلنس لتعليم قيادة السيارات، وإطلاق إكسلنس بريمر لتصليح السيارات، وتوسيع أسطول الليموزين ومركبات التدريب، في خلق فرص عمل حقيقية وزيادة القدرة الاستيعابية للخدمات.

وتستثمر الشركة أيضاً في المبادرات المجتمعية، بما في ذلك التوعية بالسلامة المرورية، وحملات الاستدامة، والتحسينات الرقمية التي تترقي بتجربة العملاء وتعزز كفاءة العمليات. ومن خلال الاستثمارات المستمرة في الطاقة المتجددة، ونمو الأسطول، والتحول الرقمي، وتطوير الموظفين، تواصل الشركة دعم خلق القيمة الاقتصادية طويلة المدى وتعزيز النسيج الاجتماعي والاقتصادي للمناطق التي تعمل فيها.

النظر إلى المستقبل

تعكس خطط شركة إكسلنس بريمر للاستثمار المستقبلية التزامها المتواصل بالتحسين المستمر. وتعمل المجموعة حالياً على تطوير نظام رقمي لتتبع أوامر الشراء بهدف تعزيز القدرة على المراقبة الفورية والامتثال. وفي أوائل السنة المالية 2026، سيعزز المدقق الداخلي المخصص حديثاً حوكمة المشتريات من خلال توفير ضمان مستقل على الضوابط وإدارة المخاطر والالتزام بالسياسات. وعلى مدى السنوات المقبلة، تهدف الشركة إلى توسيع شبكة المورّدين مع دمج اعتبارات المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات أكثر رسمية في قرارات المشتريات، لضمان استمرار التوريد المسؤول كمحفز في تعزيز كفاءة التكاليف والتميز التشغيلي والاستدامة طويلة المدى.

المشاركة المجتمعية

تبقى المشاركة المجتمعية جزءاً أساسياً من كيفية تحقيقنا للأثر الاجتماعي الإيجابي، استناداً إلى سياسة التطوع لدينا التي توفر إطاراً واضحاً لمشاركة الموظفين.

وفي عام 2025، عززنا منهجيتنا في إدارة المشاركة المجتمعية من خلال اعتماد نموذج أكثر تنظيماً ويركز على الأثر. وقد دُمجت المبادرات المجتمعية ضمن الحملات التسويقية والفعاليات والشراكات الاستراتيجية، لضمان تحقيق قيمة طويلة المدى تماشي مع الأولويات الوطنية ومبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

وتركز هذا النهج على تعميق التعاون مع الجهات الحكومية والجهات التنظيمية والمؤسسات الصحية والشركاء التعليميين، مع تشجيع مشاركة أكبر من الموظفين عبر برامج تطوعية وهيكلية للمشاركة.

وفي عام 2025، عقدت الشركة عدة جلسات توعوية ممتاشية مع قيّميها وأولويات المجتمع، وقدمت ما يقارب 530 ساعة من الجهود التوعوية عبر قطاعات النقل والتعليم والرعاية الصحية والقطاعات التجارية.

مجتمعات آمنة وشاملة وخضراء

في إطار التزامنا بالمسؤولية المجتمعية للشركات لبناء مجتمعات أكثر أماناً، نعمل مع شركاء رئيسيين لتعزيز السلامة والابتكار خارج نطاق عملياتنا الأساسية. ومن خلال هذه الشراكات، نرفع الوعي، ونعزز معايير السلامة، ونشجع الممارسات المسؤولة التي تعود بالنفع على مستخدمي الطرق والمجتمع الأوسع.

تم تصميم برامجنا عمداً للاستجابة لاحتياجات المجتمع المحددة، وتعزيز السلامة والشمول، وإشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين، ودعم الفئات الضعيفة، ودمج أليات التغذية الراجعة والاعتبارات البيئية والاجتماعية طوال فترة التنفيذ.

شملت أبرز فعاليات عام 2025:

تقديم جلسة تدريبية لمدة ساعتين حول سلامة مقاعد الأطفال	توفير تدريب توعوي مروري لـ 324 سائق سيارة أجرة
تقديم تدريب توعوي عن المخدرات لـ 168,689 طالباً	تنظيم والمشاركة في «عباية رالي» احتفالاً بيوم المرأة الإماراتية وتعزيز الوعي بالسلامة المرورية والشمول المجتمعي
المشاركة في حملة «لا تتردد... افسح الطريق فوراً» في ريم مول (أغسطس 2025) ودلة مول (سبتمبر 2025)	توزيع 2,000 وجبة إفطار خلال شهر رمضان الكريم بالتعاون مع الهلال الأحمر الإماراتي دعماً للصائمين والفئات المحتاجة
تقديم تدريب توعوي مروري لطلاب وموظفي جامعة زايد	تدريب 27 موظفاً من شركة HYTIC على التوعية المرورية

استراتيجية المسؤولية المجتمعية للشركات لمدة 3 سنوات

ترتكز استراتيجيتنا للمسؤولية المجتمعية للشركات لمدة ثلاث سنوات على مجموعة واضحة من البرامج والمبادرات التي تتماشى مع الركائز والأهداف المحددة. ولتفعيل هذه الاستراتيجية، قمنا بإعداد خطة تنفيذ منظمة تترجم أهدافنا إلى إجراءات ضمن جدول زمني محدد.

وتوضح خطة تنفيذ المسؤولية المجتمعية للشركات الخطوات الرئيسية عبر مراحل التحضير والتنفيذ والإغلاق لكل مبادرة، مع توضيح المخرجات والمواد المطلوبة والمواقع والشركاء ومؤشرات الأداء بشكل واضح.

ولتمكين التسليم الناجع، تُدعم هذه المبادرات من خلال أربع فئات من الأنشطة التمكينية:



تستند عملية تنفيذ استراتيجية المسؤولية المجتمعية للشركات لدينا إلى هيكل حوكمة متين، يضمن المتابعة النشطة للتقدم وقياس النتائج مقابل الأهداف المحددة. وقد تم تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة ضمن إطار الحوكمة، مدعومة بمخطط حوكمة مخصص يوضح خطوط المساءلة على كل مستوى.

مجتمعات آمنة

1. تعزيز السلامة المرورية للمجتمع، مع التركيز بشكل خاص على سلامة الأطفال.



برنامج "كن آمناً".

برنامج يعزز تدابير السلامة والحوافز للمجتمع

2. تعزيز صحة موظفينا ورفاهيتهم من خلال خلق بيئة عمل آمنة وداعمة.



كن بخير

برنامج لتشجيع الموظفين على اتباع أسلوب حياة صحي

مجتمعات شاملة

1. تحسين إمكانية الوصول وتحسين نوعية الحياة للفئات الضعيفة:



برنامج "أفضل مفاً"

برنامج دعم المتضررين من حوادث الطرق وأصحاب الهمم



برنامج "هدف"

برنامج يهدف إلى رفع مهارات وتمكين العمال ذوي الياقات الزرقا

2. تعزيز المساءلة والشفافية والسلوك الأخلاقي واحترام حقوق الإنسان

- دورات إلزامية في الأخلاق
- تطبيق معايير ISO 26000

3. دعم التنوع والعدالة والشمول من خلال تمكين المواهب المحلية الشابة وقيادة المرأة.

برنامج "وطن".

برنامج تعزيز حضور المواهب المحلية في مكان العمل

برنامج "نساء".

البرنامج القائم على النوع الاجتماعي لتعزيز تمكين المرأة

مجتمعات خضراء

1. تعزيز الاستدامة البيئية من خلال تطبيق مبادئ الاقتصاد الدائري.



برنامج "رعاية الإمارات العربية المتحدة".

برنامج التشجير/إعادة التشجير

برنامج "المكتبي الأخضر".

يركز هذا البرنامج على تعزيز السلوكيات الصديقة للبيئة داخل الشركة ومكاتب العمل



2. الترويج لتبني التقنيات النظيفة لتسريع التحول نحو مستقبل منخفض الكربون

التعاون مع أصحاب المصلحة الرئيسيين والمنظمات غير الحكومية التي تعمل مع الشركات الناشئة على تخضير قطاع التنقل

3. تعزيز الممارسات الصديقة للبيئة لتشجيع سلوكيات التنقل المستدام.

حملة ممارسات "مشاركة السيارات" و"القيادة البيئية" لتعزيز التنقل المستدام

النظام البيئي التطوعي الداخلي

ثقافة التبرعات

بناء القدرات

شراكه بين القطاع العام والخاص

تسليط الضوء على شركة إكسلنس بريمر للاستثمار: منهجية التعامل مع العملاء ورفاههم

الآفاق المستقبلية لشركة إكسلنس بريمر للاستثمار

تتقدم شركة إكسلنس بريمر للاستثمار برؤية طموحة لعملياتها واستراتيجية رفاه العملاء، تهدف إلى توسيع نطاق الوصول، والارتقاء بجودة الخدمة، وتعزيز قدرات التدريب في مختلف أنحاء دولة الإمارات العربية المتحدة. وتخطط المجموعة لافتتاح مركز اختبار جديد في جبل علي و12 فرعاً إضافياً، مما يعزز قدرتها على الوصول إلى شرائح متنوعة من العملاء ويقلل من وقت السفر والانتظار. كما يجري تنفيذ توسع كبير في الأسطول، بما في ذلك مركبات تدريب إضافية، وزيادة أسطول الليموزين، ودراجات إضافية لخدمات التوصيل، مما يعزز توفر الخدمة والاستجابة التشغيلية مع استمرار ارتفاع الطلب.

وخلال الفترة المقبلة، ستواصل الشركة الاستثمار في التميز التشغيلي من خلال برامج تدريب مطورة، والابتكار الرقمي، وتوسعات في البنية التحتية. وتشمل المبادرات الجديدة توسيع برامج القيادة الدفاعية لتشمل فئات مركبات إضافية، وتوسيع ساعات التدريب المسائية، وإدخال نظام الساحة الذكية عبر الفروع الرئيسية. وسيتم تعزيز قدرات المدربين من خلال برامج تحديث داخلية، بينما سيشهد التوسعات الهامة للمرافق، مثل توسعة مركز القصيص، وإنشاء ساحة جديدة للدراجات النارية، وإضافة تدريب على الارتفاعات الشوكية، في زيادة الطاقة الاستيعابية وتحسين تدفق العملاء.

تضع شركة إكسلنس بريمر للاستثمار سلامة العملاء وجودة الخدمة ورفاههم في قلب عملياتها. ويجري دعم تجربة العميل السلسة من خلال منصات الخدمات الرقمية، والموظفين من خلفيات ثقافية متعددة، والعمليات الموحدة للتدريب وصيانة المركبات.

ويتم جمع الملاحظات عبر قنوات رقمية متعددة ويتم حلها من خلال إطار تفويض الصلاحيات منظم، حيث يتم إغلاق معظم الحالات خلال 24-48 ساعة. ويتم تعزيز التحسين المستمر من خلال زيارات المتسوق السري، وعمليات التدقيق الداخلي، وفحوصات السلامة، والمراجعات الإدارية المنتظمة.

تبقى درجة رضا العملاء مرتفعة، وهو ما تعكسه تقييمات مركز إكسلنس لتعليم قيادة السيارات على غوغل بدرجة 4.5 من 5 استناداً إلى أكثر من 12,000 مراجعة، وهو أعلى تقييم بين مدارس القيادة في دبي. وسواء من خلال الاستجابة السريعة للحوادث، أو سلاسة حركة العملاء خلال ساعات الذروة، أو جودة التدريب المتسقة، تواصل الشركة توفير بيئة خدمة قائمة على الشفافية والسلامة والعناية بالعملاء.

أبرز محطات تجربة العملاء لدى شركة إكسلنس بريمر للاستثمار لعام 2025

تم الاعتراف بمركز إكسلنس من قبل هيئة الطرق والمواصلات كأفضل مدرسة لتعليم القيادة في عام 2025.	تنفيذ 8500 ساعة تدريب عبر جميع الأقسام، مع التركيز على الجودة والسلامة والتعلم القائم على العميل.
إطلاق برامج القيادة الدفاعية لفئة المركبات الخفيفة عبر تطبيق إكسلنس، مع خطط للتوسع إلى فئات الدراجات النارية والحافلات الثقيلة والشاحنات الثقيلة.	تحسن في نتائج التقييم الداخلي بنسبة 6% مقارنة بعام 2024، مما يعكس تحسناً ملحوظاً في جودة التدريب الشاملة.
زيادة عدد الناجحين في اختبار النظري بنسبة 10% مقارنة بعام 2024، مما يشير إلى تحسن جاهزية الطلاب وفعالية البرنامج التدريبي.	إطلاق برنامج تحسين خدمة العملاء تحت مسمى «أول 60 ثانية» عبر تطبيق إكسلنس لتقديم الإرشاد وتعزيز التفاعل.
انخفاض الحوادث الناتجة عن أخطاء المدربين بنسبة 2% مقارنة بعام 2024، مما يعكس أثر برامج التوعية بالحوادث خلال عام 2025.	حقق المكتب الرئيسي لمركز إكسلنس لتعليم قيادة السيارات تقييم 5/4.5 على غوغل من أصل 12,000 مراجعة، ليحتل المرتبة الأولى بين جميع مدارس القيادة.

لمحة عامة لمساهماتنا المالية والتطوعية خلال السنوات الثلاث الماضية:

إجمالي المبلغ بالدرهم الإماراتي	(المساهمة الرئيسية (برجى وصفها بإيجاز
2023	212,660
2024	355,000
2025	*15,000

شركة إكسلنس بريمر للاستثمار

2023	20,000	منحة دراسية للطلاب بهدف دعم التعليم وتطوير المهارات داخل المجتمع المحلي
2024	30,000	منحة دراسية للطلاب لدعم التعليم، إلى جانب أنشطة مشاركة مجتمعية تشمل دعم المنظمين، والأدوات، والمرطبات، والهدايا، وحملة زراعة أشجار الغاف
2025	34,905	منحة دراسية ومبادرات لتثنية المجتمع تشمل التوعية بالسلامة على الطرق، وتوزيع وجبات رمضان، توزيع خوذات مجانية، وتنظيف الشواطئ

البيانات المجمعة

2023	232,660	غير متوفر
2024	385,000	غير متوفر
2025	49,905	غير متوفر

*ملاحظة: يعكس هذا الانخفاض تحولاً في نهج المسؤولية الاجتماعية للشركة في عام 2025، مع تركيز أكبر على أشكال الدعم المجتمعي غير المالية إلى جانب المساهمات النقدية الموجهة.

المضي قدماً بحوكمة قوية

التزامنا	
الركيزة الاستراتيجية	• تميز الأعمال • الاستدامة
أولوية الاستدامة	• مشمولة عبر جميع ركائز الاستدامة
المواضيع الجوهرية	• أخلاقيات الأعمال
بعض سياساتنا ذات الصلة	• سياسة حوكمة الشركات • سياسة الأخلاقيات • سياسة تبادل أفضل الممارسات
توافقنا	
رؤية أبوظبي لعام 2030	• استمرار العلاقات الدولية القوية والمتنوعة • المساهمة الكبيرة والمستدامة في اتحاد دولة الإمارات العربية المتحدة
معايير المبادرة العامة لإعداد التقارير	• GRI 205: مكافحة الفساد
أهداف التنمية المستدامة	  

تُعَدُّ الحوكمة القوية الأساس الذي يقوم عليه خلق القيمة طويلة المدى. فإطار الحوكمة لدينا يضمن الإشراف المسؤول ويدعم تحقيق قيمة مستدامة لجميع أصحاب المصلحة.

وبالاستناد إلى أفضل الممارسات العالمية ومتطلبات التنظيم في دولة الإمارات العربية المتحدة، يجمع نموذج الحوكمة لدينا بين مجلس إدارة فعال، وفريق قيادة متمرس، وشبكة من اللجان والسياسات والوظائف الداخلية التي تُرَسِّخ مبادئ الشفافية والمساءلة والنزاهة عبر جميع مستويات المؤسسة.

ويمكن الاطلاع على التفاصيل الكاملة للسياسات والإجراءات ومبادرات الحوكمة في تقرير الحوكمة المؤسسية لعام 2025.

شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات تحصد جائزة البطولة العالمية للحوكمة الرشيدة في مجال إعداد تقارير حوكمة الشركات

في مايو 2025، حصلت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات جائزة البطولة العالمية للحوكمة الرشيدة في مجال إعداد تقارير حوكمة الشركات، المقدمة من مؤسسة كامبريدج للاستشارات المالية والتحليلية (Cambridge IFA). ويأتي هذا التكريم الدولي تقديراً لتقدم الشركة المستمر في تطبيق مبادئ الحوكمة الرشيدة، وجودة ووضوح الإفصاحات، والجهود المتواصلة لإدماج معايير المساءلة والمسؤولية الاجتماعية في مختلف عملياتها.

مجلس الإدارة

يضع مجلس الإدارة التوجّه الاستراتيجي للشركة ويضمن توجيه مهمتنا ورؤيتنا وقيمنا لاتخاذ القرارات على جميع المستويات. ويوفر المجلس الإشراف على الإدارة العليا ويُقَرُّ الاستراتيجيات والأهداف الرئيسية، ويضمن تطبيق أنظمة الحوكمة بشكل فعال ومتسق. ومن خلال هذا الإشراف، يضمن المجلس الإدارة المسؤولة للمخاطر والفرص الجوهرية، بما في ذلك ما يتعلق بالاستدامة والمرونة المناخية. وللمزيد من المعلومات حول مسؤوليات المجلس في هذا المجال، يُرجى الرجوع إلى قسم حوكمة الاستدامة.

تشكيل مجلس الإدارة

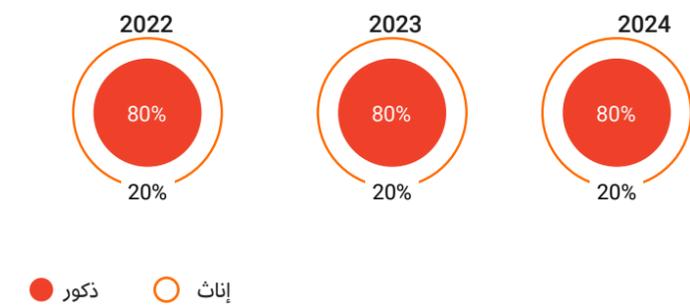
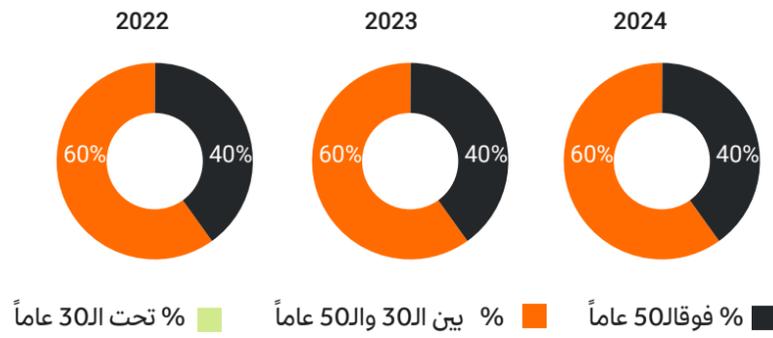
كما هو مبين في قسم من نحن، يتألف مجلس إدارتنا من خمسة أعضاء مستقلين غير تنفيذيين يتمتعون بخبرة قيادية واسعة وفهم عميق لبيئة الأعمال في دولة الإمارات العربية المتحدة. وبالوائمة مع أفضل ممارسات الحوكمة، يتم فصل مناصي الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة بالكامل، ولا يمكن أن يتولاها الشخص نفسه. ويضمن هذا الهيكل، إلى جانب استقلالية المجلس وخبرته المؤسسية، توفير توجيه استراتيجي قوي وإشراف موضوعي عبر الشركة.

1. رئيس مجلس الإدارة: السيد /خليفة الرميثي.
2. نائب رئيس مجلس الإدارة: السيد /محمد حاجي الخوري.
3. السيدة /سامية بوعزة
4. السيد /محمد العامري
5. السيد /أحمد الرميثي

لجان مجلس الإدارة

تعقد أربع لجان تابعة لمجلس الإدارة اجتماعات دورية لمناقشة وتوجيه المسار الاستراتيجي في مجالات رئيسية، وهي:

- لجنة التدقيق
- لجنة الترشيحات والتعويضات
- لجنة الإشراف والمتابعة على تداولات المطلعين (حالياً تُدار من قبل لجنة التدقيق)
- لجنة الاستراتيجية والاستدامة
- وترد وظائف هذه اللجان بمزيد من التفصيل في بداية هذا التقرير تحت قسم «حوكمة الاستدامة».



● ذكور ○ إناث



أخلاقيات الأعمال والامتثال

يُعزّز نهجنا في أخلاقيات الأعمال والامتثال من خلال ترسيخ الشفافية والمساءلة عبر جميع أنحاء المؤسسة.

ونحافظ على نظام حوكمة قوي مدعوم بسياسات وإجراءات وضوابط واضحة توجه عملية اتخاذ القرار الأخلاقي وتضمن الامتثال لجميع القوانين والأنظمة المعمول بها. ويتم مراجعة هذه السياسات بانتظام لعكس أفضل الممارسات المتغيرة وتقوية ثقافة السلوك المسؤول داخل الشركة.

- تشمل سياساتنا الرئيسية:
- سياسة الموارد البشرية
- سياسة المشتريات المستدامة
- سياسة تطوير الأعمال
- سياسة إدارة الابتكار
- سياسة إدارة التكنولوجيا
- سياسة إدارة المرافق
- سياسة التوظيف
- سياسة الاتصال المؤسسي
- سياسة إدارة التسويق
- سياسة المبيعات
- سياسة ملاحظات العملاء
- سياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات
- سياسة التطوع

مدونة الأخلاقيات

تضع مدونة الأخلاقيات توقعات واضحة للسلوك الأخلاقي على جميع مستويات المؤسسة. وتحدد المدونة المبادئ التي توجه سلوكنا، وتغطي مجالات مثل تضارب المصالح، والاحترام والمعاملة العادلة، وحماية المعلومات السرية، ونُشر مدونة الأخلاقيات للعامّة عبر الإنترنت.

وبالإضافة إلى ذلك، لدينا سياسة أخلاقيات مستقلة توضح التزام الشركة بأعلى معايير الأخلاقيات في معاملاتها مع جميع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين. وتشمل السياسة قضايا مثل المعاملة العادلة، معايير السلامة، وآليات الإبلاغ عن الانتهاكات الأخلاقية المحتملة. كما توجد سياسات لمكافحة الاحتيال والرشوة.

ويجب على جميع موظفي شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات الخضوع لتدريب على مدونة الأخلاقيات وتدريب على مكافحة الفساد عند التعيين، والتوقيع سنوياً على إقرار الفهم والالتزام.

الإبلاغ عن المخالفات

تحافظ شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات على سياسة الإبلاغ عن المخالفات ضمن مدونة الأخلاقيات للموظفين ومدونة سلوك الموردين. وتضمن هذه السياسة قدرة الموظفين والموردين وأصحاب المصلحة الآخرين على الإبلاغ بأمان وسرية عن أي سلوك غير أخلاقي أو مخالف للسياسات.

تدعم السياسة صراحةً الإبلاغ المجهول، مما يتيح للأفراد إثارة المخاوف دون الكشف عن هويتهم. وتُعدّ هويات المبلغين عن المخالفات سرية للغاية، ولا يمكن الوصول إليها إلا من قبل مسؤول الامتثال ومدير التدقيق الداخلي. وتعزّز مدونة الاخلاقيات للموردين هذه الحماية، مؤكدة أن جميع البلاغات تُعامل بسرية تامة، وأن الشركة تحظر أي شكل من أشكال الانتقام ضد الأفراد الذين يبلغون عن المخاوف أو يشاركون في التحقيقات. ويتم تصعيد أي ادعاء بالانتقام على الفور، والتحقيق فيه بشكلٍ شامل، ومعالجته من خلال الإجراءات التصحيحية المناسبة.

نظام الرقابة الداخلية

يدعم نظام الرقابة الداخلية الفعال نزاهة العمليات، ويحمي ثقة أصحاب المصلحة، ويعزّز استدامة الأعمال على المدى الطويل. ويقدم مجلس الإدارة الإشراف على هذا النظام، من خلال المراجعة المنتظمة لفعاليتها، وضمان استجابته المستمرة للمخاطر الناشئة والتطورات التنظيمية وأفضل الممارسات الدولية.

وتعمل إدارة التدقيق الداخلي بشكل مستقل، وترفع تقاريرها مباشرةً إلى مجلس الإدارة عبر لجنة التدقيق التابعة للمجلس. ويُحدّد تفويضها وصلاحياتها ونطاق عملها في ميثاق التدقيق الداخلي، إلى جانب سياسة الامتثال، وللذين ينظمان معاً مسؤوليات إدارة الرقابة الداخلية. وتقوم إدارة التدقيق الداخلي ومسؤول الامتثال بإجراء عمليات التدقيق لتعزيز بيئة الرقابة من خلال ضمان الالتزام بالسياسات والإجراءات الداخلية والمتطلبات القانونية والتنظيمية المعمول بها، ودعم دقة وموثوقية المعلومات المالية والتشغيلية.

ويجري دمج الامتثال عبر جميع الإدارات كجزء من العمليات اليومية، مع توفير رقابة مُعزّزة للأنشطة عالية المخاطر أو الحساسة تنظيمياً. وتخضع الضوابط للاختبار من خلال المراجعات السنوية للامتثال والمتابعة المستمرة. وفي عام 2025، لم تتطلب أي حوادث التصعيد إلى لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة، مما يعكس فعالية الضوابط الداخلية والالتزام القوي بالسياسات المعمول بها.

التدقيق الداخلي والضمان القائم على المخاطر

يتم تطبيق نهج منظم قائم على المخاطر في مجالات التدقيق والامتثال، مع وجود سياسات لأخلاقيات الأعمال ومكافحة الرشوة والفساد عبر العمليات والعقود والأنشطة التجارية. ويجري توفير الإشراف من خلال العمل المشترك والمتكامل بين وظيفتي التدقيق الداخلي والامتثال.

وتوفر وظيفة التدقيق الداخلي ضماناً مستقلاً يغطي النطاق الكامل لعملياتنا. ويتم إجراء تقييم شامل للمخاطر كل ثلاث سنوات لتقييم أنشطة الإدارات وتحديد المخاطر الرئيسية، وتوثيقها في سجلات مخاطر الإدارات. وتشكل هذه السجلات الأساس لخطة التدقيق الداخلي المتدرجة لثلاث سنوات، التي تُعد سنوياً من قبل إدارة التدقيق الداخلي، استناداً إلى مدخلات الإدارة، ويتم اعتمادها من لجنة التدقيق التابعة لمجلس الإدارة. وتقيم مهام التدقيق الداخلي الامتثال لسياسات الأخلاقيات ومكافحة الرشوة والفساد، بالإضافة إلى مدى كفاية وفعالية إدارة المخاطر والضوابط الداخلية وعمليات الحوكمة وموثوقية البيانات والامتثال القانوني والسلوك الأخلاقي.

وبالتوازي، تُجرى وظيفة الامتثال، التي أنشئت كدور مستقل في أوائل عام 2025، تقيماً مستمراً لمخاطر الامتثال والاحتيال لتحديد المجالات التي تتطلب رقابة معزّزة. وبناءً على هذه التقييمات، يتم تطوير خطة رقابة سنوية للامتثال، واعتمادها من الرئيس التنفيذي أو من لجنة التدقيق عند الحاجة. وتضم الخطة مخاطر عدم الامتثال والاحتيال والمخاطر التنظيمية، ويتم تنفيذ الضوابط ومراقبتها من قبل مسؤول الامتثال، مع مشاركة التقارير الرسمية مع الإدارة العليا. وقد يتم تصعيد القضايا المهمة أو حالات الانتهاك الخطيرة المحتملة إلى التدقيق الداخلي أو مباشرةً إلى لجنة التدقيق.

ولا تتم مراجعة جميع العمليات أو العقود سنوياً. وبدلاً من ذلك، تعمل كل من التدقيق الداخلي والامتثال بموجب نموذج ضمان قائم على المخاطر معتمد من لجنة التدقيق، يركز على الأنشطة عالية المخاطر والموضوعات الدورية والموضوعات الرئيسية مثل أخلاقيات الأعمال. وتخضع جميع السياسات والوثائق التعاقدية لمسار اعتماد محدد يتضمن الإدارة القانونية وإدارة الامتثال والموافقة التنفيذية. وتُجرى مراجعات دورية للتحقق من الالتزام وضمان دمج متطلبات الأخلاقيات والامتثال بشكل مستمر في العمليات اليومية.

مكافحة الفساد

تُعد النزاهة مبدأً غير قابل للتفاوض في ثقافة الحوكمة لدينا. وقد رسخنا ضوابط قوية لمكافحة الفساد في جميع عملياتنا لضمان تنفيذ جميع الأنشطة التجارية بمسؤولية وبامتثال كامل للقوانين المعمول بها.

وتحدد مدونة السلوك وأخلاقيات الأعمال توقعات واضحة بشأن الفساد وممارسات الأعمال المقبولة ومسؤوليات الموظفين والقيادة في منع المخالفات. ولدعم المساءلة، نحافظ على قناة بريد إلكتروني سرية ومخصصة تتيح للموظفين وأصحاب المصلحة الإبلاغ بأمان عن المخاوف. ويتم مراجعة جميع البلاغات من قبل وظيفة التدقيق الداخلي، وتصعيدها إلى لجنة التدقيق عند الحاجة لضمان الإشراف المستقل واتخاذ الإجراءات المناسبة.

ويجري التواصل المنتظم حول سياسات مكافحة الفساد والتحديثات ذات الصلة مع مجلس الإدارة، مما يضمن مواءمة مستمرة مع التطورات التنظيمية وأفضل الممارسات الدولية. ويُطلب من جميع الموظفين مراجعة مدونة السلوك والتوقيع عليها كل عام، بما يعزز الوعي والالتزام بالسلوك الأخلاقي. وتشمل برامج الانضمام تدريباً على مبادئ مكافحة الفساد، مما يمكن المنضمين الجدد من الالتزام بهذه المعايير منذ اليوم الأول.

وبواصل نهجنا تحقيق نتائج قوية. ففي عام 2025، لم نسجل أي حالات مؤكدة للفساد، مما يعكس فعالية ضوابطنا الداخلية. ولتعزيز هذه الجهود، تلقى 1,323 من الموظفين تدريباً على مكافحة الفساد طوال العام.

التدقيق والإشراف على التسويق المسؤول

تخضع أنشطة التسويق لدينا لرقابة تنظيمية خارجية من جهات مثل دائرة التمية الاقتصادية وبلدية أبوظبي والمجلس الوطني للإعلام، لضمان الالتزام بمعايير الإعلان، وحماية المستهلك، ومعايير الاتصال الأخلاقي. وتشمل عمليات التدقيق الداخلي السنوية مراجعة ممارسات التسويق المسؤول. وتقيم هذه المراجعات مدى الامتثال للسياسات والمتطلبات القانونية والمعايير الأخلاقية وفعالية عمليات الحوكمة وإدارة المخاطر.

تعزيز الحوكمة: تعيين مسؤول الامتثال

في فبراير 2025، تم تعيين مسؤول امتثال مستقل، مما عزّز بصورة كبيرة وظيفة الامتثال وإدارة المخاطر والحوكمة في الشركة.

ومنذ ذلك الحين، عمل مسؤول الامتثال على تحسين اتساق وفعالية السياسات والإجراءات الداخلية، وتقديم الدعم التشغيلي في المسائل التنظيمية والقانونية، وتوسيع إطار تقييم المخاطر ليشمل فئات إضافية مثل مخاطر عدم الامتثال ومخاطر الاحتيال. ويتم إجراء تقييم لمخاطر عدم الامتثال لتحديد المجالات الرئيسية التي تتطلب إشرافاً معززاً، لتشكّل الأساس لخطة رقابة سنوية تعتمد على المخاطر، ويُقرّها الرئيس التنفيذي أو لجنة التدقيق عند الحاجة.

كما قدّم مسؤول الامتثال في عام 2025 برامج تدريبية مخصصة حول الامتثال والإبلاغ عن المخالفات ومكافحة الاحتيال، مع توفير المواد عبر قنوات الاتصال الداخلية. وتم تقديم تدريب إضافي لمكافحة الاحتيال خصيصاً لفرع العين. ويتاح التدريب لجميع الموظفين ممن لديهم صلاحية الدخول إلى أنظمة الشركة بغض النظر عن طبيعة عقودهم.

إدارة المخاطر المؤسسية

تُعد إدارة المخاطر الفعّالة عنصراً أساسياً في إطار الحوكمة لدينا، وضرورية للحفاظ على الأداء على المدى الطويل. وفي شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، نطبق إطار ISO 31000 - إدارة المخاطر المؤسسية لتحديد وتقييم وإدارة المخاطر عبر المؤسسة. ويساعد هذا النهج المنظم على استباق التحديات وحماية القيمة ودعم اتخاذ القرار المستنير.

وتبدأ العملية بتحديد مصادر المخاطر المحتملة، ومجالات التأثير، والأسباب الأساسية، والنتائج المحتملة. وبعد تحديدها، يتم تحليل المخاطر من حيث احتمالية وقوعها وتأثيرها الإيجابي أو السلبي المحتمل. ويسمح هذا التقييم بتحديد أولويات المخاطر التي تتطلب إجراءات تخفيف، وتحديد تسلسل الخطوات اللازمة لإدارتها بفعالية.

آفاق الحوكمة

تظل شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات ملتزمة بتعزيز هياكل الحوكمة ومواءمة ممارساتها مع المتطلبات التنظيمية المتطورة وأفضل الممارسات العالمية. وكجزء من استراتيجيتنا طويلة المدى للحوكمة، نحن في المراحل النهائية من تطوير إطار حوكمة محدث، ومن المتوقع تقديمه إلى مجلس الإدارة واعتماده في المستقبل القريب. وسيوفر هذا الإطار المعزز وضوحاً أكبر للأدوار والمسؤوليات، ويقوي عمليات اتخاذ القرار، ويعزز آليات الإشراف.

وستواصل شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات تحديث سياسات الحوكمة والامتثال الأخلاقي لمعالجة المتطلبات التنظيمية المتغيرة والمخاطر الناشئة، بما في ذلك خصوصية البيانات ومكافحة الفساد ومشاركة أصحاب المصلحة.

وستظل المشاركة المستمرة والموسعة مع أصحاب المصلحة أولوية، لدعم الحوار المفتوح مع المساهمين والموظفين والجهات الخارجية وترسيخ منظومة حوكمة أكثر شمولية ومساءلة.

وتشمل الإنجازات الرئيسية تنفيذ سياسة الحوكمة المحدثة وإجراءاتها الداعمة في بداية عام 2026، يليها تقديم برامج تدريب وتوعية موجهة لضمان فهم فعّال وتطبيق متسق عبر جميع أنحاء المؤسسة.

حوكمة شركة إكسلنس بريمر للاستثمار: إنجازات عام 2025 وآفاق المستقبل

في عام 2025، عززت شركة إكسلنس بريمر للاستثمار إطار حوكمة الشركات عبر جميع الشركات التابعة، مما رسخ مبادئ الشفافية والمساءلة والرقابة الفعّالة بالتزامن مع استمرار النمو على مستوى المجموعة. وقد تم تضمين ممارسات الحوكمة من خلال نظام الإدارة المتكاملة المتوافق مع معيار ISO 14001 في شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات، بما يضمن مراقبة الأداء البيئي والصحي والمهني وأداء الطاقة وتقييمه وتحسينه بشكل مستمر.

وكان من أبرز الإنجازات هذا العام التحول الرقمي للعمليات الداخلية والعمليات الموجهة للعملاء، مما أسهم في خفض استخدام الورق، وتعزيز كفاءة الخدمات، وتقليل المخاطر التشغيلية. كما عززت شركة إكسلنس بريمر للاستثمار حوكمتها البيئية من خلال تشديد الضوابط المتعلقة بإدارة النفايات والمواد الخطرة، وضمان المراقبة المنتظمة لاستهلاك المياه والطاقة والوقود عبر العمليات.

وساهم وضع أهداف استدامة متعددة السنوات والاستعانة بالمراجعات الخارجية والمراقبة المستمرة لخط الأساس للأداء في تعزيز صرامة الحوكمة عبر المجموعة. وتزداد درجة دمج مبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات في عمليات المشتريات وإدارة المخاطر والتخطيط التشغيلي والإشراف على الشركات التابعة. 1. Strengthening Governance Structures

الخطط المستقبلية وأولويات الحوكمة طويلة الأجل

تمحور استراتيجية الحوكمة طويلة الأجل لشركة إكسلنس بريمر للاستثمار حول بناء مؤسسة قوية وشفافة وذات ضوابط فعّالة، قادرة على دعم النمو المتعدد الكيانات للمجموعة. وتشمل الأولويات المستقبلية الرئيسية ما يلي

1. تعزيز هياكل الحوكمة

ستواصل شركة إكسلنس بريمر للاستثمار تحديد الأدوار وخطوط رفع التقارير وآليات الإشراف عبر جميع الشركات التابعة لضمان رقابة قوية على الأنشطة المالية والتشغيلية وأنشطة الامتثال.

2. تعزيز الضوابط الداخلية والرقابة الداخلية على التقارير المالية

تم الاستعانة باستشاريين خارجيين لتنفيذ برنامج شامل للرقابة الداخلية على التقارير المالية (ICFR) عبر شركة إكسلنس بريمر للاستثمار وشركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات. ويشمل ذلك تعزيز الضوابط الخاصة بدورة تحويل الطلب إلى النقد، ودورة الند للند، والأصول الثابتة، والعاملات بين الشركات، والعقود الإيجارية، والخزينة، والضوابط على مستوى الكيان، والضوابط العامة لتكنولوجيا المعلومات، مع بدء العمل على إجراءات المعالجة بالفعل.

3. إنشاء وظيفة التدقيق الداخلي

من المزمع إنشاء إدارة تدقيق داخلي مخصصة في أوائل السنة المالية 2026، لتوفير ضمان مستقل ومستمر بشأن إدارة المخاطر والضوابط الداخلية وممارسات الامتثال وفعالية العمليات.

4. تحديث السياسات وإدارة المخاطر

ستستمر عملية مراجعة وتحسين السياسات عبر المشتريات والرقابة المالية والامتثال والتخفيف من المخاطر. وستبقى تقييمات المخاطر الدورية ومتابعة إجراءات التصحيح عناصر أساسية في الإشراف على الحوكمة.

5. تحسين الشفافية وإعداد التقارير

تعمل شركة إكسلنس بريمر للاستثمار على تعزيز معايير إعداد التقارير الداخلية والخارجية، من خلال إدخال عمليات توحيد أكثر معيارية لضمان الدقة والسرعة والاتساق عبر جميع الشركات التابعة.

6. ترسيخ مبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات وثقافة الحوكمة الأخلاقية

يجري دمج السلوك الأخلاقي والامتثال ومبادئ المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات بصورة أعمق في عمليات اتخاذ القرار والعمليات اليومية. وستواصل تقديم التدريب المتعلق بالحوكمة والامتثال للموظفين والمدربين بما يعزز ثقافة قوية تقوم على المساءلة.

7. توسيع ضوابط الحوكمة المدعومة بالتكنولوجيا

تبقى التكنولوجيا محوراً رئيسياً لدعم النمو في الحوكمة. فقد قامت شركة إكسلنس بريمر للاستثمار بتطبيق نظام Odoo وأنظمة أخرى لتعزيز سجلات التدقيق، وأتمتة الضوابط، وتقوية سلامة البيانات. وتشمل الخطط المستقبلية تطوير الأتمتة، وتعزيز أدوات المراقبة، ودمج الذكاء الاصطناعي لدعم مستوى أعلى من الحوكمة والرقابة



الملحق :

مؤشر محتوى المبادرة العالمية للتقارير وسوق أبوظبي للأوراق المالية

بيان الاستخدام:	معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير المستخدم:	معايير قطاع المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) المطبقة:
بلغت شركة الإمارات لتعليم قيادة السيارات عن المعلومات المذكورة في محتوى المبادرة العالمية للتقارير للفترة من 1 يناير إلى 31 ديسمبر 2025 وفقاً لمعايير المبادرة العالمية للتقارير.	GRI 1: تأسيس 2021	لا يوجد معيار قطاعي متاح.

معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر	الإفصاح	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	القسم	رقم الصفحة	الإغفال	المتطلبات المغفل عنها	السبب	التفسير
GRI 2: الإفصاحات العامة لعام 2021								
المنظمة وممارساتها الخاصة بتقديم التقارير								
1-2	التفاصيل المؤسسية	حول هذا التقرير		3				
2-2	كيانات مُتضمنة في تقرير الاستدامة للمنظمة	1.1. إعداد تقارير الاستدامة	حول هذا التقرير	3				
3-2	الفترة المشمولة بالتقرير، والوتيرة، ونقطة الاتصال	1.1. إعداد تقارير الاستدامة	حول هذا التقرير	3				
4-2	إعادة صياغة المعلومات	حول هذا التقرير	حول هذا التقرير	3				
5-2	التحقيق الخارجي	G11: التحقيق الخارجي	حول هذا التقرير	3				
الأنشطة والعمال								
6-2	الأنشطة وسلسلة القيمة وعلاقات العمل الأخرى	من نحن	من نحن	8				
7-2	الموظفون	S5. نسبة العمالة المؤقتة	من نحن	8				
8-2	العمال غير الموظفين	رأس المال البشري		31				
الحوكمة								
9-2	هيكل الحوكمة وتكوينه	المضي قدماً بحوكمة قوية		64				
10-2	ترشيح واختيار أعلى هيئة إدارة	المضي قدماً بحوكمة قوية		64				
11-2	رئيس أعلى هيئة إدارة	المضي قدماً بحوكمة قوية		64				
12-2	دور أعلى هيئة إدارة في الإشراف على إدارة الأثر	G8. حوكمة الاستدامة E11. حوكمة المناخ	الاستدامة في صميم أعمالنا	22				
13-2	تفويض مسؤولية إدارة الآثار	G8. حوكمة الاستدامة E11. حوكمة المناخ	الاستدامة في صميم أعمالنا	22				
14-2	دور أعلى هيئة إدارة في إعداد تقرير الاستدامة	الاستدامة في صميم أعمالنا	الاستدامة في صميم أعمالنا	22				
15-2	تضارب المصالح	المضي قدماً بحوكمة قوية	المضي قدماً بحوكمة قوية	65				
16-2	التواصل حول المخاوف الحرجة	المضي قدماً بحوكمة قوية	المضي قدماً بحوكمة قوية	65				
17-2	المعرفة الجماعية لأعلى هيئة إدارة	المضي قدماً بحوكمة قوية	المضي قدماً بحوكمة قوية	64				
18-2	تقييم أداء أعلى هيئة إدارة	المضي قدماً بحوكمة قوية	المضي قدماً بحوكمة قوية	64				



معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر	الأفصاح	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	القسم	رقم الصفحة	الإغفال	
					المتطلبات الغفل عنها	السبب
19-2	سياسات الأجور		المضي قدماً بحوكمة قوية	64		
20-2	عملية تحديد الأجور		المضي قدماً بحوكمة قوية	64		
21-2	نسبة إجمالي الأجور السنوية	S1. نسبة رواتب الرؤساء التنفيذيين	المضي قدماً بحوكمة قوية	64		
الاستراتيجية والسياسات والممارسات						
22-2	بيان إستراتيجية التنمية المستدامة		مراجعة رئيس مجلس إدارتنا، رسالة من رئيسنا التنفيذي، الاستدامة في صميم أعمالنا	and 22.6.7		
23-2	الالتزامات الخاصة بالسياسة		المضي قدماً بحوكمة قوية	64		
24-2	تضمين الالتزامات الخاصة بسياسة العمل المسؤول		المضي قدماً بحوكمة قوية	64		
25-2	عمليات معالجة الآثار السلبية		المضي قدماً بحوكمة قوية	64		
26-2	آليات طلب النصيحة والإعراب عن المخاوف		رأس المال البشري، المضي قدماً بحوكمة قوية	31,65		
27-2	الامتثال للقوانين واللوائح		المضي قدماً بحوكمة قوية	64		
28-2	عضوية الجمعيات أو الاتحادات المهنية		من نحن	14		
إشراك أصحاب المصلحة						
29-2	منهج إشراك أصحاب المصلحة	I3. إشراك أصحاب المصلحة	المضي قدماً بحوكمة قوية	26		
30-2	اتفاقات المفاوضة الجماعية		-	-	لا ينطبق	المفاوضة الجماعية غير مسموح بها في دولة الإمارات العربية المتحدة
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021						
1-3	عملية تحديد الموضوعات الجوهرية		الاستدامة في صميم أعمالنا	26		
2-3	قائمة الموضوعات الجوهرية		الاستدامة في صميم أعمالنا	26		
الموضوعات الجوهرية: الأداء الاقتصادي						
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021						
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية		رأس المال	28		
GRI 201: الأداء الاقتصادي لعام 2021						
1-201	القيمة الاقتصادية المباشرة المنتجة والموزعة		رأس المال	29		
الموضوعات الجوهرية: أخلاقيات العمل						
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021						
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	S11. عمالة الأطفال والعمل القسري S12. حقوق الانسان G1. استقلالية مجلس الإدارة E11. حوكمة المناخ G8. حوكمة الاستدامة	المضي قدماً بحوكمة قوية، رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات	59, 64		
GRI 205: مكافحة الفساد لعام 2016						
2-205	التواصل والتدريب بشأن سياسات وإجراءات مكافحة الفساد		المضي قدماً بحوكمة قوية	65		
3-205	وقائع الفساد المؤكدة والإجراءات المتخذة	G4. أخلاقيات العمل والوقاية من الفساد	المضي قدماً بحوكمة قوية	65		
الموضوعات الجوهرية: الأثر البيئي وممارسات الاستدامة						



رقم الصفحة	المتطلبات الغفل عنها	السبب	الإغفال	القسم	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	الأفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
							التفسير
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021							
43	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E1. العمليات البيئية G6. إستراتيجية الاستدامة G7. إدارة مخاطر الاستدامة I2. تصنيفات المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات	إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3
GRI 103: الطاقة لعام 2025							
43-50	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ					سياسات الطاقة والتزاماتها	1-103
49	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E4. استهلاك الطاقة E6. مزيج الطاقة	استهلاك الطاقة والتوليد الذاتي داخل المنظمة	2-103
50	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E5. كثافة الطاقة	كثافة الطاقة	4-103
48	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ					الانخفاض في استهلاك الطاقة	5-103
GRI 303: المياه والنفايات السائلة 2016							
51	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E2. استخدام المياه	استهلاك المياه	5-303
GRI 102: تغير المناخ 2025							
43	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E9. استراتيجية المناخ	خطة التحول للتخفيف من آثار تغير المناخ	1-102
43	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E9. استراتيجية المناخ E10. المخاطر والفرص المتعلقة بالمناخ E12. الأهداف المناخية	خطة التكيف مع تغير المناخ	2-102
43-50	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				G9. أهداف الاستدامة	أهداف خفض انبعاثات غازات الدفيئة والتقدم المحرز	4-102
50	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E7. انبعاثات غازات الدفيئة	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 1	5-102
50	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E7. انبعاثات غازات الدفيئة	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 2	6-102
50	البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ				E7. انبعاثات غازات الدفيئة	انبعاثات غازات الدفيئة من النطاق 3	7-102



رقم الصفحة	الإغفال		القسم	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	الإفصاح	معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر
	المتطلبات المغفل عنها	السبب				
50			البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ	E8. كثافة الانبعاثات	كثافة انبعاثات غازات الدفيئة	8-102
GRI 306: النفايات 2020						
43			البنية التحتية ورأس المال الطبيعي، بما يتوافق مع إطار فريق العمل المعني بالإفصاحات المالية المتعلقة بالمناخ	E3. توليد النفايات	النفايات المتولدة	3-306
الموضوعات الجوهرية: العمل المريح						
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021						
31			رأس المال البشري		إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3
GRI 401: التوظيف						
31			رأس المال البشري	S3. معدل ترك الموظفين للعمل S4. التنوع بين الجنسين	تعيين الموظفين الجدد ومعدل ترك الموظفين للعمل	1-401
34			رأس المال البشري		الحوافز المقدمة للموظفين بدوام كامل والتي لا تُقدّم للموظفين المؤقتين أو الموظفين بدوام جزئي	2-401
39			رأس المال البشري		إجازة رعاية الطفل	3-401
الموضوعات الجوهرية: الصحة والسلامة المهنية						
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021						
31					إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3
GRI 403: الصحة والسلامة المهنية لعام 2018						
41			رأس المال البشري	S9. الصحة والسلامة والرفاه	نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	1-403
41			رأس المال البشري		تدريب العمال على الصحة والسلامة المهنية (تم الإفصاح سابقاً في التقرير المتكامل ولكنه لم يُدرج مطلقاً في القوائم أو ضمن الإفصاحات؛ تمت الإضافة حديثاً)	5-403
41			رأس المال البشري	S9. الصحة والسلامة والرفاه	العمال المشمولون بنظام إدارة الصحة والسلامة المهنية	8-403
41			رأس المال البشري	S10. معدل الإصابات	الإصابات المرتبطة بالعمل	9-403
الموضوعات الجوهرية: التدريب والتعليم						
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021						
35			رأس المال البشري		إدارة الموضوعات الجوهرية	3-3
GRI 404: التدريب والتعليم لعام 2016						
37			رأس المال البشري		متوسط ساعات التدريب في السنة لكل موظف	1-404
35			رأس المال البشري		برامج تحسين مهارات الموظفين وبرامج المساعدة على الانتقال	2-404



معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر	الأفصاح	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	القسم	رقم الصفحة	الإغفال		
					المتطلبات المغفل عنها	السبب	التفسير
3-404	النسبة المئوية للموظفين الذين يخضعون لمراجعات دورية للأداء والتطوير الوظيفي	رأس المال البشري		36			
الموضوعات الجوهرية: تكافؤ الفرص والتنوع والشمول							
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021							
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	رأس المال البشري		38			
GRI 202: التواجد في السوق لعام 2016							
2-202	نسبة كبار الموظفين الإداريين المعيّنين والذين ينتمون إلى المجتمعات المحلية	رأس المال البشري	S7. التوظيف S4. التنوع بين الجنسين	40			
GRI 405: التنوع وتكافؤ الفرص							
1-405	تنوع هيئة الإدارة والموظفين	رأس المال البشري	G2: تشكيل مجلس الإدارة	38 and 64			
2-405	نسبة الراتب الأساسي والأجور بين النساء والرجال	رأس المال البشري	S2: تشكيل مجلس الإدارة	32			
GRI 406: عدم التمييز لعام 2016							
1-406	حوادث التمييز والإجراءات التصحيحية المتخذة	رأس المال البشري	S8. عدم التمييز	38			
الموضوعات الجوهرية: رفاه المجتمع							
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021							
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات		59			
GRI 203: التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة لعام 2016							
2-203	التأثيرات الاقتصادية غير المباشرة الهامة	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات		59			
GRI 413: المجتمعات المحلية 2016							
1-413	العمليات التي تنطوي على مشاركة المجتمع المحلي، وتقييمات الأثر، وبرامج التنمية	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات	S13. الاستثمار المجتمعي	59			
GRI 204: الموضوعات الجوهرية: ممارسات الشراء							
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021							
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات		59			
GRI 204: ممارسات الشراء لعام 2016							
1-204	نسبة الإنفاق على الموردين المحليين	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات		60			
GRI 308: التقييم البيئي للمورد 2016							
1-308	الموردون الجدد الذين خضعوا للتدقيق طبقاً للمعايير البيئية	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات		60			
GRI 414: التقييم الاجتماعي للمورد لعام 2016							
1-414	الموردون الجدد الذين تم فحصهم باستخدام المعايير الاجتماعية	رأس مالنا الاجتماعي والخاص بالعلاقات		60			
الموضوعات الجوهرية: رفاه العملاء							
GRI 3: الموضوعات الجوهرية لعام 2021							



معيار المبادرة العالمية لإعداد التقارير / مصدر آخر	الإفصاح	إفصاح سوق أبوظبي للأوراق المالية	القسم	الإغفال			
				رقم الصفحة	المتطلبات الغفل عنها	السبب	التفسير
3-3	إدارة الموضوعات الجوهرية	رأس مالنا الفكري.		53			
GRI 416: صحة وسلامة العملاء لعام 2016							
2-416	حوادث عدم الامتثال المتعلقة بآثار المنتجات والخدمات على الصحة والسلامة	رأس مالنا الفكري.		53			
GRI 418: خصوصية العميل لعام 2016							
1-418	الشكاوى الموثقة المتعلقة بانتهاك خصوصية العميل وفقدان بيانات العميل	G5. خصوصية البيانات	رأس مالنا الفكري.	57			



[تقرير حوكمة الشركات 2025](#)



تقرير مجلس الإدارة والبيانات المالية المدققة لعام 2025





موقعنا

مصنع الصناعية، أبوظبي
الإمارات العربية المتحدة



علاقات المستثمرين

+971 2 502 7207



investor.relations@edcad.ae

