

الرعاية البيئية

تدعم "سالك" طموحات دبي نحو الوصول إلى الحياد الصفري من خلال تحصيل الرسوم المرورية عبر نظام بوابات حرة التدفق، ما يسهم في الحد من الازدحام وتقليل انبعاثات الغازات الدفيئة، بالتوازي مع خفض الكثافة الكربونية لأصولها التشغيلية عبر استخدام الطاقة المتجددة وتعزيز الكفاءة.

وانسجاماً مع مبادرة دولة الإمارات للحياد الصفري 2050، يسهم نظام التعرف المرورية لدى "سالك" في خفض انبعاثات قطاع النقل. وأظهر تحليل مستقل أجرته هيئة الطرق والمواصلات ونشرته قبل تشغيل بوابي التعرف المرورية الجديدين أن شبكة البوابات القائمة أسهمت في توفير نحو 6 ملايين ساعة من زمن التنقل سنوياً، وخفض حجم الحركة المرورية على الجسور الرئيسية بنسبة 26%، وتحسين زمن الرحلات على المسارات المهمة بنسبة 24%.

ويأتي المصدر الرئيسي لانبعاثات الغازات الدفيئة في عمليات "سالك" من الكهرباء المستخدمة في بوابات التعرف المرورية والبنية التحتية الداعمة، ولتحد من أثرها في الاحتباس الحراري، تعمل الشركة على توسيع نطاق استخدام الطاقة المتجددة عبر بنيتها التحتية لتحصيل الرسوم. وفي الوقت نفسه، نجحت الشركة في خفض الطلب على الطاقة من خلال إجراء تحسينات تقنية شملت ترقية جوهريّة لأنظمة التخزين أسهمت في خفض استهلاك الكهرباء وتحقيق وفورات تُقدر بنحو 222 ميغاواط في الساعة في عام 2025.

وسّعت "سالك" عام 2025 نطاق الإبلاغ عن بصمتها الكربونية عبر إجراء تقييم أولي لفئات مختارة من انبعاثات النطاق 3، بما يعزز اكتمال البيانات وجدواها.

أما فيما يخص إدارة النفايات، والتي تنحصر بشكل رئيسي في النفايات المكتبية، فتطبق الشركة آليات منهجية لفرزها، وتتبعها، والحد من تولدها. وخلال عام 2025، تمكنت "سالك" من إعادة تدوير 8.4% من إجمالي النفايات المتولدة، كما حافظت على اعتمادها شبه الكامل على الخدمات الذاتية الرقمية بنسبة 100%، ما أسهم بفعالية في تعزيز جهود الحد من النفايات عبر تقليص العمليات الورقية.

← يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات حول المبادرات البيئية لدى "سالك" في تقرير الاستدامة لعام 2025

إسعاد الأفراد

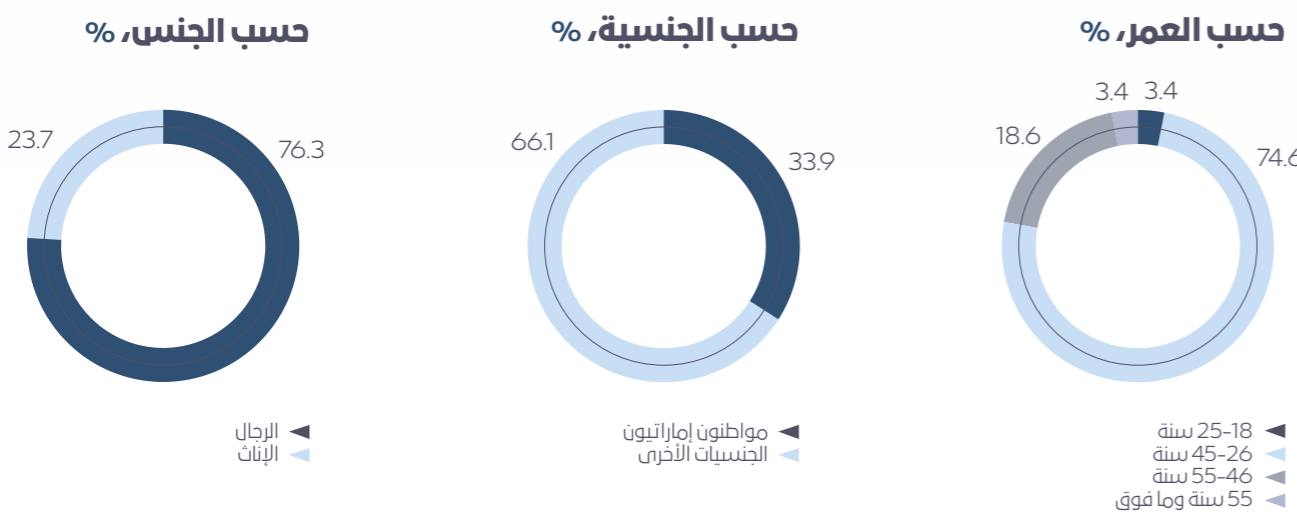
تشكل أجندة "سالك" المرتبطة بالأفراد والمتعاملين والمجتمع ركيزة أساسية لدعم نمو أعمالها، مع إيلائها اهتمامًا خاصًا لإرساء قيم العدالة والرفاهية وضمن الوصول الشامل إلى الخدمات الأساسية. وخلال عام 2025، عملت الشركة على ترسيخ إطارها الخاص بالأفراد، وتعزيز الخدمات الرقمية للمتعاملين، فضلاً عن توسيع نطاق المبادرات المجتمعية انسجاماً مع "عام المجتمع" في دولة الإمارات.

موظفونا

الموظفون والهيكل التنظيمي

شهد عام 2025 ارتفاعاً في عدد الموظفين بدوام كامل لدى "سالك" بزيادة قدرها 11 موظفاً، أي ما يعادل نمواً بنسبة 23%. كما استقطبت الشركة 17 موظفاً، وغادرها 6 موظفين، ليبلغ معدل دوران الموظفين الإجمالي 11.2%، وهو مستوى بقي متوافقاً عموداً مع العام السابق، بما يعزز استقرار معدلات الاحتفاظ بالموظفين.

الموظفون بدوام كامل



التنوع وتكافؤ الفرص

يرتكز نهجنا في التنوع والشمول على **سياسة التنوع والشمول**، وتدعمه مبادرات عملية تشمل برامج التواكل والتدريب المنتظمة، إلى جانب إتاحة فرص متكافئة للتعليم والتطور المهني، واتخاذ تدابير تضمن خلو عمليات التوظيف من التحيز. كما نلتزم التزاماً راسخاً بمبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي، إلى جانب الرهد المستمر للفجوات في الأجور بين الجنسين.

ارتفعت نسبة النساء ضمن الموظفين بدوام كامل وخلال عام 2025 بمقدار 3 نقاط مئوية، ما يعكس التزامنا بزيادة تمثيل المرأة. وسعياً لدعم التكافؤ بين الجنسين، نظمنا ورش عمل حول صحة المرأة ورفاهيتها، وأتخنا خيارات الدوام المرين والعمل من المنزل للأمهات العاملات. ولم تسجل الشركة أي حالات تمييز ولم تتلق أي شكاوى من الموظفين في هذا الشأن.

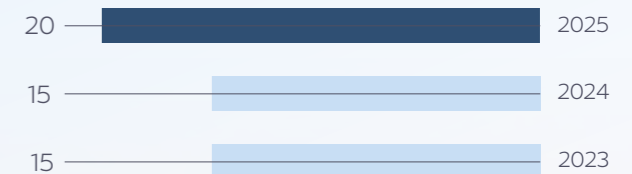
← فيديو عن يوم المرأة الإماراتية في "سالك" 2025



التوطين

تلتزم "سالك" بتنمية الكفاءات الإماراتية وتوفير فرص مهنية واعدة لها. وخلال عام 2025، ارتفعت نسبة المواطنين الإماراتيين ضمن الموظفين بدوام كامل بمقدار 3 نقاط مئوية لتصل إلى 34%. ويتولى مواطنو دولة الإمارات العربية المتحدة ما نسبته 100% من مناصب مجلس الإدارة، مع الإشارة إلى وجود عنصر نسائي إماراتي واحد ضمن التشكيل الحالي للمجلس. وتُعزز مبادرة استقطاب الكفاءات الإماراتية والاحتفاظ بها مستوى الاحتفاظ بالموظفين من خلال توفير مزايَا محسنة ومسارات مهنية واضحة، بما يتماشى مع مبادرات G35 لحكومة دبي.

عدد المواطنين الإماراتيين العاملين بدوام كامل



رفاهية الموظفين

توفر "سالك" للموظفين بدوام كامل مزايَا شاملة تشمل تغطية التأمين الطبي بنسبة 100%، وبدلات، والمكافآت المرتبطة بالأداء، كما تدعم الاستقرار المالي لموظفيها على المدى الطويل من خلال توفير نظام للمعاشات التقاعدية (والذي ضم 20 مشاركاً خلال عام 2025). ويشمل دعم الأسرة إجازة أمومة مدفوعة بالكامل لمدة 90 يوماً، وإجازة أبوة مدفوعة بالكامل لمدة 5 أيام.

تدعم الشركة رفاهية الموظفين من خلال ممارسات العمل المرنة، وتوفير غرفة عافية، وقنوات تظلم منظمة، كما نظمت لجنة الرياضة في "سالك" أنشطة رياضية متنوعة على مدار العام، ووفرت اشتراكات في «فتنس فايرست» للموظفين. وتستهدف الشركة تحقيق معدل احتفاظ بالموظفين بنسبة 80% خلال الفترة الممتدة من عام 2025 إلى 2028، وتدمج مقاييس إسعاد الأفراد ضمن نظام التعويضات غير الثابتة للمديرين التنفيذيين.



← للاطلاع على المزيد حول إدارة الموظفين في "سالك"، يرجى الرجوع إلى تقرير الاستدامة لعام 2025

رضا المتعاملين

تُقدم خدمات المتعاملين عبر قنوات متعددة، مع التوجه نحو التوسع في الخدمات الذاتية الرقمية. وفي إطار سعيها لتعزيز التفاعل الرقمي مع المتعاملين، أجرت "سالك" خلال عام 2025 تحديثاً شاملاً لتطبيقها الذكي، تضمن تطوير واجهة المستخدم، وتحسين الأداء العام، وتوسيع نطاق خيارات الخدمة الذاتية. كما أطلقت الشركة قناة تفاعلية عبر "واتساب" لتسهيل التواصل المباشر وإرسال الإشعارات الاستباقية.

بلغت نسبة رضا المتعاملين



92% في عام 2025



البرامج المجتمعية

بالترام مع إعلان دولة الإمارات العربية المتحدة عام 2025 "عام المجتمع" - في خطوة نوعية تجسد أهمية تعزيز الروابط الاجتماعية، وترسيخ المسؤولية المشتركة، ودعم النمو الشامل - بادرت "سالك" إلى دعم هذه المبادرة من خلال اتخاذ إجراءات تعزز الوصول الشامل وتوجيه الاستثمارات المجتمعية بفاعلية.

ومن أبرز المحطات في هذا السياق الشراكة مع هيئة تنمية المجتمع في دبي، بهدف دعم وتمويل برامج تنمية مجتمعية مخصصة لأصحاب الهمم، تتولى الهيئة تنفيذها بما يتماشى مع أجندة دبي الاجتماعية 33. وتعكس هذه المبادرة التزام "سالك" الراسخ بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وتمكين أصحاب الهمم، كما تشكل رافداً أساسياً لجهودها ضمن مبادرات عام المجتمع.

500,000

إجمالي قيمة المساهمة الاجتماعية في عام 2025

← فيديو عن التعاون بين "سالك" وهيئة تنمية المجتمع في دبي