

تمكين الكوادر البشرية

(رأس المال البشري)

يُعد رأس المال البشري الركيزة الجوهرية لنجاحات الشركة المتواصلة، والقوة الدافعة التي تُمكن للشركة تشغيلًا آمنًا ونموًا مدروسًا لعملياتنا والتزامًا دائمًا بتقديم تجارب متميزة لعملائنا. في ظل سعينا لتطوير نموذجنا التشغيلي والتحول إلى وجهة عالمية رائدة في قطاع التجزئة وتنقل الطاقة المتعددة المرتكزة على العملاء، تترسخ مكانة رأس المال البشري كركيزة أساسية لا غنى عنها. يمثل موظفونا حجر الزاوية لتمييزنا التشغيلي فحسب، والدافع الأساسي لثقافة الابتكار والقدرة على التكيف مع تحقيق النمو المستدام.

حوكمة صارم، مما يضمن تمتع قوتنا العاملة بالمرونة والقدرة على المساهمة في تحقيق أهدافنا المرطية ورؤيتنا المستقبلية الأوسع.

نسعى لنترسخ كجهة العمل بالنسب والجهة المجاورة الداعمة والشريك الموثوق؛ وذلك عبر تعزيز ثقافة السلامة أولاً، وتبني ممارسات توظيف تتسم بالعدالة والشمول وتوفير فرص التعلم المستمر ودعم التطوير المتواصل للكفاءات وتفعيل شراكات مجتمعية، بما يرسخ القيمة المحلية المضافة ويعزز مرونة النسيج الاجتماعي والاقتصادي.

انطلاقاً من رؤيتنا هذه، فإننا نسعى جاهدين لصقل مهارات كادر وظيفي يتمتع بكفاءة عالية وتفاعل إيجابي ومرونة فائقة، بما يضمن مواءمته مع أولويات الدولة وتوجهاتها، ومساهمته في تحقيق قيمة مستدامة على المدى الطويل. تتبنى الشركة استراتيجية شاملة لرأس المال البشري، حيث تجمع بين تعزيز جودة حياة الموظفين وتنمية القدرات، مع ترسيخ مبادئ التنوع والشمول والتوطين، والالتزام بأقصى معايير السلامة ضمن إطار عمل متكامل للأداء. يدعم هذا النهج نتائج قابلة للقياس ونظام

ربط ابتكاراتنا بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة



المواضيع الجوهرية ذات الصلة

الصحة والسلامة المهنية	ممارسات التوظيف والتطوير ورفاه الموظفين	حقوق الإنسان والعمال	التنوع وعدم التمييز وتكافؤ الفرص	التوطين
------------------------	---	----------------------	----------------------------------	---------

أبرز الإنجازات



13,717
إجمالي القوى
العاملة



31%
موظفونا الجدد
من مواطني
دولة الإمارات
العربية المتحدة
هم من النساء



14%
من مناصب
القيادة العليا
تشغلها نساء



87%
التعيينات
من المجتمع
المحلي



0.04
معدل تكرار
الإصابات
المضيفة للوقت



9,144
عمال الياقات
الزرقاء الذين
حصلوا على
حواجز مبيعات



889,543
إجمالي ساعات
التدريب
المنفذة



28
متوسط
ساعات
التدريب على
السلامة



3
جوائز التقدير
الخارجية التي
تم الحصول
عليها



أدنوك ADNOC

مشاركة الموظفين ورفاهيتهم

الرفاهية

تولي الشركة أولوية قصوى لتعزيز رفاهية موظفيها من خلال استراتيجية كوادر بشرية متكاملة تدمج برامج الرفاهية المنظمة وعروض القيمة الجاذبة للموظفين، فضلاً عن مبادرات التفاعل الاستباقية، وذلك بهدف توطيد الروابط وبناء الثقة وترسيخ ثقافة التميز في الأداء والمسؤولية على مستوى المؤسسة ككل.

التعويضات والمزايا

تحافظ "أدنوك للتوزيع" على هيكل تعويضات تنافسي يدعم استبقاء المواهب ويعزز النجاح المؤسسي على المدى الطويل. تتولى إدارة الحوكمة وتصميم برامج التعويضات في المجموعة - ممثلةً في دائرة المكافآت الشاملة وسياسات رأس المال البشري - الإشراف على هذه البرامج، بما يضمن مواءمتها مع أفضل الممارسات الإقليمية والعالمية وتنفيذها بصورة متسقة عبر شركات مجموعة أدنوك.

إطار المكافآت الشاملة

- **المبادئ:** تركز مقاربتنا للمكافآت الشاملة على مبادئ العدالة والمساواة والتنافسية.
- **هيكل الأجور:** مزيج متوازن من مكونات النجر الثابت والمتغير
- **الارتباط بالأداء:** يرتبط النجر المتغير بأهداف قابلة للقياس، تشمل الجوانب المالية والاستدامة والكفاءة التشغيلية وأهداف تطوير القوى العاملة

تتعرّز حوكمة هذه الاستراتيجية من خلال وحدة مخصصة للتفاعل والمشاركة المؤسسية استُحدثت في عام 2019، إلى جانب تفعيل إطار عمل شامل للرفاهية في عام 2024، يغطي المحاور الجسدية والنفسية والاجتماعية والبيئية والمالية للقوى العاملة.

هذه المبادرات مستندة إلى برنامج "جودة حياتك X100" الذي تم إطلاقه في عام 2022.

تلتزم "أدنوك للتوزيع" بالارتقاء برفاهية موظفيها من خلال استراتيجية للموارد البشرية تعطي الأولوية لقوى عاملة صحية ومحفزة ومتفاعلة، باعتبارها محركاً للتميز التشغيلي. شهد العام المنصرم إنجاز 126 مبادرة لتعزيز الرفاهية والمشاركة، شملت 30 جلسة تواصل مباشر مع القيادة بحضور يتجاوز 4500 موظف، بالإضافة إلى 82 جلسة نقاش مع الموظفين و 11 برنامجاً مخصصاً للنشاط البدني. تنوعت البرامج لتغطي مجموعة واسعة من المجالات، بما في ذلك جلسات لترسيخ قيم الثقافة المؤسسية وجلسات تعريف الموظفين الجدد بالثقافة المؤسسية وحملات تعزيز التوعية الصحية (بما يشمل التوعية بسرطان الثدي والتثقيف بمرض السكري)، علاوةً على ورش عمل معنية بإدارة ضغوط العمل والصحة النفسية، وجلسات توعية بالثقافة المالية، والفعاليات الاجتماعية مثل التجمعات السنوية ومهرجانات التنوع الثقافي وجوائز تكريم الموظفين ذوي المسيرة الطويلة في الشركة. نجح برنامج تميّز في الاحتفاء بجهود أكثر من 9000 موظف، تقديرًا لإسهاماتهم وتميزهم في العمل.

يُسهّم ذلك في تعزيز الصحة الجسدية، وإتاحة الوصول إلى خدمات دعم الصحة النفسية، وتعزيز الاستقرار المالي من خلال هياكل تعويضات تنافسية. تحظى الصحة والسلامة بالاولوية، من خلال إطلاق مبادرات مثل ورش عمل للتوعية الصحية والأنشطة الرياضية، بما يعزز ثقافة العافية والتوازن بين العمل والحياة.



نهجنا

ترتكز أجندة رأس المال البشري لدينا على ثلاث أولويات، هي:

- تعزيز بيئة عمل متنوعة وشاملة يزدهر فيها أصحاب المواهب،
- ترسيخ ثقافة تُعالي السلامة أولاً وممارسات توظيف عادلة وأخلاقية،
- الاستثمار في التعلم المستمر وجودة الحياة وبناء قدرات جاهزة للمستقبل.

في عام 2025، عززنا هذه الأولويات من خلال الجهود الرامية إلى تمكين موظفينا والمجتمعات التي نعمل فيها، وذلك من خلال توسيع نطاق برامج المشاركة والرفاهية، وتعزيز المعايير المتعلقة بحقوق الإنسان والعمال، وتسريع عملية التعلم عبر مختلف شرائح القوى العاملة، وتطوير مسارات التوظيف، والحفاظ على أنظمة الصحة والسلامة والبيئة القوية في نطاق عملياتنا.



16
فعالية

مشاركة الموظفين

عززت "أدنوك للتوزيع" مشاركة الموظفين في عام 2025 بما يتجاوز التعويضات والترقيات، من خلال ترسيخ علاقات أقوى وروح العمل الجماعي ورفع مستوى الرضا العام عبر مبادرات مستهدفة. استضافت الشركة مهرجاناً للثقافة والتنوع وأولمبياد لتعزيز الشمول والتقدير الثقافي وروح الفريق، إلى جانب 16 فعالية رياضية مؤسسية شجعت المنافسة الصحية وروح الزمالة. ولتسهيل الوصول إلى خدمات الدعم، تم إطلاق بوابة "أسأل مركز المساعدة" لإدارة استفسارات الموظفين وتقديم الخدمات ومعالجة الطلبات بكفاءة. وبالتوازي مع ذلك، تواصل فريق رأس المال البشري مع الموظفين من خلال "المجلس الافتراضي"، مقدماً تحديثات منتظمة حول سياسات الشركة، وفعراً التواصل الشفاف ثنائي الاتجاه عبر جميع القوى العاملة.

تلتزم "أدنوك للتوزيع" بالحفاظ على تواصل ديناميكي مع الموظفين. في عام 2025، استند ذلك إلى استطلاعات سنوية لمشاركة الموظفين وآليات متابعة منظمة. بلغت نسبة تجربة الموظفين في الشركة 78%، بما يعكس تحسناً مستمراً مقارنةً بالعوام السابقة. أسهمت نتائج الاستطلاع في وضع خطط عمل بأهداف وموارد وجدول زمنية محددة، تمت متابعتها على امتداد دورة المشاركة. تحسن الأداء من خلال زيادة تفاعل الموظفين والتغذية الراجعة المنتظمة، وتعزيز الوصول إلى التدريب وتطوير وتنمية المهارات، وتقوية منظومة المكافآت والتقدير. تحسن أداء إدارة شؤون العمال من خلال تعزيز التواصل بشأن مبادرات وسياسات رأس المال البشري، والتميز في تقديم خدمات رأس المال البشري واستدامة المشاركة.

تعزز سياسات رأس المال البشري الرضا الوظيفي من خلال ساعات عمل مرنة، وترتيبات عمل عن بُعد، وفرص التطوير المهني، والتقدير الهادف، مع الالتزام بتعهد أدنوك للتوزيع بالتنوع والشمول. سيوجه التزام الشركة بالاستدامة جهودها في تنفيذ ممارسات تُقلل من أثرها البيئي.

المزايا وبيئة العمل الداعمة

• **المزايا (للموظفين بدوام كامل):** التأمين على الحياة، والتأمين ضد العجز، وتأمين الرعاية الصحية، وإجازة الوالدية مدفوعة الأجر، والقروض الشخصية، وخطط التقاعد والمعاشات، وسياسة مكافأة نهاية الخدمة.

• **السياسات الداعمة للأسرة:**

- **النساء:** إجازة أمومة مع خيار إجازة حضانة ممتدة لرعاية الأطفال، وترتيبات عمل مرنة متاحة لمدة تصل إلى 18 شهراً
- **الرجال:** إجازة أبوة، بما يتيح المشاركة الفاعلة في رعاية الأطفال في مراحلهم المبكرة

ضمنت السياسات لدعم الاحتياجات الأسرية والشخصية للموظفين، مع الحفاظ على توازن صحي بين العمل والحياة. يُعزّز هذا النهج المنظم والقائم على المبادئ للمكافآت الشاملة والمزايا التزامنا بالتوظيف العادل، والتنافسية في السوق، وتوفير بيئة داعمة تُمكن الموظفين من الازدهار.

• **برنامج مساعدة الموظفين:** يوفر للموظفين وأسرهم إمكانية الوصول إلى أخصائيين نفسيين، وأخصائيي تغذية، ومدربي لياقة وحياة، ومستشارين ماليين وقانونيين.

• **الصحة وجودة الحياة الرقمية:** يتمتع جميع موظفي مجموعة أدنوك وأسرهم بإمكانية الوصول إلى تطبيق "TruDoc" و"ضمان" بما يوفر أطباء متعددي اللغات على مدار 24 ساعة طوال أيام الأسبوع، واستشارات عن بُعد، وإدارة الوصفات الطبية، والإحالات إلى أطباء متخصصين. كما يتيح تطبيق TruDoc حجز المواعيد ووضع خطط عافية مخصصة، تشمل برامج التغذية والتمارين الرياضية.

• **بيئة عمل داعمة للوالدين:** في إطار برنامج "الطاقة من أجل جودة الحياة"، توفر أدنوك بربداً إلكترونياً مخصصاً للمساعدة، وخدمة دردشة فورية، ومجموعات Viva Engage (بما في ذلك مجتمع داعم للوالدين) لتعزيز التفاعل ودعم ممارسات العمل المتوازنة. تقدم المبادرة ترتيبات عمل مرنة، وإجازات والدين مُخصّصة، ودعماً منطلقاً للعودة إلى العمل. تشمل المرافق غرف تمرير للامهات الجدد وحضانة داخل الموقع، إضافةً إلى قسائم رعاية أطفال لدعم الاحتياجات الأوسع لرعاية الأطفال. كما يُقدّم دعم للصحة النفسية من خلال إتاحة خدمات الإرشاد والخدمات النفسية عبر التطبيقات الصحية.



أداء عام 2025



الشكاوى والتظلمات
المتعلقة بحقوق الإنسان:

لم يتم تسجيل أي حالات جوهريّة

في عام 2025



المشاركة في التدريبات:

54%

من الموظفين أكملوا التدريب
على حقوق الإنسان

احترام حقوق الإنسان والعمال

تحرص شركة "أدنوك للتوزيع" على الالتزام بالمبادئ المعترف بها دوليًا لحقوق الإنسان عبر عملياتها وسلاسل الإمداد وعلاقاتها التجارية. يركز التزامنا على قيمنا ومدونة قواعد السلوك، ويُجسّد من خلال سياسات ومعايير وإجراءات مُطبقة على جميع الموظفين والموردين الرئيسيين والثانويين. نسترشد بمبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان والعمال والإشراف البيئي ومكافحة الفساد.

التزامنا بقانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة

- الالتزام بتسعى اتفاقيات صادرة عن منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال وتطبيق قوانين العمل عبر القطاع الخاص
- ضمان تسوية عادلة لنزاعات العمل وصون حقوق العمال في جميع أماكن العمل
- يرسى دستور دولة الإمارات العربية المتحدة الحقوق والحريات المكفولة لجميع المواطنين. يمنع هذا الدستور قانونًا ممارسات التعذيب والاعتقال والاحتجاز التعسفي، ويكفل الحريات المدنية كحق التعبير وحرية الصحافة وحق التجمعات السلمية وحرية تكوين الجمعيات وممارسة الشعائر الدينية الأخرى. جميع الأفراد، بغض النظر عن عرقهم أو جنسيتهم أو دينهم أو مكانتهم الاجتماعية، سواء أمام القانون.

عدم التسامح مطلقًا مع التمييز والتحرش

سياساتنا الخاصة بالموظفين والموردين والمتعاقدين مصممة لمنع التمييز والتحرش والانتقام، كما نراجع ونتابع امتثالنا بقانون العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال التقييم المنتظم.

لدينا نظام إبلاغ مجهول لإثارة المخاوف والشواغل المتعلقة بالنزاهة يُعرف باسم "تكلم". تُدار منصة "تكلم" من قبل طرف ثالث مستقل لدعم السرية وفعالية الإبلاغ داخل "أدنوك للتوزيع".

حقوق العمال

تواصل "أدنوك للتوزيع" التزامها بدعم معايير عمل عادلة، وبيئات عمل آمنة وصحية، والامتثال الكامل لقوانين العمل المعمول بها عبر عملياتها وسلسلة الإمداد. تحدد مدونة قواعد السلوك لموردي وشركاء أدنوك للتوزيع متطلبات واضحة بشأن الحد الأدنى للتجور وساعات العمل واستحقاقات الإجازات وظروف المعيشة، بما يعزز المساواة بين أصحاب المصلحة.

المراقبة والامتثال

- نُجري عمليات تحقيق سنوية لجودة حياة العمال تشمل الموظفين والمتعاقدين والموردين، لمتابعة الالتزام بمعايير العمل ومعالجة الفجوات بشكل فوري.
- من خلال الحفاظ على الرقابة والعمل مع موردين مسؤولين، نعزز العدالة في بيئة العمل ونحمي حقوق العمل عبر عملياتنا وسلسلة الإمداد.
- نُجري استطلاعات سنوية لمشاركة الحوكمة البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لاستخلاص رؤى حول القضايا المرتبطة بالعمل، بما يتيح إجراء تحسينات استباقية.
- توفر "تكلم"، منصتنا المستقلة والسرية للإبلاغ، للموظفين والشركاء قناة آمنة للإبلاغ عن المخاوف والشواغل دون خوف من الانتقام.
- ولتعزيز فهم سياسات العمل، تواصل "أدنوك للتوزيع" مشاركة التحديثات عبر الاجتماعات العامة واللقاءات الافتراضية والقنوات الداخلية، بما يعزز الشفافية وتفاعل الموظفين.

تسترشد "أدنوك للتوزيع" بمبادئ الميثاق العالمي للأمم المتحدة فيما يتعلق بحقوق الإنسان والعمال والاستدامة البيئية ومكافحة الفساد. ومن خلال آليات معتمدة مثل "تكلم"، وهي منصة للإبلاغ المجهول لتقديم المخاوف والشواغل المتعلقة بالنزاهة. توفر منصة "تكلم" قناة سرية للإبلاغ عن المخاوف وتعزيز التزام "أدنوك للتوزيع" بالشفافية والنزاهة.

تسعى "أدنوك للتوزيع" إلى تعزيز ثقافة الاحترام والوعي في مختلف أعمالها. تقدم الشركة تدريبًا على قيمها، وتعزيز الوعي بين الموظفين، وتتوقع من كل قائد في أعمالها أن يكون قدوة في ترسيخ ثقافة أخلاقية تحترم كرامة جميع الأفراد ومبدأ المساواة بينهم. توفر منصة "تكلم"، خط المساعدة الأخلاقي للشركة، قناة سرية للإبلاغ عن المخاوف والشواغل، وتعزيز التزام "أدنوك للتوزيع" بالشفافية والنزاهة. التزام "أدنوك للتوزيع" بالشفافية والنزاهة.

حماية حقوق الإنسان

تهدف الشركة إلى الالتزام بدستور دولة الإمارات العربية المتحدة الذي يحظر العمل القسري وعمل الأطفال والعمل الإلزامي والتعذيب والاحتجاز غير المُبرّر.

بيان سياسة حقوق الإنسان

في "أدنوك للتوزيع"، نلتزم باحترام حقوق الإنسان. إن التصرف بنزاهة عنصر أساسي في كيفية إدارتنا لأعمالنا، ويكمل قيم الشركة الجوهرية المتمثلة في العمل بروح التعاون واحترام الجميع والالتزام بمسؤولياتنا والعمل بكفاءة والاستمرار في التطور. تُلهم هذه القيم أسلوب عملنا، وتوجه سلوكنا وتصرفاتنا، وتُرشد عملية اتخاذ القرار لدينا. نتوقع من مورديننا ومتعهديننا وشركائنا في الأعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة أن يشاركوا التزامنا بحقوق الإنسان، وأن يلتزموا بمدونة قواعد السلوك الخاصة بموردي وشركاء "أدنوك للتوزيع". نقوم بمراجعة وتحديث بيان سياسة حقوق الإنسان بشكل دوري، ونوفر برامج تدريب وتوعية لموظفينا وأصحاب المصلحة المعنيين.

البرامج التدريبية

تخصيص برنامج القيادة

- تعزيز التركيز على برنامج التدريب في مجال الذكاء الاصطناعي
- وجهت الدعوة لعدد من القادة للمشاركة في برنامج الذكاء الاصطناعي

أكمل **102 موظفًا** هذه الدورة التدريبية.

برنامج تأهيل وصقل مهارات إدارة أصول البرمجيات

- يركز على تطوير القيادة، والمالية الخاصة بمحطات الخدمة، والتميز التشغيلي
- خضع المشاركون لتدريب صفي، وتعلم إلكتروني، وتوجيه عملي أثناء العمل

برنامج أدنوك المتقدم للثقافة المؤسسية

شارك 92 قائدًا

في مواءمة القيم المؤسسية، وأفضل ممارسات القيادة، والتخطيط الاستراتيجي

تدريب المدقق الداخلي وفق معيار آيزو 9001:2015:

حصل 35 موظفًا على شهادة

تحقيق نظام إدارة الجودة، بما يعزز الامتثال للمعايير العالمية.

التدريب الأساسي على لغة الإشارة

تم تدريب 89 من موظفي

الخطوط الأمامية لتحسين خدمتهم لأصحاب الهمم، بما يعزز الشمول.

التدريب الضريبي لقسم الضرائب

تلقى 14 موظفًا

تدريبًا متخصصًا في الامتثال الضريبي والتخطيط المالي.

التدريب والتطوير

يمثل تطوير القدرات ركيزة أساسية لمواكبة المتغيرات التشغيلية المتسارعة في الشركة، وتعزيز توجهها الاستراتيجي نحو تقديم تجارب استثنائية للعملاء. صُممت استراتيجيتنا التدريبية الشاملة بدقة فائقة لتنمية مهارات تقنية متطورة وصقل الخبرات القيادية، فضلًا عن ترسيخ معايير أداء متسقة وفائقة الجودة عبر جميع فئات قوتنا العاملة.

التزامات وسياسات التدريب

تولي "أدنوك للتوزيع" أهمية كبيرة لتنمية إمكانات الموظفين من خلال برامج تطوير منظمة وأطر سياسات واضحة. توفر دورات تدريبية وورش عمل داخلية، مدعومةً بشراكاتٍ استراتيجية توشع فرص التعلم وتنسجم مع طموح برنامج "جودة حياتك ×100". ولدعم النمو الشخصي، يُطلب من كل موظف الحفاظ على خطة تطوير شخصية، تُنفذ من خلال نظام "SAP SuccessFactors" السحابي، بما يساعد على تحديد الأهداف الفردية وتتبعها بإشراف المديرين المباشرين. تقتضي سياسة التدريب في "أدنوك للتوزيع" أن يكون لدى جميع الموظفين خطة تطوير شخصية لصقل معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم، بإشراف مديريهم المباشرين. ويتوفر نظام خطة التطوير الشخصية باللغتين العربية والإنجليزية، مما يعزز من إمكانية وصول الموظفين له بسهولة.

تُدار عملية الإشراف على التدريب والتطوير من قبل إدارة المواهب والتطوير، التي تحدد احتياجات التعلم وتُصمّم البرامج وتُقيم فعاليتها. يتم مشاركة تقارير التقدّم الشهرية مع قادة الأعمال للحفاظ على الشفافية ودفع عجلة التحسين المستمر. يشمل إطارنا التدريبي برامج تطوير قيادية وإدارية تمتد إلى مختلف فئات العاملين، بما في ذلك الموظفين بدوام جزئي والمقاولين والموظفين المؤقتين. يشارك موظفو عقود الوكالات أيضًا في برامج مهارات القيادة والإشراف، بما يعزز بناء القدرات عبر مختلف شرائح القوى العاملة.

ولترسيخ السلامة والامتثال منذ البداية، يجب على الموظفين الجدد إكمال برنامج التهيئة الإلكتروني للصحة والسلامة والبيئة، والذي يُقدّم أيضًا لجميع أفراد الأمن التابعين لأطرافٍ ثالثة. يتيح هذا النهج المنظم حصول كل فرد في "أدنوك للتوزيع" على الموارد التعليمية ذات الصلة، ومسارات تطوير واضحة، والدعم اللازم لتعزيز المهارات وتحقيق الطموحات المهنية.

التدريب الصفّي	التعلم الإلكتروني	
إجمالي الساعات	316,857	572,686
100% هي نسبة الموظفين الذين تلقوا مراجعة منتظمة للأداء والتطوير المهني خلال فترة المشمولة بالتقرير.		

متوسط ساعات التدريب لكل موظف (حسب فئة الموظف)	2021	2022	2023	2024	2025
الإدارة العليا	115	96	146	207	158
الإدارة الوسطى	142	92	105	116	223
الموظفون	114	174	208	214	110

التنوع والشمول

يشكل التنوع ركيزةً أساسيةً للابتكار والشمول في "أدنوك للتوزيع". وبقوى عاملة تمثل 81 جنسية، نلتزم بتهيئة فرص متكافئة وتعزيز التنوع في بيئة تُقدّر الاختلافات.

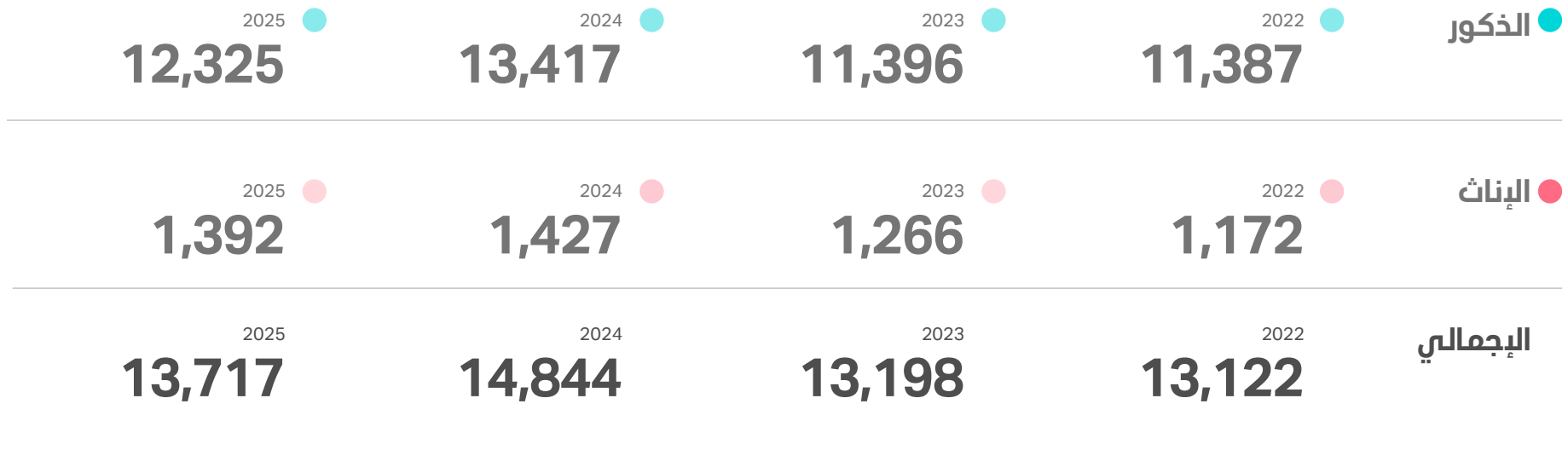
بين الجنسين في عام 2022. تدعم هذه السياسة إرشادات توظيف مُحدّثة ومصنّفة مقابلات مُصمّمة لدعم التنوع ضمن لجان اختيار المرشحين. تهدف هذه الإجراءات إلى ضمان معاملة عادلة خلال مراحل الاستقطاب والمقابلات والاختيار، مع إعطاء أولوية لمقدمي الطلبات الداخليين ومواطني دولة الإمارات العربية المتحدة.

وقد تم تكريم جهودنا في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قمة مجلس التعاون الخليجي للموارد البشرية والشباب، بما يؤكد ريادة "أدنوك للتوزيع" في ترسيخ بيئة عمل شاملة وتقدمية.

تكمّن قوتنا في تنوع خلفيات موظفينا، بصرف النظر عن العمر أو الجنس أو الجنسية أو الإرث الثقافي أو الأصل العرقي أو الإعاقة أو الدين. ولتأكيد هذا الالتزام، نولي أولوية لمبادرات مشاركة الموظفين التي تعزز الشمول على مستوى المؤسسة.

كما تدعم ممارسات التوظيف التنوع بوصفه عنصرًا أساسيًا في استراتيجية رأس المال البشري لدينا. في عام 2025، رحبنا بـ 1,120 موظفًا جديدًا من أكثر من 30 جنسية، بما يعزز طابعنا متعدد الثقافات ضمن القوى العاملة. ولتعزيز التوازن بين الجنسين، أنشأت "أدنوك للتوزيع" لجنة التوازن بين الجنسين برئاسة الرئيس التنفيذي، لقيادة جهود تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة، ورصد أي تحيزات محتملة في التوظيف. ولتعزيز تكافؤ الفرص والتنوع، أطلقنا سياسات تنوع

إجمالي عدد الموظفين



عدد الجنسيات





التعويض العادل

تهدف شركة “أدنوك للتوزيع” إلى تقديم تعويضاتٍ عادلة وفنصفة من خلال هيكل مكافآت شفاف وفنظم يربط الأجر بالمهارات والمساهمة والأداء، مع صون مبدأ تكافؤ الفرص. يتماشى إطار التعويضات لدينا مع المعايير الدولية، ويدعمه هيكل درجات وظيفية ومسارات تقدم مهني واضحة للحد من فجوات الأجر وتعزيز وضوح فرص الترقّي. يسهم النهج القائم على البيانات - الذي يشمل عمليات تدقيق منتظمة للرواتب والمقارنة المعيارية مع السوق - في الحفاظ على توازن نسبة الأجر بين النساء والرجال عبر مختلف المستويات الوظيفية وتعزيز العدالة الداخلية.

يشكل الأجر المرتبط بالأداء محور نموذجنا، ويستكمّله إطار استراتيجي للمكافآت الشاملة والتقدير يغطي التصميم المنهجي للأجر الثابت، بما في ذلك الحوافز طويلة الأجل، والأجر المتغير، بما يشمل خطط الحوافز وحوافز المبيعات لأدوار الخطوط الأمامية الأساسية، إلى جانب مجموعة من المزايا التكميلية.

تعكس الترقّيات المؤسسية وزيادات الرواتب ثقافتنا القائمة على الجدارة، وقد استكمل الموظفون مراجعات الأداء والتطوير المهني ضمن الدورة السنوية، بما يعزز الشفافية والمساءلة والثقة في القرارات المتعلقة بالأجر. كما تُجرى تقييمات ربع سنوية في إطار نهج مستمر لإدارة الأداء.

إجمالي تعويضات الرئيس التنفيذي إلى متوسط إجمالي تعويضات المكافئ بدوام كامل (سنويًا)

السنة	نسبة الإنث إلى الذكور
2022	15.2:1
2023	15.3:1
2024	16.8:1
2025	16.2:1

نسبة الأجر بين الجنسين	الفئة
نسبة الإنث إلى الذكور	
1.08	الإدارة العليا
1.03	الإدارة الوسطى
1.18	الموظفون

تمكين المرأة

تواصل “أدنوك للتوزيع” تعزيز المساواة بين الجنسين وإيجاد فرص فُجدية للمرأة عبر مختلف عملياتها. في عام 2025، أحرزت الشركة تقدّمًا ملحوظًا في زيادة تمثيل المرأة في الأدوار القيادية، وتخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وعمليات الخطوط الأمامية. تشغل النساء اليوم مناصب عُليا في هذه المجالات، بما يعكس التزام “أدنوك للتوزيع” بإعادة تشكيل القطاع وترسيخ التوازن بين الجنسين ضمن منظومتها المؤسسية.

يشمل نهجنا لتمكين المرأة التوظيف الاستباقي، وبرامج تدريب موجهة، ومبادرات تشجّع الموظفات على تولي أدوار ديناميكية وتحديات نوعية. ضُمت هذه الجهود لتعزيز النمو المهني، وتقوية مسارات القيادة، وتأهيل النساء للمساهمة بفاعلية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لشركة “أدنوك للتوزيع”. ومن خلال تعزيز التنوع والشمول عبر جميع قطاعات الأعمال، تعزز الشركة رؤيتها لبيئة عمل عادلة تُقدّر المواهب وتدفع نحو تقدم مستدام.

المقاييس الرئيسية

2025	
نسبة النساء في المناصب الإدارية الصغرى، أي المستوى الأول من الإدارة (كنسبة مئوية من إجمالي المناصب الإدارية الصغرى)	4%



التوطين وتطوير قيادات إماراتية مستقبلية

تدعم شركة "أدنوك للتوزيع" رؤية دولة الإمارات للتوطين، التي تركز على تطوير القوى العاملة الوطنية والتنوع الاقتصادي بما يتوافق مع الاستراتيجية الوطنية للتوظيف 2031.

ومن خلال الاستثمار في الكفاءات الوطنية وتوفير مسارات مهنية فنيّة، تمكّن الشركة المواطنين الإماراتيين من تولي أدوار محورية في مختلف القطاعات. في عام 2025، حققت "أدنوك للتوزيع" وتجاوزت مستهدفاتها من خلال بلوغ نسبة توظيف قدرها 70% وتلبية أحد أهدافها في تنمية المجتمع، مع تسجيل 87% من التعيينات من المجتمع المحلي في عام 2025. تُعدّ "أدنوك للتوزيع" الكفاءات الإماراتية للأدوار التنفيذية والإدارية من خلال شراكات أكاديمية وصناعية، وبرامج موجهة قائمة على النتائج:

الحراك الوظيفي للمواهب: أكمل

320 مواطناً إماراتياً

تنقلات داخلية، بما يعزز القدرات متعددة الوظائف



تقدّم: أكثر من 17 ترقية داخلية



تخطيط التعاقب الوظيفي: تم تحديد

471

471 خليفة للأدوار الحيوية بما في ذلك الرئيس التنفيذي. 155 مرشحاً جرى إعدادهم لمناصب نائب الرئيس فما فوق



تُسهم هذه المبادرات في بناء عمق قيادي وتعزيز وجود مسار قوي لإعداد قيادات إماراتية عبر مختلف مستويات المؤسسة.

برامج الشباب وكبار الموظفين

تدعم "أدنوك للتوزيع" النمو في جميع المراحل المهنية، من خلال تزويد الكفاءات الشابة بالمهارات الأساسية والاستفادة من خبرات المهنيين ذوي الخبرة لتوجيه قادة المستقبل. عززت المبادرات المُنفّذة في عام 2025 الابتكار وجاهزية القوى العاملة.

مبادرات إدماج الشباب

انضم 5 خريجين جدد



تم إنشاء لجنة

الشباب

لزيادة التعرض والمشاركة



تم إطلاق برامج

تطوير الشباب



شارك

137 متدرباً



مبادرات إدماج القوى العاملة من كبار الموظفين

- إتاحة فرص الإرشاد لتبادل المعرفة
- توفير فرص مهنية ممتدة وأدوار مرنة للموظفين القريبين من سن التقاعد
- تنفيذ تدابير شاملة لدعم الاستمرار في المشاركة والإسهام
- مشروع "خبرة" - للاستفادة من الكفاءات المتقاعدة وتوظيف خبراتهم بما يدعم استدامة القوى العاملة



الصحة والسلامة

تُعد الصحة والسلامة قيمة أساسية لدى "أدنوك للتوزيع". نعمل وفق نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة لمجموعة أدنوك، بما يضمن حماية الموظفين والمتعاقدين والأطراف الثالثة، وترسيخ ثقافة سلامة راسخة على مستوى المؤسسة.

يُوجّه إطار نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة برامجنا وإجراءاتنا، ويعزز الرفاهية البدنية والنفسية، كما أنه مبني على مؤشرات أداء وعمليات للالتزام بالمطلوبات الوطنية والدولية المعمول بها.

يتألف نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة لدينا من 82 معياراً تغطي مجالات الحوكمة، والصحة المهنية، والبيئة، والسلامة التشغيلية، وإدارة المخاطر، والاستجابة للطوارئ والأزمات، وسلامة الوصول وسلامة العمليات، واستمرارية الأعمال. ويتضمن إطار الصحة المهنية معايير تغطي إدارة المخاطر، وإدارة الحالات وإعادة التأهيل، والفحص الصحي والمراقبة، وسلامة الغذاء والمياه، وإدارة رفاهية المقاولين، بالإضافة إلى ضوابط المخاطر الفيزيائية والكيميائية والبيولوجية، والمخاطر المتعلقة ببيئة العمل (هندسة العوامل البشرية)، وجودة الهواء الداخلي، والمخاطر النفسية والاجتماعية.

يتولى قسم الصحة والسلامة والبيئة في "أدنوك للتوزيع" مسؤولية الإشراف بالتنسيق مع إدارة التدقيق الداخلي، مع إجراء عمليات متابعة ومراجعة وتحديثات دورية للنظام. ويُطبق نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة في كل محطات تحميل المنتجات المكررة، ومحطات الخدمة، ومراكز فحص المركبات، ومرافق تزويد الطائرات بالوقود، ومواقع المشاريع، لكي تستطيع هذه المناطق التشغيلية استيفاء متطلبات السلامة الصارمة. وتُجمع بيانات أداء الصحة والسلامة الخاصة بالشركة ومقاوليها ويُجرى تحليلها ورفع التقارير بشأنها بصفة مستمرة، وذلك

للاسترشاد بها في تحديد الأهداف والمستهدفات. تتضمن بيانات الصحة والسلامة في "أدنوك للتوزيع" بيانات المقاولين، مما يدعم نهجنا الشامل الخاص باتباع الأداء.

تُعد عمليات "أدنوك للتوزيع" معتمدة بشهادتي التيزو 9001 (الجودة) والتيزو 50001 (إدارة الطاقة)، وبنيت شبكة محطات الخدمة التابعة لنا مع مراعاة معيارَي التيزو 45001 (الصحة والسلامة المهنية) والتيزو 14001 (الإدارة البيئية). ويشكل نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة جزءاً أساسياً من نظام الإدارة المتكامل.

الصحة والسلامة المهنية

التفاصيل	الفئة	الوحدات	السنة المالية 2025
حالات الوفاة	الموظفون	عدد	0
الإصابات المضيعة للوقت	الموظفون	عدد	1
معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت	الموظفون	معدل	0.04
إصابات العمل	الموظفون	عدد	3
إجمالي ساعات العمل	الموظفون	ساعات	45,045,500

معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت: يمثل حالات الإصابة أو الأمراض المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل فعّلية.

معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت: عدد الإصابات المضيعة للوقت/ مليون ساعة عمل



معدل تكرار الإصابات المضيعة للوقت: يمثل حالات الإصابة أو الأمراض المضيعة للوقت لكل مليون ساعة عمل فعّلية.

إصابات العمل القابلة للتسجيل



إدارة مخاطر الصحة والسلامة والبيئة

تُرسخ "أدنوك للتوزيع" أطر حوكمة صارمة للصحة والسلامة والبيئة من خلال مصفوفة شاملة لتقييم المخاطر ونظام إدارة مخاطر سلامة الوصول وسلامة العمليات الفطابق حديثاً، تُطبق عمليات التفتيش الدورية ومراجعات الوصول في محطات الخدمة والمرافق الأخرى منهجيات نوعية وكمية، بما في ذلك التقييمات الكمية للمخاطر، ودراسات المخاطر وقابلية التشغيل، ودراسات تحديد المخاطر، وتحليلات سلامة العمل؛ وذلك جنباً إلى جنب مع أطر عمل معترف بها عالمياً من الرابطة الدولية لمنتجات النفط والغاز، ومعهد الطاقة، وإدارة الصحة والسلامة البريطانية، وإدارة الصحة والسلامة المهنية الأمريكية، لتوحيد إجراءات تحديد المخاطر وضوابط السيطرة عليها. تُجرى إجراءات التحقق من الصحة والسلامة وتقييمات المخاطر عبر العمليات القائمة والمحتملة والمشاريع الجديدة.

يتولى مفتشو صحة وسلامة وبيئة مؤهلون إجراء رقابة شهرية للتحقق من الامتثال للمعايير، بالإضافة إلى تقييمات فصلية لمخاطر الصحة المهنية، ومراجعات لتحديد الصحة المهنية للمصادقة على الإجراءات التصحيحية. وتُجرى مراقبة مؤشرات الأداء الرئيسية الخاصة بالصحة المهنية، والسلامة، وسلامة العمليات ورفع التقارير بشأنها شهرياً؛ مع تقديم تفاصيل التقدم والمقاييس وحالة الامتثال إلى القيادة التنفيذية، وتجميعها في تقرير سنوي لبدء الصحة والسلامة والبيئة. يُعد برنامج ضمان الصحة والسلامة والبيئة جزءاً لا يتجزأ من مسيرة تحول ثقافة الصحة والسلامة والبيئة في الشركة، حيث يغطي 19 مجالاً مركزاً مع مؤشرات أداء فرعية مقابلة لها، ويعمل على إشراك أصحاب المصلحة الداخليين لدفع عجلة الأداء المستدام.

وفي حال وقوع أي حوادث، تلتزم شركة "أدنوك للتوزيع" بإجراء تحقيقات دقيقة وتحليلات للأسباب الجذرية لمنع تكرارها وتعزيز ضوابط السيطرة. يوفر سجل مخاطر سلامة الوصول وسلامة العمليات آلية منهجية لتحديد المخاطر وتقييمها والتخفيف من حدتها، ما يدعم إدارة التأثيرات المحتملة على الصحة والسلامة والبيئة، والجانب المالي، والسمعة المؤسسية؛ كما يساهم في توفير بيئة عمل أكثر أمناً مع تقليل المخاطر البيئية إلى أدنى حد.

تُمنح الصحة والسلامة الأولوية من خلال نهج هندسي متعدد التخصصات يركز على منع الحرائق والنفجارات والحوادث الكيميائية واسعة النطاق وإدارتها. وضممت ممارسات سلامة الوصول وإدارة الحوادث الحرجة في الشركة لتفادي الوقائع التي قد تؤدي إلى حدوث وفيات، أو إصابات، أو أضرار صحية ضارة، أو أضرار بيئية، أو إلحاق الضرر بالمجتمعات المحلية والبنية التحتية، وللتمكن من السيطرة على هذه الوقائع.



تسعى الشركة لضمان امتثال الموظفين في محطات الخدمة بإرشادات مخاطر السلامة واللوحات التحذيرية، ويدعم ذلك برنامج تحقيق سنوي لمراجعة نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة ومراقبته. يجب تسجيل نتائج عمليات التدقيق التي أجريت وتُجرى متابعتها باستخدام نظام تتبع الإجراءات. وتُجرى مشاركة هذه السياسة مع أصحاب المصلحة، بمن في ذلك موظفو الشركة والموردون والمقاولون، وتُطبق على مستوى المؤسسة. تطبق الشركة أيضًا معايير أدنوك للصحة والسلامة والبيئة للتخفيف من المخاطر ومراقبة الأخطار. تُجرى مراقبة نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة بانتظام، ويجب معالجة أي انحرافات عن معايير السلامة من خلال إجراءات تصحيحية سريعة.

التدريب والتوعية في مجالات الصحة والسلامة والبيئة

عملت "أدنوك للتوزيع" في عام 2025 على تعزيز نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة، وترسيخ مبدأ التحسين المستمر من خلال الاجتماعات المنظمة، ونماذج ملاحظات الموظفين، ومشاركة الفرص، والزيارات الميدانية للقيادة. خضع التدريب الموجه لإرشادات مصفوفة التدريب، وجرت مواءمته مع قواعد أدنوك للحفاظ على الحياة وحزمة نظام أدنوك الكاملة لإدارة الأعمال. توجّب على جميع الموظفين الجدد، بمن في ذلك موظفو العقود، إتمام برنامج التدريب التثقيفي بالصحة والسلامة والبيئة عبر الإنترنت قبل البدء في مواقع العمل. تم دعم هذا النظام القوي بحملات توعية منتظمة للموظفين وجميع المقاولين.

جرى تكييف التواجد القيادي في الخطوط الأمامية من خلال الزيارات الميدانية لقيادة الصحة والسلامة والبيئة في محطات الخدمة والمستودعات والمصانع ومراكز فحص المركبات. وقد شارك رؤساء القطاعات ونواب الرئيس في معالجة قضايا الصحة والسلامة والبيئة ورفاهية الموظفين على مستوى المواقع. رُفعت مواضيع الصحة والسلامة والبيئة الجوهرية إلى منتدى الإدارة التنفيذية، بمشاركة مباشرة من القيادة التنفيذية، بمن في ذلك الرئيس التنفيذي.

قدمت "أدنوك للتوزيع" 57 دورة تدريبية في مجال الصحة والسلامة والبيئة من خلال الحلقات الصفية، والمنصات القائمة على الويب، والوسائل الافتراضية، والنماذج الهجينة، والتدريب على رأس العمل، والتعلم الإلكتروني. وقد شمل التدريب مواضيع أساسية، بما في ذلك مكافحة الحرائق الأساسية، ومكافحة الحرائق المتقدمة، وسلامة الأغذية، والإسعافات الأولية، والقيادة الوقائية، والتعامل مع الحوادث، وقواعد أدنوك للحفاظ على الحياة، وحزمة نظام أدنوك الكاملة لإدارة الأعمال. وطوّرت برامج مخصصة لموظفي أصحاب حقوق امتياز برجر كينج لاستيفاء متطلبات شهادات الصحة والسلامة والبيئة الإلزامية.

وفرنا مواد الصحة والسلامة والبيئة ومعاييرها على بوابة الشبكة الداخلية للشركة وتولينا توزيعها بنسخ مطبوعة لدعم الشمول في الوصول إليها. وساهمت استطلاعات الموظفين الدورية في تقييم ظروف الصحة والسلامة، وأتاحت لنا معلومات استئدنا إليها في إدخال تحسينات على نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة. وأصدرت الشركة

سياسة الصحة والسلامة والبيئة

نتعهد بالالتزام بما يأتي:

1

السعي لتحقيق هدف **عدم إلحاق الضرر بالأفراد** والبيئة والمجتمع

2

دعم التزام دولة الإمارات العربية المتحدة **بخفض الانبعاثات** والمساهمة في الجهود العالمية الرامية إلى التخفيف من آثار تغير المناخ

3

حماية البيئة من خلال الحد من إطلاق الملوثات وتطبيق تدابير فعالة من حيث التكلفة لتحسين كفاءة الطاقة واستخدام الموارد الطبيعية

4

ضمان الامتثال لجميع **القوانين واللوائح التنظيمية والمعايير المعمول بها** والمتعلقة **بالصحة والسلامة والبيئة**

5

تطبيق **تدابير عالمية المستوى** للاستجابة للطوارئ، وإدارة **الأزمات**، واستمرارية الأعمال

6

إدارة المخاطر من خلال ضوابط فعالة والحد من التأثيرات المترتبة على أعمالنا

7

التركيز على منع الحوادث من خلال **إدارة سلامة العمليات** وضمان سلامة أصولنا

8

المشاركة مع أصحاب المصلحة لرفع مستوى **الوعي بالصحة والسلامة والبيئة**، وتعزيز الاستدامة ورفاهية القوى العاملة

9

ترسيخ **ثقافة الصحة والسلامة والبيئة** **بنسبة 100%** بما يمنح الموظفين والمقاولين صلاحية التدخل وإيقاف أي عمل غير آمن

10

تطوير الكفاءات الأساسية للموظفين في مجالات **الصحة والسلامة والبيئة** والحفاظ عليها من خلال التدريب الدوري

11

إخضاع جميع مستويات الإدارة والمشرفين والموظفين للمساءلة عن **أداء الصحة والسلامة والبيئة**

12

تحديد المستهدفات، ومراقبة أداء الصحة والسلامة والبيئة وإعداد التقارير بشأنه، وإجراء عمليات تدقيق داخلية وخارجية دورية لتحقيق التحسين المستمر

13

المشاركة مع شركاء الأعمال الملتزمين أيضًا **بثقافة الصحة والسلامة والبيئة بنسبة 100%**. نركز على قناعة راسخة بأن دمج معايير الصحة والسلامة والبيئة في صميم أعمالنا يعد أمرًا جوهريًا للوفاء بالتزاماتنا وضمان استدامة عملياتنا على المدى الطويل



التأهب لحالات الطوارئ والاستجابة لها

تولي "أدنوك للتوزيع" الأولوية للسلامة والموثوقية والكفاءة، وذلك من خلال تدابير الاستجابة للطوارئ والتأهب القوية. واسترشادًا بمبادئ نظام السيطرة على الحوادث في حالات الطوارئ، والمدمجة ضمن نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة وتُختبر السيناريوهات وفقًا لخطط الاستجابة للطوارئ الخاصة بكل موقع؛ وتولت الشركة في عام 2025 تنفيذ 16 تمرينًا مشتركًا بين جهات متعددة شملت محطات تحميل المنتجات المكررة، والمطارات، ومحطات الخدمة، وذلك بمشاركة الدفاع المدني، والشرطة، وخدمات الإسعاف، والمستشفيات، وبالتنسيق مع الهيئة الوطنية لإدارة الطوارئ والأزمات والكوارث لتعزيز المشاركة المجتمعية والرقابة. نتج عن كل تمرين تقرير ما بعد التمرين وخطة عمل موحدة، مع تتبع الإجراءات لتعزيز التحسين المستمر.

ويمكن لأصحاب المصلحة الإبلاغ عن الحوادث عبر مركز الاستجابة التابع لشركة "أدنوك للتوزيع"، والذي يعمل على مدار 24 ساعة في مركز المفرد للخدمة الذاتية. يشكل إطار نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة الركيزة الأساسية لإدارة الطوارئ في مجالات الاستجابة للتسرب النفطي، وعمليات الإطفاء والإنقاذ، وإدارة الأزمات، والهجمات السيبرانية، والظواهر الجوية القاسية. وتولت الشركة في عام 2025 تحديث خطط الاستجابة للطوارئ، وعمليات إدارة الأزمات، واستراتيجية استمرارية الأعمال، وخطط استمرارية الأعمال لتعزيز مستوى الجاهزية.





صحة العملاء وسلامتهم – الحملة المشتركة لسلامة التزويد بالوقود

نظرة عاقبة

بال تعاون مع شركة بترول الإمارات الوطنية (إينوك)، ومؤسسة الإمارات العامة للبترول (إمارات)، ووزارة الداخلية، ووزارة التربية والتعليم، واصلت "أدنوك للتوزيع" العمل على حملة وطنية لرفع مستوى الوعي بممارسات التزويد بالوقود الآمنة

النطاق والجمهور المستهدف

- ← **الفئات المستهدفة:** الجمهور والعملاء والموظفون والمقاولون
- ← **مجالات التركيز:** سلامة ساحات المحطات والامتثال للوائح التنظيمية للسلامة في دولة الإمارات العربية المتحدة

الرسائل الرئيسية

- ← الالتزام بحدود السرعة في ساحات المحطات
- ← منع حوادث سحب فوهة الوقود
- ← الالتزام بالمتطلبات التنظيمية وبروتوكولات المواقع

مجالات المخاطر الفعالة

- ← الاستخدام غير السليم لأنوعية الوقود المحمولة
- ← سلامة التزويد بالوقود البحري
- ← إجراءات الاستجابة للطوارئ وممارسات التصعيد

التفويض

- ← توحيد الرسائل الإعلامية عبر شبكات الشركاء لتعميم معايير التزويد بالوقود الآمن، ومنع الحوادث، والامتثال التنظيمي

تنبيهات بشأن الصحة والسلامة والبيئة توضح الدروس المستفادة من الحوادث وتدابير السلامة العملية، ما يعزز ثقافة السلامة الاستباقية. ظلت إمكانية الوصول إلى البيانات ركيزة أساسية للبدء، ما أتاح للفرق التمتع بالوعي والاستجابة في الوقت المناسب.

بشكل عام، تلقى أكثر من 6 آلاف موظف التدريب في عام 2025، ما يؤكد تركيز الشركة على بناء قدرات الصحة والسلامة لدى جميع القوى العاملة.

صحة العملاء وسلامتهم

تلتزم "أدنوك للتوزيع" بالعناية بصحة العملاء والمجتمعات المحلية وسلامتهم. وعززت "أدنوك للتوزيع" في عام 2025 صحة العملاء والمجتمع وسلامتهم عبر عملياتها كافة، وذلك من خلال تدابير صارمة للسيطرة على المخاطر ومبادرات منظمة مدمجة ضمن نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة. استمرت عمليات مراقبة الامتثال والتدقيق على مدار العام لدعم الالتزام المستمر في محطات الخدمة والمستودعات والمصانع ومراكز فحص المركبات.

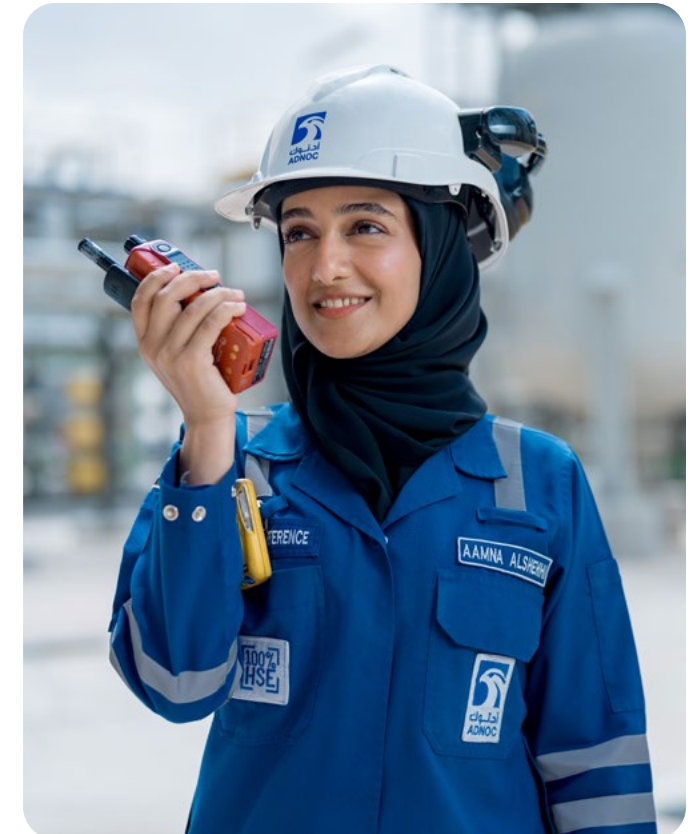
طبقت الشركة متطلبات هيئة أبوظبي للزراعة والسلامة الغذائية الخاصة بمبيعات الأغذية والمشروبات، مع الحفاظ على ممارسات المناولة والتخزين والتجزئة الآمنة بما يتماشى مع المعايير المعمول بها.

شاركت "أدنوك للتوزيع" في الحملة الوطنية "خمسة لسلامتك"، لدعم الوعي بالأمن والسلامة في محطات الوقود وتعزيز سلوكيات العملاء الحذرة في ساحات المحطات. أجري تعزيز صحة وسلامة العملاء من خلال ضوابط وقائية مدمجة في العمليات اليومية، بما في ذلك إجراءات تحديد المخاطر والتخفيف من حدتها، ولوحات السلامة الواضحة، وممارسات إدارة حركة المرور وساحات المحطات، وبروتوكولات الاستجابة للحوادث المتوافقة مع معايير الشركة.

استمرت عمليات التدقيق على نظام إدارة الصحة والسلامة والبيئة وأنشطة امتثال صحة وسلامة العملاء والجمهور خلال عام 2025، حيث استُخدمت النتائج لتعزيز الإجراءات التصحيحية والتحسين المستمر على مستوى المواقع.

سلامة الأصول والعمليات

تتعهد الشركة بالحفاظ على أعلى معايير سلامة العمليات التشغيلية من خلال تحديد المخاطر التشغيلية وإدارتها والتخفيف من آثارها بشكل منهجي عبر سلسلة القيمة الخاصة بنا، وذلك بهدف حماية موظفينا وعملائنا وأصولنا والمنظومة البيئية، مع ضمان استمرارية عملياتنا بأسلوب آمن وموثوق ومستدام.



واصلت الشركة خلال عام 2025 تعزيز إطار عمل سلامة العمليات والتشغيل، وذلك عبر تبني أنظمة متقدمة لتقييم المخاطر وإدارة الأصول وتعزيز سلامة عملياتنا التشغيلية. حازت لوحة معلومات المخاطر الجغرافية على تصنيف أفضل ممارسة من قبل قطاع التدقيق الداخلي وإدارة الصحة والسلامة والبيئة في مجموعة أدنوك، مع بدء مرحلة تجريبية لدمجها في تطبيق إدارة المخاطر التشغيلية، وذلك بالتزامن مع الإطلاق الناجح لآداة آرشر أو آر إم (ORM Archer) للمراقبة الفعالة وتتبع مخاطر سلامة الأصول والعمليات بكفاءة.

شهد العام تفعيل برنامج OneAPM ودمجه مع نظام ساب لتعزيز مراقبة سلامة الأصول، فيما حقق برنامج استدامة الأصول تقدماً ملموساً من خلال تنفيذ التفتيش القائم على المخاطر ومراقبة سماكة الأنابيب في مستودع الحمرة، علاوةً على إتمام التفتيش لأكثر من 2500 خزان تحت الأرض في محطات التجزئة بمختلف أنحاء الدولة.

كما استعرضت الشركة ابتكاراتها التقنية في كبرى المؤتمرات العالمية، بما في ذلك مؤتمر أوتوما (AUTOMA)، ومؤتمر ومعرض تكنولوجيا الغاز والنفط (جوتيك)، ومؤتمر سمات إنسبكت (Smart Inspect). تضمنت المبادرات المعنية بالحد من المخاطر التشغيلية معالجة مؤكدة لتسربات وقود في 23 محطة تجزئة، وإجراء تقييمات لسلامة 75 محطة قديمة لتحسين تخطيط عمليات التجديد، والتحقق من فاعلية أنظمة التوقف المفاجئ في حالات الطوارئ في 205 محطة لضمان الجاهزية التامة للاستجابة للآزمات.

علاوة على ذلك، استكملت الشركة عملية تحديد وتصنيف معدات وأنظمة الصحة والسلامة والبيئة الحرجة في 14 مستودعاً و125 محطة، بالتوازي مع إجراء عمليات تدقيق للتحقق من سلامة حواجز الأمان في الخزانات بجميع المستودعات.

أثمرت جهود التخفيف الاستباقي لمخاطر سلامة النصول والعمليات عن تسوية 24 مخاطرة بنجاح في عام 2025، مع استكمال التدقيق الفني لسلامة 205 محطة وخمسة مستودعات، تأكيداً على موثوقية معدات التحكم الحيوية، وتجسيذاً لالتزام الشركة بعمليات آمنة ومرنة ومستدامة.

تفعيل وتنفيذ برنامج OneAPM - (وحدنا التأسيس وسلامة الأصول)

نجحت الشركة في تفعيل برنامج OneAPM، ودمج وحدتي التأسيس وسلامة الأصول مع نظام ساب، وذلك بهدف تعزيز عمليات المراقبة والإدارة الفنية لسلامة الأصول، إذ توفر هذه المبادرة منصة مركزية لتتبع حالة الأصول في الوقت الفعلي مع إجراء التحليلات التنبؤية للبيانات وإعداد تقارير الامتثال، فمن خلال الاستفادة من الأدوات الرقمية المتقدمة، نضطلع بتعزيز كفاءة عملياتنا التشغيلية والحد من فترات انقطاع الخدمة وضمان إجراء الصيانة الاستباقية لجميع أصولنا الحيوية، علماً بأن العمل على استكمال مراحل تفعيل البرنامج لا يزال مستمراً.

برنامج التفتيش القائم على المخاطر لخزانات الوقود الأرضية في محطات الخدمة

نفذت الشركة برنامج التفتيش القائم على المخاطر لخزانات الوقود تحت الأرض في محطات الخدمة، بهدف تعزيز سلامة الأصول وضمان أمان العمليات التشغيلية في محطاتها. يحدد هذا البرنامج أولويات التفتيش بناءً على تقييمات مستوى المخاطر، مما يضمن تنفيذ عمليات صيانة بدقة وفعالية أعلى. يمكن للشركة اتخاذ إجراءات فورية في الوقت المناسب لتفادي أية حوادث بيئية مع ضمان الاستخدام الأمثل للموارد، وذلك من خلال التحديد الاستباقي للمشكلات المحتملة. تدعم هذه المبادرة تحقيق أهداف الاستدامة للشركة عبر إطالة العمر الافتراضي للخزانات والحد من الهدر. أنجزت الشركة المرحلة التجريبية بنجاح، التي شملت 250 خزاناً في عام 2024، ومن ثم استكملت التطبيق الكلي للمشروع على أكثر من 2200 خزان تحت الأرض في عام 2025.

التحقق من السلامة الفنية للمستودعات ومحطات الخدمة لأعمال التجزئة

نفذت الشركة برنامج التحقق من السلامة الفنية في جميع مستودعاتها ومحطات الخدمة ذات الصلة، وذلك للتأكد من أن معدات وأنظمة الصحة والسلامة والبيئة الحرجة آمنة وموثوقة، مع ضمان أدائها للمهام المنوطة بها حسب المعايير المحددة، كما تتضمن المبادرة إجراء عمليات تدقيق وتحقيق دقيقة تغطي كافة مراحل عمر الأصل؛ بدءاً من مرحلة التخطيط والتركيب، وصولاً إلى الصيانة والتفكيك النهائي، حيث يساهم ترسيخ نظام التحقق من السلامة الفنية ضمن عملياتنا التشغيلية في تعزيز ثقافة السلامة المؤسسية لدينا وضمان الامتثال التام لمتطلبات النزاهة الخاصة بمجموعة أدنوك. شهد عام 2025 استكمال أعمال التحقق من السلامة الفنية في 205 محطة و5 مستودعات.

تساهم هذه المبادرة في ترسيخ نهج الإدارة الاستباقية للمخاطر عبر تقليل احتمالات الإخفاقات الكارثية، بالتوازي مع مواهمة أهداف الاستدامة للشركة من خلال الحد من المخاطر البيئية وتحسين استخدام الموارد.

التوجه المستقبلي

تعتزم “أدنوك للتوزيع” في عام 2026 على تعميق أجندة رأس المال البشري لديها من خلال توسيع نطاق ثقافة السلامة أولاً التي تركز على الأفراد، والتي تعزز النمو الشامل والمرونة في الأعمال.

وسنعمل على تحقيق هدف “صفر حوادث” من خلال تعزيز الحضور القيادي في مجالات الصحة والسلامة والبيئة، ورقمنة إدارة المخاطر، وتوحيد معايير تأهيل المقاولين، بالتزامن مع توسيع نطاق التدريب المتخصص في الصحة والسلامة والبيئة والتوعية المستمرة للحفاظ على أداء متميز ضمن الربع الأول عالمياً. ويشمل ذلك تعزيز رفاهية الموظفين من خلال برنامج متكامل للصحة البدنية والنفسية والاجتماعية والمالية، والارتقاء بمستوى التفاعل من خلال قنوات تلقي الآراء الدائمة، وتقديم الخدمات بشفافية، والمتابعة القائمة على البيانات. لضمان جاهزية القدرات للمستقبل، نلتزم بتوسيع نطاق التعلم المدمج، وتسريع مهارات الذكاء الاصطناعي والمهارات الرقمية، وتغطية خطة تطوير شخصية بنسبة 100% عبر نظام SuccessFactors.

ونهدف إلى تعزيز التنوع والمساواة والشمول من خلال زيادة التوازن بين الجنسين في الكوادر القيادية، ودعم المساواة في الأجور من خلال عمليات تدقيق دورية، وتعزيز إمكانية الوصول لأصحاب الهمم. وسيتم التزمنا بالعمل العادل وحقوق الإنسان ليشمل سلسلة التوريد الخاصة بنا، وذلك من خلال عمليات التدقيق المعززة، وإجراءات التصحيح، والتوعية بألية منصة “تكلم” للإبلاغ السري. وسنواصل الاستثمار في المواهب الإماراتية من خلال مسارات مهنية هيكلية (تخطيط التعاقب الوظيفي، والتنقل الوظيفي، وبرامج القيادة)، وتعزيز تعيين الكوادر من المجتمع المحلي، وبناء شراكات تساهم في نمو المحتوى المحلي. سيعلن عن التقدم المحرز وفق مؤشرات أداء رئيسية واضحة وبما يتماشى مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ذات الأولوية، مما يساعد موظفينا وشركائنا ومجتمعاتنا على الازدهار بينما نواصل تقديم طاقة آمنة ومستدامة.



في إطار رؤيتها المستقبلية، تسعى الشركة لمواصلة تعزيز سلامة الأصول وحماية البيئة والارتقاء بالكفاءة التشغيلية، وذلك من خلال تبني تقنيات التفتيش والمراقبة المتقدمة، تشمل مبادراتنا المستقبلية استبدال التقييم الميداني اليدوي لمراقبة الصيانة الكاثودية بنظام المراقبة والتقييم المستمر عن بُعد، وذلك لضمان الكفاءة وتقليل نفقات المسح الميداني، بالإضافة إلى استخدام مثبتات التأكل المتطيرة أسفل قيعان الخزانات للحد من معدلات التأكل، وإطالة العمر الافتراضي للخزان بما يقدر بنحو 5 إلى 10 سنوات، مما يدعم زيادة السعة التخزينية.

كما نعتزم تزويد منتجات الأنابيب وشبكاتها تحت الأرض بمستشعرات عن بُعد لرصد التأكل، مما يتيح الكشف المبكر، وبالتالي تقليل أنشطة الحفر والتفتيش اليدوي، فضلاً عن المساعدة في تفادي مخاطر تسرب المواد. تشمل التدابير الإضافية الجاري دراستها استخدام طلاء العزل الحراري على الخزانات لتقليل انتقال الحرارة والحد من تبخر المنتجات وتحسين الكفاءة التشغيلية، بالإضافة إلى دمج مستشعرات لاسلكية على أسطح الخزانات للكشف عن انبعاثات المواد الهيدروكربونية وقياسها.

تسعى الشركة لتعزيز سلامة بنيتها التحتية بشكل أكبر عبر توظيف أنظمة روبوتية مائية غطاسة لتفتيش المنشآت البحرية وتنظيفها، مما يقلل الاعتماد على الغواصين التقليديين، بالإضافة إلى استخدام تقنيات الرادار الأرضي المتنقل لتحديد مسارات الأنابيب المدفونة بدقة وكشف مواقع التسريبات الطفيفة.

تجسد هذه المبادرات مجتمعة التزام الشركة المستمر بثقافة الابتكار والحد من المخاطر، بما يضمن استدامة أصولها لى المدى الطويل.