

موظفونا

تأخذ "سالک" على عاتقها التزامًا راسخًا بتهيئة بيئة عمل عادلة وداعمة تمكن موظفيها من التطور والازدهار.

وبالتوازي مع النمو المطرد الذي تشهده أعمال الشركة، يواصل فريق العمل توسعه المستمر. ودعمًا لهذا التوسع، اعتمدت "سالک" عام 2025 سياسة جديدة تخص الموارد البشرية، أرسيت من خلالها نهج الشركة في إدارة الأفراد ضمن إطار أكثر تنظيمًا ومنهجية. كما تنتهج "سالک" ممارسات توظيف عادلة، إذ تستند في تقييمها لجميع طلبات التوظيف حصرًا إلى متطلبات الوظيفة، من دون تحيز قائم على الجنس أو العمر أو الإعاقة، مع اعتماد معايير اختيار موضوعية وإتاحة فرص متكافئة لجميع المرشحين.

تعتزم الشركة خلال عام 2026 تحديث إجراءات الموارد البشرية، بما يشمل آليات التعامل مع التظلمات، والإجراءات التأديبية، وممارسات التوظيف الداخلي، وإجراءات العمل الإضافي، فضلًا عن تعزيز الإرشادات المتعلقة بإدارة الإجازات السنوية، واستحداث عقود دوام جزئي لزيادة مرونة القوى العاملة.

وخلال العام المشمول بالتقرير، ارتفع عدد الموظفين بدوام كامل في "سالک" بنسبة 22.9% ليصل إلى 59 موظفًا. وفي السياق ذاته، تواصل الشركة جهودها الحثيثة لتعزيز تمثيل المرأة ومواطني دولة الإمارات، إذ سجل كل منهما ارتفاعًا بمقدار 3 نقاط مئوية في عام 2025. كما ارتفع عدد الجنسيات في القوى العاملة إلى 14 جنسية مقارنة بـ 12 جنسية في العام السابق، مما يعكس التزام الشركة بتأسيس التنوع كركيزة أساسية في ثقافتها المؤسسية.

وتولي "سالک" اهتمامًا بالغًا بتوفير ظروف عمل عادلة، وتعزيز قنوات التواصل المفتوح، ودعم رفاهية الموظفين، وقد انعكس ذلك إيجابًا على قدرة الشركة في تحقيق مستويات مرتفعة ومستدامة من الاحتفاظ بالموظفين. ففي عام 2025، انضم 17 موظفًا إلى الشركة، في حين غادرها 6 موظفين، وبقي معدل دوران الموظفين متقاربًا عمومًا مع العام السابق عند 11.2%.

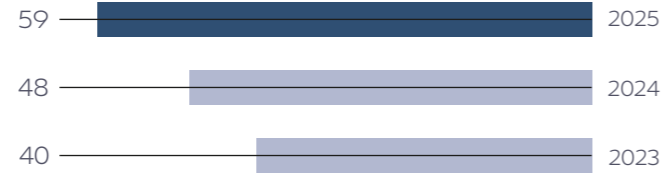
وتفخر "سالک" بتحقيق أعلى معدلات الاحتفاظ بموظفيها المتميزين لفترات طويلة؛ حيث يتمتع الكثير من أعضاء فريق العمل بخبرة تشغيلية ذات صلة تمتد لأكثر من عقد من الزمن. وفي إطار رؤيتها المستقبلية، تستهدف "سالک" الحفاظ باستمرار على معدل الاحتفاظ بالموظفين بنسبة 80% خلال الفترة الممتدة من عام 2025 إلى عام 2028. كما تدمج الشركة مقياس سعادة الأفراد ضمن نظام تعويضات المديرين التنفيذيين، إذ تربط جزءًا من تعويضاتهم غير الثابتة بنتائج رضا الموظفين ومستويات مشاركتهم، بما يرسخ مبدأ المساءلة عن الرفاه المؤسسي، والاحتفاظ بالكفاءات، والارتقاء ببيئة العمل.

وخلت نسبة الاحتفاظ بالموظفين في عام 2025

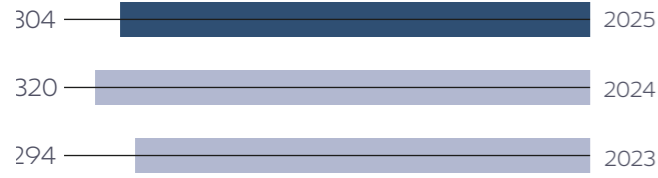
إلى **87.5%**

الموظفون بدوام كامل (2025)

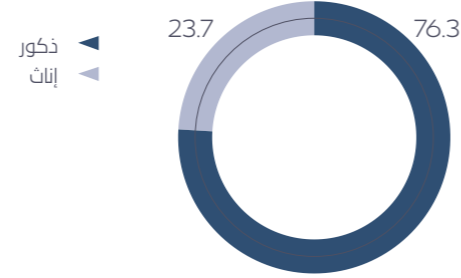
العدد الإجمالي



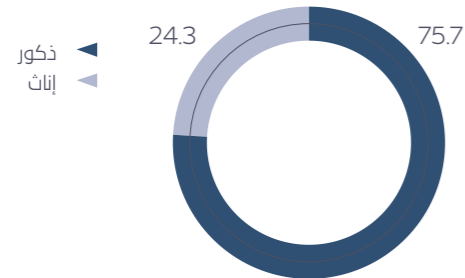
إجمالي عدد الموظفين الخارجيين



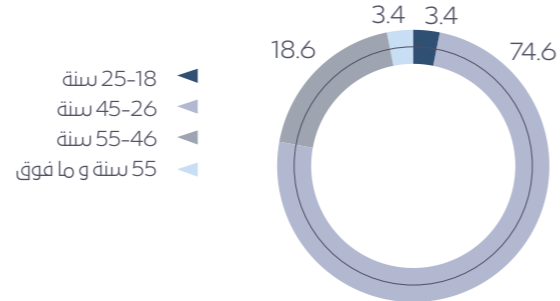
حسب الجنس، %



الموظفون الخارجيون حسب الجنس، %

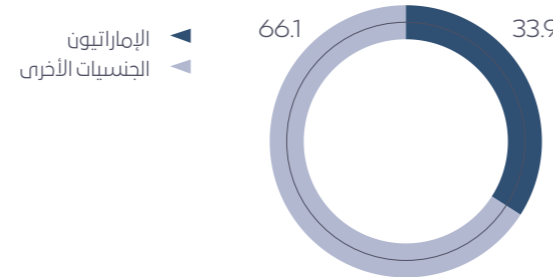


حسب العمر، %



انخفض عدد الموظفين الخارجيين بنسبة 5% ليصل إلى 304 موظفين، مما يعكس تحولاً في المهام المقدمة عبر الاستعانة بمصادر خارجية.

حسب الجنسية، %



يمكن الاطلاع على معلومات أكثر تفصيلاً في الملحق



التنوع والشمول

تواهل "سالك" التزامها بتوفير بيئة عمل تُقدّر فيها الخلفيات الثقافية ووجهات النظر المختلفة، ويعامل فيها كل موظف بعدالة واحترام وكرامة. ويستند هذا الالتزام إلى **سياسة التنوع والشمول** لدى "سالك"، وتتولى إدارة الموارد البشرية مسؤولية هذه السياسة وتتكفل بإدارتها، وهي تنطبق على مستوى المؤسسة ككل، فتشمل الموظفين الدائمين على اختلاف مستوياتهم إضافة إلى مجلس الإدارة. ويجري تعميم هذه السياسة على جميع الموظفين، وإتاحتها لأصحاب المصلحة الخارجيين، بما يكفل اتساق الوعي وتوافق التوقعات على امتداد منظومة عمليات "سالك".

وفي إطار هذه السياسة، أرست "سالك" آليات عملية لدعم تكافؤ الفرص، شملت برامج التواهل والتدريب المنتظمة، إلى جانب إتاحة فرص متكافئة للتعليم والتطور المهني لجميع الموظفين. ويركز هذا النهج على تباين ممارسات توظيف خالية من التحيز، والامتثال للمتطلبات الوطنية المعمول بها والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها دولة الإمارات العربية المتحدة، والمواءمة مع المبادئ الأخلاقية الواردة في مدونة قواعد السلوك لدى "سالك".

تواهل "سالك" تعزيز قيم التنوع والشمول بين كوادرها البشرية، وذلك في إطار استراتيجيتها الشاملة لإدارة رأس المال البشري. وخلال عام 2025، شكلت الكوادر النسائية نسبة 23.7% من إجمالي الموظفين بدوام كامل (بزيادة قدرها 3 نقاط مئوية)، و14.3% من مجلس الإدارة. وشهد هذا العام زيادة لافتة في عدد الموظفات بدوام كامل في "سالك" بلغت نسبتها 40.0% مقارنة بعام 2024.

كما جاء معدل دوران الموظفات أقل بكثير من معدل دوران الموظفين الذكور، إذ بلغ 1.9% مقابل 9.3%، في مؤشر واضح على نجاح جهودنا في إرساء بيئة عمل مريحة وتوفير مزايا داعمة تساعد على الاحتفاظ بالموظفات. وخلال العام المشمول بالتقرير، حافظت "سالك" على سجل خال تمامًا من أي حالات تمييز، ولم تتلق أي شكاوى من الموظفين تتعلق بالتمييز أو التحرش.

ويظل تكافؤ الفرص في طبيعة أولوياتنا؛ إذ تلزم "سالك" بمبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي، بالتوازي مع ترسيخ ثقافة العدالة والشمول. وخلال عام 2025، نظمت الشركة ورش عمل ركزت على صحة المرأة ورفاهيتها، وقدمت الدعم إلى الأمهات العاملات من خلال إتاحة خيارات الدوام المرين والعمل من المنزل.

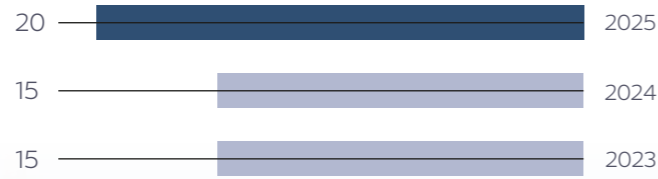
← [شاهد فيديو "سالك" عن يوم المرأة الإماراتية 2025](#)

التوطين

تلزم "سالك" بتنمية الكفاءات الإماراتية وإتاحة فرص مهنية واعدة لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة. وخلال العام المشمول بالتقرير، ارتفع عدد المواطنين الإماراتيين في القوى العاملة من 15 إلى 20 موظفًا، لتشكل نسبة المواطنين 33.9% من إجمالي الموظفين. كما بلغت نسبة تمثيل مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة في مجلس الإدارة 100%.

يعمل برنامج استقطاب الكفاءات الإماراتية والاحتفاظ بها على تعزيز مستوى الاحتفاظ بالموظفين من خلال تقديم مزايا محسنة وتوفير مسارات مهنية واضحة. وخلال الفترة المشمولة

عدد المواطنين الإماراتيين ضمن الموظفين بدوام كامل



في التقرير، استقطب البرنامج أربعة مواطنين إماراتيين، من بينهم ثلاث موظفات، ولم تُسجل أي حالات مغادرة في صفوف المواطنين الإماراتيين، وتجسد هذه النتائج فاعلية استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين المتبعة لدينا والتي تدعمها مبادرات موجهة تغطي دورة حياة الموظف بدءًا من التوظيف، مرورًا بالتهيئة المؤسسية، وصولًا إلى التطوير المهني المستمر.

وفي عام 2025، عززت "سالك" إطار عمل المزايا الخاص بها واستحدثت مبادرات إضافية تتماشى مع الفئة (G35) لحكومة دبي. كما استحدثت الشركة إجازة زواج لمدة 10 أيام للمواطنين الإماراتيين وعززت مزايا الموظفين الإماراتيين من خلال بدلات التعليم والسفر.

وتعزز الشركة خلال عام 2026 المخي قُدّمًا في دعم مسيرة التوطين من خلال إطلاق برامج تدريب منظمة وتوفير مسارات تطوير مهني مخصصة لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، فضلًا عن تقديم حزمة مزايا وظيفية محسنة للموظفين الإماراتيين تشمل بدلات التعليم والسفر.



التدريب والتطوير

النهج المتبع

تولي "سالك" أهمية كبيرة للاستثمار في مسارات النمو والتطوير، بهدف تزويد موظفيها بمهارات تواكب متطلبات المستقبل ودعم التقدم الشخصي والأداء المؤسسي على حد سواء. شهد العام المشمول بالتقرير تطوير نهج مخصص لتنمية المواهب والمهارات من خلال التخطيط المحكم والتوظيف الأمثل للخبرات الخارجية وضمان التوافق التام بين مبادرات التعلم وأولويات الشركة. ودعمًا للتطوير المستمر، وسعت الشركة إمكانية الوصول إلى مسارات التعلم الذاتي عبر منصات رقمية مثل (LinkedIn Learning)، بالتوازي مع برامج التدريب الممنهجة والمبادرات الخارجية. وخلال عام 2025، بلغت نسبة مشاركة الموظفين في أنشطة التعلم والتطوير، بواقع 59 موظفًا.

964

ساعة إجمالي ساعات التدريب

الإنفاق على التدريب:

347,710

متوسط ساعات التدريب لكل موظف:

16.3

ساعة

منهجية التعلم

تُطرح المبادرات التعليمية عبر برامج منظمة لبناء القدرات يشرف عليها نخبة من الخبراء الداخليين المتخصصين ومقدمي خدمات التدريب الخارجيين. تتميز هذه البرامج بدمجها الفعال بين التعلم الموجه والتطبيق العملي. وتركز بعض ورش العمل على نقل أطر اتخاذ القرار وتحسين سير العمليات الداخلية، وتتكامل مع برامج موجهة لتطوير القدرات الوظيفية على مستوى المؤسسة.

البرامج الرئيسية

برنامج تطوير القيادات

ضمم هذا البرنامج خصيصًا للإدارة العليا وتُنفذ بالتعاون مع برنامج محمد بن راشد لإعداد القادة، ويتمحور حول ترسيخ مهارات القيادة الاستراتيجية، وتعزيز قدرات الحوكمة، والارتقاء باليات اتخاذ القرارات التنفيذية.

التثقيف والتوعية الثقافية

تتضمن هذه الأنشطة سلسلة من المبادرات الهادفة إلى تعميق الوعي بالتراث المحلي وترسيخ القيم الوطنية. وتزامناً مع فعاليات اليوم الوطني لدولة الإمارات، شارك الموظفون في أنشطة ثقافية تفاعلية، شملت عروض تراثية، وفنون وموسيقى إماراتية تقليدية، ومسابقات ثقافية، وجلسات لتبادل المعرفة أقيمت برعاية ودعم مياثر من الإدارة العليا.

برنامج التحول الرقمي

هو عبارة عن إطار تدريبي داخلي منظم يهدف إلى تعزيز تبني الأنظمة المؤسسية والأدوات الرقمية على مستوى المؤسسة، بما يساهم في الارتقاء بالمهارات الرقمية ورفع الكفاءة التشغيلية.

التدريب والتوعية بشأن دمج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة

قُدّم تدريب موجه إلى فريق المشتريات بشأن آليات دمج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ومتطلبات فحص الموردين في هذا المجال. وبالتوازي مع ذلك، عُقدت جلسات توعية حول الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة بمشاركة الفرق الداخلية ذات الصلة، ومنها تقنية المعلومات، والجودة والصحة والسلامة والبيئة، والشؤون المالية، والتقنية والعمليات، والتعاقدات والمشتريات، دعمًا للتنفيذ المتسق لمبادرات الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة على مستوى الشركة.

الأداء والمكافآت

يركز نهج "سالك" فيما يتعلق بالأداء والمكافآت على دعم نمو الأعمال، مع ترسيخ مبادئ العدالة والشفافية والمساءلة. ويخضع الموظفون لتقييمات أداء سنوية تحت إشراف إدارة الموارد البشرية لضمان الاتساق على مستوى المؤسسة. كما تدعم الشركة التقدم الوظيفي من خلال مسار منظم، إذ يمكن ترشيح الموظفين للتقدمي استنادًا إلى تميز الأداء، وإثبات الجدارة والجاهزية، وبما يتوافق مع احتياجات الأعمال.

تحدد "سالك" تعويضات الموظفين قياسًا إلى الممارسات السائدة في السوق ومتوسط مستويات الأجور المحلية. وتراجع هياكل الرواتب بشكل منظم لضمان الحفاظ على تنافسية التعويضات وبقائها ضمن النطاقات السائدة في السوق، مما يدعم مبدأ الأجر العادل ويعزز من قدرة الشركة على استقطاب الكفاءات

التعلم من خلال الشبكات العالمية

شهد العام المشمول بالتقرير انضمام "سالك" كعضو في الرابطة الدولية للجسور والأنفاق والطرق المأجورة، في إنجاز نوعي فتح أمام الشركة أفقًا واسعة لتبادل المعرفة على المستوى العالمي، والتعلم من الأقران، والاطلاع على أفضل الممارسات المعتمدة في قطاع رسوم الطرق والبنية التحتية للنقل. كما تلعب مشاركة "سالك" في المنتديات والفعاليات التي تقودها الرابطة دورًا حيويًا في دعم مسيرة التعلم المؤسسي، وإجراء المقارنات المعيارية الخارجية، ومواكبة أحدث التطورات الدولية وثيقة الصلة بعمليات الشركة.

تعزز شركة "سالك" ثقافة الإبداع والتحسين المستمر من خلال برنامج (Think Up)، وهو منصة للابتكار على مستوى الشركة تشجع الموظفين على تقديم أفكار تهدف إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، وجودة الخدمة، وترشيد التكاليف، والتحسين الرقمي، والمبادرات المتعلقة بالاستدامة، وخلق قيمة على المدى الطويل. كما يوفر البرنامج التقدير والحوافز للأفكار المؤثرة التي يساهم بها الموظفون. وتحقق بعض الأفكار المبتكرة عن البرنامج فوائد مشتركة في مجالي البيئة والاستدامة، مثل تحسين كفاءة الموارد، وخفض استهلاك الطاقة، وتحسين العمليات مع تقليل الأثر البيئي. ومن خلال هذا النهج، تشجع "سالك" الابتكار الذي يقوده الموظفون والذي يدعم الأداء العام للأعمال مع المساهمة أيضًا، عند الاقتضاء، في تحقيق الأهداف البيئية والمناخية للشركة. وتعمل هذه الحوافز كآليات تقدير قائمة على الابتكار والمساهمة، وهي مستقلة عن مقاييس الأداء الخاصة بكل دور وظيفي والمطبقة داخل المؤسسة.

واستشرافًا للمستقبل، تسعى الشركة خلال عام 2026 إلى طرح برامج أكثر وضوحًا ومنهجية للتعلم والتطوير تستهدف جميع الموظفين، دعمًا لتنمية المهارات وتعزيز مسارات النمو المهني على المدى الطويل.

والاحتفاظ بها. كما تدير الشركة هياكل الأجور والمزايا وفق ضوابط مركزية للموارد البشرية، بما يضمن الاتساق والشفافية والامتثال للمتطلبات المعمول بها. ويعمل جميع الموظفون بموجب عقود رسمية، ويتقاضون أجورًا متساوية عن الأدوار المتكافئة في القيمة، من دون أي تمييز على أساس الجنس.

خلال عام 2025، خضع 86.44% من الموظفين لتقييم أداء سنوي. واستُبعد 8 موظفين (من أصل 59 موظفًا) لأنهم كانوا لا يزالون ضمن فترة التجربة.

تستهدف "سالك" مواصلة تعزيز عمليات تخطيط القوى العاملة وإدارة الأداء خلال عام 2026، لدعم التخطيط طويل الأمد للقوى العاملة وتلبية الاحتياجات المؤسسية.

الصحة والسلامة

تلتزم "سالك" بترسيخ أعلى معايير الصحة والسلامة في جميع أنشطة أعمالها. وفي عام 2025، اعتمدت "سالك" نسخة محدّثة من **سياسة الصحة والسلامة والبيئة**، وأقرت إطاراً واضحاً للحكومة والمساءلة. وتشمل السياسة متطلبات تحديد الأخطار ومراقبة المخاطر، والإبلاغ عن الحوادث والتحقيق فيها، وتدريب العاملين ورفع مستوى الوعي لديهم، والإشراف على معايير الصحة والسلامة والبيئة الخاصة بالمتعاقدين والموردين.

يتمشى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية لدى "سالك" مع معيار ISO 45001 ومعايير إدارة السلامة والصحة المهنية، وهو معتمد ليشمل الموظفين على اختلاف أدوارهم ومستوياتهم الوظيفية. وتضمن الشركة تغطية التدقيق الداخلي بنسبة 100% لكافة العناصر المشمولة ضمن نطاق النظام.

رغم أن عمليات "سالك" تتسم عمومًا بتدني مستويات التعرض للمخاطر المادية، فإن الشركة تحرص على تقييم مخاطر بيئة العمل استنادًا إلى طبيعة المهام المنجزة؛ ويشمل ذلك الأعمال المكتبية، والزيارات الميدانية لبوابات التعرف المرورية، فضلاً عن أنشطة المشاركة الرسمية الأخرى. وتحدّد الشركة المخاطر وتقيّمها، وتطبق الضوابط ضمن نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، مع إيلاء اهتمام خاص بأنشطة المتعاقدين التي قد تنطوي على مستويات مخاطر أعلى. وتدعم الشركة الإبلاغ عن الحوادث عبر قنوات متعددة، تشمل البوابة الإلكترونية والبريد الإلكتروني والموظفين المعيّنين، مع ضمان حماية المبلّغين من أي إجراءات انتقامية. علاوة على ذلك، يتمتع الموظفون بصلاحية "إيقاف العمل" التي تتيح لهم إيقاف أي مهمة يرون أنها غير آمنة.



وفيما يتعلق بالحوادث المرتبطة بالمتعاقدين، تُلزم سياسة الصحة والسلامة والبيئة بإخطار الاختصاصي الأول بقسم الجودة والصحة والسلامة والبيئة خلال 48 ساعة، كما تحدّد متطلبات التحقيق واتخاذ الإجراءات التصحيحية والمتابعة، بما يشمل التنسيق مع "سالك" وتصعيد الحالات التي تستوجب إجراء تحقيقات مستقلة بناءً على توجيهات الإدارة العليا.

تتكامل إدارة الصحة والسلامة والبيئة لدى المتعاقدين والموردين ضمن إجراءات المشتريات والإشراف التشغيلي، إذ يخضع الموردون الرئيسيون لتقييم للتحقق من استيفائهم لمتطلبات الجودة والصحة والسلامة والبيئة. وخلال عام 2025، اجتاز جميع مقدمي الخدمات المسجلين لدى "سالك" تقييم الجودة والصحة والسلامة والبيئة.

تعتمد "سالك" نهجاً وقائياً في إدارة الصحة المهنية. ويركز إطار الشركة على التحديد المبكر لمخاطر الصحة في بيئة العمل وإدارتها، بما يشمل اعتبارات بيئة العمل، وغيرها من اعتبارات التعرض المهني، إلى جانب مبادرات الرفاهية ورفع مستوى الوعي. وتضم مكاتب الشركة تجهيزات السلامة الأساسية، وصناديق الإسعافات الأولية الموزعة في مواقع استراتيجيّة لضمان سرعة الوصول إلى الإمدادات الطبية عند حالات الطوارئ. وخلال عام 2025، واصلت "سالك" تنفيذ برامج صحة الموظفين، بما يشمل الفحوصات الطبية والفحوصات الوقائية الدورية، مدعومةً ورش عمل حول الصحة العقلية والبدنية.

يشكّل التدريب ركيزةً أساسيةً للحفاظ على الممارسات الآمنة وضمان الجاهزية لحالات الطوارئ. وتقدّم "سالك" برنامجاً تدريبياً منظّمًا في مجال الصحة والسلامة للموظفين الجدد، كما توفر دورات تذكيرية حول سياسات السلامة وإجراءات الطوارئ والامتنال للروتوكولات المعتمدة. ويتلقى الموظفون المعيّنون في تنفيذ الإسعافات الأولية وإجراءات إطفاء الحرائق تدريباً متخصّصاً، كما تقدّم برامج تدريب على المخاطر وفق الدور الوظيفي عند الحاجة.

100%

من الموظفين شاركوا في دورات تدريبية أو تذكيرية في مجال الصحة والسلامة المهنية في عام 2025

وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، لم تسجّل "سالك" أي إصابات هادئة للوقت، كما خلت سجلاتها من أي حالات وفاة بين الموظفين العاملين في المقر الرئيسي للشركة، بما يتسجم مع هدف الشركة في ترسيخ ثقافة مكان عمل آمنة تركز على الوقاية من الحوادث.

لم تُسجّل وفيات² أو إصابات هادئة للوقت

رفاهية الموظفين

يتجاوز نهج الشركة تجاه رفاهية الموظفين حدود متطلبات الامتنال، ليتوافق مع رؤية دولة الإمارات العربية المتحدة للتنمية المستدامة وأفضل الممارسات العالمية. وينعكس التزام "سالك" برفاهية القوى العاملة في التعهد الراسخ بتوفير بيئة آمنة وعادلة وداعمة لكل من يعمل معها، بما يشمل الموظفين والمتعاقدين والشركاء.

وينعكس ذلك عملياً في إجراء مراجعات منتظمة لعادلة الأجور وتنافسيتها مقارنةً بمعايير السوق، والتركيز على تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية من خلال تنظيم ساعات العمل وتطبيق ممارسات عمل مرنة، واعتماد نهج "التغيير بعناية" الذي يولي أولوية للتواصل المفتوح وتقديم الدعم العادل، وذلك اتساقاً مع أحكام قانون العمل في دولة الإمارات، بما في ذلك متطلبات الحد الأدنى لفترات الإخطار (30 يومًا للموظفين غير الخاضعين للفترة التجريبية، وبعدها أقصى 90 يومًا).

تقدّم "سالك" مجموعة متكاملة من المزايا للموظفين بدوام كامل، تشمل تغطية التأمين الطبي الشاملة بنسبة 100%، والمكافآت المالية، وبرامج الولاء مثل بطاقات إسعاد وفزعة، وبدلات الهاتف المحمول وتذاكر السفر، وبدل السكن للمغتربين، وبدل الاحتفاظ بالمواطنين للموظفين الإماراتيين، وبدلات التعليم، ومكافآت الأداء. ولا يقتصر الدعم الذي تقدمه "سالك" على فترة العمل، بل يمتد لتعزيز الاستقرار المالي للمواطنين الإماراتيين على المدى الطويل من خلال توفير برنامج للمعاشات التقاعدية يساهم فيه الموظفون والشركة. وخلال عام 2025، شارك 20 موظفًا في هذا البرنامج.

20

مشاركًا في برنامج المعاشات التقاعدية لدى الشركة

تحدّد استحقاقات إجازات الموظفين، بما يشمل الإجازة السنوية وإجازات الأمومة والأبوة والإجازة المرضية والإجازات الخاصة، بصورة رسمية في سياسة الموارد البشرية المعمول بها في الشركة، وتتابع عبر أنظمة الموارد البشرية المعتمدة. تمنح "سالك" إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 90 يومًا وإجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام، مع إمكانية إطالة مدة إجازة الأمومة إلى 120 يومًا كحد أقصى باستخدام أيام الإجازة السنوية وأيام الإجازة غير مدفوعة الأجر. وفي عام 2025، أخذ ثمانية موظفين إجازات أمومة وأبوة. وبعد العودة إلى العمل، يحق للأم الموظفة الحصول على تخفيض في ساعات يوم العمل لمدة عام واحد من تاريخ ولادة طفلها. وإذا أنجبت الأم طفلًا من أصحاب الهمم، فيحق لها الحصول على إجازة إضافية للاعتناء بطفلها.

سيشهد عام 2026 استحداث فئات جديدة من الإجازات، تشمل إجازة نهاية الخدمة، وإجازة مرافقة مريض/الإجازة الاستثنائية، والإجازة التدريبية، وإجازة الزواج للمواطنين (10 أيام عمل)، وياترأق ذلك مع وضع أطر أكثر وضوحًا لاستحقاقات الإجازات القائمة، بما يشمل الإجازة المرضية وإجازة الأبوة والإجازة المتراكمة.

من جهة أخرى، تواصل "سالك" دعمها لرفاهية الموظفين من خلال إطلاق المبادرات الهادفة إلى خفض التوتر في مكان العمل، وإتاحة خيارات العمل من المنزل وساعات العمل المرنة، فضلًا عن

حصلت شركة "سالك" على شهادة "أفضل بيئة عمل"، بنسبة رضا للموظفين بلغت 94%.



توفير مرافق مخصصة للصحة والعافية في بيئة العمل، ومجهزة بما يلبي احتياجات الأمهات المرضعات. كما تحرص الشركة على تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والشخصية لموظفيها وتشجّعهم على تبني نمط حياة نشط عبر تنظيم الأنشطة الرياضية والصحية على مدار العام. مدعومة بـ لجنة الرياضة والنشطة التابعة لها وإمكانية الوصول إلى مراكز "فنتنس فيرست".

سيجري خلال عام 2025 تحديث مزايا السفر لأغراض العمل، من خلال تفقيح استحقاقات السفر بنوعيه المحلي والدولي وفقًا للدرجة الوظيفية ومدة السفر، تماشيًا مع الممارسات السائدة في القطاع.

إرساء لثقافة الشفافية والتواصل المفتوح، تتيح الشركة لموظفيها الإفصاح عن مخاوفهم وشواغلهم عبر قنوات تظلم مخصصة، تشمل اللجان التأديبية ولجان التظلم. وتراجع الإدارة العليا نتائج استبيانات الموظفين وملاحظاتهم، وتساهم هذه المدخلات بشكل فعال في تخطيط القوى العاملة وتحديث السياسات والتحسين المستمر لممارسات مكان العمل. وخلال عام 2025، تم تعزيز هذه الآليات بشكل أكبر بفضل التحديثات التي أدخلت على سياسة الموارد البشرية، مما أسهم في توفير إرشادات أكثر وضوحًا حول إجراءات الإبلاغ ومسارات التصعيد. وتواصل "سالك" تعزيز المسارات السرية لتلقي الملاحظات وضمان معالجة القضايا المرتبطة بمكان العمل في الوقت المناسب. وتجدر الإشارة إلى أنه لم تُسجّل أي شكاوى تتعلق بالموارد البشرية خلال عام 2025.

والى جانب القنوات الرسمية التي تتيحها الشركة لتقديم الشكاوى، يتم رصد آراء وملاحظات الموظفين عبر استبيانات دورية، وتتولى الإدارة العليا مراجعة نتائج هذه الاستبيانات والاستفادة منها في توجيه خطط القوى العاملة ودعم مبادرات التحسين المستمر.

على الرغم من عدم إقرار قانون العمل في دولة الإمارات بهيكل رسمية لتمثيل العمال، تحرص الشركة على تعزيز مشاركة الموظفين في القضايا المرتبطة ببيئة العمل من خلال التواصل المباشر مع الإدارة، فضلًا عن إمكانية الحصول على الدعم من إدارة الموارد البشرية، وتوفير آلية إبلاغ تضمن السرية. وتتيح هذه القنوات للموظفين طرح المسائل المتعلقة بتوازن عبء العمل، وترتيبات العمل، والاستفادة من الإجازات، ومدونة السلوك في مكان العمل.

تراعي "سالك" اعتبارات سهولة الوصول في تصميم مكان العمل، وتواصل التزامها بتطبيق ممارسات توظيف قائمة على الشمولية.

¹ إصابة هادئة للوقت: إصابة عمل أو مرض مهني يؤدي إلى فقدان يوم عمل كامل واحد على الأقل بعد وقوع الحادث (باستثناء يوم وقوع الحادث).
² الوفيات: حوادث مرتبطة بالعمل تؤدي إلى وفاة موظف أو متعاقد.