

في عام 2024، عززنا مبادرات تطوير المواهب،
وقمنا بتحسين برامج رفاهية الموظفين،
ودعمنا التنوع، مما يضمن بقاء قوتنا
العاملة جاهزة للمستقبل ومتوافقة مع
الرؤية الاستراتيجية لشركتنا.

في أدنوك للتوزيع، موظفونا هم أساس
نجاحنا. بينما نواصل النمو والتحول،
فإننا لا نزال ملتزمين بتعزيز ثقافة الأداء
العالى، والاستثمار في موظفينا، وخلق
بيئة عمل شاملة حيث يُمكن لكل موظف
أن يزدهر فيها.

بناء قوة عاملة متنوعة وشاملة

يبقى التنوع والشمول في صميم استراتيجيتنا للموارد البشرية،
مما يضمن اجتذاب أفضل المواهب من جميع أنحاء العالم وتطويرها
والاحتفاظ بها.

في عام 2024، رحبت أدنوك للتوزيع بأكثر من 3,000 موظف
جديد في محطات الخدمة وأكثر من 150 موظفًا في الشركات من
18 جنسية، مما يعزز قوتنا العاملة متعددة الثقافات. اليوم، نفخر
بتوظيف مهنيين من 77 جنسية، مما يعكس مكانتنا كجهة عمل
عالمية مفضلة.

كجزء من التزامنا بالتنوع بين الجنسين، نواصل تعزيز تمثيل المرأة
في المناصب التقنية والقيادية والوظائف في الخطوط الأمامية.
تشغل الآن أكثر من 140 امرأة مناصب قيادية في وظائف الشركات
والمواقع، مما يدل على تركيزنا على التوازن بين الجنسين.

لنعزيز الشمولية بشكل أكبر، وضعنا سياسة للتنوع بين الجنسين ولجنة
للتوازن بين الجنسين، والتي تدعم بنشاط المبادرات التي تهدف إلى
تعزيز بيئة عمل منصفة وتمكينية لجميع الموظفين.

موظفونا: تمكين المواهب، ودفع عجلة النجاح



<140

النساء

في الأدوار القيادية
عبر وظائف الشركة
والموقع ومحطة
الخدمة



عائلة عالمية من

77

جنسية

مما يؤكد رؤيتنا في
أن نكون مركزًا عالميًا
للمواهب



14,844

موظف



الاستثمار في تنمية المواهب والقيادات

في أدنوك للتوزيع، نؤمن بتزويد موظفينا بالمهارات والفرص اللازمة للنجاح. فمن خلال أكاديمية أدنوك للتوزيع، قمنا بتدريب أكثر من 6000 موظف عبر 15 برنامجًا متخصصًا، مما يضمن بقاء قوتنا العاملة جاهزة للمستقبل. كما قمنا بتسهيل أكثر من 270 فرصة لتنقل المواهب، بما في ذلك 60 ترقية إلى أدوار قائد الفريق، و137 تعيينًا داخليًا لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة، و77 ملحقًا للتنقل المتبادل، مما يتيح التقدم الوظيفي عبر المؤسسة.

بالإضافة إلى ذلك، قدمنا 142,211 ساعة تدريبية إجمالية، بما في ذلك 122,276 ساعة تدريبية في الفصول الدراسية و19,935 ساعة تدريبية إلكترونية. بالإضافة إلى ذلك، لعبت مبادراتنا الجديدة، "تقدم"، دورًا محوريًا في تسريع تنمية المواهب الإماراتية، حيث تمت 38 ترقية داخلية في إطار هذا البرنامج، مما مكن مواهبنا الإماراتية من تولي المزيد من المسؤوليات العليا.

حدد برنامجنا المنظم لتخطيط التعاقب 357 خلفًا لمناصب قيادية رئيسية، مع 101 مرشح محتمل لأدوار مستوى نائب الرئيس، مما يعزز خط أنابيب القيادة لدينا. بالإضافة إلى ذلك، أكمل 54 من كبار القادة و2 من قادة أدنوك المستقبليين (AFLs) برامجنا الشاملة لتطوير القيادة، مما يعزز التزامنا بالنمو الداخلي. لزيادة تسريع جاهزية القيادة، حددنا 19 موظفًا ذا إمكانات عالية (HIPO) وتم إخضاعهم لبرامج متخصصة.

958

دورات تدريبية فريدة تغطي فئات مختلفة مثل القيادة والمهارات الوظيفية والفنية والأعمال والسلوك وتحول الثقافة والصحة والسلامة والبيئة



142,211
إجمالي ساعات التدريب

الموظفون المدربون في أكاديمية أدنوك للتوزيع

<6,000

فرص تنقل المواهب
<270

تم تحديد الخلفاء للمناصب القيادية الرئيسية

<350

تواصل أدنوك للتوزيع الريادة في بناء قوة عاملة متنوعة وشاملة وجاهزة للمستقبل، مما يعزز التزامنا بالتميز العالمي للمواهب وتنمية القوى العاملة الوطنية.



تعزيز التوظيف¹³

لا تزال أدنوك للتوزيع ملتزمة بقوة بتعزيز التوظيف، مما يضمن أن يلعب مواطنو دولة الإمارات العربية المتحدة دورًا محوريًا في نمو شركتنا وقيادتها. في عام 2024، حققنا معدل توظيف يزيد عن 62%، مع تعيين أكثر من 600 قائد إماراتي في مناصب رئيسية عبر الشركات ومحطات الخدمة ومستويات المواقع. نواصل الاستثمار في برامج تنقل المواهب، كما نشجع مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة داخليًا مع التوظيف أيضًا من السوق المحلي لبناء قوة عاملة وطنية مستدامة.

لدعم مواهب الإماراتيين بشكل أكبر، قدمنا برامج تطوير منظمة تركز على توظيف الخريجين الجدد وفترات التدريب الداخلي ومبادرات الإرشاد، مع تعيين 30 خريجًا جديدًا و51 متدربًا في وظائف مهنية مؤثرة. ثمكّن شراكتنا مع لجنة الشباب الإماراتيين الشباب من المشاركة في خبرات بناء المسار المهني، بينما تضمن خطط التعاقب المستهدفة تطوير الإماراتيين ذوي الإمكانات العالية لشغل مناصب نائب الرئيس والقيادة العليا. بالإضافة إلى ذلك، نوفر فرصًا للانفتاح الدولي، حيث نرسل المواهب المحلية للمشاركة في المؤتمرات العالمية وبرامج القيادة، ونزودهم بالمهارات والرؤى اللازمة للنجاح في بيئة أعمال ديناميكية.

¹³ دليل سوق أبوظبي للنوراق المالية بشأن المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: S11 التوظيف

38

ترقيات داخلية
لمواهب الإماراتيين،
ضمن برنامج "تقدم"

<600

قادة إماراتيون
على مستوى
الشركات ومحطات
الخدمة والمواقع

30

تم تعيين 30 خريجًا
إماراتيًا جديدًا و

51

متدربًا في
إطار برنامجنا
لتمكين الشباب



62.4%

معدل التوظيف في
الوظائف المؤهلة
للتوظيف



جلسات التواصل بين الموظفين



تحدي "تغلب على الحرارة" (للعاملين في الخطوط الأمامية)



زيارات مدن الملاهي للعاملين في الخطوط الأمامية

برامج خصومات الموظفين المُحسَّنة (سند، فزعة، مزايا)

هدايا العودة إلى المدرسة

أيام المرح

مهرجان أدنوك للتوزيع للتنوع الثقافي



البطولات الرياضية

أنشطة الصحة البدنية

تحديات الأبطال

تحدي تنظيف الشاطئ والتجديف

أولمبيا أدنوك للتوزيع



65

مبادرات مخصصة للرفاهية

أثرت بشكل إيجابي على أكثر من

10,000

موظف



برامج مساعدة الموظفين

خط مساعدة على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع لحماية الصحة الجسدية والنفسية

الفحص الطبي الدوري للموظفين



إدخال ترتيبات عمل مرنة لموظفي الشركات

جلسات الرفاهية المالية

لزيادة إثراء تجربة الموظف، قمنا بتجديد برامج الخصومات "سند" و "فزعة" و "مزايا"، مع تقديم مزايا إضافية لموظفي الخطوط الأمامية وتعزيز تقديرنا لمساهماتهم.

لا تزال المشاركة تمثل أولوية، حيث تم تنظيم أكثر من 30 فعالية رئيسية لمشاركة الموظفين، بما في ذلك جلسات التواصل مع الرئيس التنفيذي التي عُقدت في جميع أنحاء الإمارات العربية المتحدة ومصر والمملكة العربية السعودية، مما يوفر منصة مباشرة للتفاعل والحوار بين القيادة والموظفين. تضمن تمكين الأفراد من تقديم ملاحظات شفافة لدفع التحسين المستمر لبرامجنا وتعظيم قيمة الموظف الكلية.

من خلال برنامج تجديد الثقافة، تواصل أدنوك للتوزيع بناء بيئة يزدهر فيها الموظفون، وتتعزز القيادة، وتكون المشاركة في صميم نجاحنا.

من خلال إعطاء الأولوية للرفاهية والمرونة والشمولية، فإننا نشكل قوة عاملة ليست جاهزة للمستقبل فحسب، بل مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بقيمنا وأهدافنا التنظيمية.



تجديد الثقافة ورفاهية الموظفين

في أدنوك للتوزيع، ندرك أن ثقافة مكان العمل القوية هي أساس مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم ونجاحهم على المدى الطويل. في عام 2024، أطلقنا برنامج تجديد الثقافة لتشكيل ثقافة عالية الأداء ومسؤولة متجذرة بعمق في قيم أدنوك. تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز التميز القيادي، وتحسين رفاهية الموظفين، وخلق بيئة شاملة وتعاونية يشعر فيها كل فرد بالتقدير والتمكين.

كجزء من هذا التحول، قمنا بتوسيع تركيزنا على رفاهية الموظفين، فبالاستفادة من برنامجنا "100X Your Wellbeing"، أطلقنا 65 مبادرة مخصصة للرفاهية أثّرت بشكل إيجابي على أكثر من 10,000 موظف.

تغطي هذه المبادرات الدعم الاجتماعي والعقلي والمالي والصحة البدنية وبرامج اللياقة البدنية وأنشطة المشاركة، مما يضمن الرفاهية الشاملة عبر قوتنا العاملة. بالتوازي مع ذلك، قمنا بتعزيز ترتيبات العمل المرنة، من خلال تقديم ساعات عمل مرنة لموظفي الشركات وتنفيذ نموذج مناوبة 5/2 مصمم خصيصاً للإثبات الإماراتيات في محطات الخدمة. ساهمت هذه التغييرات في خلق بيئة عمل أكثر توازناً ودعماً، بما يتماشى مع التزامنا برضا الموظفين وتحقيق التكامل بين العمل والحياة.

نظرة مستقبلية

بينما تواصل أدنوك للتوزيع نموها، فإننا نظل مركزين على بناء منظمة عالية الأداء حيث يتم تمكين الموظفين وإشراكهم وتجهيزهم للنجاح. من خلال التطوير الاستراتيجي للمواهب، والقيادة الشاملة، وثقافة قوية للتقدير، سنضمن أن يظل موظفونا في طليعة رحلة التحول لدينا. من خلال تعزيز قوة عاملة ديناميكية وجاهزة للمستقبل، فإننا نضع أدنوك للتوزيع كصاحب عمل مفضل في المنطقة وخارجها.



في أدنوك للتوزيع، موظفونا هم القوة الدافعة وراء نجاحنا. نحن ملتزمون بتعزيز بيئة عمل شاملة ومتنوعة وديناميكية تمكّن المواهب وتحفز الابتكار وتدعم استراتيجية النمو طويلة الأجل. ومن خلال الاستثمار في القوى العاملة لدينا ودعم رفاهية الموظفين، فإننا نبني أساساً قوياً لمستقبل مستدام ومزدهر.

محمد عمر، نائب الرئيس، الموارد البشرية، أدنوك للتوزيع

التقدير الخارجي كجهة عمل مُفضّلة

تم الاحتفال بالتزامنا برفاهية الموظفين وتميز رأس المال البشري من خلال جوائز مرموقة في قمة الموارد البشرية والشباب الحكومية لحول مجلس التعاون الخليجي لعام 2024، مع الاعتراف بقيادتنا في تنمية الموظفين والتنوع وثقافة مكان العمل.

تعرّز هذه الجوائز جهودنا المستمرة للاستثمار في موظفينا، ودفع الابتكار في إدارة المواهب، وخلق بيئة يمكن للموظفين أن يزدهروا فيها.

جائزة

"القيادة التي تضع الناس أولاً"

جائزة

منظمة العام لتمكين المرأة

شهادة

جهود استثنائية في التعلم والتطوير

تقدير المواهب والاحتفاظ بها

إن تقدير مكافأة مساهمات موظفينا أمر أساسي لثقافة الأداء العالي لدينا. في عام 2024، قدمت أدنوك للتوزيع 1,900 ترقية، مما يعزز التزامنا بالنمو الوظيفي وتقدير المواهب. بالإضافة إلى ذلك، قمنا بإدخال برنامج حوافز مبيعات استنفاد منه أكثر من 9,000 عامل من ذوي الياقات الزرقاء، مما عزز جهودنا لتحفيز واستبقاء قوة عاملة عالية المشاركة.

تشمل ثقافتنا القائمة على الأداء نهجًا وتصميماً منهجياً للنجور الثابتة، ومخططات النجور الفتغيرة حسب الأداء مثل خطط الحوافز قصيرة وطويلة النجل ومخططات حوافز المبيعات للعاملين في الخطوط الأمامية للعمال الأساسية، ومجموعة متنوعة من المزايا التكميلية، بالإضافة إلى "تميز"، منصتنا الشاملة لتقدير الشركات.

يمتد تفانينا في التقدير إلى برنامج تميز للتقدير، والذي اعترف بإنجازات أكثر من 5,000 موظف في مختلف الأدوار.

من خلال برامج التطوير الوظيفي المنظمة وبرامج التقدير، نواصل تمكين موظفينا وتعزيز خط مواهبنا.





مؤشرات الأداء الرئيسية

التنوع بين الجنسين في شركة أدنوك للتوزيع ¹⁴			2024	2023
إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة من الرجال (%)			90.39%	90.00%
إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة من النساء (%)			9.61%	10.00%
الوظائف في المستوى المبتدئ والمتوسط التي يشغلها الرجال (%)			90.37%	90.30%
الوظائف في المستوى المبتدئ والمتوسط التي تشغلها النساء (%)			36.9%	9.70%
الوظائف في المستوى العالي والتنفيذي التي يشغلها الرجال (%)			95.12%	93.88%
الوظائف في المستوى العالي والتنفيذي التي تشغلها النساء (%)			4.88%	6.12%
نسبة العاملين المؤقتين ¹⁵				
إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة من الموظفين بدوام جزئي %			غير قابل للتطبيق	غير قابل للتطبيق
إجمالي عدد الموظفين في المؤسسة من المقاولين و/أو الاستشاريين %			3.60%	4.06%
معدل دوران الموظفين السنوي ¹⁶				
التغير السنوي لموظفي الدوام الكامل %			13.91%	14.68%
التغير السنوي لموظفي الدوام الجزئي %			غير قابل للتطبيق	غير قابل للتطبيق
التغير السنوي للمتعاقدين/ المستشارين %			0.25%	0.55%
نسب التّجور ^{17 18}				
إجمالي تعويضات الرئيس التنفيذي إلى متوسط إجمالي التعويضات لموظف بدوام كامل			16.8:1	15.3:1
متوسط تعويضات الذكور إلى متوسط تعويضات الإناث			1.00:1	1.02:1

¹⁴ دليل سوق أبوظبي للوراق المالية بشأن المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: S4 التنوع بين الجنسين
¹⁵ دليل سوق أبوظبي للوراق المالية بشأن المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: S5 نسبة العاملين المؤقتين
¹⁶ دليل سوق أبوظبي للوراق المالية بشأن المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: S3 معدل الدوران الوظيفي
¹⁷ دليل سوق أبوظبي للوراق المالية بشأن المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: S1 معدل أجر الرئيس التنفيذي
¹⁸ دليل سوق أبوظبي للوراق المالية بشأن المعايير البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات: S2 معدل التجور بين الجنسين