



تقرير الاستدامة البيئية والاجتماعية والحوكمة

www.airarabia.com

فهرس المحتوى

04	نبذة عن التقرير
06	رسالة رئيس مجلس الإدارة
08	رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة
10	لمحة عن العربية للطيران
20	الحوكمة المسؤولة
50	موظفونا
84	بيئتنا
112	فهرس المحتوى للمبادرة العالمية للتقارير

”

تم وضع هذا التقرير لتقديم نظرة شاملة حول مساعي “العربية للطيران” لتحقيق الاستدامة، ويوضح التزام الشركة بممارسات الأعمال المسؤولة ورفاه الأفراد والرعاية البيئية.

يوضح فهرس المحتويات أقسام التقرير، ومنها إستراتيجية الاستدامة والحوكمة والأثر البيئي والمبادرات الاجتماعية ومقاييس الأداء.



نبذة عن التقرير

يركز التقرير بشكل رئيسي على نهج مجموعة "العربية للطيران" في تحديد وإدارة المواضيع الجوهرية المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، ويشمل أيضاً إفصاحات كمية معينة. ويُبرز التقرير استناد إستراتيجية الشركة للاستدامة على أطر العمل المحلية والعالمية مثل رؤية "نحن الإمارات 2031" وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ومعايير قياس الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة لسوق دبي المالي ومعايير الاتحاد الدولي للنقل الجوي ("إياتا").

تم وضع هذا التقرير وفق معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI) ويضمن اتباع نهج منظم يتسم بالشفافية لإعداد تقرير الاستدامة، ويغطي التقرير الفترة بين 1 يناير 2024 ولغاية 31 ديسمبر 2024 ما لم يتم ذكر خلاف ذلك، ويشمل الرؤى حول عمليات مختلف مراكز الأعمال ويقدم نظرة شاملة حول أداء الاستدامة في الشركة.

إدراكاً لأهمية مشاركة الأشخاص المعنيين، فقد دمج التقرير ملاحظات الأشخاص المعنيين من العملاء والموظفين والمستثمرين والهيئات التنظيمية وشركاء الأعمال والمجتمعات المحلية. يضمن ذلك توافق مبادرات الاستدامة التي نقوم بها مع توقعاتهم، ومع أفضل الممارسات المتبعة في القطاع والأنماط العالمية المتطورة.

ومع تقدمنا في تحقيق الاستدامة، فإنه من المهم الأخذ بالاعتبار أن هذا التقرير قد يحتوي على عبارات تطلعية. وتعكس هذه العبارات توقعاتنا واستشرافنا وفرضياتنا الحالية عن الفعاليات والأنماط وأداء الأعمال في المستقبل. وبينما نسعى إلى تحري الدقة والشفافية، إلا أنه من الممكن أن تختلف بعض النتائج الفعلية عما هو متوقع، وذلك نتيجة لعوامل خارجة عن إرادتنا.

تشكل الاستدامة في "العربية للطيران" عاملاً مهماً في صياغة إستراتيجية الأعمال. حيث نلتزم بتحسين كفاءتنا التشغيلية وخفض أثرنا البيئي وترسيخ مسؤوليتنا الاجتماعية وتبني أقوى مبادئ الحوكمة. ومن خلال هذا التقرير، فإننا نؤكد على تفانينا في دفع القيمة المستدامة والمساهمة في خلق قطاع طيران أكثر صموداً ومسؤولية.

لمزيد من المعلومات أو تقديم الملاحظات حول هذا التقرير، يرجى التواصل عبر القنوات التالية:

البريد الإلكتروني: investorrelations@airarabia.com
هاتف: +97165088939

**نرحب بكم في تقرير
الاستدامة لشركة "العربية
للطيران" (ش.م.ع.) لعام
2024، والذي يعكس التزام
الشركة بالنمو المسؤول
والمستدام بالتزامن مع
تقديم القيمة للأشخاص
المعنيين.**

يقدم التقرير مراجعة تتسم بالشفافية لأداء الشركة البيئي والاجتماعي والحوكمي، مع تسليط الضوء على أبرز المبادرات والأهداف المستقبلية ومسيرة التقدم للشركة، والتي تتوافق جميعها مع رؤية الشركة للاستدامة على المدى الطويل.



رسالة رئيس مجلس الإدارة

تستمر "العربية للطيران" بالتزامها بالممارسات
المسؤولة والمستدامة. ويتمثل هدفنا
بإضافة قيمة طويلة الأمد لجميع
المعنيين مع المساهمة بشكل
إيجابي في البيئة والمجتمع.
وعند مراجعة عام 2024،
نشعر بالفخر بالتقدم
الملحوظ الذي أنجزناه
للهيوض بأجندتنا
للاستدامة.

تشكل الاستدامة جزءاً رئيسياً من
عملياتنا، ونسعى إلى خفض أثرنا
البيئي. فخلال عام 2024، حققنا
إنجازات بارزة في تحسين كفاءة
الموارد وإدارة النفايات. وقد قمنا
بإعادة تدوير 270818 كيلو غرام من
النفايات، وبذلك خفضنا بصمتنا البيئية
وعززنا تبني مبادئ الاقتصاد الدائري.

الشيخ عبد الله بن محمد
آل ثاني

رئيس مجلس الإدارة، "العربية للطيران"

بالإضافة لذلك، فقد سجلنا انخفاضاً بنسبة
38% في استهلاك المياه، مما يعكس التزامنا
نحو تحقيق إدارة أكثر كفاءة للموارد. وقد أدى
استثمارنا المستمر في التقنيات والممارسات
المؤثرة للطاقة إلى انخفاض بنسبة 32% في
استهلاك الكهرباء، مما يرسخ جهودنا للعمل
ضمن مبادئ الاستدامة.

يعد موظفونا سبباً أساسياً لنجاحنا، فنحن
نفخر ببيئة عملنا المتنوعة والشاملة،
وبخلقنا لفرص النمو وتطوير المواهب.

خلال عام 2024، تم تعيين 1280 موظفاً جديداً،
معززين بذلك قوتنا العاملة وموفرين فرص
توظيف قيّمة.

ونفتخر بشكل خاص بتقدمنا في زيادة نسب
التنوع ما بين الجنسين، حيث تشكل النساء ما
نسبته 35% من قوتنا العاملة، وتتولى 12%
من مناصب الإدارة العليا. وعلاوة على ذلك، فقد
أدى تركيزنا على رفاه الموظفين ومشاركتهم
إلى انخفاض بنسبة 0.8% في معدل دوران
الموظفين.

محافظين بذلك على بيئة عمل آمنة وسليمة،
والتي نعتبرها أحد أهم أولوياتنا. ويسعدني
إعلامكم بأننا لم نسجل أي حالات وفاة هذا
العام. فنجاحنا مبني على أسس الحوكمة
الرشيدة والتميز التشغيلي.

إن التزامنا بأعلى المعايير الأخلاقية وبالابتكار
والخدمات المتفوقة مشهود له عالمياً. فخلال
عام 2024 تم تقديرنا بـ 7 جوائز رفيعة المستوى،
مما يؤكد على ريادتنا وتميزنا في قطاع
الطيران. وقد أثمرت جهودنا نحو الاستدامة
بحصولنا على تصنيف AA للممارسات البيئية
والاجتماعية وحوكمة الشركات. وقد وسعنا
شبكة تغطية أسطولنا الحديث الذي يضم 81
طائرة، بنقلنا ما يزيد عن 16.7 مليون مسافر
بسلامة وكفاءة.

وبتوجهنا للمستقبل، فإننا نبقى على التزامنا
بإدماج مبادئ الاستدامة في جميع نواحي
عملياتنا. وأود أن أشكر جميع الموظفين والعلماء
و الأشخاص المعنيين لثقتهم بنا ودعمهم
المستمر لمساعدتنا نحو بناء قطاع طيران أكثر
مرونة واستدامة.



ويرسخ تركيزنا على الاستدامة والكفاءة التشغيلية والابتكار ونهضنا القائم على رضا العملاء قدرتنا على تحقيق النمو المستمر. ونلتزم بخلق القيمة الطويلة الأمد لجميع الأشخاص المعنيين من مسافرين وموظفين ومساهمين والمجتمعات التي نخدمها.

الشكر والتقدير وتعهدنا للمستقبل

لم يكن لـ "العربية للطيران" أن تحقق أي من إنجازاتها الفريدة دون تفاني فريقنا المميز وعمله الدؤوب شاملاً طاقم الطائرة وموظفينا في المطار وفرق الصيانة والأفراد من الإدارة والقيادة التنفيذية في الشركة.

وإنني أقدم امتناني العميق لكل فرد من عائلة "العربية للطيران" لتفانيهم المستمر لتحقيق التميز.

أود أيضاً أن أتقدم بالشكر لمجلس الإدارة لقيادتهم الملهمة ولجميع المعنيين لتفانيهم ودعمهم المستمرين. ومعاً، سنعمل لتشكيل مستقبل أكثر إشراقاً لقطاع الطيران وما بعده.

عادل عبد الله علي

عضو مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للمجموعة

ومع بدء المرحلة التالية من رحلتنا، فإننا نبقى عازمين لتحقيق رسالتنا للربط بين الأفراد والثقافات المختلفة مع ترسيخ التزامنا بتحقيق الاستدامة والتميز التشغيلي.

شكراً لكم، فأنتم جزء أصيل في حكايتنا.

مع أطيب التحيات،

التقدير والجوائز

حازت الشركة على العديد من الجوائز في عام 2024، وتم تقدير جهود الشركة على مستوى عالمي. تم تصنيف "العربية للطيران" من ضمن أفضل 100 شركة مدرجة للطيران في العالم في عام 2024 من قبل مجلة "فوربس الشرق الأوسط"، وتم منحها لقب أفضل خط طيران في المنطقة من قبل "AirHelp".

واحتلت الشركة أيضاً المرتبة الثانية عالمياً بين أفضل 100 خط طيران في عام 2024 من قبل مجلة "Air-Global Finance". وحققت مرتبة الصدارة حول العالم لامتلاكها لأقل تكلفة وقود لكل جالون أمريكي.

وشهدت هذه الجوائز وغيرها، مثل "جائزة أفضل شركة في فئة الطيران" ضمن فعاليات منتدى التميز التشغيلي ("2024 OPS")، وجائزة "أفضل شركة طيران اقتصادي" لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من مجلة "Global Brands"، على التزام الشركة بالتميز والابتكار.

نظرة مستقبلية

وبالنظر للجد، تتفائل بالفرص التي تنتظرنا. وبالرغم من استمرار مواجهة قطاع الطيران العالمي للتحديات المختلفة مثل حالات عدم الاستقرار الجيوسياسية وارتفاع التكاليف التشغيلية، إلا أننا واثقون بقدرتنا على التعامل مع هذه التحديات.



رسالة الرئيس التنفيذي للمجموعة

أعزائي الأشخاص المعنيين

عند استذكار عام 2024، يغمرنني الفخر والعرفان بالرحلة المتميزة التي خاضتها "العربية للطيران". فلم يشهد هذا العام نمواً ونجاحاً للشركة وحسب، بل أكد على التزام الشركة بالاستدامة والابتكار والتميز التشغيلي.

منذ تأسيس الشركة في عام 2003، نمت "العربية للطيران" من شركة صغيرة الحجم بطائرتين فقط وتخدم خمس وجهات إلى شركة طيران عالمية تضم 81 طائرة من طرازي "إيرباص A320" و "A321" و 220 وجهة انطلاقاً من 6 مراكز عمليات. وخلال عام 2024، احتفلنا بمضي 21 عاماً من تميز وتفاني الشركة في تقديم رحلات السفر الجوية المنخفضة التكلفة وذات الجودة العالية والمحافظة على قيمنا الأساسية.

عام من النمو وتطوير الأعمال

شهد عام 2024 عدداً من الإنجازات الهامة، فقد عملنا على نقل 18.8 مسافراً وحققنا زيادة بنسبة 12% بذلك مقارنةً بالعام الماضي، وتوسعت شبكتنا العالمية لتشمل 31 وجهة سفر جديدة. وقد نمت إيراداتنا لتصل 6.63 مليار درهم إماراتي مسجلة زيادة بنسبة 11%، مع المحافظة على معدلات إشغال للمقاعد بنسبة 82%. وتعكس هذه الإنجازات نمو نموذج أعمالنا وثقة عملائنا وتفاني فريقنا.

قمنا بتوسيع أسطولنا بإضافة 10 طائرات جديدة من طراز "إيرباص A320" واستئجار 9 طائرات لفتترات قصيرة لتغطية الحاجة المتزايدة في مواسم الذروة.

ونضمن هذا النمو الإستراتيجي تلبية الطلب المتزايد لرحلات الطيران المنخفضة التكلفة مع المحافظة على الكفاءة التشغيلية.

الاستدامة: ركيزة أساسية لنجاحنا

نؤمن في "العربية للطيران" بأن قياس النجاح الحقيقي لا يقتصر فقط على الأداء المادي بل بأثرنا على البيئة والمجتمع أيضاً. وخلال عام 2024، اتخذنا خطوات هامة لإدماج مبادئ الاستدامة في جميع نواحي عملياتنا.

الرعاية البيئية:

نلتزم بخفض بصمتنا البيئية، ففي هذا العام، قمنا بتطبيق نهج لاقتصاد دائري لجميع المواد المستخدمة لخدمة عملائنا على متن الطائرة، لنضمن استخدام مواد قابلة للتحلل والانتقال إلى أساليب تغليف الأطعمة والمشروبات المعاد تدويرها بنسبة 100%.

وقد أطلقنا أيضاً المرحلة الأولى من نظام إدارة الوقود المحسن، والذي أدى إلى رفع كفاءة الوقود وتقليل الانبعاثات من عملياتنا.

وتساعدنا تلك الجهود المصحوبة ببرنامج الشركة المستمر لتحديث الأسطول الحالي ليصبح أسطولنا من الأحدث والأكثر كفاءة في استهلاك الوقود في القطاع، بمعدل عمر 10.22 سنوات للطائرات.

المسؤولية الاجتماعية:

حقق برنامج "سحاب الخير" تغييراً ملموساً خلال عام 2024، فقد أسسنا غرفة تعليم جديدة في كمبوديا ومركزين طبيين في طاجكستان وبنغلاديش، مما يضيف إلى الـ 15 مدرسة ومركز طبي التي ندعمها في 12 دولة. فمنذ بدء العمل ببرنامج "سحاب الخير"، تمكنا من التأثير بحياة الكثيرين، تمثيلاً لالتزام الشركة برد العرفان للمجتمعات التي نخدمها.

تم توظيف 1,280 موظفاً جديداً داخل الشركة، وبذلك تبلغ قوتنا العاملة 4,604 موظفاً. وإننا نفتخر بتشكيل النساء لنسبة 35% من قوتنا العاملة، وتوليضن 12% من مناصب الإدارة العليا، مما يعكس التزام الشركة بترسيخ التنوع والشمولية. بالإضافة إلى ذلك، فقد حققنا انخفاضاً بنسبة 0.8% في معدل دوران الموظفين، والذي يشهد على تركيز الشركة على رضا العملاء ومستويات الاحتفاظ بهم.

التميز التشغيلي:

تبيننا في قسم الهندسة نهج "بلا ورق" لاستبدال جميع سجلات الصيانة الورقية بإجراءات رقمية تماماً وذلك باستخدام نظام "AMOS" المتقدم. وقد أدت هذه المبادرة إلى رفع مستويات الكفاءة بالإضافة إلى خفض بصمتنا البيئية توازياً مع أهدافنا الموضوعية للاستدامة.



لمحة عن العربية للطيران

أحدثت "العربية للطيران" ثورة بالسفر الجوي منذ إنطلاقها، فهي أول وأكبر شركة طيران اقتصادي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومع التزامنا بتوفير تجربة سفر مرنة، بأسعار مقبولة وعالية الكفاءة، فإن الشركة تربط أكثر من 220 وجهة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وآسيا وأوروبا.



إعادة تعريف

طيران اقتصادي متميز
وهادف



220

وجهة



أكثر من 18.8 مليون

مسافر تم خدمتهم عبر جميع
مراكزنا خلال عام 2024

أكثر من 150 مليون

مسافر على متن خطوطنا الجوية
عبر جميع مراكزنا منذ إنطلاق
الشركة

توفر "العربية للطيران" تجربة سفر سلسلة ممتعة ومريحة، وذلك عبر 6 مراكز إستراتيجية في الشارقة ورأس الخيمة وأبو ظبي والمغرب ومصر وباكستان.

تم تأسيس "العربية للطيران" في شهر فبراير من عام 2003 بمرسوم أميري من صاحب السمو سلطان بن محمد القاسمي، حاكم إمارة الشارقة وعضو المجلس الأعلى في الإمارات العربية المتحدة.

بدأت الشركة عملياتها في شهر أكتوبر من عام 2003. خلال عام 2007، تركت الشركة بصمتها كأول شركة طيران عامة مدرجة في المنطقة بعد الإعلان عن طرحها العام الأول في سوق دبي المالي (DFM).

واستناداً على شعار الشركة "وجهتك التالية"، فإن "العربية للطيران" تستمر بتوسيع شبكة وجهاتها العالمية، لتمكين عملائها من السفر بتكرار وبأريحية.

تتبع الشركة نموذج أعمال قوي ونجاح مبني على الكفاءة والتحسين المستمر وإدارة الموارد.

وبينما تلتزم الشركة بتقديم خدمات السفر الجوي الاقتصادي، فإنها تركز أيضاً على تعزيز أثرها الإيجابي على حياة المجتمعات الأقل حظاً.

نعتبر أن مسؤوليتنا لتحقيق الرفاه الاجتماعي للمجتمعات المحلية والعالمية على حد سواء أحد أهم العوامل لنجاحنا.

ولذلك، فقد نفذت الشركة برنامجاً حائزاً على جوائز عدة للمسؤولية الاجتماعية المؤسسية، حيث يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة مع التركيز بشكل كبير على تحسين مستوى التعليم والرعاية الصحية للمجتمعات المحرومة.



عبر جهود "العربية للطيران" في تحقيق الاستدامة وحرصها الدائم على رضا العملاء، تساهم الشركة في تطوير تجربة السفر الاقتصادي مع إحداث أثر مستدام ينعكس إيجاباً على المجتمعات.

رؤيتنا ورسالتنا



رؤيتنا

“أن نكون أحد رواد قطاع الطيران
الاقتصادي عالمياً” من حيث:

• هوامش الربح

• الابتكار

• السمعة

• التميز التشغيلي



رسالتنا

“إحداث ثورة في خدمات السفر في المنطقة
عبر نموذج أعمال مبتكر، وتقديم خدمات
سفر قيّمة، وإدارة عمليات آمنة وموثوقة”،
ولتحقيق ذلك:

• سنشتهر بأسعارنا المنخفضة

• سننمي ربحية أعمالنا

• سنشكل فرق عمل نشطة ومتعددة المهام

• سنعكس أعلى المعايير التشغيلية

• سنحير تكاليفنا بدقة ومهارة عالية



أسطولنا

تمتلك “العربية للطيران” أسطولاً
مكوناً من 81 طائرة (72 منها من
طراز “إيرباص A320” و9 من طراز
إيرباص A321 Neo LR)، وتقوم من
خلالها بتوفير خيارات السفر المريحة
وعالية الكفاءة. وخلال عام 2019،
قدمت الشركة طلب شراء 120 طائرة
جديدة من طراز “A320 Family”،
ومن المتوقع أن تبدأ استلامها خلال
عام 2025.

ستمكن هذه الخطوة الإستراتيجية
الشركة من المحافظة على أسطول
جديد وأكثر فاعلية واستخدامه ببيئة
من الطائرات إلى جانب دعم توسع
شبكة العالمية.

تفتخر “العربية للطيران” بتقديمها
تجربة سفر رفيعة المستوى مصممة
حول راحتكم كمسافرين. وتوفّر
مقصورة الطائرة راحة إضافية مع
وجود أكبر مساحة بين المقاعد
مقارنة مع أي مقصورة اقتصادية
أخرى، ضامنة بذلك رحلة مريحة قدر
الإمكان لجميع المسافرين.

وتوفر الشركة أيضاً مقهى “SkyCa-
fe” لتقديم الطعام على متن الطائرة
وبرنامج “Air Rewards” والذي يمكّن
المسافرين من الحصول على النقاط
وتحويلها واستبدالها للحصول على
تجربة سفر أفضل.

أبرز الإنجازات المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات 2024



82%

عامل المقاعد
2% نسبة زيادة



18.8 مليون

عدد المسافرين

12% نسبة زيادة



220 وجهة

شبكة الشركة

31 وجهة جديدة مضافة
لشبكةنا العالمية



6 مراكز

مراكز إستراتيجية

13% نسبة زيادة
في القدرات التشغيلية

9
استئجار طائرات من
طرازي A321 و A320
لدعم موسم الذروة

81
طائرة
إجمالي عدد الأسطول

10
طائرات A320 جديدة
تم إضافتها ضمن جهود
توسيع إمكانيات الشركة



0.8%

نسبة انخفاض معدل دوران الموظفين



صفر

حالات وفاة



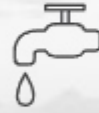
32%

نسبة انخفاض في استهلاك الكهرباء
(في مقرنا الرئيسي في الشارقة)



38%

نسبة انخفاض في استهلاك المياه
(في مقرنا الرئيسي في الشارقة)



100%

نسبة مواد تغليف الأطعمة
والمشروبات القابلة لإعادة التدوير



سحاب الخير

تم توسيع البرنامج بإضافة غرف
صفية وعيادات جديدة في كمبوديا
وطاجكستان وبنغلاديش



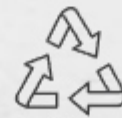
270,818 كيلو غرام*

معاد تدويره من النفايات
(في مقرنا الرئيسي في الشارقة)



نهج الاقتصاد الدائري

متبنى لجميع المواد المستخدمة
داخل الطائرة لخدمة العملاء



الجوائز والتقدير

من أفضل 100 شركة مدرجة في
عام 2024 من مجلة "فوربس
الشرق الأوسط"

فازت بجائزة "أفضل شركة في
فئة الطيران" في منتدى التميز
التشغيلي ("OPS") في عام 2024
والمنعقد في أثينا، اليونان.

تصنيف شركة "فلاي جناح"، وهي
إحدى شركات مجموعة "العربية
للطيران"، كواحدة من أفضل 5
خطوط طيران اقتصادية في آسيا
الوسطى ورابطة الدول المستقلة
(CIS) في عام 2024 من قبل
"سكاي تراكس".

مصنفة كأفضل خط طيران في
المنطقة والثامن عالمياً من قبل
شركة "AirHelp"

حصلت على جائزة "أفضل شركة
طيران اقتصادي" لمنطقة الشرق
الأوسط وشمال أفريقيا من مجلة
"Global Brands".

حصلت على تصنيف "AA"
للممارسات البيئية والاجتماعية
ودحوكمة الشركات من مؤشر
"MSCI"، واضعاً إياها في صدارة
فئتها ضمن تصنيف هذا المؤشر،
الأمر الذي يعكس أداء الشركة
القوي المتعلق بالممارسات
البيئية والاجتماعية ودحوكمة
الشركات.

الحصول على المرتبة الثانية عالمياً بين
أفضل 100 خط طيران في عام 2024 من
قبل مجلة "Airfinance Global" وتحقيق
المرتبة الأولى عالمياً لامتلاكها تكلفة
الوقود الأكثر انخفاضاً لكل جالون أمريكي.

صنفت مجلة "أرابيان بيزنس" شركة
"العربية للطيران" ورئيسها التنفيذي
من بين أفضل 100 شركة وأكثر الرؤساء
التنفيذيين تأثيراً في عام 2024.



الاستدامة على أرض الواقع

**ندرك الأهمية
القصوى لإدماج
مبادئ الممارسات
البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات ضمن
إستراتيجية أعمالنا،
وذلك لدعم الاستدامة
على المدى الطويل
والمساهمة في تحقيق
الأهداف الأوسع لأجندة
الإمارات للاستدامة.**

ولا يتواءم نهجنا المتبع للممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات مع أفضل الممارسات المتبعة عالمياً وحسب، بل يتأصل بعمق في رؤية الإمارات لمستقبل مستدام، دعماً للمبادرات الوطنية مثل أجندة الإمارات الخضراء 2030 وإستراتيجية الحياد المناخي 2050.



1. التوافق مع أهداف التنمية المستدامة

يلعب قطاع الطيران دوراً هاماً في تحقيق التقدم في مجال الاستدامة على المستويين العالمي، والمساهمة في تحقيق الأهداف مثل الطاقة النظيفة والبنية التحتية المستدامة والمدن القادرة على الصمود والاستهلاك المسؤول والعمل المناخي. ومن خلال الاستثمار في التقنيات الموفرة للوقود وخفض الانبعاثات الكربونية وتحسين الممارسات التشغيلية، فإن القطاع يساعد في دفع الجهود العالمية تجاه خلق مستقبل أكثر استدامة.

ويتوافق عمل "العربية للطيران" مع تلك الأهداف، حيث تدمج الممارسات المستدامة في عملياتها. ونركز على تقليل أثرنا البيئي وتعزيز الابتكار وتقديم النتائج الاجتماعية الإيجابية، بالتزامن مع دعم المبادرات العالمية لخلق عالم مستدام ومزدهر.

2. المسؤولية البيئية

تلتزم "العربية للطيران" بخفض أثرها البيئي توافقاً مع أهداف الاستدامة لدولة الإمارات. ونعطي الأولوية لخفض الانبعاثات الكربونية من خلال المحافظة على أسطول حديث موفر للوقود ويشمل طائرات "إيرباص A320" و"إيرباص A321 Neo LR".

ومن ميزات هذه الطائرات الحديثة أنها موفرة لاستهلاك الوقود وانبعاثات ثاني أكسيد الكربون بشكل كبير، مما سيساعدنا على المساهمة في أهداف الإمارات البيئية الأوسع، مثل الهدف الوطني لخفض الانبعاثات الكربونية ودعم الجهود العالمية لمواجهة التغير المناخي.

بالإضافة إلى كفاءة أسطولنا، فإن الشركة تدمج الحلول المستدامة على كافة مستويات عملياتها، مع التركيز على أربع نواحي رئيسية لخفض البصمة الكربونية وهي: الكفاءة الطاقية، وأثر رحلات الأعمال، وإدارة النفايات الإلكترونية، وتوفير المياه والحد من التلوث.

3. الأثر الاجتماعي

تركز مبادرات "العربية للطيران" الاجتماعية على تحسين الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية والرفاه الاجتماعي للمجتمعات المهمشة من خلال برامجها للمسؤولية الاجتماعية للشركات والحاصلة على جوائز ومنها برنامج "سحاب الخير".

تدعم هذه المبادرة العديد من القضايا الخيرية، ويمكن الموظفين والمسافرين من المساهمة بخلق التغيير الاجتماعي الهادف.

ونلتزم أيضاً بالاستثمار في تطوير الموظفين وضمان ازدهارهم في بيئة آمنة وشمولية وداعمة.

4. ممارسات الحوكمة

تعمل "العربية للطيران" ضمن إطار عمل صارم للحوكمة يركز على مبادئ الشفافية والمساءلة وممارسات العمل الأخلاقية. وإننا نلتزم بأعلى معايير حوكمة الشركات لتتوافق مع المتطلبات المحلية التنظيمية ومع معايير الاستدامة. وقد تم تصميم ممارسات الحوكمة لدينا لتتقي ثقة الأشخاص المعنيين وتشجع على اتخاذ القرارات بطريقة أخلاقية وتدعم نمو الأعمال طويل الأمد.

ولتحسين إدارة الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات، فإننا نهزز جهود الريادة والتعاون، ونضمن الإشراف الفعال لمجلس الإدارة على المسائل المتعلقة بتلك الممارسات. ونقدم التحديثات المنتظمة للمساهمين خلال اجتماع الجمعية العامة السنوي، مع الإفصاح عن المعلومات المالية للأشخاص المعنيين بوقتته، ونعمل على تحسين إجراءات تقديم التقارير حول الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات لضمان التواصل الفوري والشفاف مع المستثمرين والمقرضين وغيرهم من الأشخاص المعنيين.

5. التوافق مع أطر العمل الإقليمية والعالمية

تدمج "العربية للطيران" أهم أطر العمل الإقليمية والعالمية في جهودها لتحقيق الاستدامة وترسيخ الأثر الإيجابي. ونلتزم بتوجيهات سوق دبي المالي حول الاستدامة والتي تركز على الشفافية وممارسات الأعمال المسؤولة وخلق القيمة طويلة الأمد. وتتبع تقارير الاستدامة لدينا معايير المبادرة العالمية لإعداد التقارير لضمان عمليات القياس والمراقبة الشاملة لأداء الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

وتتوافق أيضاً مع بروتوكول غارات الدفينة، والذي يمكّن عملية تتبع الدقيق وخفض انبعاثات الكربون لدينا. بالإضافة لذلك، ولدعم خطة الحياد المناخي 2050 لدولة الإمارات، فإننا ندمج الممارسات المستدامة والتي تساهم في أهداف الدولة لتحقيق الحياد الصفري في انبعاثات الكربون بحلول عام 2050.

ومن خلال تلك الأطر، فإن "العربية للطيران" تواظب تركيزها على تحسين الكفاءة التشغيلية وتقديم القيمة المستدامة وتحسين جهود المسؤولية البيئية.



الحكومة المسؤولة

القيادة بنزاهة وموثوقية



ضمان ممارسات الأعمال الأخلاقية والامتثال

تلتزم "العربية للطيران" بأعلى معايير حوكمة الشركات والتي تضمن الشفافية والمساءلة وممارسات الأعمال الأخلاقية على مختلف مستويات الشركة.

ويعد وجود إطار حوكمة قوي أساسياً لحماية مصالح المساهمين وتنمية ثقة الأشخاص المعنيين والمحافظة على النزاهة التشغيلية. ومن خلال تطبيق السياسات الشاملة وآليات الإشراف، فإن "العربية للطيران" تعمل على تحسين عمليات اتخاذ القرار والحد من المخاطر ودفع عجلة النمو على المدى الطويل.

وتعتمد ثقافة حوكمة الشركات في "العربية للطيران" على سياسات وإجراءات واضحة المعالم وتعكس التزام الشركة بالرعاية المؤسسية المسؤولة.

وتوضح المفاهيم التالية هيكل حوكمة الشركات لدينا بشكل أوسع:

بيان التواصل مع المساهمين

تسهل الشركة التواصل المفتوح والشفاف مع المساهمين، وتقيهم على اطلاع دائم حول أداء الشركة والتطورات الإستراتيجية التي تشهدها.

سياسة الإبلاغ المبكر:

وتقدم هذه السياسة منصة سرية وأمنة للإبلاغ عن أي ممارسات غير أخلاقية أو غير ممتثلة، وتشجع على المساءلة والشفافية.

مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك

والتي توضح الضوابط التي يتوجب على الموظفين والإدارة الالتزام بها، وتعزز ثقافة النزاهة والامتثال.

سياسة تداول الأسهم

وتنظم هذه السياسة عملية تداول الأوراق المالية من قبل الأفراد المطلعين للحد من تضارب المصالح وضمان العدالة في السوق.

سياسة توزيع الأرباح

وتوضح النهج المنتظم المتبع لتوزيع الأرباح لضمان الاستقرار المالي وخلق القيمة طويلة الأمد للمساهمين.

المسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركة

وتدمج الاستدامة في عمليات الشركة، مع التوازن مع مبادئ الممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات العالمية.



تستند شركتنا على ثقة الأشخاص المعنيين، وتتوجه بالأخلاقيات والنزاهة واحترام الأفراد والكوكب. ونركز على الصحة والسلامة والتنوع والاستثمار المجتمعي لخلق الأثر المجتمعي الإيجابي.

كشركة طيران عالمية مدرجة للعامة، فإن "العربية للطيران" وجميع الشركات التابعة لها وشركات المجموعة تلتزم بشكل تام بجميع القوانين المطبقة والمتطلبات التنظيمية، ويشمل ذلك الامتثال بقانون الشركات التجارية في الإمارات العربية المتحدة رقم 2/2015 وتعديلاته تحت قانون رقم 26/2020.

وتلتزم الشركة أيضاً بشكل صارم بالقرار الوزاري رقم 518/2009، وما يليه من قرار 7/2016 وقرار 3/2020، الصادران عن وزارة الاقتصاد ورئيس هيئة الأوراق المالية والسلع، واللذان يحددان معايير حوكمة الشركات وانضباط الشركة.

تبقى "العربية للطيران" ملتزمة بالتأقلم مع التغيرات التنظيمية في المستقبل للمحافظة على امتثالها وعلى العمل ضمن أعلى معايير حوكمة الشركات المعمول بها.

وتعد هذه المدونة أداة أساسية للحفاظ على معايير أخلاقية استثنائية وتطبيق حقوق الإنسان داخل الشركة. وتؤكد المدونة على مبادئ النزاهة والاحترام واتخاذ القرارات بصورة أخلاقية في جميع التعاملات المتعلقة بالأعمال، وضمان عمل الموظفين جميعهم بمساواة وشفافية.

بالإضافة لذلك، تشمل مدونة قواعد السلوك في "العربية للطيران" النواحي الأساسية التالية:



تنفيذ سياسات مكافحة الفساد وتشجيع ممارسات عدم التمييز.



تشجيع احترام الأفراد وتنمية بيئة متنوعة وشمولية.



حماية خصوصية المعلومات والالتزام بمعايير الصحة والسلامة والحفاظ على المسؤولية البيئية.



إدارة حالات تضارب المصالح والحد من الاحتياك.

ومن خلال إدماج تلك المبادئ في العمليات اليومية للشركة، فإنها تضمن الإنعكاس الإيجابي على مختلف نواحي أعمالها بدءاً من الإجراءات الداخلية وصولاً إلى العلاقات الخارجية مع الأشخاص المعنيين.

وتضع مدونة قواعد السلوك أيضاً اللوائح التنظيمية الشفافة وتضمن فهم الموظفين للقوانين الإلزامية والامتثال فيها.

وتعتبر المدونة منصة للسلوك الأخلاقي ومرجعاً لالتزام الشركة بحقوق الإنسان والاستدامة.

أخلاقيات العمل ومدونة قواعد السلوك

يتوضح التزام الشركة بأعلى المعايير الأخلاقية في مدونة قواعد السلوك الشاملة لديها، والتي توجه جميع الموظفين ومنهم المديرين وموظفي الإدارة العليا والموظفين بدوام جزئي والموظفين المؤقتين والمتقاعدين والمتدربين والعمال من الوكالات. وتضمن هذه المدونة التزام جميع داخل الشركة بممارسات الأعمال الأخلاقية ومسؤوليتهم حول المسائل المتعلقة بالشركة والأشخاص المعنيين.

وتغطي المدونة العديد من النواحي الأساسية لأخلاقيات الأعمال، مثل:





ويلعب المجلس دوراً هاماً في الإشراف على التوجه الإستراتيجي للشركة وإدارتها والصحة المالية للمجموعة، ويضمن ذلك النجاح الطويل الأمد للشركة واستدامتها.

بالإضافة إلى ذلك، يقدم مجلس الإدارة التوجيه والدعم للرئيس التنفيذي والإدارة العليا كممثل لمصالح المساهمين والأشخاص المعنيين.

يقوم مجلس الإدارة بمراقبة المخاطر عن كثب، وبالأخص خلال مراجعة خطط التشغيل والخطط الإستراتيجية عند القيام بعملية الموافقة على إجراءات معينة.



الشيخ محمد بن عبد الله آل ثاني

عضو مجلس إدارة



السيد عادل عبد الله علي

عضو تنفيذي



الشيخ أحمد بن محمد آل ثاني

رئيس مجلس الإدارة



أعضاء مجلس الإدارة



الدكتورة عهود آل شهيل

عضو مستقل



السيد هاني مطر البلوشي

عضو مستقل



السيد وليد الصايغ

عضو مستقل



الشيخ خالد بن عصام القاسمي

عضو مستقل

مجلس الإدارة

يختص مجلس الإدارة بالتمسك بمبادئ الحوكمة الرشيدة والتوازي مع أفضل الممارسات وإدراك أهمية المسائل المتعلقة بالممارسات البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات للأشخاص المعنيين.

ويمتلك العديد من أعضاء المجلس الخبرة المناسبة في هذه النواحي ويعملون باستمرار على ترسيخ معرفتهم من خلال جلسات النقاشات والإحاطة مع الخبراء الداخليين.

يتشكل مجلس الإدارة في "العربية للطيران" من أعضاء متمرسين ومتنوعين من مختلف الخلفيات والمهارات والخبرات، ويضمن تواجد التمثيل النسائي لتعزيز التزام الشركة بخلق الفرص المتساوية وتنوع فريق الإدارة.

اللجان التابعة لمجلس الإدارة

أسست "العربية للطيران" لجاناً متخصصة تتبع لمجلس الإدارة بهدف تحسين الحوكمة وتسهيل عملية اتخاذ القرار وضمان الإشراف الفعال لأهم نواحي عمل الشركة مثل عمليات التدقيق والترشيح والمكافآت وإدارة المخاطر والاستثمارات. وتعمل هذه اللجان وفق موثيق واضحة وتدعم عمل مجلس الإدارة في إتمامه للمهام الموكلة إليه.

لجنة التدقيق

تتألف لجنة التدقيق من ثلاثة أعضاء، وتم تأسيسها وفق اللوائح التنظيمية لحوكمة الشركات وبهدف الإشراف على إدارة المخاطر. وتقدم تقاريرها وتوصياتها مباشرة لمجلس الإدارة.

وتشمل أهم مسؤوليات الأعضاء ما يلي:

- وضع السياسات حول تعيين المدققين الخارجيين
- مراجعة وتحديث البيانات المالية
- تعريف إجراءات الضبط والتدقيق
- وضع السياسات المالية وسياسات التدقيق
- كتابة تقارير التدقيق العامة
- الحرص على تطبيق سياسة الإبلاغ المبكر
- مراقبة تداول الأفراد المطلعين
- التعامل مع المهام الموكلة إليها من قبل مجلس الإدارة

لجنة الترشيحات والمكافآت

وتتألف من ثلاثة أعضاء وتم تأسيسها وفق تنظيمات حوكمة الشركات. وتقوم بتقديم التقارير حول ملاحظاتها وتوصياتها مباشرة لمجلس الإدارة، وتقع عليها مسؤولية القيام بما يلي:

- وضع سياسة للترشيحات تشجع على التنوع ما بين الجنسين.
- إدارة ترشيحات مجلس الإدارة وفق المتطلبات التنظيمية.
- ضمان استقلالية المديرين.
- مراجعة مكافآت المجلس ومزاياهم ودوافعهم.
- تقييم هيكل المجلس وتقديم التوصيات حول أي تحسينات.
- تحديد احتياجات الإدارة العليا والمعايير التي يتم اختيارهم بناءً عليها.
- الإشراف على سياسات الموارد البشرية والتدريب حولها وتنفيذها.

لجنة الإشراف على تداول الأفراد المطلعين

يحدد دليل حوكمة الشركات تنظيمات تداول الأفراد المطلعين وبالأخص مجالات التداول المسموحة ومنع التعاملات المبنية على المعلومات السرية. وتقوم أيضاً بإلزام الأفراد المطلعين بالإفصاح للوسطاء حول تعاملاتهم للحصول على الموافقات اللازمة. وتقوم لجنة التدقيق بالإشراف على امتثال عمليات تداول الأفراد المطلعين.

لجنة الاستثمارات

أسس مجلس الإدارة لجنة الاستثمارات والتي تضم ثلاثة أعضاء. وتقوم اللجنة بالإشراف على استثمارات الشركة وتقديم التوجيه والإرشاد ومراجعة عروض ودراسات وأدوات الاستثمار وأدوات دعم الإدارة التنفيذية.

نظام الرقابة الداخلية

يتولى مجلس الإدارة المسؤولية التامة حول كفاءة ونزاهة نظام الرقابة الداخلية، لضمان دعم العمليات وإدارة المخاطر والامتثال بالقوانين بطريقة فعالة.

ويعد قسم الرقابة الداخلية أساسياً لمراقبة وترسيخ إجراءات الحوكمة. وقد تم تأسيسه في عام 2013، ويقوم بعمليات تقييم مستقلة وتقديم الدعم الاستشاري وضمان الالتزام بالسياسات وحماية أصول الشركة وتحسين مستويات استقلال الموارد.

وتشمل أهم مسؤولياته ما يلي:

- تطوير برامج التدقيق لحماية أصول الشركة.
- ضمان الامتثال بالسياسات والإجراءات واللوائح التنظيمية.
- تقييم الأداء المؤسسي وإدارة المخاطر.
- تقديم التوصيات لتحسين أداء الحوكمة والكفاءة التشغيلية.
- توسيع الإشراف ليشمل المجموعة وجميع الشركات ذات الصلة.

يعمل إطار عمل الرقابة الداخلية في "العربية للطيران" على تحسين صمود الأعمال والاستدامة طويلة الأمد من خلال تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة.





إطار عمل حوكمة المخاطر

وضعت "العربية للطيران" إطار عمل صارم لحوكمة المخاطر بهدف ضمان الإدارة الشاملة للمخاطر داخل الشركة.

وتمتلك الشركة أقساماً خاصة لإدارة المخاطر التشغيلية، والتي يقوم فريق الإدارة العليا بدعمها، وتقع عليها مسؤولية وضع معايير الرقابة والإشراف على الامتثال.



وتلعب هذه الجهات المذكورة دوراً أساسياً في ترسيخ معايير الرقابة ومراقبة الامتثال بسياسات الشركة لإدارة المخاطر.

ويشجع إطار العمل هذا على تنمية ثقافة مخاطر فعالة داخل الشركة، ويتم العمل ضمن إجراءات وإستراتيجيات لتحديد المخاطر وتقييمها والتعامل معها.

وعلى مستوي الإدارة العليا، يتم العمل ضمن مهام ولجان مختصة للإشراف على أنشطة إدارة المخاطر، وضمان إدماج اعتبارات المخاطر في عملية صنع القرار وفي عمليات الشركة.



المخاطر المستحدثة وإجراءات التعامل معها

الخطر المستحدث: التغير المناخي والتنظيمات البيئية

احتماليته وحجمه:

احتمالية متزايدة، وبأثر ملحوظ طويل الأمد على التكاليف التشغيلية واستمرارية الأعمال بسبب اللوائح التنظيمية البيئية الأكثر صرامة.

إجراءات التعامل معه:

تعمل "العربية للطيران" باستمرار على خفض بصمتها الكربونية من خلال تحسين استهلاك الوقود والاستثمار في الطائرات الموفرة للوقود والامتثال بالمعايير البيئية العالمية. وتعمل الشركة أيضاً على توسيع استكشافها لبدائل للوقود وتقوم بمبادرات الاستدامة والتي تتوافق مع التنظيمات البيئية العالمية الحديثة.

الخطر المستحدث: الاضطرابات التكنولوجية

احتماليته وحجمه:

احتمالية متوسطة، مع أثر محتمل مرتفع على القوة العاملة والإجراءات التشغيلية بسبب التطورات في الذكاء الاصطناعي وعملية الأتمتة التي تعيد تشكيل القطاع.

إجراءات التعامل معه:

تستثمر "العربية للطيران" في التكنولوجيا لتحسين الكفاءة التشغيلية وضمان تسليح القوة العاملة بالمهارات اللازمة لتغطية الاحتياجات المستقبلية. وتركز الشركة على إعادة تأهيل مهارات الموظفين من خلال برامجها التدريبية الشاملة لتساعدتهم على التأقلم مع الأتمتة والتطورات التكنولوجية في قطاع الطيران.



المخاطر المعرفة وإجراءات التعامل معها

الخطر: الامتثال التنظيمي والمخاطر القانونية

احتماليته وحجمه:

احتمالية مرتفعة مع آثار ملحوظة محتملة بسبب التغيير على التنظيمات المتبعة في قطاع الطيران والبيئة.

إجراءات التعامل معه:

تحافظ "العربية للطيران" على نهجها السابق في الامتثال التنظيمي من خلال المراقبة المستمرة للتغيرات التنظيمية في جميع مراكز عمل الشركة. وتمتلك الشركة فريقاً قانونياً مختصاً تقع عليه مسؤولية الاطلاع على التغيرات التنظيمية وضمان الامتثال الفوري لها والحد من المخاطر القانونية المحتملة.

الخطر: مخاطر الأمن السيبراني وخصوصية البيانات

احتماليته وحجمه:

احتمالية متوسطة، ولكن مع أثر محتمل مرتفع على عمليات الشركة وثقة العملاء بسبب ارتفاع معدلات التهديدات السيبرانية.

إجراءات التعامل معه:

نفذت "العربية للطيران" إجراءات صارمة للأمن السيبراني وتشمل عمليات تدقيق منتظمة للأنظمة وتدريب الموظفين حول خصوصية البيانات والتعاون مع أخصائيين خارجيين في الأمن السيبراني. وتمتلك الشركة أيضاً سياسات صارمة لخصوصية البيانات وتنفيذ تقنيات متقدمة للتشفير لحماية معلومات العملاء.





ويقوم مجلس إدارة الشركة والإدارة التنفيذية أيضاً بالعمل المستمر على تطوير ومراجعة وتنفيذ إستراتيجية الأمن السيبراني للشركة.

وتضمن مشاركتهم إعطاء الأولوية لأمن المعلومات وتوافقها مع أهداف الشركة الأوسع لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال.

تقع على فريق الإدارة التنفيذية المسؤولية الأساسية للإشراف على الأمن السيبراني داخل الشركة، وضمان تطبيق السياسات والإجراءات والضوابط الصحيحة للحد من المخاطر السيبرانية المحتملة.

ويشمل ذلك الالتزام بعمليات التقييم المستمرة لحالة الشركة فيما يتعلق بالأمن السيبراني والبقاء على اطلاع مستجد بما يخص التهديدات المستحدثة.

تهديدات الأمن السيبراني والحد من المخاطر

تدرك "العربية للطيران" الأهمية الحيوية لأمن المعلومات والأمن السيبراني في حماية عملياتها وبياناتها الحساسة.

وتم تصميم أنظمتنا بطريقة تمنع الوصول غير المشروع لها، وتضمن الامتثال بالمعايير العالمية مثل النظام الأوروبي العام لحماية البيانات (GDPR) وبمجلس المعايير الأمنية التابع لقطاع بطاقات الدفع (PCI DSS) مع المحافظة على ثقة العملاء وعلى النزاهة التشغيلية.

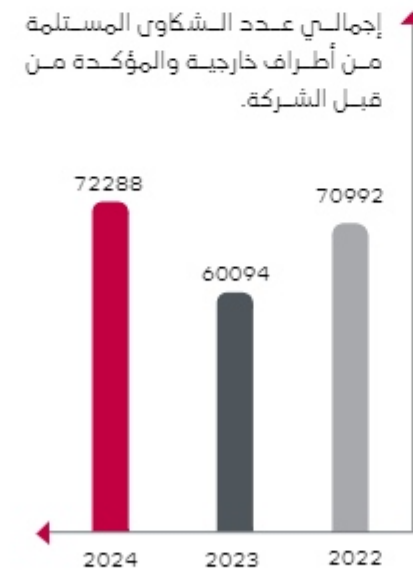
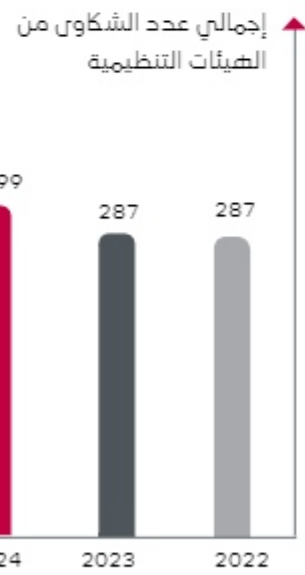
ونجمع ونخزن البيانات الشخصية والتشغيلية، والتي تشمل تفاصيل الدفعات المالية وخطط السفر والمعلومات الحيوية.

بسبب ارتفاع خطر التهديدات السيبرانية وانتحال الشخصيات، فقد نفذنا بروتوكولات أمنية متقدمة للحماية ضد خروقات البيانات والخسائر المالية واضطرابات انقطاع الخدمة.



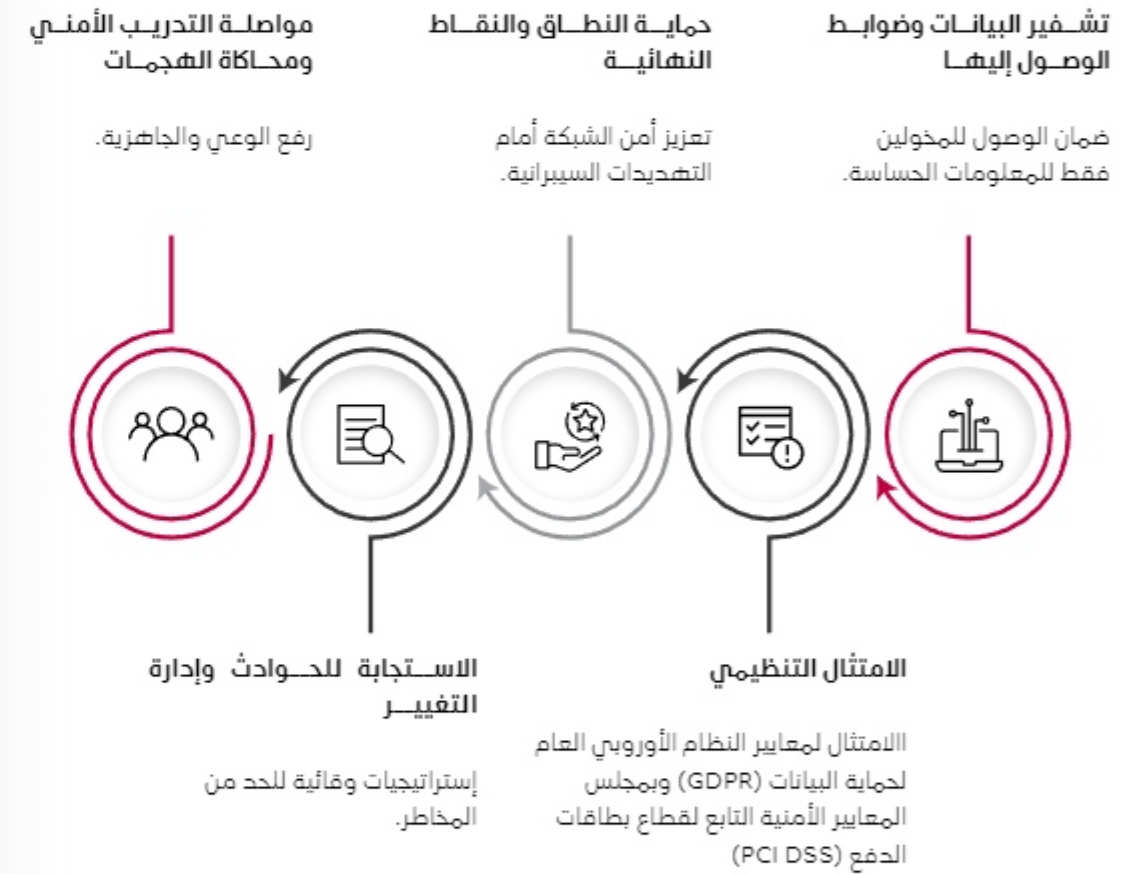
لم تسجل الشركة أي حالات تسرب للبيانات أو خسارتها أو سرقة بيانات العملاء خلال الأعوام الثلاثة الماضية.

يوضح الجدول التالي عدد الشكاوى المؤكدة المستلمة والتي تتعلق بانتهاك خصوصية العميل:



وتحدد سياسة الخصوصية لدينا الكيفية التي نقوم فيها بجمع واستخدام وحماية معلومات العملاء، وتطبيق معايير صارمة للرقابة الداخلية.

نقوم باستخدام الجدران النارية وعمليات التشفير وروابط الوصول إلى البيانات وعمليات الفحص المستمر للأمان للحد من المخاطر وتعزيز أنظمة الدفاع لدينا.



تلتزم الشركة بالحد من انقطاع عمل أنظمة تكنولوجيا المعلومات والهجمات السيبرانية من خلال اتخاذ إجراءات وقائية مكثفة، وتشمل المراقبة المستمرة للأنظمة وعمليات التدقيق الأمني المنتظمة واستخدام تقنيات التشفير المتطورة. لدى "العربية للطيران" الجاهزية التامة للاستجابة السريعة في حالات الهجمات السيبرانية واضطرابات الأنظمة، حيث تعمل ضمن بروتوكولات موافق عليها وتمتلك فريقاً مدرباً وجاهزاً لإدارة آثار حوادث الأمن السيبراني والحد منها.

وقد وضعت "العربية للطيران" إجراءات واضحة للموظفين لتصعيد ملاحظاتهم في حال ملاحظة أي حالات مثيرة للريبة أو غير طبيعية تتعلق بأنظمة الشركة لتكنولوجيا المعلومات. ويضمن هذا الإجراء الإبلاغ السريع عن أي حوادث أمنية محتملة والاستجابة لها فوراً.

تنمية ثقافة متينة للأمن السيبراني

وتسلط هذه السياسات الضوء على أهمية الأمن السيبراني وتحدد ممارسات معينة يتوجب اتباعها، مما يساعد الموظفين على التعرف على التهديدات المحتملة وفهم دورهم بالمحافظة على الأمن.

بالإضافة إلى ذلك، يتم تقديم التدريب المنتظم لتوعية الموظفين حول الأمن السيبراني، وذلك لضمان معرفتهم التامة حول التهديدات الحالية وأفضل الممارسات المتبعة لحماية أصول الشركة الرقمية.

تعمل "العربية للطيران" على تنفيذ سياسات واضحة لأمن المعلومات والأمن السيبراني، وهي متاحة لكافة الموظفين داخل الشركة، وذلك بهدف تنمية ثقافة أمنية متينة.

اختراقات الأمن السيبراني

المقياس	2021	2022	2023	2024
إجمالي عدد حالات تسرب أو سرقة أو ضياع بيانات العملاء المؤكدة	0	0	0	0



من خلال توافق إستراتيجيتنا مع أبرز مبادئ الممارسات البيئية و الاجتماعية و حوكمة الشركات نضمن في "العربية للطيران" تلبية احتياجات عملائنا مع الحفاظ على نمو مستدام في الوقت ذاته. و سيسهم تركيزنا على هذه الأولويات في ترسيخ ثقة العملاء و تعزيز مرونة أعمالنا التشغيلية و إزدهارها ضمن بيئة عمل تتسم بالتغيير المستمر في قطاع الطيران



تعريف أولوياتنا الإستراتيجية

تعطي "العربية للطيران" الأولوية للتركيز على التميز التشغيلي وتحسين مستويات الاستدامة وضمان رضا العملاء وتشجيع رفاه الموظفين.

وكشركة طيران اقتصادي رائدة، فإننا نعدل باستمرار نهجنا لتحسين الكفاءة وخفض الأثر البيئي وتقديم القيمة الاستثنائية لعملائنا.

وإننا نقوم من خلال تقييم الأهمية النسبية بتحديد الأولويات الرئيسية الهامة لنجاحنا. ويجمع هذا الإجراء مشاركة الأشخاص المعنيين بشكل شامل مع تحليل أنماط القطاع ومخاطره والفرص المتاحة.



نهجنا المتبع في تقييم الأهمية النسبية

تدرك "العربية للطيران"
أهمية تقييم الأهمية
النسبية لتحديد المسائل
المتعلقة بالاستدامة
التي تؤثر على عملياتنا
والأشخاص المعنيين
وإستراتيجيتنا طويلة الأمد
بشكل كبير وترتيبها حسب
الأولوية.

ويضمن تبني نهج منظم ومعتبر
به عالمياً ملائمة مبادراتنا للاستدامة
وشفافيتها وتوافقها مع أفضل
الممارسات المتبعة.

تم تطوير تقرير استدامة الشركة
لعام 2024 بالتوازي مع معايير إعداد
التقارير من المبادرة العالمية لإعداد
التقارير، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية
المستدامة، ومقاييس الممارسات البيئية
والاجتماعية وحوكمة الشركات من سوق
دبي المالي، وإطار عمل مجلس معايير
محاسبة الاستدامة (SASB).

وتوجه هذه المعايير وأطر العمل الدولية
إجراءات تقييم الأهمية النسبية التي
نتبعها، لتضمن تقييماً شاملاً ومكثفاً
مبنياً على البيانات لأهم العوامل المؤثرة
على الممارسات البيئية والاجتماعية
وحوكمة الشركات.



ومن خلال الالتزام بهذه المنهجيات
العالمية، فإن "العربية للطيران"
ترفع مستويات ثقة الأشخاص
المعنيين وتدفع ممارسات الاستدامة
المؤثرة وتضمن صموداً طويل الأمد
لعملياتها.

وتوجه أطر العمل هذه إجراءات تقييم الأهمية النسبية لدينا، وتساعدنا
على تحديد أهم عوامل المسائل البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات
التي ترتبط بأعمالنا وبالأشخاص المعنيين بشكل كبير وترتيبها حسب
الأولوية والتعامل معها.

ويشمل هذا الإجراء التحديد الممنهج للأشخاص المعنيين الداخليين والخارجيين، وإدراك تنوع مصالحهم ومخاوفهم وتوقعاتهم. فمن خلال تأسيس خطوط واضحة للتواصل وتنمية المشاركة الفعالة، فإننا نهدف إلى تنمية الثقة والتشجيع على الشفافية وتحسين علاقاتنا الطويلة الأمد مع الأشخاص المعنيين.

إستراتيجيات المشاركة

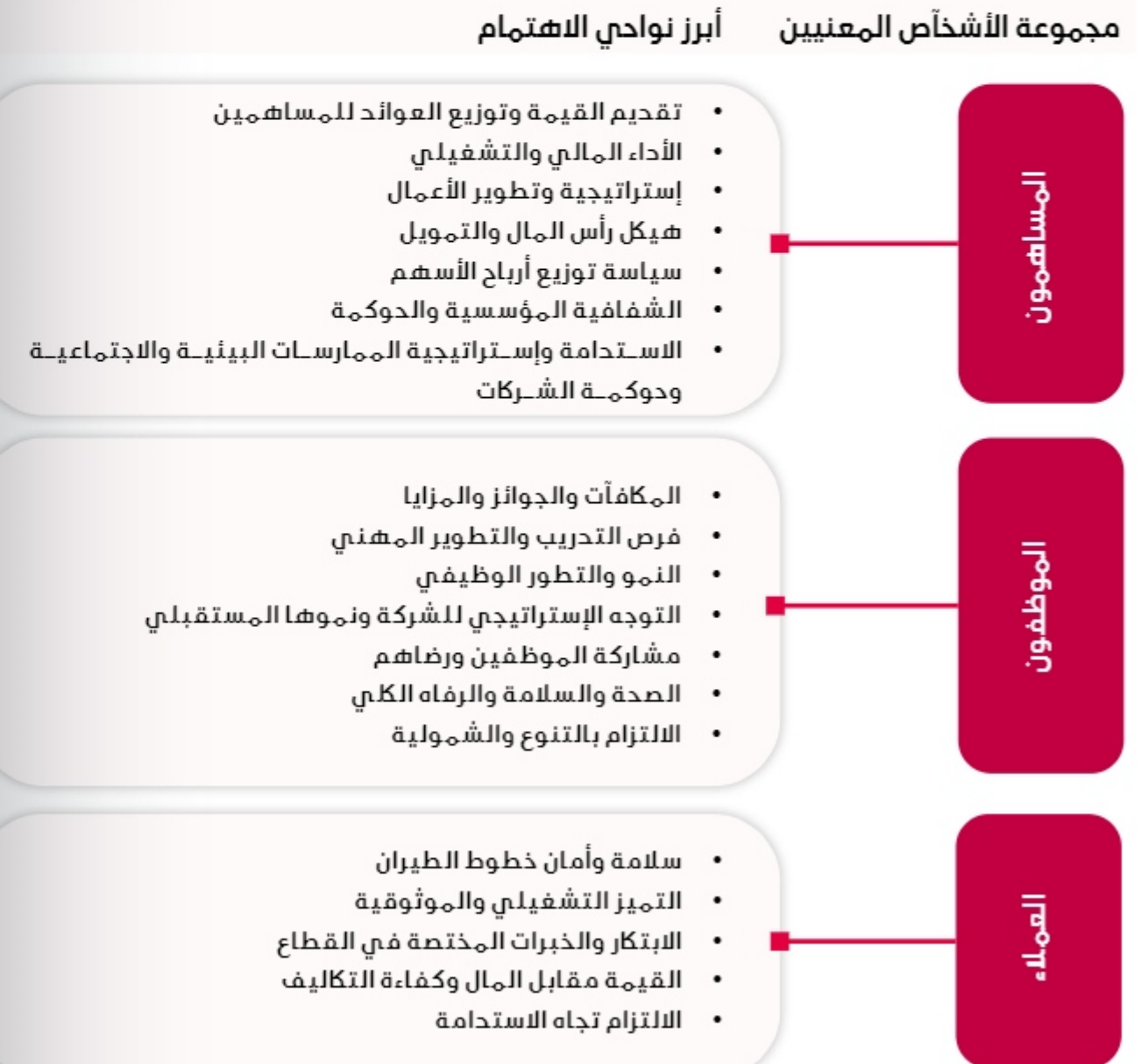
- اجتماع الجمعية العامة السنوي والتقارير المالية المفصلة
- إشعارات تداول الأوراق المالية والإعلانات العامة
- التواصل المستمر عبر فريق علاقات المستثمرين وبوابة رقمية مخصصة

- منتديات الموظفين واجتماعاتهم والتواصل المباشر عبر البريد الإلكتروني
- التحديثات المنتظمة عبر شبكة الشركة الداخلية
- برامج التدريب وتطوير المهارات المستمرة
- توفير الوصول إلى نظام مستقل للإبلاغ المبكر
- التواصل المباشر مع الإدارة العليا ومجلس الإدارة من خلال الزيارات

- الموقع الرسمي للشركة
- منصات التواصل الاجتماعي
- النشرات الإخبارية الإلكترونية والتواصل عبر البريد الإلكتروني
- القنوات الإعلامية التقليدية (التلفاز والمطبوعات وغيرها)

خريطة الأشخاص المعنيين

ويعد إجراء إعداد خريطة الأشخاص المعنيين خطوة أساسية ضمن إستراتيجية الاستدامة لدينا، لأنها تضمن تحديدنا وفهمنا وتفاعلنا مع جميع الأطراف التي تؤثر أو تتأثر بعملياتنا.



إستراتيجيات المشاركة

- اجتماعات مجلس الإدارة
- اجتماعات اللجان حول محاور تركيز محددة
- مناقشات اجتماع الجمعية العامة السنوي
- إعداد التقارير التنظيمية والتواصل من خلال قسم علاقات المستثمرين

- التواصل الثنائي المنتظم والاجتماعات الوجيهة
- العمل بمدونة قواعد السلوك للموردين
- المشاركة في مؤتمرات الموردين والمعارض التجارية ذات الصلة بالقطاع
- الإجراءات المستمرة لبذل العناية الواجبة للموردين وتقييمات أدائهم

- المشاركة والحوار المنتظمين على مختلف مستويات الحكومة
- تقديم جلسات الإحاطة حول أهم المسائل والتحديات التنظيمية
- التنسيق بين فريق علاقات المستثمرين ووحدات الامتثال
- الاستجابة للتساؤلات التنظيمية المباشرة
- برامج تعاونية لتحسين السلامة

- الرعاية والتبرعات الخيرية
- برامج تطوع الموظفين
- مبادرات التوطين لتشجيع شمول القوة العاملة المحلية
- المشاركة في برامج ومبادرات المجتمعات المحلية
- برامج مستدامة للمسؤولية الاجتماعية للشركة مثل برنامج "سحاب الخير"

مجموعة الأشخاص المعنيين أبرز نواحي الاهتمام

مجلس الإدارة

- الأداء المالي والربحية
- الكفاءة والتميز التشغيليين
- التوجه الإستراتيجي والنمو الطويل الأمد
- صحة وسلامة ورفاه الموظفين الحوكمة والامتثال وإدارة المخاطر

الموردون / التجار

- علاقات العمل والتعاون القوية
- إتمام الدفعات في مواعيدها والتدفق النقدي الموثوق
- الشفافية في تقييمات الموردين وإجراءات اختيارهم

الحكومة / الجهات التنظيمية

- الامتثال بالقوانين والأنظمة
- إطار عمل قوي لحوكمة الشركة
- الشفافية وممارسات الأعمال الأخلاقية
- إدارة الثقة والسمعة
- معايير السلامة والالتزام التنظيمي
- الالتزام بالاستدامة

المجتمع

- فرص التوظيف والمساهمة في الاقتصاد
- الصحة والسلامة والرفاه الكلي للمجتمعات
- الالتزام بالاستدامة والحماية البيئية
- المشاركة والدعم المجتمعي الفعال

مواضيع الأهمية النسبية

نضمن توافق جهودنا لتحقيق الاستدامة مع توقعات الأشخاص المعنيين وأفضل الممارسات المتبعة في القطاع، مع عملنا لتحسين قدراتنا لإدارة المخاطر واغتنام الفرص القادرة على رسم خط نمونا في المستقبل.

ونتبع نهجاً شاملاً ثلاثي المحاور لتحديد مواضيع الأهمية النسبية الأكثر تأثيراً على عملياتنا والأشخاص المعنيين. وتدمج هذه المنهجية بين مخرجات عملية مشاركة الأشخاص المعنيين، وتحليلات النظراء في قطاع الطيران وبالأخص الطيران الاقتصادي حول العالم، وفهم البيئة التشغيلية.

ومن خلال جمع نتائج تلك العمليات، فإننا قادرون على تحديد أهم المواضيع الجوهرية ذات الصلة باستدامة أعمالنا والمجتمعات التي نخدمها.

وتغطي تلك المواضيع الجوهرية النواحي الأكثر قدرة على التأثير على عملياتنا في حال لم يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة لإدارتها بشكل فعال. وتمثل تلك المواضيع أيضاً النواحي التي يمكن لـ "العربية للطيران" التأثير عليها بشكل إيجابي من خلال مبادراتها وقراراتها التشغيلية.

انبعاثات غازات الدفيئة

استخدام الطاقة

إدارة المياه

إدارة النفايات

ضجيج الطائرات

المخاطر والآثار المناخية



بيئية

سلامة وأمان العملاء (سلامة وجودة المنتجات)

صحة وسلامة ورفاه الموظفين

جذب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها

التنوع والمساواة والشمولية

ممارسات التسويق المسؤولة

الاستثمار المجتمعي



اجتماعية

الحوكمة

إدارة المخاطر

الامتثال بالتنظيمات والقوانين

الخصوصية وأمن البيانات

أخلاقيات الأعمال



حوكمة



موظفونا

تمكين القدرات وتعزيز
الانتماء



حقوق الموظفين

ضمان المعاملة العادلة وتكافؤ الفرص وتوفير مكان عمل آمن يحترم الموظفين.

سلوك وأخلاقيات مكان العمل

وضع التوقعات التي تخص المهنية والنزاهة والامتثال بقيم الشركة.

الاستقطاب وشروط التوظيف

تعريف نهج "العربية للطيران" للتوظيف والتأهيل وشروط التوظيف.

برامج التعليم والتطوير

تقديم فرص التدريب والتطور الوظيفي المستمرة لتحسين الأداء ومستوى المهارات.

إدارة الأداء

وضع الأهداف الواضحة وتقديم الملاحظات المنتظمة و تنمية ثقافة التقدير و التطوير

الإجراءات التأديبية

تحديد المقاييس العادلة والشفافة للاستجابة لأي مسائل تتعلق بمكان العمل مع المحافظة على التناغم داخل الشركة.

آليات التعامل مع المظالم

توفير قنوات منظمة للموظفين لإبصال أفكارهم وحل التحديات المتعلقة بمكان العمل.

ومن خلال المحافظة على إطار عمل منتهج للموارد البشرية مبني على الموظفين، فإن "العربية للطيران" تضمن استمرار مشاركة قواها العاملة وشعورها بالتحفيز وتوافق عملها مع الأهداف الإستراتيجية الموضوعة. ويمكننا هذا النهج من الاستمرار بخلق مكان عمل حيوي يدفع عجلة التميز التشغيلي وينمي الابتكار ويقدم تجارب السفر المتميزة للمسافرين.

ويغطي دليل الموظفين مجموعة واسعة من النواحي الرئيسية ومنها:

موظفونا

نعتبر موظفينا الركيزة الأساسية لنجاح "العربية للطيران". و بصفتنا أول وأكبر شركة طيران اقتصادي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ندرك أن نجاحنا مبني على تفاني قوتنا العاملة ومهنتها ومهاراتها.

نضمن تمكين كل موظف للمساهمة في تحقيق رؤية الشركة لجعل رحلات السفر أكثر مرونة وراحة من خلال الالتزام بتنمية ثقافة التميز والشمولية والنمو المستمر.

وللتمسك بهذا الالتزام، فقد طورت "العربية للطيران" دليلاً شاملاً للموظفين يعمل كإطار عمل توجيهي لجميع المسائل المتعلقة بإدارة الموارد البشرية داخل الشركة.

ويعرّف هذا الدليل سياسات الموارد البشرية وإجراءاتها وممارساتها، ويضمن فهم الموظفين الواضح لحقوقهم ومسؤولياتهم ومساراتهم الوظيفية داخل الشركة.

إن هذا الدليل هو مورد هام يدعم تنفيذ السياسات بشكل يومي ويخلق بيئة عمل منظمة وتتسم بالشفافية.



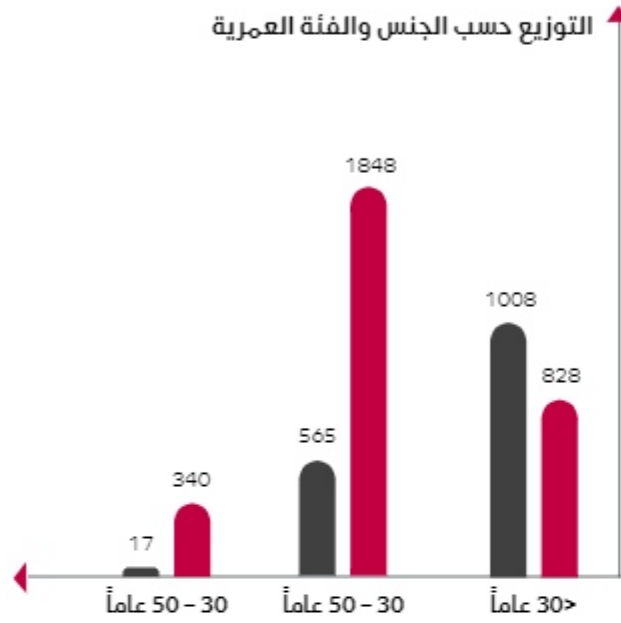
تنمية قوى عاملة ماهرة وقادرة على التكيف

إن قوتنا العاملة هي أساس نجاحنا، وتضمن تميزنا التشغيلي وتجربة سفر أفضل. وخلال عام 2024، قمنا بزيادة عدد موظفينا لدعم نموها المستمر وتعزيز قدراتنا على مختلف مستويات عملياتنا، مما يعكس تركيزنا على جذب أفضل المواهب وتحسين الكفاءة لتلبية الطلب المتزايد الذي يشهده قطاع الطيران.

ويشكل هذا النمو زيادة ملحوظة مقارنةً بالعام السابق.



التوزيع حسب الجنس والفئة العمرية



توزيع الموظفين حسب المهام والمستويات خلال عام 2024 (الموظفون الدائمون)

الجنس	إناث	ذكور
المناصب القيادية	2	15
مناصب الإدارة العليا	0	15
مناصب الإدارة المتوسطة	10	60
مناصب الإدارة الدنيا	67	383
المتدربون	20	39
مستوى أول تعيين	206	753
الطيّارون	38	929
الطاقم	1247	822
الإجمالي	1590	3016

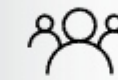
تنوع الموظفين في المستويات الإدارية

المقياس	30 > عاماً	30 - 50 عاماً	30 - 50 عاماً	50 - 55 عاماً	55 - 60 عاماً
الجنس	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
المناصب القيادية	0	0	1	9	1
المناصب الإدارية	6	12	64	360	7
المناصب غير الإدارية	1002	816	500	1480	9

القوة في التنوع

إن العمل على إدماج التنوع هو عامل أساسي في نجاح "العربية للطيران"، فهو يقوي أداء الشركة ويشجع تنمية قوى عاملة قوية وحيوية وجاهزة للازدهار في الأسواق العالمية. فالتنوع يدعم الإبداع والابتكار والتعاون عبر جمع مجموعة واسعة من وجهات النظر والتجارب والأفكار المتنوعة معاً.

ويمكن هذا الأمر الشركة من التأقلم والنجاح في قطاع طيران دائم التطور. وإن الشركة تعمل على تعزيز بيئة شمولية تضم أفراداً من مختلف الخلفيات والثقافات والتجارب، يشعرون فيها بالتقدير والتمكين للمساهمة بشكل فعال في تحقيق نجاح الشركة.



108

جنسيات مختلفة
في عام 2024



110

جنسيات مختلفة
في عام 2023



110

جنسيات مختلفة
في عام 2022

9%

باكستان

3%

الفلبين

2%

قرغيزستان

11%

مصر

3%

الأردن

2%

سريلانكا

18%

المغرب

3%

روسيا الاتحادية

19%

الهند

5%

تونس

أول 10 جنسيات حسب
النسبة المئوية:

تعزيز التنوع بين الجنسين

نمتلك في "العربية للطيران" قوى عاملة متنوعة وشمولية، حيث نرعى المهارات بغض النظر عن الجنس.

وكجزء من جهودنا بتوفير الفرص المتكافئة للجميع، فإننا نقوم باستمرار بمراقبة التمثيل النسائي على مختلف مستويات وأقسام الشركة والسعي لتحسين مستوياته.

وفيما يلي لمحة عن مؤشرات التنوع المتعلقة بنسب تمثيل الجنسين:



موظفات
إناث 35%



موظفون
ذكور 65%

35%

من النساء في المناصب الإدارية (وتشمل الإدارة الدنيا والمتوسطة والعليا)

50%

من النساء في مناصب الإدارة الدنيا (أول مستوى إداري)

12%

من النساء في مناصب الإدارة العليا

27%

من النساء في مناصب إدارية ضمن أقسام مولدة للإيرادات.

7%

من النساء في مناصب تتعلق بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات





دعم جهود التوطين



34

عدد الإماراتيين

يعد المواطنون الإماراتيون جزءاً أساسياً في نجاح ونمو "العربية للطيران". وتركز مبادراتنا للتوطين على جذب أفضل المواهب المحلية وتطويرها والاحتفاظ بها، لضمان امتلاكهم للأدوات التي ستمكنهم من الازدهار في مساراتهم الوظيفية.

وتوفر "العربية للطيران" برامج متنوعة لتنمية المواهب في مختلف المراحل، ابتداءً من فرص عمل بداية المسار الوظيفي ووصولاً إلى مناصب متقدمة قيادية. ومن خلال التدريب المتخصص والتوجيه والتطوير الوظيفي، فإننا نسعى إلى خلق جيل جديد من الإماراتيين القادة والذين سيدعمون نجاح الشركة المستقبلية.

وكجزء من التزامنا بالتوطين وتطوير المواهب، فقد أطلقنا برامج تدريبية متخصصة بتجهيز الشباب الإماراتي بالمهارات اللازمة للعمل في قطاع الطيران. فيقدم برنامج تدريب خريجي الهندسة وبرنامج تدريب الطيارين الوطني التدريب العملي والفرص الوظيفية للمهندسين والطيارين الجدد، مما يضمن تشكيل قوى عاملة ماهرة ومستدامة.

وبالإضافة إلى ذلك، فمن المفترض أن يقوم برنامج تدريب التقنيين والذي من المخطط إطلاقه في المستقبل بتحسين الخبرات التقنية لدى المواهب المحلية. وتعكس هذه المبادرات التزام "العربية للطيران" لتطوير القوة العاملة وتنويعها وتحقيق الاستدامة الطويلة الأمد لقطاع الطيران.

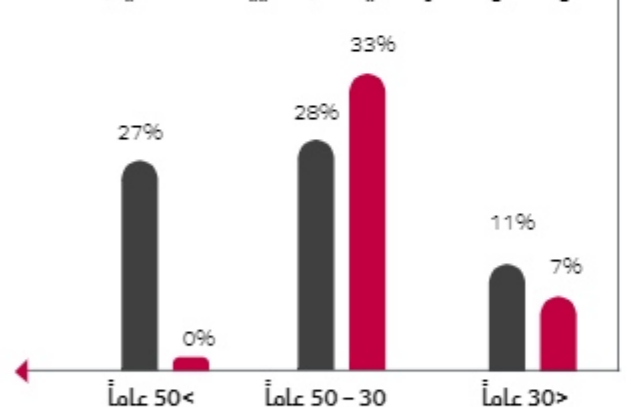
عدد الموظفين الجدد خلال عام 2024 من حيث الموقع والجنس والفئة العمرية (الموظفون الدائمون)

فئة الموظفين	الجنس	< 50 عاماً	30 - 50 عاماً	> 30 عاماً	الإجمالي
الموظفون المحليون (المواطنون)	ذكور	27.00	214.00	319.00	560
	إناث	1.00	51.00	321.00	373
الموظفون الأجانب	ذكور	9.00	143.00	87.00	239
	إناث	2	22.00	86.00	108

توزيع الموظفين الجدد حسب المهام والمستويات خلال عام 2024

الجنس	ذكور	إناث
المناصب القيادية	1	0
مناصب الإدارة العليا	3	0
مناصب الإدارة المتوسطة	7	1
مناصب الإدارة الدنيا	64	14
المندوبون	74	66
مستوى أول تعيين	261	51
الطياريون	190	6
الطاقم	199	343
الإجمالي	799	481

نسبة الشواغر المتوفرة والتي تم تعيين مرشحين من داخل الشركة فيها (التعيينات الداخلية)



نراقب عن كثب معدلات دوران الموظفين والتي تعد مقياساً مهماً لمعرفة مدى استقرار قوتنا العاملة ورضاها بشكل عام. وخلال عام 2024، بلغ معدل دوران الموظفين في الشركة 12.2%، مما يعكس الطبيعة الحيوية التي يتمتع بها قطاع الطيران والتفضيلات الوظيفية المتغيرة للموظفين.

استقطاب المواهب واستحوادها

إننا ندرك أن نجاحنا يتأصل بعمق بقوة وإمكانيات قوتنا العاملة. ولضمان نمونا المستمر وتلبية احتياجات المتنامية في قطاع الطيران، فإننا نعطي الأولوية لجذب أفضل المواهب وتوظيفها والمحافظة عليها في مختلف أقسام الشركة.

ويتم تصميم إستراتيجية استقطاب المواهب واستحوادها لتحديد الأفراد الذين يمتلكون المهارات الضرورية والذين تتوازن قيمهم الأخلاقية الأساسية مع ثقافة الشركة المؤسسية.

ولا يعني هذا النهج بملء الشواغر فحسب، بل يركز أيضاً على تنمية فريق عمل سيدفع بالشركة نحو تحقيق رؤيتها الطويلة الأمد وسيدعم نمو الشركة في المستقبل.

ونهدف أيضاً أن يساهم كل موظف تم تعيينه حديثاً ببناء قوة عمل مرنة ومبتكرة وذات نظرة تطلعية وجاهزة لمواجهة أي تحديات قد يشهدها قطاع الطيران دائم التغير.

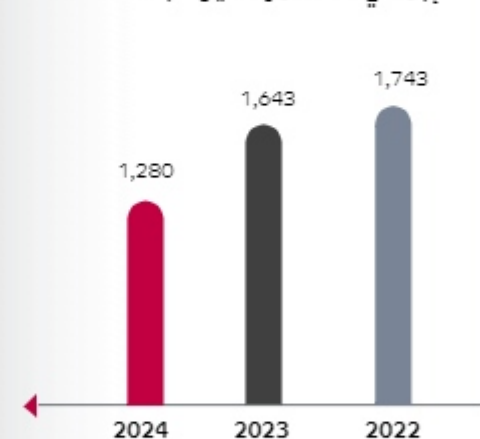
وتركز "العربية للطيران" بشكل كبير على تطوير المواهب الداخلية وتوفير فرص التطوير الوظيفي للموظفين الحاليين.

ونؤمن بتنمية المواهب داخل الشركة وتمكين الموظفين لتحقيق النمو في مساهمهم الوظيفي، وذلك من خلال برامج التعليم والتطوير وتولي المناصب ذات المهام المختلفة ومبادرات تطوير المواهب القيادية.

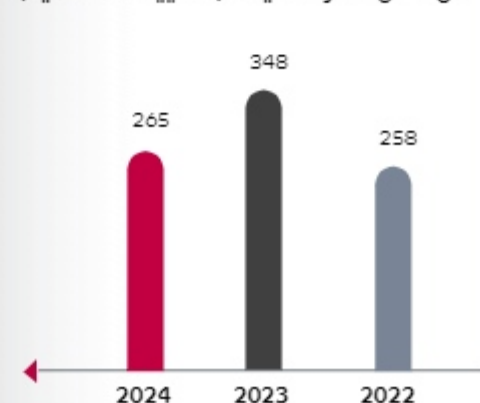
وإننا نتبع نهجاً إستراتيجياً لاستقطاب أفضل المواهب من مختلف الخلفيات عبر عدة قنوات مختلفة والتي تشمل منصات التوظيف على شبكة الإنترنت ومعارض التوظيف وفعاليات تخص قطاع الطيران بالتحديد.

وتتم تصميم إجراءات استقطاب المواهب لدينا بطريقة تضمن العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص لجميع المتقدمين على الوظائف، الأمر الذي يعكس التزامنا بتحقيق التنوع والشمولية. وإننا نبحت عن أفراد ممن لديهم شغف عميق في مجال الطيران ولديهم القدرة على تقديم خدمة عملاء متميزة، بالإضافة لمن لديهم الخبرات التقنية ومهارات التواصل الضرورية للازدهار في هذا القطاع المتسارع.

إجمالي عدد الموظفين الجدد



الشواغر المتوفرة والتي تم تعيين مرشحين من داخل الشركة فيها (التعيينات الداخلية)



معدل دوران الموظفين لعام 2024 حسب الموقع والجنس والفئة

فئة الموظفين	الجنس	< 30 عاماً	30 - 50 عاماً	> 50 عاماً
الموظفون المحليون (المواطنون)	ذكور	14%	8%	9%
	إناث	22%	9%	18%
الموظفون الأجانب	ذكور	6%	7%	7%
	إناث	10%	14%	0%

تايوتسمل او مامل ا فل تخم ي فو سن جل او عقومل بسح 2024 ماعل ن ي فظومل نارود لدعم

فئة الموظفين	المحليين (المواطنين)	الأجانب	الجنس
	ذكور	إناث	ذكور
المناصب القيادية	50%	0%	100%
مناصب الإدارة العليا	0%	0%	0%
مناصب الإدارة المتوسطة	0%	6%	29%
مناصب الإدارة الدنيا	12%	9%	8%
المتدربون	90%	31%	0%
مستوى أول تعيين	8%	0%	8%
الطياريون	10%	9%	6%
الطاقم	16%	9%	5%

خلال السنة المالية 2024، وضعت العربية للطيران هدفاً طموحاً للمحافظة على مستويات اندماج الموظفين عند نسبة 70%. ومن خلال إعطاء الأولوية لاندماج الموظفين إلى جانب الاستحواذ على المواهب ومبادرات تطويرها، فإن العربية للطيران تهدف إلى المساهمة في النجاح والنمو الكلي للشركة.

بالإضافة إلى ذلك، تمتلك الشركة معدل تغيّبات منخفض يبلغ 1% من إجمالي الأيام المقررة للسنوات المالية 2022 و2023 و2024. ويتوافق هذا الثبات في معدل التغيّبات مع هدف الشركة الموضوع للسنة المالية 2024، ويعكس التزام الشركة بتنمية بيئة عمل صحية يندمج فيها الموظفون ويشعرون بالتقدير.

ومن خلال التركيز على مقاييس الحضور والاندماج على حد سواء، فإن العربية للطيران تستمر بتقوية ثقافتها التنظيمية وكفاءتها التشغيلية.

تدرك العربية للطيران أهمية إدماج الموظفين كونها عاملاً مهماً في نجاح الشركة.

فخلال السنة المالية 2022، حققت الشركة معدل اندماج موظفين بلغ 55%، بارتفاع عن المعدل المسجل خلال السنة المالية 2022 والبالغ 70%، مما يعكس جهود الشركة المستمرة في تنمية بيئة عمل إيجابية ورفع مستويات رضا الموظفين.

التزام "العربية للطيران" باستقطاب المواهب وتطوير الموظفين

وبعكس هذا الاستثمار تفاني الشركة بتطوير مهارات الموظفين وقدراتهم من خلال برامجها التدريبية المتنوعة والتي تضمن تجهيز الموظفين لمواجهة التحديات التي يشهدها قطاع الطيران دائم التغير.

ومن خلال إعطاء الأولوية لعمليات الاستقطاب والتطوير المستمرة، تعزز "العربية للطيران" التزامها بتنمية قوة عاملة ماهرة ونشطة لتساهم في نجاح الشركة.

وبخصوص الاحتفاظ بالموظفين، فقد أكدت "العربية للطيران" على كفاءة إدارتها للقوة العاملة، حيث بلغ إجمالي معدل دوران الموظفين 13.0% في السنة المالية 2023، وتحسن بشكل بسيط ليصل إلى 12.2% في السنة المالية 2024.

ويشهد معدل دوران الموظفين الطوعي أيضاً تغيراً إيجابياً حيث انخفض من 9.8% في عام 2023 إلى 9.0% في عام 2024.

ومن الجدير بالملاحظة ثبات شمولية البيانات ضمن تلك المقاييس، بنسبة 100% من جميع مكافئي الدوام الكامل عالمياً.

وتشير هذه الأرقام إلى بيئة عمل مستقرة، وتعكس جهود الشركة في اندماج المواهب والحفاظ عليها، مع التحسين بشكل مستمر من تجربة الموظفين الإجمالية.

تضع "العربية للطيران" تركيزها على استقطاب المواهب وتطوير الموظفين وفرص النمو الداخلية. وخلال الأعوام القليلة الماضية، شهدت الشركة زيادة في التوظيف لدعم توسع عملها، حيث بلغ مجموع الموظفين الجدد 562 موظفاً في السنة المالية 2021 و1743 موظفاً في السنة المالية 2022 و1643 موظفاً في السنة المالية 2023 و1280 موظفاً في السنة المالية 2024.

وقد تمت المحافظة على معدل تكلفة التوظيف حسب مكافئ الدوام الكامل (FTE) لكل موظف عند قيمة 3450 درهم إماراتي. بالإضافة إلى ذلك، تستثمر "العربية للطيران" في قوتها العاملة عبر إنفاق ما معدله 470 درهم إماراتي لكل مكافئ دوام كامل لغايات التدريب والتطوير.

مزايا شاملة للموظفين

تقدم العربية للطيران مجموعة واسعة من المزايا لضمان أمن ورفاه الموظفين، وتشمل:

التأمين على الحياة:

والذي يوفر الأمن المالي لعائلات الموظفين في حال حدوث أي ظروف غير متوقعة.

تأمين الإعاقة والعجز:

تقديم الحماية للموظفين في حالات الأمراض والإصابات المزمنة والتي تؤثر على قدرة الفرد على العمل.

الرعاية الصحية:

ضمان حصول الموظفين وعائلاتهم على خدمات الرعاية الصحية العالية الجودة.

تعويض التقاعد:

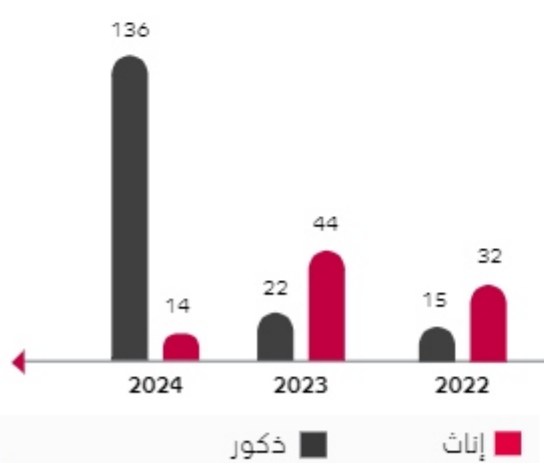
مساعدة الموظفين على وضع خطط لتأمين مستقبلهم المالي بعد انتهاء عملهم مع الشركة.



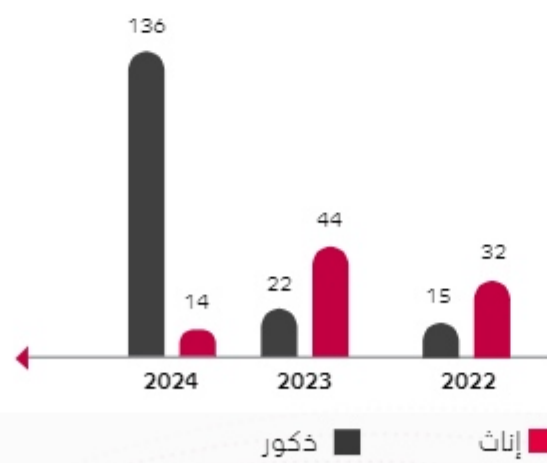
صحة و سلامة الموظفين

نعطي الأولوية في “العربية للطيران” لصحة وسلامة الموظفين، مدركين أن الحفاظ على قوة عاملة صحية ومدعومة أساس لنجاحنا. وإننا ملتزمون بخلق بيئة عمل تدفع الموظفين للازدهار شخصياً وعملياً عبر تقديم مجموعة واسعة من المزايا والمبادرات المصممة لدعم رفاههم الجسدي والنفسي والعاطفي.

إجمالي عدد الموظفين المستفيدين من إجازة الوالدين



إجمالي عدد الموظفين العائدين إلى العمل بعد انقضاء إجازة الوالدين



تقدير التزام الموظفين والتوازن بين الحياة الشخصية والعملية

إننا نقيّم التفاني الطويل الأمد ونقدر موظفينا على ولائهم من خلال العديد من برامج التقدير. حيث يتم تقدير الموظفين ممن مر على عملهم بالشركة خمس وعشر سنوات بجوائز خاصة. بالإضافة إلى ذلك، يتمتع الموظفون الذين مر على عملهم بالشركة مدة طويلة مزايا أفضل للسفر وحزم لتعويض الضرر تفوق تلك المنصوص عليها ضمن قانون العمل في الإمارات العربية المتحدة.

وإدراكاً منا لأهمية تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، فإننا نوفر سياسة إجازة الوالدين لدعم الآباء والأمهات الجدد في تلك المراحل المفصلية في حياتهم. وتضمن هذه السياسة قدرة الموظفين على أخذ إجازة لقضاء وقتهم مع عائلاتهم مع الحفاظ على روابطهم مع الشركة.

ترتيبات الدوام المرنة

العمل من المنزل: متاح لبعض الوظائف مثل قسم تكنولوجيا المعلومات.

جداول مناوبة مرنة: تم تقديم جداول مناوبة مرنة للطيارين خلال عام 2024 لتلبية احتياجاتهم الشخصية والمهنية بشكل أفضل.

بينما لا تتمتع بعض المهام التشغيلية (كعمل الطاقم والطيارين والمهندسين) بالكثير من المرونة بسبب متطلبات القطاع، إلا أننا نسعى إلى توفير ترتيبات عمل مرنة عند الإمكان:

مزايا صديقة للعائلة

إجازة والدين مدفوعة: ممثلة بقانون العمل ومتاحة لمقدمي الرعاية الأساسيين والثانويين.

خطط مستقبلية: استكشاف خيارات رعاية الأطفال وتقديم الدعم لعملية الرضاعة الطبيعية لمساندة الموظفين ذوي الأسر الشابة.

ندعم الموظفين في تحقيق التوازن بين حياتهم الشخصية والعملية من خلال:

الالتزام بالتحسين المستمر

تلتزم "العربية للطيران" بتطوير برامج دعم الموظفين لتلبية احتياجاتهم المتغيرة. ومن خلال إعطاء الأولوية للصحة والرفاه والتوازن الشخصي والعملي، فإننا نهدف إلى خلق بيئة داعمة وشمولية تسمح للموظفين بالازدهار فيها. ولا تحسن هذه الجهود من مستويات رضا الموظفين فحسب، بل تساهم أيضاً في تحقيق الاستدامة والنجاح طويلي الأمد لشركتنا.

مرافق من الطراز العالمي

نوفر مرافقاً حديثة لتحسين مستويات رفاه الموظفين وخلق بيئة عمل ممتعة لهم:

مساحات مكتبية حديثة: مصممة لتعزيز الإنتاجية والإبداع.

نادي رياضي داخل الشركة: نادي رياضي مجهز بالكامل في الشارقة وموفر بشكل مجاني للموظفين مع مدربين مختصين.

مرافق ترفيهية: مرافق للألعاب الإلكترونية وصالة طعام متعددة الأصناف لتقديم خيارات وجبات متنوعة وصحية للجميع.

معايير ثابتة: يتم الحفاظ على أعلى المعايير ضمن جميع هذه المرافق لضمان بيئة مريحة وتفاعلية للموظفين.

مبادرات الصحة والرفاه

تلتزم "العربية للطيران" بتنمية بيئة عمل صحية ومتوازنة من خلال:

خيارات وجبات الطعام الصحية: خيارات تغذية في صالة الطعام لتشجيع تبني عادات غذائية أكثر صحة.

فعاليات رياضية: مسابقات سنوية في رياضات مثل الكريكت وكرة السلة لتنمية روح الفريق والتشجيع على النشاط البدني.

جلسات اليوغا الصباحية: تم إطلاقها خلال عام 2024 لتشجيع الصفاء الذهني والاسترخاء واللياقة البدنية.



صحة وسلامة الموظفين في العربية للطيران

وتقوم الشركة أيضاً بتتبع حوادث السلامة باستخدام نظام متكامل لإدارة الجودة والسلامة، للمحافظة على سجل سلامة نظيف دون تسجيل أي حوادث لغاية الآن. ويتم تحديد المخاطر التشغيلية من خلال الآليات السبابة والتفاعلية والتي تشمل إعداد تقارير السلامة ومراقبة بيانات رحلات الطيران والتحقيقات وعمليات التدقيق. ويتم التحقيق بجميع تقارير السلامة بشكل مفصل لتحديد الإجراءات الملائمة للحد منها. وتقوم الشركة أيضاً بتطبيق سياسة غير عقابية للإبلاغ عن السلامة، والتي تضمن للموظف إمكانية الإبلاغ عن أي أخطاء مرتكبة دون الخوف من أي إجراءات تأديبية إلا في حالة ارتباط هذه الأخطاء بأنشطة غير قانونية أو سوء سلوك متعمد.

يخضع جميع موظفي العمليات لتدريب نظام إدارة السلامة، ويتم عقد دورات تذكيرية حوله كل عامين. وتتبع تحقيقات السلامة المرفق 13 الصادر عن منظمة الطيران المدني الدولي لتحديد الأسباب والأخطار المحتملة، وتُجرى تحليلات الأسباب الرئيسية لوضع خطة تصحيحية وإجراءات للوقاية وذلك لضمان التحسينات المستمرة. ويتم تدقيق نظام إدارة السلامة داخلياً وخارجياً لتحديد مدى امتثاله بمعايير السلامة المتبعة في القطاع.

صفر

(خلال الأعوام الثلاثة الماضية)

نسبة الحوادث الموحدة لكل مليون شريحة

صفر

(خلال الأعوام الثلاثة الماضية)

حالات وفاة بين المسافرين

تعطي العربية للطيران الأولوية لضمان صحة وسلامة ورفاه الموظفين. وتدرك الشركة أن بيئة العمل الآمنة والصحية تساهم في رفع مستويات رضا الموظفين وتلعب دوراً هاماً في تقليل خطر الحوادث والإصابات، وبالأخص في قطاع الطيران. وللمحافظة على هذه القيم، فإن الشركة تلتزم بصرامة باللوائح التنظيمية المحلية والمعايير العالمية.

يتم إخضاع جميع الموظفين (ومنهم طاقم الطائرة من طيارين ومضيفين) والموظفين التقنيين لبرامج تدريبية إلزامية لرفع الوعي حول السلامة كمتطلب من الجهات التنظيمية. ويضمن هذا التدريب تجهيز الموظفين لقيام بالمهام التي تتطلب درجة عالية من السلامة والتعامل مع المعدات والحماية الشخصية وتجهيزهم بطريقة تمكنهم من إدارة المخاطر المحتملة. ويتم عقد جلسات منتظمة حول التوعية العامة عن الصحة والسلامة وبرامج الرفاه لتشجيع على ثقافة تعزز السلامة داخل الشركة.

تمتلك الشركة سجلاً ممتازاً للسلامة، حيث لم يتم تسجيل أي إصابات متعلقة بالعمل خلال الأعوام الثلاثة الماضية. بالإضافة إلى ذلك، تمتلك المجموعة مركزاً طبياً في المقر الرئيسي لـ "العربية للطيران" مجهزاً بالكامل ومخصصاً لضمان رفاه جميع الموظفين.

تطبق "العربية للطيران" مبدأ تقييم سلامة كفاءة الإجهاد (SAFE) لتحسين السلامة بشكل أكبر، فهو يدمج المبادئ العلمية والمعرفة التشغيلية والبيانات الفورية لتحسين عملية إدارة المخاطر المتعلقة بالتعب والإجهاد. بالإضافة إلى ذلك، يتم فحص استخدام الكحول والمخدرات بشكل منظم وسنوي لنسبة 20% من الموظفين ممن تتطلب مهامهم درجة عالية من السلامة، وذلك وفقاً لبروتوكولات السلامة المتبعة في قطاع الطيران.

حالات التمييز والإجراءات التصحيحية المتبعة

لا يتم قبول أو التسامح مع أي حالة من حالات التمييز سواء المبنى على الجنس أو العرق أو العمر أو الدين أو غير ذلك، حيث يتخالف ذلك مع قيمنا التي تنطوي تحتها ثقافة الشركة. ونستجيب لجميع حالات التمييز المبلغ عنها بسرعة وبعبائة. وتم تصميم سياساتنا وإجراءاتنا بطريقة تحدد من التمييز، حيث تضمن فهم الموظفين لحقوقهم وتوفير القنوات الملائمة لتقديم شكاويهم.

وفي حال تم الإبلاغ عن حالة تمييز، يتم التحقيق فيها بشكل مكثف واتخاذ الإجراءات التصحيحية لها، والتي تتضمن الإجراءات التأديبية وبرامج التدريب وغيرها من الخطوات التي تمنع تكرارها. ونمتد أيضاً إلى ما هو أوسع من الحالات الفردية، فنقوم بمراجعة وتعزيز مبادرات التنوع والشمولية لضمان بيئة مرحبة وشاملة للجميع. ونهدف إلى خلق مكان عمل يشعر فيه الموظفون بالتقدير والاحترام والتمكين.

نعتبر خلق بيئة عمل
تشجع على الاحترام
والشمولية والمساواة
لجميع الموظفين أهم
أولوياتنا.

3 حالات تمييز

تم التحقيق فيها بدقة واتخاذ
الإجراءات التصحيحية المناسبة



نهجنا للمساواة في الأجر بين الجنسين

لضمان العدالة والشفافية، قمنا بتطبيق الإستراتيجيات التالية:

ثقافة تتسم بالشمولية:

نشجع بشكل مستمر على التنوع ما بين الجنسين في المناصب القيادية ومناصب صنع القرار، مما يضمن حصول الإناث على فرص متكافئة وتقدمهم وازدهارهم داخل الشركة.

سياسات تتسم بالشفافية:

تم تصميم سياسات التعويضات لدينا لتشجيع على العدالة، ضمن معايير واضحة لتحديد الأجر الأساسي والحوافز والتقدم الوظيفي.

عمليات التدقيق المنتظمة:

نقوم سنوياً بعمليات تدقيق للمساواة في الأجر بين الجنسين لتحديد أي فجوات والتعامل معها بشكل يضمن توافق التعويضات مع مسؤوليات وخبرة وأداء كل فرد في منصبه.

التزامنا

وبالرغم من افتخارنا بالتقدم الذي أحرزناه، إلا أننا ندرك الحاجة إلى تحقيق المساواة التامة في الأجور بين الجنسين كجزء من مسيرتنا المستمرة. وتبقى "العربية للطيران" على التزامها بمراجعة وتحسين ممارساتها بانتظام، مما يضمن حصول الموظفين على تعويضات عادلة ومتساوية. ومن خلال تنمية بيئة شمولية والاستثمار في المبادرات التي تدعم النمو المهني للأفراد، فإننا نهدف إلى خلق بيئة عمل تقدم الفرص المتكافئة للجميع للازدهار والنجاح.



المساواة في الأجور بغض النظر عن الجنس في العربية للطيران

نلتزم في العربية للطيران بتنمية مكان عمل يقدر التنوع والمساواة والشمولية. ويعد ضمان الرواتب المتكافئة بغض النظر عن الجنس حجر أساس لذلك الالتزام، حيث نعمل باستمرار على خلق هيكل عادل وشفاف للتعويضات على مختلف مستويات العمل في الشركة.

التقدم خلال 2024

وخلال عام 2024، قمنا بمراجعة شاملة لإجراءات التعويضات لتقييم أي فوارق محتملة والتعامل معها.

تؤكد النتائج على تقدمنا في تحقيق المساواة في الأجور بين الجنسين

المستوى التنفيذي:	المستوى الإداري:	المستوى غير الإداري
بلغ معدل تعويض الإناث 88% من معدل تعويض الذكور.	بلغ معدل تعويض الإناث 78% من معدل تعويض الذكور.	بلغ معدل تعويض الإناث 89% من معدل تعويض الذكور.

وتعكس هذه الأرقام جهودنا المستمرة في تقليص فجوة الأجور ما بين الجنسين وتشجيع مبدأ العدالة على مختلف مستويات الموظفين.

المساواة في الأجور على مختلف الفئات

فيما يلي توضيح مفصل حول نسبة متوسط التعويضات المدفوعة للموظفات الإناث على مختلف الفئات للتأكيد على التزام الشركة بالشفافية والمساواة:

الفئة	نسبة متوسط التعويضات (الإناث)
الإدارة العليا	125%
الإدارة المتوسطة	103%
الإدارة الدنيا	77%
المتدربون	77%
مستوى أول تعيين	70%
الطياريون	85%
الطاقم	100%
الطياريون	9%
الطاقم	9%

التدريب والتطوير

ندرك أن نمو ونجاح الموظفين يعد أساسياً للأداء الكلي للشركة.

أسسنا قسم التدريب والتطوير إلى جانب مدرستنا التدريبية المتخصصة لدعم تطوير المواهب وتعزيز نمو رأس المال البشري لدينا. ويمكننا هذا الهيكل من تقديم الأدوات والمعرفة والمهارات اللازمة للموظفين لتمكينهم من التميز في مناصبهم والتقدم في مساراتهم الوظيفية. وبالتعاون مع أكاديمية "العربية للطيران" والتي تعد ذراع التعليم الأكاديمي والتدريب للشركة، فإننا نقدم تدريباً عالمياً المستوى لفرقنا في مختلف الأقسام ضمن قطاع الطيران.

ويمكننا هذه الشراكة من تقديم التدريب التقني والإداري وضمان جاهزية الموظفين لتلبية الطلب المتزايد للقطاع.

برنامج تدريب رخصة المرحّل الجوي للهيئة العامة للطيران المدني

كمؤسسة التدريب الأولى والوحيدة في المنطقة والتي تمنح رخص المرحّلين الجويين للهيئة العامة للطيران، فإن أكاديمية T3 للطيران تقدم تدريباً متخصصاً للمرحّلين الجويين لدينا لضمان عملهم ضمن نموذج التقييم والتدريب حسب الكفاءة وتجهيزهم للعمل على أرض الواقع. وبعد إتمام البرنامج والذي يشمل كسب الخبرة العملية في مركز إدارة العمليات لدينا، يحصل المتدربون على رخصة مرحّل جوي صادرة عن الهيئة العامة للطيران المدني والتي تمكنهم من التقديم لوظائف داخل الشركة في هذا المجال.

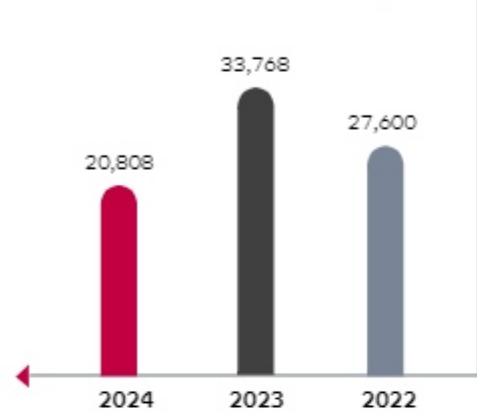
برنامج شركة الطيران لرخص الطيار التجاري

توفر "العربية للطيران" برنامجاً للطيارين التجاريين لمن يملكون رخص الطيار التجاري لتمكينهم من الحصول على تصنيف نوع "A320" وتسجيل 750 ساعة طيران. وعند إتمام هذه المتطلبات بنجاح وحسب أداء كل منهم، يمكن للمتدربين العمل كطيارين ثانويين بدوام كامل على خطوط المجموعة.

برنامج تدريب طياري الخطوط الجوية

يجهز الطيارين المتدربين بالمهارات والمعرفة اللازمة لتأهيلهم لقيادة الطائرات من طراز A320، مما يدعم جهودنا في توسيع شبكة وجهاتنا.

إجمالي الساعات التدريبية



وبالإضافة إلى التدريب التقني، تقدم "العربية للطيران" ثلاثة برامج شاملة للتدريب حول الإدارة والمخصصة لدعم النمو الوظيفي على مختلف مستويات الشركة. وتعزز هذه البرامج من المهارات القيادية وتحضر الموظفين لتحمل مسؤوليات أكبر داخل منظومة الشركة.

برنامج التطوير الإشرافي

برنامج التطوير الإداري

برنامج التطوير التنفيذي

يدمج نموذجنا التدريبي مجموعة من المنهجيات التي تتلاءم مع تفضيلات التعليم المختلفة، وتشمل برامج التدريب الداخلية وبرامج التدريب الخارجية والتعليم الإلكتروني والتناوب الوظيفي والإرشاد. ويضمن هذا التنوع في العمليات التدريبية حصول موظفينا على تجارب تعليمية متعددة، مما يمكنهم من التطور المستمر والتأقلم مع وظائفهم.

ولدعم عملية التطور المستمر تلك، يقوم قسم الموارد البشرية بتحديث دليل التدريب في الشركة والمتاح لجميع الموظفين ومديرهم المباشرين. ويحدد هذا الدليل جميع البرامج التدريبية المقدمة من قبل الشركة والتي تشمل البرامج التي تقدمها الجهات الخارجية المعتمدة.

فئة الموظفين	التدريب (ساعة)	
	ذكور	إناث
الطاقم	1,242	1,683
الإدارة الدنيا	5,706	1,233
المناصب القيادية	-	18
الإدارة المتوسطة	1,008	234
الطيّارون	819	9
الإدارة العليا	2,358	2,088
المتدربون	288	27
المستوى غير الإداري	2,394	1,701
الإجمالي	13,815	6,993

فئة الموظفين

التدريب (ساعة)

30 - 50 عاماً 50 < عاماً > 30 عاماً

الطاقم	30 < عاماً	50 < عاماً	30 - 50 عاماً
الطاقم	1,665	-	1,260
الإدارة الدنيا	576	846	5,517
المناصب القيادية	-	-	18
الإدارة المتوسطة	-	378	864
الطيّارون	171	108	549
الإدارة العليا	3,087	243	1,116
المتدربون	252	-	63
المستوى غير الإداري	1,080	252	2,763



أداء الموظفين وملاحظاتهم

نؤمن في العربية للطيران أن ملاحظات الأداء المنتظمة أساسية في تعزيز نمو الموظفين وتحسين الإنتاجية ودعم نجاح الشركة.

ونلتزم بضمان حصول جميع الموظفين بغض النظر عن مناصبهم أو مستوياتهم على الملاحظات المستمرة والبناءة والتي تدعم تطورهم المهني.

ويوضح الجدول التالي نسبة الموظفين الحاصلين على ملاحظات منتظمة للأداء مصنفة حسب المنصب والجنس:

نسبة الموظفين الحاصلين على ملاحظات منتظمة للأداء

الفئات	الموظفون الحاصلون على ملاحظات منتظمة للأداء	
	ذكور (%)	إناث (%)
المناصب القيادية	100%	100%
الإدارة العليا	100%	100%
الإدارة المتوسطة	100%	100%
الإدارة الدنيا	100%	100%
مستوى أول تعيين	100%	100%
الطيارون	100%	100%
الطاقم	100%	100%

تكرار تقييمات الأداء وإجراءاتها:

يتم عقد تقييمات الأداء في العربية للطيران مرتين سنوياً (في منتصف ونهاية العام) لضمان التوافق المستمر مع أهداف الشركة ونمو الأفراد. ويتم هيكلة دورة إدارة الأداء على النحو التالي:

مرحلة وضع الأهداف:	مراجعة منتصف العام:	مراجعة نهاية العام:	آليات الملاحظات المستمرة:
يعمل الموظفون ومديريهم في بداية الدورة معاً لوضع الأهداف الواضحة والقابلة للقياس والتي تتوافق مع الأولويات المؤسسية للشركة.	يتم الموظفون تقييمهم الشخصي ويتبعه تقييم المديرين وذلك لتقييم التقدم في تحقيق الأهداف التي تم وضعها وتحديد النواحي التي تتطلب التحسين أو التطوير.	يتم إعادة نفس الإجراء في نهاية العام مع التركيز على تقييم الأداء الكلي والإنجازات المحققة ووضع الأهداف للدورة التالية.	وبالإضافة إلى التقييمات الرسمية للأداء، يشارك الموظفون والمديرين بنقاشات مستمرة حول الأداء خلال العام والتي تهدف إلى تقديم الملاحظات بوقتها والاستجابة للتحديات والاحتفاء بالإنجازات.

ويضمن هذا النهج المنظم والمرن حصول الموظفين على التوجيه والدعم اللازمين لنجاحهم في عملهم مع المساهمة في تحقيق رسالة "العربية للطيران" وأهدافها للاستدامة. ومن خلال إعطاء الأولوية لملاحظات الأداء وتنمية ثقافة التحسين المستمر، فإننا نمكّن الموظفين من تحقيق كامل قدراتهم ودعم نجاح الشركة طويل الأمد.

التميز في تقديم الخدمات للعملاء

إن تقديم خدمة العملاء الاستثنائية هو جزء أساسي من رسالة "العربية للطيران". ونعتبر أي تفاعل مع المسافرين فرصة لتعميق الأثر الإيجابي المستمر.

يتم المحافظة على معايير خدمتية عالية ورفع مستوياتها باستمرار لتلبية احتياجات العملاء المختلفة والمتنوعة. وتركز الشركة على تقديم تجربة سفر سلسة وممتعة ابتداءً من حجز التذكرة ولغاية الوصول إلى الوجهة النهائية. ويتم تدريب فريقنا لتقديم خدمة إستثنائية والتي تتسم بالكفاءة لجميع المسافرين على حد سواء. ويتفانى كل فرد في "العربية للطيران" سواء على الأرض أو في الجو لجعل المسافرين يشعرون بالتقدير والعناية. ومع التركيز على الرفاهية والراحة والدعم، فإن "العربية للطيران" تهدف إلى تجاوز توقعات العملاء في كل نقاط التفاعل المباشر معهم، لضمان رحلات لا تنسى للجميع.



فازت "العربية للطيران" بجائزة "أفضل شركة في فئة الطيران" ضمن فعاليات منتدى التميز التشغيلي "OPS 2024" لتفانيها في تحسين الكفاءة والموثوقية ورضا العملاء.

سلامة ورفاه العملاء

تعد سلامة وأمان العملاء من أهم أولويات "العربية للطيران"، وتلتزم الشركة بالمعايير المطبقة في قطاع الطيران والتي تضمن شعور جميع المسافرين بالسلامة والأمان. وينعكس ذلك في تطبيق الشركة لبروتوكولات شاملة للسلامة عبر جميع مراحل السفر بدءاً من تسجيل الوصول وإتمام إجراءات السفر إلى ركوب الطائرة.

تمتلك "العربية للطيران" نظاماً صارماً لإدارة الجودة والسلامة، حيث يضمن تتبع جميع الحوادث وساعات العمل وإدارتها بدقة.

ويخضع طاقم الطائرة لتدريبات منتظمة حول أحدث إجراءات السلامة والطوارئ، مما يضمن جاهزيتهم التامة للتعامل مع أي موقف. ويشارك الموظفون الجدد ببرامج تأهيلي مكثف وتدريب حول السلامة، مما يمنحهم المعرفة والمهارات الضرورية لقيامهم بعملهم بكل كفاءة. بالإضافة إلى ذلك، يتم توفير جلسات تدريبية مخصصة سنوياً للموظفين بشكل يتلاءم مع مهامهم الخاصة ويحسن من كفاءتهم في المحافظة على بيئة عمل آمنة.

وتستثمر الشركة أيضاً بالتقنيات الحديثة لتحسين سلامة رحلات الطيران والتي تشمل أنظمة ملاحة ومعدات سلامة متطورة. وتتعاون "العربية للطيران" أيضاً مع الهيئات التنظيمية للامتثال باللوائح التنظيمية الدولية للسلامة والأمان.

ولحماية أمان المسافرين، فإن الشركة تقوم بتطبيق إجراءات معايينة أمنية متقدمة وأنظمة مراقبة للكشف عن أي مخاطر محتملة والحد من وقوعها. وتمكن تلك الإجراءات المسافرين من الاسترخاء والاستمتاع برحلتهم مدركين أن سلامتهم وأمنهم هي أهم أولويات الشركة.



ملاحظات العملاء وإجراءات الاستجابة لها

يقع رضا العملاء في صلب ما تقوم عليه عملياتنا، وتسعى الشركة إلى التعامل مع أي مسائل ذات صلة بسرعة وبمهنية.

ونوفر عدة قنوات للعملاء لتمكينهم من إيصال أي شكاوى، وتشمل هذه القنوات مركز الاتصال ونقاط البيع ومكاتبنا في المطارات والموقع الإلكتروني وتطبيق الهواتف الذكية. وفي حال استلام الشكاوى يتم تسجيلها ضمن نظامنا لإدارة علاقات العملاء وتتبعها ومراجعتها من قبل فرقنا متعددة المهام.

ويتم التحقيق بشكل عميق في كل حالة منها لتحديد سبب وقوعها وتنفيذ الإجراءات المناسبة للتعامل معها.

وفي بعض الحالات، يتم تقديم تعويض للمسافر لتعزيز مستويات الرضا. وفي حال حل المسألة، يتم إعلام العميل وإشراكه باستبيان لقياس مستويات الرضا وتقييم تجربته. ويساعدنا هذا النهج الشامل على حل تلك المسائل بفعالية وتحسين جودة خدماتنا.

ممارسات التسويق الأخلاقية

وتوضح موادنا التسويقية (ومنها تذاكر السفر والإعلانات) الأحكام والشروط، كمرجع يعتمد عليه المسافر.

ونلتزم بجميع القوانين المتعلقة بحماية المستهلك وحقوق الاتحاد الأوروبي للمسافر الجوي (EU261). ويمكن للعملاء أن يقوموا بتقديم شكاويهم وفق إجراءاتنا الموضوعة وبشكل ضمن الاستماع لتلك الشكاوى وحلها.

تتبع العربية للطيران نهجاً وقائياً للتسويق وبشكل ضمن اتسام ممارساتنا بالشفافية والثقة وسلامة المسافر. وإننا ملتزمون بتقديم المعلومات الدقيقة والصحيحة حول أسعار التذاكر ومواعيد الرحلات والخدمات الأخرى، وبضمن ذلك قدرة العملاء على اتخاذ القرارات الملائمة لهم بناءً على هذه المعلومات.

ونركز أيضاً وبالتوازي مع قيمنا على أهمية الاستدامة في جهود التسويق التي نقوم بها، حيث نستعرض مبادراتنا المعمول بها لتقليل الانبعاثات الكربونية وخفض بصمتنا البيئية.

تجربة سلسلة للحجز وإتمام إجراءات السفر

وبذلك يصل عدد مرافق "العربية للطيران" من هذا النوع إلى 13 مرفقاً داخل الإمارات العربية المتحدة موزعة بشكل إستراتيجي حول الدولة لتسهيل وصول المسافرين إليها.

وفي شهر سبتمبر من عام 2024، أقامت "العربية للطيران" في أبو ظبي شراكة مع "مرافق"، وهي إحدى الشركات الرائدة في خدمات المطار المبتكرة، وذلك بهدف توفير خدمة منزلية لإتمام إجراءات السفر للمسافرين في أبو ظبي.

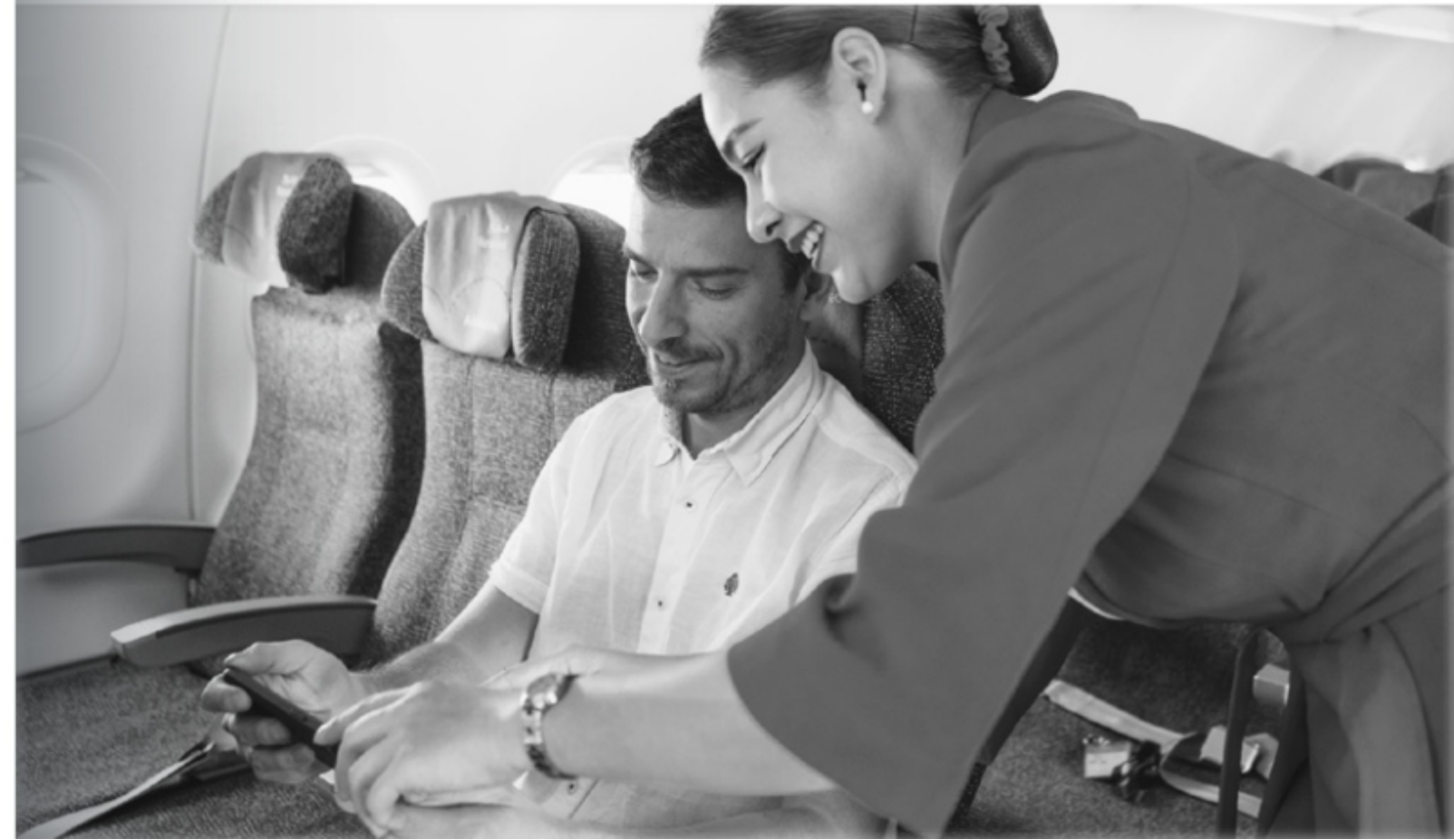
وتبسط هذه الخدمة إجراءات السفر من خلال السماح للعملاء بإتمام إجراءات السفر عبر تسليم حقائبهم والحصول على إذن ركوب الطائرة بكل أريحية من داخل منازلهم. ويمكن للمسافرين أن يحجزوا هذه الخدمة بكل سهولة عن طريق التطبيق الإلكتروني لـ "مرافق" أو الموقع الإلكتروني لهم أو عن طريق موقع "العربية للطيران" الإلكتروني أو بالتواصل مع فريق خدمة العملاء.

مع تزايد ترويج الجوازات عبر الإنترنت، فإنه من المهم تقديم منصة سريعة وسهلة للعملاء للقيام بكافة جوازاتهم وإتمام إجراءات السفر لرحلاتهم والحصول على المعلومات حول جميع خدمات الشركة.

تعطي "العربية للطيران" الأولوية لتوفير سبل الراحة والتسهيل في جميع مراحل رحلة العميل. فمن إجراءات الحجز الأولية على موقع "العربية للطيران" ووصولاً إلى إتمام إجراءات السفر وما يلي ذلك، نسعى إلى تقديم تجربة سلسلة حتى وصول المسافر إلى وجهته النهائية.

ويعد موقعنا الإلكتروني بوابة لتقديم تلك التسهيلات، حيث يمكن المسافرين من إدارة خطط سفرهم بسرعة ويسر.

في شهر مارس من 2024، وسعت "العربية للطيران" مرافقها المعنية بإتمام إجراءات السفر عن طريق افتتاح موقعها الجديد في سيتي سنتر الشندغة في حي الفهيدي في دبي.



قامت "العربية للطيران" بتحسين كبير في تحليل تجربة المسافرين خلال عام 2024 ، متجاوزةً الاستبيانات التقليدية عن طريق نشر متسوقين خفيين مدربين على متن 412 رحلة فعلية. قدمت طريقة التقييم هذه رؤى حقيقية وقابلة للتنفيذ حول ثلاثة جوانب مهمة من تجربة المسافرين في الرحلات الفعلية. يؤكد هذا النهج الرائد الذي تتخذه "العربية للطيران" على التزامها بالتميز التشغيلي حيث تعطي الأولوية لتجارب و تعليقات العملاء الفعلية عوضاً عن اعتمادها على الاستبيانات الورقية التقليدية.



مطار الوصول

قياس كفاءة التعامل مع الحقائق وإجراءات الهجرة والخدمات المقدمة من موظفينا على أرض المطار وتسهيل إجراءات إكمال السفر.



التجربة داخل الطائرة

تقييم مدى راحة المقعد وخدمة طاقم الطائرة ووسائل الراحة على الطائرة وجودة خدمات الطعام والمشروبات ومستويات الرضا الكلية.



مطار المغادرة

تقييم إجراءات إتمام السفر وكفاءة عملية ركوب الطائرة والتعاملات مع طاقم الشركة والتجربة الكلية داخل المطار.

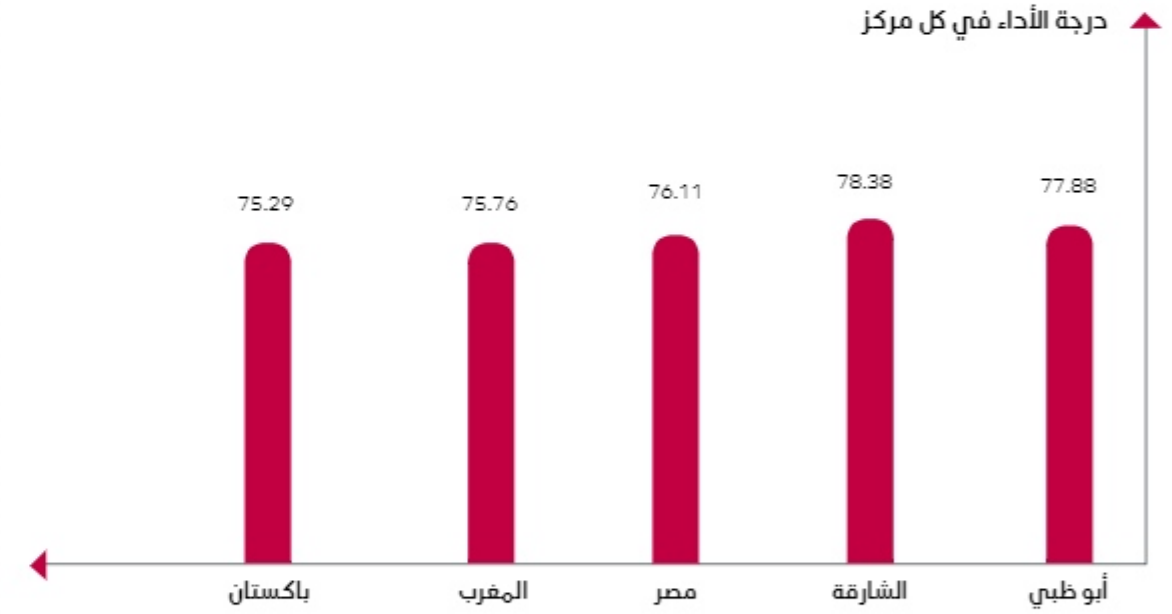
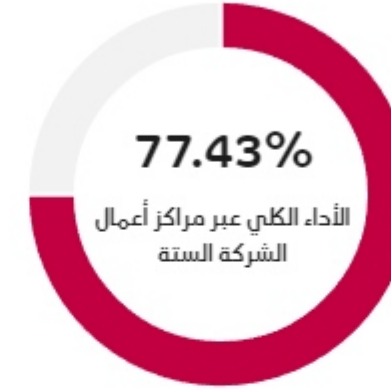
ويلعب هذا البرنامج دوراً هاماً بالتحسين من خدماتنا بشكل أكبر، مما يضمن محافظة "العربية للطيران" على أعلى معايير رضا العملاء والتميز التشغيلي عبر جميع نقاط التفاعل المباشر معهم.



برنامج المتسوق الخفي

تعمل "العربية للطيران" ببرنامج المتسوق الخفي الخاص بها والمصمم بعناية لتقييم تجربة المسافرين والتحسين منها عبر عدد من الرحلات المنتقاة في مراكز أعمال الشركة الستة.

وتقدم هذه المبادرة الملاحظات القيمة من وجهة نظر العميل والمتعلقة بجودة الخدمات وكفاءة الشركة التشغيلية.



سحاب الخير

كانت "العربية للطيران" من بين أوائل شركات الطيران التي قامت بتنفيذ مبادرات لإيصال تبرعات المسافرين الخيرية لمن يحتاجها وإحداث التغيير الإيجابي.

خلال 2007، أطلقت "العربية للطيران" برنامج "سحاب الخير" كمبادرة مؤسسية للمسؤولية المجتمعية للشركة وبالتعاون مع جمعية الشارقة الخيرية، والتي تركز جهودها على توجيه تلك التبرعات إلى مشاريع خيرية مستدامة تركز على تحسين التعليم والرعاية الصحية المقدمة للمجتمعات المهمشة حول العالم.

والآن وبعد مرور 17 عاماً على هذا البرنامج، فقد توسع أثره بشكل أكبر، وقد تمكن برنامج "سحاب الخير" من بناء أكثر من 100 مشروع ومبادرة خيرية تشمل العيادات الطبية والمدارس في العديد من المجتمعات وفي 19 دولة مختلفة حول العالم، حيث غطت دولاً مثل السودان واليمن وبنغلاديش والهند وسريلانكا ومصر.



وتستمر "العربية للطيران" عبر هذه المبادرات برفع مستويات المعيشة في المجتمعات الأقل حظاً وترسيخ التزامها بإحداث التغيير المستمر في مجالي التعليم والرعاية الصحية حول العالم.

وقد حاز برنامج "سحاب الخير" على التقدير عالمياً وحصل على جوائز لأثره الإيجابي على حياة الأطفال وأفراد المجتمع، وكان من ضمنها جائزة "مبادرة المسؤولية الاجتماعية المؤسسية الأفضل للعام" وذلك خلال حفل توزيع جوائز "أفييشن بيزنس" السنوي في عام 2016.

وخلال عام 2024، توسع برنامج "سحاب الخير" بشكل أكبر عبر إطلاق عدد من المشاريع الهادفة مثل فصل دراسي في كمبوديا وعيادة "سحاب الخير" في بنغلاديش ومركز لغسيل الكلى في محافظة سوهاج في مصر.



*** أكثر من 100**

مشروع في 19 دولة حول العالم



*** أكثر من 120,000**

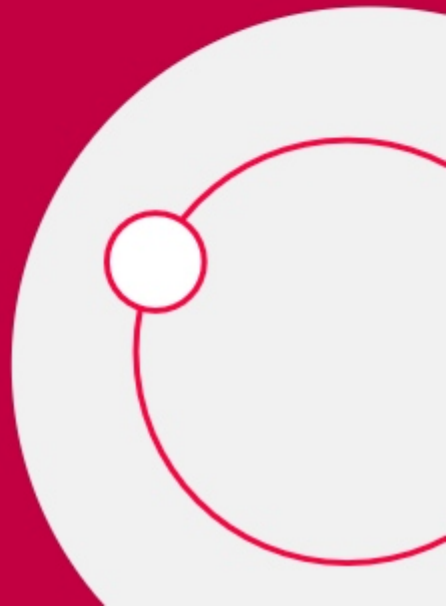
مريض تم معالجته، وأكثر من 30,000 مريض تتم معالجته سنوياً في العيادات التابعة للمبادرة.





بيئتنا

تقليل بصمتنا البيئية وزيادة الأثر الإيجابي





المسؤولية البيئية في كل رحلة

مع زيادة وعي الأفراد حول العالم بأثرهم البيئي، فإن قطاع الطيران يواجه حاجة ملحة للتأقلم مع التحديات وأهداف الاستدامة الجديدة.

وبجهود قطاع الطيران العالمي لتحقيق الحياد الصفري للانبعاثات بحلول عام 2050، فإنه يتوجب القيام بتغييرات مهمة في كيفية تصميم الطائرات و تزويدها بالوقود وتشغيلها.

ويتوافق عملنا في “العربية للطيران” بشكل تام مع هذه الطموحات، ندرك الدور الأساسي الذي نلعبه للمساعدة في تحقيق تلك الأهداف.

نحن نساهم بشكل مستمر بالابتكارات التي ستشكل مستقبل قطاع الطيران من خلال الاستثمار بالاستدامة اليوم، حيث ستقلل تلك الابتكارات من الانبعاثات وستدعم الحفاظ على كوكب أكثر نظافة وخضرة للأجيال القادمة.



ولدعم تلك الجهود، يتم توفير برامج تدريبية شاملة للموظفين لضمان فهم الأثر البيئي لأعمالهم وتنمية ثقافة المسؤولية التي تساعد على تحقيق أهداف الشركة البيئية.

وتدمج "العربية للطيران" الاعتبارات البيئية في عملية صنع القرار من خلال نظام الإدارة البيئية، مما يعكس التزام الشركة بالعمليات المستدامة والرعاية البيئية.

تقع مخاطر التغير المناخي وفرصه في عمق إجراءات الشركة المتعددة التخصصات لإدارة المخاطر، وتدمج أيضاً بالبرنامج الموحد لإدارة المخاطر المؤسسية، ويغطي جميع أنواع ومصادر هذه المخاطر والفرص.

وتلتزم "العربية للطيران" بكل صرامة بجميع القوانين والأنظمة البيئية ذات الصلة، مع المحافظة على هذا الامتثال كأولوية أساسية لأعمالها. ولم تسجل الشركة أي غرامات أو اختراقات مهمة فيما يتعلق بالمسائل البيئية، مرسخة التزامها بالعمليات المسؤولة.

يعد التحسين المستمر ركيزة أساسية لنظام الإدارة البيئية في "العربية للطيران"، حيث يعد موطناً لمبادرات الاستدامة ودافعاً لنشر الوعي بين الأشخاص المعنيين الداخليين والخارجيين حول أهمية تقليل الأثر البيئي.



ولا تتمثل رحلة الشركة لتحقيق الطيران المستدام في خفض البصمة الكربونية وحسب، بل بإعادة تعريف مفهوم الطيران، ابتداءً من الطائرات الموفرة للطاقة وصولاً إلى الإدارة المسؤولة للموارد.

التحسين المستمر على الأداء البيئي

وضعت "العربية للطيران" نظاماً صارماً للإدارة البيئية يتوافق مع سياساتها البيئية ويدعم الممارسات المستدامة.

ويوضح هذا النظام أهم العناصر التنظيمية والالتزامات عالية المستوى التي تقوم بها الشركة، مما يضمن المساءلة والتحسين المستمر من أدائها البيئي.

ويتم إدارة هذا النظام من قبل مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية والتي تقع عليهم مسؤولية الإشراف على المسائل المتعلقة بالمناخ وإدارتها. وتضمن قيادتهم الحكيمة فعالية تطبيق سياسة الإدارة البيئية والالتزام القوي بتحسين الأداء البيئي للشركة.





أهداف مستقبلية

ومع تقدم هذه المسيرة، فإننا نبقي على التزامنا بالشفافية والمساءلة في جهودنا نحو الاستدامة، وذلك لضمان خلق القيمة لجميع الأشخاص المعنيين مع تقليل أثرنا البيئي.

وبالنظر للمستقبل، تركز "العربية للطيران" على متابعة تحسين ممارساتها لإدارة الطاقة مع استكشاف الحلول المبتكرة التي تتوافق مع أهداف الاستدامة العالمية.

وندرك أهمية خفض بصمتنا الكربونية، ونلتزم بتطوير الإستراتيجيات التي ستمكننا من تحسين كفاءتنا التشغيلية بشكل أكبر.

استهلاك الطاقة



تشغيل أسطول حديث
من الطائرات الموفرة
للطاقة

تبقى "العربية للطيران" على التزامها بتحسين مستويات استهلاك الطاقة ورفع الكفاءة التشغيلية كجزء من إستراتيجية الاستدامة لديها.

وخلال عام 2024، حققنا إنجازات بارزة في إدارة الطاقة، مما يعكس تفاني الشركة بتقليل أثرها البيئي مع المحافظة على أعلى معايير الخدمات.

استعراض استهلاك الطاقة

خلال عام 2024، بلغ إجمالي استهلاكنا للطاقة 24,246.95 جيجا جول، والذي يشكل انخفاضاً عن قيمته البالغة 32,564.15 جيجا جول في عام 2023.

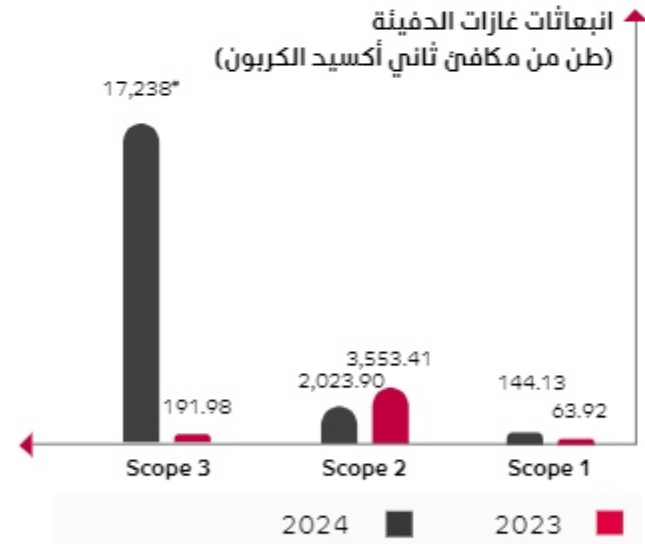
2024**	2023*		استهلاك الوقود	استهلاك الطاقة (جيجا جول)*
38.75	46.55	البترول		
1,262.06	814.33	الديزل		
0.32	-	الغاز		
22,945.82	31,703.27		استهلاك الكهرباء	
1,300.81	860.88			إجمالي استهلاك الطاقة المباشرة (جيجا جول)
21,653.96	31,703.27			إجمالي استهلاك الطاقة غير المباشرة (جيجا جول)
24,246.95	32,564.15			إجمالي استهلاك الطاقة (جيجا جول)

* تغطي البيانات، والتي تخص استهلاك الكهرباء، والبترول، والديزل، والغاز، المقر الرئيسي لـ "العربية للطيران" ومكاتبها ومستودع واحد وجهاز مداعة واحد في إمارة الشارقة.
** تغطي البيانات، والتي تخص استهلاك الكهرباء، مكاتب "العربية للطيران" ومبانيها التشغيلية داخل الشارقة وفي المغرب وباكستان ومصر.

انخفض استهلاك البترول بنسبة 16.8%، الأمر الذي يعكس جهودنا المستمرة لتحسين عملياتنا على الأرض والتحول إلى مركبات أكثر توفيراً للطاقة. وعلى صعيد مشابه، فقد حققنا انخفاضاً ملحوظاً بنسبة 32% في استهلاك الكهرباء، ناتجاً عن مبادرات مستهدفة للكفاءة الطاقية وتطبيق أنظمة متقدمة لإدارة الطاقة وتبني التقنيات الموفرة للطاقة داخل مرافقنا في الشارقة.

أداء "العربية للطيران" لانبعاثات غازات الدفيئة خلال 2024

خلال 2024، حققت "العربية للطيران" تقدماً ملحوظاً في إدارة انبعاثات غازات الدفيئة، مما يعكس التزام الشركة بتحقيق الاستدامة والتميز التشغيلي. وبالرغم من التحديات التي رافقت التوسع في أسطول الشركة وتزايد طلب المسافرين، فقد حققنا انخفاضاً ملحوظاً في بصمتنا الكربونية الكلية.



سجلت انبعاثات النطاق 2 انخفاضاً كبيراً بنسبة 43% بسبب مبادرات الكفاءة الطاقية التي تم تطبيقها في مرافقنا. وتؤكد هذه الجهود على تركيزنا على تقليل أثرنا البيئي وتحسين استغلال الموارد.

وارتفعت انبعاثات النطاق 3 بسبب توسيعنا لنطاق التقارير لتشمل مجموعة أوسع من الانبعاثات غير المباشرة، وذلك بهدف تطبيق الشفافية والمساءلة.

وبالرغم من النمو التشغيلي الذي سجلناه، فإننا حققنا نسبة انخفاض بلغت 11% في إجمالي انبعاثات غازات الدفيئة، لتتخف من 3809.31 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون خلال 2023 إلى 3377.62 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون خلال 2024. ويؤكد هذا الانخفاض على التزام الشركة بتحقيق الاستدامة ومقدرتها على تحقيق التوازن بين النمو والمسؤولية البيئية.

* تغطي البيانات، والتي تخص استهلاك الكهرباء والبتروول والديزل والغاز، مكاتب "العربية للطيران" ومبانيها التشغيلية في الشارقة والمغرب ومصر.

خلال 2024، وشعنا تغطية التقرير حول انبعاثات النطاق 3 لتتجاوز المياه والنفايات وتشمل السلع والخدمات المشتراة والسلع الرأسمالية وتنقل الموظفين وإنتاج الوقود والطاقة (باستثناء النطاقين 1 و2). وبلغت انبعاثات النطاق 3 من استهلاك وقود الطائرات 723,620 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون.

انبعاثات غازات الدفيئة

يلعب قطاع الطيران دوراً هاماً في الترابط العالمي، ولكنه أيضاً يساهم بشكل كبير في انبعاثات غازات الدفيئة.

وعلاوة على ذلك، فإنه من المهم إدارة انبعاثات غازات الدفيئة بشكل نشط لضمان الامتثال واستباق التنظيمات المستقبلية، وذلك بالتزامن مع تطبيق الهيئات التنظيمية العالمية أهدافاً وأليات أكثر صرامة لخفض الانبعاثات وتسعير الكربون.

وتشكل إدارة انبعاثات غازات الدفيئة فرصة للتطوير التشغيلي وتوفير التكاليف. ومن خلال تحسين كفاءة الوقود وتبني التكنولوجيا المبتكرة، يمكننا أن نقلل أثرنا البيئي مع تحسين أدائنا التشغيلي في ذات الوقت.

وبينما تتنامى المخاوف البيئية، يزداد الضغط على خطوط الطيران للحد من بصمتها الكربونية وتبني الممارسات المستدامة. وندرك في "العربية للطيران" الحاجة الملحة للاستجابة لهذا التحدي، ونلتزم بإدارة انبعاثات غازات الدفيئة لدينا بفاعلية.

ومن خلال التعامل مع الانبعاثات لدينا، فإننا لا نعكس التزامنا بتحقيق الاستدامة وحسب، بل نحسن أيضاً من سمعتنا كخط طيران مسؤول ومفضل لدى العملاء المهتمين بالبيئة.





تحسين الأسطول

استجابةً للتحديات العالمية الملحة المتعلقة بالتغير المناخي، قامت "العربية للطيران" بإدماج أهداف التغير المناخي ضمن إطار عملها التشغيلي.

وإننا نبحث باستمرار عن فرص تحسين ممارساتنا التشغيلية والتي يمكنها أن تقلل من استهلاك الوقود بشكل كبير، وبالتالي تقليل الانبعاثات عبر دورة حياة طائراتنا.

ومن خلال تبني إستراتيجية أسطول تركز على الطائرات الأحدث، فإننا لا نعطي الأولوية لخفض الانبعاثات وحسب، بل نستفيد من تحسين كفاءة الوقود وتقليل تكاليف الصيانة، مما سيؤدي إلى تحقيق مستويات كلية أفضل للكفاءة والاستدامة.

شهدت عمليات "العربية للطيران" توسعاً متسارعاً خلال الأعوام الماضية، حيث تم إضافة طائرات جديدة للأسطول وإضافة عدة وجهات جديدة لشبكة الشركة. ونتيجة لهذا التوسع، فقد ارتفع استهلاك وقود الطائرات وتولد الانبعاثات.

ويتمثل هذا الالتزام بشكل واضح في نهجنا المتبع للاستحواذ الإستراتيجي والذي يهدف إلى رفع مستوى الكفاءة التشغيلية والمحافظة على أسطول حديث. ونستمر حالياً في إضافة الطائرات الحديثة من طراز "إيرباص A320neo" و"إيرباص A321 neo LR".

وتهدف هذه الخطوة الإستراتيجية إلى الحد من الانبعاثات غير المرغوبة وتنمية المسؤولية البيئية.

انبعاثات وقود الطائرات (طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون)*

السنة / مركز الأعمال	الشارقة	أبو ظبي	باكستان	المغرب	القاهرة	الإجمالي
2024	2,100,245.66	452,372.83	212,467.65	562.37	130,765.72	2,896,414.23
2023	1,755,616.00	406,700.00	60,834.99	350,176.00	137,533.00	2,769,030.10
2022	1,453,890.00	273,095.00	7,612.29	277,625.00	93,062.00	2,120,253.37
2021	876,484.00	100,959.00	-	199,479.00	84,270.00	1,261,192.00

*الانبعاثات لمراكز الشارقة وأبو ظبي والقاهرة مشتقة من تقارير الانبعاثات المؤقتة من خطة تعويض الكربون وخفضه للطيران الدولي (CORISA)، بينما اعتمدت بيانات مراكز المغرب وباكستان على بيانات استهلاك وقود الطائرات.
توقفت العمليات في أرمينيا منذ ديسمبر 2023.

استهلاك وقود الطائرات (جيجا جول)

السنة / مركز الأعمال	الشارقة	أبو ظبي	باكستان	المغرب	القاهرة	الإجمالي
2024	28,701,363.82	6,180,420.58	2,902,246.06	7,682.64	1,786,416.92	39,578,130.02
2023	22,315,366.47	5,179,067.80	840,758.57	3,652,694.20	1,818,995.43	34,610,811.55
2022	19,824,456.63	2,051,556.23	105,090.92	3,379,937.48	1,823,422.92	27,391,118.68
2021	12,233,176.39	994,506.03	-	2,490,808.45	1,168,734.24	16,887,225.11

دعم التميز التشغيلي من خلال كفاءة الوقود

تطبق "العربية للطيران" إستراتيجيات مبتكرة لتحسين استهلاك الوقود والكفاءة التشغيلية. وتشمل هذه الإستراتيجيات تقليل وزن الطائرة والصيانة المنتظمة للمحرك وتسهيل إجراءات الهبوط والإقلاع مثل اصطافاف الطائرة بمحرك واحد والتعاون مع المطارات ومزودي خدمات الملاحة الجوية الآخرين حول عمليات الإقلاع الصديق للبيئة.

مبادرة كفاءة الوقود

تطبق العربية للطيران حلولاً مخصصة لإدارة الوقود بهدف مراقبة استهلاك الوقود في كل رحلة طيران وتحسين الكفاءة داخل الأسطول الكلي وجميع مراكز الأعمال.

ويتتبع هذا النظام استخدام الوقود ويزيد من وعي طاقم الطائرة حول أنماط الاستهلاك.

ويتوجه عمل هذه الحلول وفق مؤشرات رئيسية للأداء ولوحة تحليلات لحظية متقدمة، مما يمكن المراقبة المستمرة والحصول على الملاحظات اللحظية ويوفرها لجميع الأشخاص المعنيين ومنهم التنفيذيين والطيارين ومرحلي الطائرات.

ويمكن للطيارين تقييم أدائهم ومقارنته بأفضل الممارسات المتبعة، مع الأخذ بعين الاعتبار متغيرات عدة مثل الحمولة وارتفاع وجهة الهبوط والسرعة ومسار الرحلة وحركة الرياح.

وتحافظ الشركة على امتلاكها لأسطول حديث وذو كفاءة عالية، حيث يبلغ متوسط عمر الطائرات في الأسطول 10.22 سنة. يضمن ذلك تشغيل الشركة للطائرات الموفرة للوقود وتقليل الأثر البيئي مع المحافظة على خدمات موثوقة ومريحة للمسافرين.

وتركز إستراتيجية إدارة الأسطول على الحفاظ على أعلى معايير السلامة وتحسين كفاءة الوقود وتقليل تكاليف الصيانة.

وتركز الشركة أيضاً على تقليل الوزن على متن الطائرة من معدات خدمات الطعام إلى المقاعد والمخزون المائي، وذلك للمساهمة في توفير الوقود.

ويتم تبني تقنيات الملاحة المتقدمة لاختيار أفضل المسارات للطائرة، وبالأخص حول المطارات الصعبة المحاطة بمناطق سكنية.

وبالتعاون مع المطارات المحلية ومزودي خدمات الملاحة الجوية والهيئات الإقليمية، تعمل "العربية للطيران" ضمن مبادرات وخطط هيئة الطيران المدني الدولي والملاحة الجوية العالمية لتقليل عدد الأميال المقطوعة واستهلاك الوقود وانبعاثات ثاني أكسيد الكربون. وتساعد هذه الجهود أيضاً على تقليل التلوث السمعي حول المطارات.

تبقى "العربية للطيران" على التزامها بالاستدامة والتوجه بقطاع الطيران إلى مستقبل أكثر خضرة من خلال تحقيق التميز التشغيلي والرعاية البيئية.





تبني استخدام وقود الطيران المستدام (SAF)

ولاستغلال إمكانيات وقود الطيران المستدام إلى أقصى حد، سيتوجب التعاون بين الأشخاص المعنيين الأبرز، ومنهم خطوط الطيران ومصنعي الطائرات والحكومات والهيئات المالية. ومع أن "العربية للطيران" ترحب بتبني استخدام هذا الوقود كجزء من جهودها نحو تحقيق الاستدامة، إلا أنها تدرك أن إدماج هذا النوع من الوقود في عملياتها يعتمد على تخطي العقائق الحالية المتعلقة بالتوفر والبنية التحتية. وفي الوقت الحالي، تستمر "العربية للطيران" بالتركيز على التقنيات المبتكرة وممارسات كفاءة الوقود لتقليل أثرها البيئي.

وتلتزم الشركة أيضاً بتبني التقنيات المبتكرة وممارسات كفاءة الوقود، وسيلعب وقود الطيران المستدام دوراً هاماً في تقليل انبعاثات غازات الدفيئة مع تقدم تكنولوجيا إنتاجه.

يقدم وقود الطيران المستدام حلاً تحويلياً لتقليل الأثر البيئي لقطاع الطيران. ويحاكي هذا الوقود بشكل قريب جداً الوقود الأحفوري التقليدي في تركيبته الكيميائية على الرغم من اشتقاقه من مواد متجددة، إلا أن الاختلاف بينهما يكمن في إنتاجه لمستويات أقل بكثير من الانبعاثات الكربونية.

على الرغم من ذلك، يواجه تبني استخدام وقود الطيران المستدام عدة تحديات تشمل قلة التوفر والتكلفة المرتفعة والحاجة لمزيد من التقدم التكنولوجي لإنتاجه. وحالياً، يعد وقود الطيران المستدام أكثر تكلفة من وقود الطائرات التقليدي بسبب ندرة المواد المكونة له ولأن تكنولوجيا استخراجه ما تزال في مراحلها الأولية. ولكن مع تقدم عملية الإنتاج والتكنولوجيا المستخدمة فيها، فمن المتوقع أن تنخفض تكلفة هذا الوقود لتجعله أكثر استخداماً وتوفراً.

الطيران المستدام: الأداء والتقدم

ومن أهم المحركات التي أدت لذلك تركيز الشركة على كفاءة الوقود. وخلال عام 2024، حققنا انخفاضاً كبيراً في استهلاك وقود الطائرات، ليبلغ 0.031 لتر لكل 100 كيلو متر يقطعه كل مسافر، مقارنة بقيمتها البالغة 2.468 لتر في عام 2023 و2.548 لتر في عام 2022.

ويؤكد هذا الإنجاز على جهودنا المبذولة لرفع كفاءة عملياتنا وتبني التقنيات المبتكرة لتقليل بصمتنا البيئية.

وتعكس هذه المقاييس تفاني الشركة في الطيران المستدام. وبينما يبقى نمو الأعمال أولوية لدينا، إلا أننا نلتزم بشكل مساوٍ بضمان توازي عملياتنا مع الأهداف المناخية العالمية والمساهمة في خلق مستقبل أكثر خضرة.

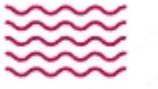
ما تزال "العربية للطيران" مستمرة بالتزامها بتحقيق النمو المستدام والتوازن بين توسع عملياتها ومسؤوليتها البيئية. وخلال الأعوام الثلاثة الماضية، اتخذنا خطوات هامة لتحسين الكفاءة وتقليل أثرنا البيئي، وانعكس ذلك على مقاييس أدائنا الرئيسية.

وخلال عام 2024، خدمت "العربية للطيران" 18.8 مليون مسافر، بارتفاع من 16.7 مليون خلال عام 2023 و12.8 مليون في عام 2022. ويعكس هذا النمو تعافي قطاع الطيران وثقة المسافرين بنا. وبالرغم من ذلك، ومع تزايد العمليات، فإن انبعاثات غازات الدفيئة الناتجة عن أسطولنا ارتفعت لتصل 2,896,414 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2024، من قيمتها البالغة 2,769,030 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2023 و2,120,253 طن من مكافئ ثاني أكسيد الكربون في عام 2022.

وبالرغم من هذه الزيادة، إلا أننا أحرزنا تقدماً في جهود تحسين الكفاءة، كما هو واضح في معدلات كثافة غازات الدفيئة، والتي سجلت انخفاضاً لتصل إلى 0.062 كيلو غرام من مكافئ ثاني أكسيد الكربون لكل كيلو متر يقطعه كل مسافر في عام 2024، مقارنة بقيمتها البالغة 0.066 في كل من عامي 2023 و2022.



ترشيد إستهلاك المياه

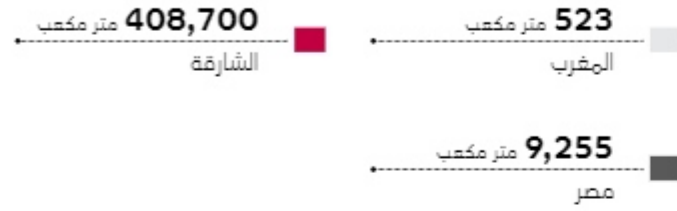


تشجيع الاستخدام الرشيد للمياه في الطيران بشكل يضمن تحسين الأداء التشغيلي والمسؤولية البيئية على حد سواء.

لا يمكن التخلي عن استخدام المياه في قطاع الطيران، حيث أنها تستخدم في مهام حيوية من دعم أنظمة الطائرة إلى توفير مياه الشرب للمسافرين ولطاقم الطائرة.

وتعد الإدارة الفعالة للمياه أساسية للحفاظ على عمليات سلسلة وتحسين تجربة المسافرين.

وإدراكاً للتعقيدات البيئية والمتعلقة بالتكلفة والتي تخص استخدام المياه، فإن "العربية للطيران" ملتزمة بتبني ممارسات مستدامة لإدارة المياه وتقليل أثرها البيئي.



* تغطي بيانات استهلاك المياه مكاتب "العربية للطيران" ومبانيها التشغيلية في الشارقة والمغرب ومصر.

وتركز الشركة على استخدام المياه بطريقة فعالة في جميع مرافقها، وتدمج تقنيات توفير المياه، وتقوم بعمليات مراقبة منتظمة لضمان الاستهلاك المسؤول للمياه. وحددت "العربية للطيران" فرضاً لتحسين استخدام المياه وتقليل الهدر من خلال تقييمات وتحليلات بيانات مستمرة.

برامج إدارة كفاءة المياه

وضعت "العربية للطيران" برامجاً لإدارة كفاءة المياه لتحسين استخدام المياه وتقليل الأثر البيئي.

وتشمل هذه البرامج تقييمات شاملة لتحديد فرص التحسينات المتعلقة بكفاءة المياه والإجراءات المتبعة لتقليل إجمالي استهلاك المياه ولتحسين من جودة مياه الصرف الصحي.

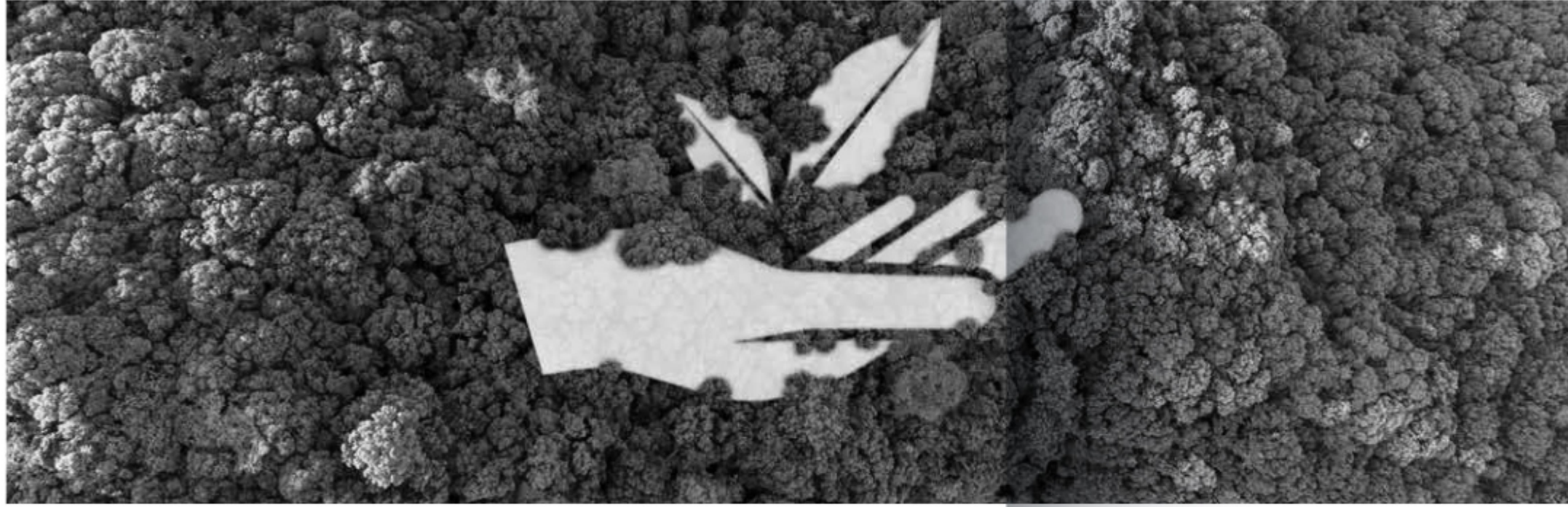
ولنشر الوعي والتفاعل حول هذا الموضوع، تقوم "العربية للطيران" بتقديم التدريب للموظفين حول ممارسات إدارة كفاءة المياه. ويعكس هذا الالتزام تفاني الشركة لتحقيق الرعاية البيئية والمحافظة على الموارد.



كفاءة الاقتصاد الدائري

تتراوح نفايات قطاع الطيران من المخلفات داخل الطائرة إلى النفايات المتولدة من العمليات الأرضية.

وندرك في “العربية للطيران” أهمية تطبيق إستراتيجيات إدارة النفايات الفعالة لتقليل البصمة البيئية وتعزيز التزامنا تجاه تحقيق الاستدامة.



تبنى
الاقتصاد الدائري
لتقليل النفايات ومضاعفة كفاءة
الموارد من أجل تمهيد طريق أكثر
استدامة للرحلات.

ويشمل نهجنا مبادرات تقليل النفايات وفصلها وإعادة تدويرها والتخلص المسؤول منها.

ومن خلال تشجيع ثقافة الاستدامة والتحسين المستمر لممارسات إدارة النفايات لدينا، فإننا نسعى إلى تقليل الأثر البيئي لعملياتنا والتوازي مع أهداف الاستدامة العالمية.



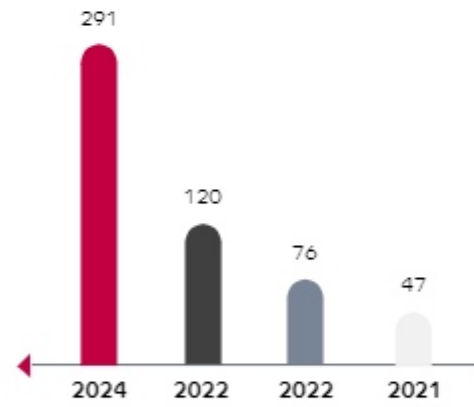
برامج إدارة النفايات

ولإشراك الموظفين بشكل أكبر في هذه المبادرات، تم توفير آلات البيع العكسية (RVMS) في مقر الشركة الرئيسي والذي يقدم التعويض للموظفين عند إعادة تعبئة القوارير والعبوات الفارغة.

ولا تشجع هذه المبادرة على إعادة التدوير فحسب، بل ترفع الوعي أيضاً حول تقليل النفايات. بالإضافة إلى ذلك، تقوم "العربية للطيران" بإعادة تدوير المواد المستخدمة في عملياتها وتشمل زي الطاقم القديم وزيت الطبخ المستخدم داخل الطائرة.

وينعكس التزامنا تجاه الاستدامة بشكل أكبر في استخدام أدوات المائدة والصحون القابلة لإعادة الاستخدام في مطعم الموظفين.

النفايات المعاد تدويرها أو استخدامها (بالطن المترى)



طبقت "العربية للطيران" برنامجاً شاملاً لإدارة النفايات تركز على تقليل النفايات وفصلها وإعادة تدويرها.

وتعد هذه المبادرات أساسية لتقليل أثرنا البيئي والتشجيع على مبادئ الاقتصاد الدائري. ونتعاون مع شركات خارجية بجمع المواد وإعادة تدويرها بشكل مسؤول وأكثر استدامة والقيام بعمليات تدقيق للنفايات وتدريب الموظفين على تقليل النفايات.

وقعت "العربية للطيران" مذكرة تفاهم مع "بيئة"، وهي إحدى أبرز الشركات البيئية الرائدة في المنطقة، وذلك لتحسين هذه الجهود في عام 2015.

ويركز هذا التعاون على مبادرات إعادة التدوير والتي تشمل تركيب حاويات إعادة التدوير في مقر "العربية للطيران" الرئيسي لتشجيع الموظفين على إعادة تدوير المواد كالورق والورق المقوى والزجاج والمواد البلاستيكية.

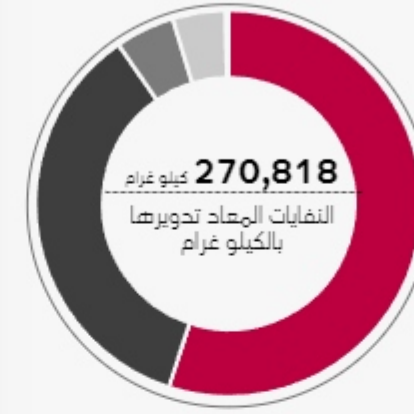
وتقوم "بيئة" أيضاً بإدارة عملية جمع وإعادة تدوير النفايات الصناعية الناتجة عن مستودع الصيانة في "العربية للطيران"، مما يضمن الامتثال باللوائح التنظيمية البيئية.

مبادرات إعادة التدوير

تركز "العربية للطيران" بشدة على تقليل النفايات التي يتم إرسالها لمكببات النفايات والمحافظة على الموارد القيمة.

يتم فصل المواد وإعادة تدويرها مثل الكرتون المقوى الناتج عن التغليف والعمليات، والورق المختلط الناتج عن المكاتب ومخلفات الطائرة، والمواد البلاستيكية مثل القوارير والأغلفة وعبوات الألمنيوم والحديد والزجاج من عبوات المشروبات، والخردة المعدنية الناتجة عن عمليات الصيانة.

ويتم معالجة هذه المواد وإعادة استخدامها لدعم الاقتصاد الدائري.



ملاحظة: في الإمارات العربية المتحدة فقط (والتي تشكل أغلبية عمليات الشركة)



بالإضافة لتلك الجهود، وضعت "العربية للطيران" مقاييساً لإعادة تدوير المواد وتشمل زي الطاقم القديم والكرتون المقوى والصواني الورقية وزيت الطبخ المستخدمة في الرحلات. ويتم دعم الاستدامة أيضاً في مطعم الموظفين، حيث يتم استخدام أدوات المائدة والصحون والكؤوس القابلة لإعادة الاستخدام والمصنوعة من مواد صديقة للبيئة.

100%

نسبة النفايات المجمعة من شركة "بيئة"



إهدار الغذاء والنفايات الغذائية

تتعامل "العربية للطيران" مع إهدار الغذاء والنفايات الغذائية كجزء من إستراتيجيتها للاستدامة.

وإدراكاً للأثر البيئي والاجتماعي لإهدار الغذاء، فإن الشركة قد قامت بتنفيذ برامج شاملة مصممة لمراقبة وتقليل حجم النفايات الغذائية الناتجة عن عملياتها.

وتشمل هذه المبادرات جمع البيانات المنتظم وتحليلها لقياس مدى إهدار الغذاء، ويساعد ذلك في تحديد أبرز نواحي التحديث المطلوبة وتحسين الإجراءات المستهدفة لتقليل النفايات.

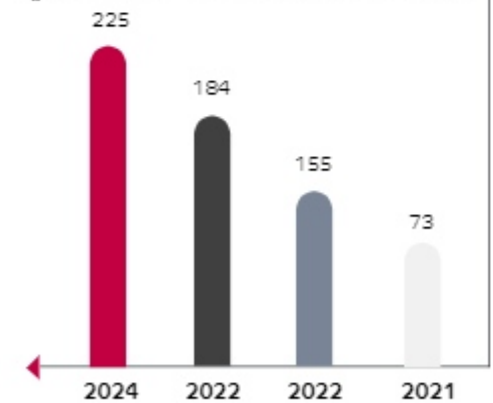
ولمضاعفة جهودها بشكل أكبر، قامت "العربية للطيران" بتأسيس برامج محددة تهدف إلى تقليل حجم إهدار الطعام وإنتاج النفايات الناتجة عن الخدمات على متن الطائرات. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت الشركة أهدافاً قابلة للقياس على مستوى المجموعة تركز على تقليل إجمالي وزن نفايات الطعام المتولدة بشكل ملحوظ.

يتم مراجعة هذه الأهداف والتقارير عنها ضمن مبادرات الاستدامة التي نقوم بها لضمان المساءلة والشفافية.

ومن خلال هذه الجهود، تساهم "العربية للطيران" بشكل إيجابي في تحقيق الاستدامة البيئية مع التشجيع على الممارسات الاستهلاكية المسؤولة ضمن قطاع الطيران.

وتهدف التزامات "العربية للطيران" بتحقيق الاستدامة وخفض البصمة الكربونية وتحسين الأداء البيئي.

إهدار الطعام والنفايات الغذائية
(المعاد تدويرها) (بالطن المتر)



التغليف المستدام وإدارة المواد البلاستيكية

وتلتزم الشركة بتقليل حجم ووزن مواد التغليف وتعمل بشكل دؤوب تجاه خفض هذه المقاييس. وتشمل هذه الإستراتيجية الاستخدام الأكبر للمواد المعاد تدويرها لأهداف التغليف، إلى جانب البحث والتطوير المستمرين للوصول إلى حلول تغليف مبتكرة ومستدامة.

تقوم "العربية للطيران" بمراقبة أثر الأغلفة البلاستيكية بحذر وتتأكد من أن 100% من العبوات البلاستيكية المستخدمة تحتوي على مكونات معاد تدويرها. كما تبذل جهودها لزيادة استخدام المواد البلاستيكية المعاد تدويرها والقابلة للتدوير.

تدمج "العربية للطيران" مبادئ الاستدامة في إستراتيجية التغليف التي تتبعها، مع التركيز بشكل كبير على تقليل الأثر البيئي. وتشجع الشركة أيضاً على استخدام المواد القابلة للتدوير وإعادة التدوير وإعادة الاستخدام مع التخلص من المواد البلاستيكية ذات الاستخدام الواحد بشكل تدريجي.

وكجزء من هذه المبادرة، تم استخدام أدوات المائدة والأغلفة الصديقة للبيئة على متن الطائرة مع التحول إلى قوارير مائية قابلة لإعادة التدوير بنسبة 100% من مادة بلاستيك البولي إيثيلين المعاد تدويره (rPET).



ومن خلال هذه التحسينات الرقمية، تستمر "العربية للطيران" بتأكيد التزامها بالاستدامة والتميز التشغيلي والامتثال، وترسيخ استمرارية الشركة على المدى الطويل في قطاع دائم التطور.

وقد بدأت الشركة عملية التحول لنظام حقيبة الطيران الإلكترونية (EFB)، حيث حولت مخططات ركوب الطائرة والكتيبات الإرشادية وحسابات الأداء من هيئة ورقية إلى رقمية وبالتالي التحسين من الكفاءة بشكل كبير.

وقد شملت هذه العملية أيضاً إعادة التفكير في كيفية محاكاة الأنظمة الورقية بشكل رقمي بالإضافة إلى تحسين سيرورة العمل بشكل عام.

التحول الرقمي للعمليات

اتخذت "العربية للطيران" خطوات هامة لتبني أنظمة خالية من الورق، ابتداءً من عمليات الصيانة إلى العمليات على متن الطائرة، مما يحسن الكفاءة ويقلل التكاليف ويدعم الاستدامة البيئية.

وقد أدى التحول إلى الأدوات الرقمية كسجل الطائرة التقني الإلكتروني ونظام الصيانة والإصلاح والتجديد (MRO) إلى تسهيل إجراءات الصيانة، مما وفر وقتاً إضافياً للقيام بالمهام الحيوية مع تقليل استخدام الورق.

وقد أدى هذا التحول أيضاً إلى زيادة في الكفاءة التشغيلية وتوفير في التكاليف وتحسين استغلال المساحة من خلال إلغاء الحاجة لوجود مكان لتخزين المستندات الورقية.

بالإضافة إلى ذلك، فقد حسنت عملية التحول لإدارة رقمية للسجلات من مستويات الامتثال ومعدلات الاحتفاظ بالسجلات من خلال ضمان الدقة وسهولة الوصول ونزاهة سجلات الصيانة.

ومع إجراءات الأرشفة الأوتوماتيكية والتخزين الممنهج للبيانات، تتمكن "العربية للطيران" من تلبية المتطلبات التنظيمية وتسهيل عمليات التدقيق بشكل أفضل، مما سيقبل من خطر وقوع الأخطاء أو ضياع السجلات.

وقد طبقت "العربية للطيران" أيضاً نهجاً خالياً من الورق في العمليات على متن الطائرة، بينما اعتمد الطيارون في الماضي على التوثيق الورقي لكل رحلة. حيث من الممكن أن يكون ملخص سير الرحلة لوحده طويلاً، وقد تكون مخططات ركوب الطائرة والكتيبات الإرشادية كبيرة الحجم، مما يتطلب عوامل لوجستية معقدة للتمكن من تحديثهم باستمرار.





الحد من الانبعاثات الصوتية للطائرات

يشكل التعرض لضجيج الطائرات تحدياً مهماً تواجهه المجتمعات القريبة من المطارات، والذي يؤثر على صحة ورفاه الساكنين فيها. وقد يؤدي التعرض المستمر لهذا الضجيج إلى التوتر واضطرابات النوم وغيرها من المشاكل الصحية، مما سينتج عنه شكاوى وتقييدات تنظيمية محتملة على عمليات الطيران.

لذلك، يتوجب على الشركة إعطاء الأولوية لإستراتيجيات الحد والتقليل من هذه الآثار والمحافظة على علاقات إيجابية مع المجتمعات المحلية. ويساعد ذلك على الحد من المشاكل التنظيمية ويضمن الاستدامة التشغيلية الطويلة الأمد للشركة.

وتلتزم "العربية للطيران" بتقليل التلوث السمعي من خلال الاستثمار في تقنيات أهدأ للطائرات وتحسين مسار الرحلات والالتزام بإجراءات تخفيف الضجيج.

وبالإضافة إلى مزاياها البيئية، تقلل محركات "CFM LEAP" بشكل كبير من معدلات الضجيج عند الاقتراب من المطار وعند الهبوط، وبالتالي تدعم التزام الشركة بتقليل أثر ضجيج الطائرات على المجتمعات المحيطة بالمطارات.

وقد قدمت "العربية للطيران" طلب شراء 240 محركاً من طراز "CFM LEAP-1A" والتي ستشغل 120 طائرة من طراز "إيرباص A320" والتي ستندمج لأسطولنا قريباً خلال عام 2025.

وتوفر هذه المحركات المتطورة كفاءة وقود أعلى مقارنة بتلك الأقدم منها، وبالتالي ستساهم بخلق عمليات أكثر استدامة.



الحفاظ على

سماء أهدأ وأنظف من خلال
تقليل أثر الضجيج مع احترام البيئة
والمجتمعات المحلية.

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
General disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	6-9				
	2-15 Conflicts of interest	24-25				
	2-16 Communication of critical concerns	22,53				
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	26-27				
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	28				
	2-19 Remuneration policies	28				
	2-20 Process to determine remuneration	28				
	2-21 Annual total compensation ratio	69				
	2-22 Statement on sustainable development strategy	6-9.				
	2-23 Policy commitments	22-23				
	2-24 Embedding policy commitments	22-23, 34-37				
	2-25 Processes to remediate negative impacts	53				
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	22-25,53				
	2-27 Compliance with laws and regulations	22-25,30-33,36-37				
	2-28 Membership associations	5				
	2-29 Approach to stakeholder engagement	42-47				
	2-30 Collective bargaining agreements	Legal prohibitions				

GRI CONTENT INDEX

Statement of use		[Name of organization] has reported in accordance with the GRI Standards for the period [reporting period start and end dates].				
GRI 1 used		GRI 1: Foundation 2021				
Applicable GRI Sector Standard(s)		[Titles of the applicable GRI Sector Standards]				
GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
General disclosures						
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Organizational details	10-11, 12-13				
	2-2 Entities included in the organization's sustainability reporting	10				
	2-3 Reporting period, frequency and contact point	5				
	2-4 Restatements of information	5				
	2-5 External assurance	-				
	2-6 Activities, value chain and other business relationships	10-11.				
	2-7 Employees	52-55				
	2-8 Workers who are not employees	52-55				
	2-9 Governance structure and composition	26-29				
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	26-29				
	2-11 Chair of the highest governance body	27				
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	30-37				
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	30-37				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Material topics						
Waste						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 306: Waste 2020	306-1 Waste generation and significant waste-related impacts	102-107				
	306-2 Management of significant waste-related impacts	102-107				
	306-3 Waste generated	102-107				
	306-4 Waste diverted from disposal	102-107				
	306-5 Waste directed to disposal	102-107				
Employment						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 401: Employment 2016	401-1 New employee hires and employee turnover	60-63				
	401-2 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	64-67				
	401-3 Parental leave	64-67				
Occupational health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-1 Occupational health and safety management system	69				
	403-2 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	69				
	403-3 Occupational health services	69				
	403-4 Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	69				
	403-5 Worker training on occupational health and safety	69				
	403-6 Promotion of worker health	69				
	403-7 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	69				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Material topics						
Energy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 302: Energy 2016	302-1 Energy consumption within the organization	90, 94				
	302-2 Energy consumption outside of the organization	90, 94				
	302-3 Energy intensity	90, 94				
	302-4 Reduction of energy consumption	90, 94				
	302-5 Reductions in energy requirements of products and services	90, 94				
Water and Effluents						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 303: Water and Effluents 2018	303-1 Interactions with water as a shared resource	100-101				
	303-2 Management of water discharge-related impacts	100-101				
	303-3 Water withdrawal	100-101				
	303-4 Water discharge	100-101				
	303-5 Water consumption	100-101				
Emissions						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 305: Emissions 2018	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	90-91				
	305-2 Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	90-91				
	305-3 Other indirect (Scope 3) GHG emissions	90-91				
	305-4 GHG emissions intensity	90-91				
	305-5 Reduction of GHG emissions	90-91				
	305-6 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	90-91				
	305-7 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	90-91				

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Material topics						
Customer health and safety						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	69, 76-81				
	416-2 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	69, 76-81				
Marketing and labeling						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 417: Marketing and Labeling 2016	417-1 Requirements for product and service information and labeling	79				
	417-2 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	79				
	417-3 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	79				
Customer privacy						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 418: Customer Privacy 2016	418-1 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	37				
Topics in the applicable GRI Sector Standards determined as not material						
TOPIC				EXPLANATION		
[Title of GRI Sector Standard]						
[Topic]				[Explanation]		
[Topic]				[Explanation]		

GRI STANDARD/ OTHER SOURCE	DISCLOSURE	LOCATION	OMISSION			GRI SECTOR STANDARD REF. NO.
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION	
Material topics						
Occupational health and safety						
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-8 Workers covered by an occupational health and safety management system	69				
	403-9 Work-related injuries	69				
	403-10 Work-related ill health	69				
Training and education						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 404: Training and Education 2016	404-1 Average hours of training per year per employee	72-73				
	404-2 Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	74-75				
	404-3 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	74-75				
Diversity and equal opportunity						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversity of governance bodies and employees	27, 54-58				
	405-2 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	70-71				
Non-discrimination						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 406: Non- discrimination 2016	406-1 Incidents of discrimination and corrective actions taken	68				
Local communities						
GRI 3: Material Topics 2021	3-3 Management of material topics	48-49				
GRI 413: Local Communities 2016	413-1 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	80-83				
	413-2 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	80-83				



العربية للطيران

airarabia.com