

تقرير العناية الواجبة في مجال الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة

طيار (Tayar)

جولة الاستثمار التأسيسية (Seed)

سبتمبر 2026

1 – الغرض من هذا التقرير

يهدف تقرير العناية الواجبة هذا إلى تقديم تقييم لممارسات شركة طيار في المجالات البيئية والاجتماعية والحوكمة (ESG)، والتأكد من توافق عمليات الشركة مع مبادئ نوافستار للاستثمار المسؤول، وتحديد المخاطر والفرص الجوهرية غير المالية التي قد تؤثر على استدامة الشركة على المدى الطويل وجاذبيتها كفرصة استثمارية.

تعتزم نوافستار الاستثمار في جولة التمويل التأسيسية لشركة طيار. وكشرط لهذا الاستثمار، ستحصل نوافستار على مقعد في مجلس الإدارة، وستنفذ الشركة خطة عمل في مجال ESG.

تأسست طيار في أواخر عام 2024، وهي شركة في المرحلة التأسيسية تعمل حالياً في مصر. وكما هو معتاد في الشركات الناشئة، فإن ممارساتها وأنظمتها في مجال ESG غير رسمية أو غير موثقة بشكل عام. ويقيم هذا التقرير الشركة وفق توقعات تتناسب مع مرحلة نموها، ويقدم في الوقت ذاته خطة عمل موصى بها.

2 – نظرة عامة على الأعمال

المشكلة تعتمد خدمات توصيل الميل الأخير في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على الدراجات النارية. ويوجد 800,000 سائق توصيل نشط على مستوى المنطقة، وحوالي 400,000 في مصر، ولا يزال أكثر من 90% منهم يقودون دراجات نارية تعمل بالوقود. ويتسم القطاع بالطابع غير الرسمي، والاعتماد على العاملين المستقلين في اقتصاد المنصات، وارتفاع معدلات الحوادث، وتصادد تكاليف الوقود، ومعدل دوران للسائقين يتراوح بين 40 و60% شهرياً في مصر.	
الشركة والحل طيار منصة لأساطيل المركبات الكهربائية مخصصة لتوصيل الميل الأخير في مصر. وتزود منصات التوصيل والتجارة الإلكترونية بسائقين مستقلين مدربين ومجهزين، وتوفر لهؤلاء السائقين دراجات كهربائية ثنائية العجلات من خلال نموذج "الأسطول كخدمة". ولدى الشركة عميلان متعاقدان هما منصة إقليمية رائدة لتوصيل الطعام ومنصة عالمية للتجارة الإلكترونية. وطيار هي حالياً المزود الوحيد المرخص لأساطيل المركبات الكهربائية في مصر. وتخطط الشركة للتوسع في دولة الإمارات العربية المتحدة بالنموذج ذاته، إلى جانب تجربة توفير بنيتها التحتية الداعمة الخاصة بالبطاريات. تتمثل مهمة طيار في تحويل 100,000 سائق في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى المركبات الكهربائية بحلول عام 2030، مع تحسين سبل عيش السائقين من خلال الشمول المالي والسلامة وفرص التملك.	
مرحلة الشركة المرحلة التأسيسية (Seed). تأسست طيار في أواخر عام 2024 وحقت نمواً سريعاً منذ إطلاقها.	
النطاق الجغرافي مصر — السوق التشغيلية الرئيسية حالياً. تعمل الشركة في محافظات القاهرة والجيزة والإسكندرية. تستعد الشركة للانطلاق في دولة الإمارات العربية المتحدة.	
الهيكل المؤسسي الشركة القابضة TAYAR, INC. (ولاية ديلاوير). الكيانات التشغيلية: - مصر: الشركة التشغيلية المصرية، وتعمل تحت الاسم التجاري "طيار". وتحمل ترخيصاً من جهاز تنظيم النقل البري (LTRA)، وسجلاً تجارياً، وبطاقة ضريبية، وشهادة تسجيل في ضريبة القيمة المضافة. وتعمل الشركة القابضة في ديلاوير (التي تأسست عام 2026) على الاستحواذ على الشركة التشغيلية المصرية، وسيتم ذلك قبل الاستثمار. وبعد إتمام الاستحواذ، ستمتلك Tayar Inc نسبة 99% من الشركة التشغيلية المصرية. - الإمارات: كيان مسجل في سوق أبوظبي العالمي (ADGM) يحمل رخصة تجارية (مملوك بنسبة 100% لشركة Tayar INC). - الإمارات: شركة الشخص الواحد في البر الرئيسي لدبي، مملوكة بالكامل للكيان المسجل في سوق أبوظبي العالمي، وهي الكيان التشغيلي لأعمال الأسطول (مملوكة بنسبة 100% لشركة Tayar INC).	
القيادة - الشريك المؤسس والرئيس التنفيذي - الشريك المؤسس والرئيس التنفيذي للشؤون التجارية - الشريك المؤسس والرئيس التنفيذي للشؤون المالية - الشريك المؤسس ورئيس قطاع النقل	
نموذج العمل حالياً: نموذج "الأسطول كخدمة" (FAAS): عمولة على كل طلب مكتمل تتقاضاها الشركة من منصات التوصيل العميلة. ويحصل السائقون على دراجة كهربائية بنظام الإيجار أو التأجير المنتهي بالتمليك، ويُمول ذلك من خلال شركة ذات غرض خاص (SPV) خارج الميزانية العمومية. مخطط له: إطلاق مشروع تجريبي لنموذج "البطارية كخدمة" في الإمارات لدعم نموذج الأسطول كخدمة.	

الموظفون	توظف الشركة حالياً أكثر من 70 موظفاً بدوام كامل في مجموعة متنوعة من الأدوار، وتبلغ نسبة تمثيل المرأة 13.6%.
السائقون	جميع السائقين عاملون مستقلون في اقتصاد المنصات ويعملون بصفقتهم متعاقدين مستقلين. يُستقطب السائقون إلى حد كبير من خلال نموذج مجتمعي: إذ يستقطب المشرفون أصدقاءهم وأقاربهم ومعارفهم من مناطقهم الأصلية، وهي من المناطق الأقل دخلاً في البلاد.
الموردون الرئيسيون	شركتان مصنعتان للمعدات الأصلية (OEM)، إحداهما للدراجات النارية الكهربائية والأخرى لمحطات تبديل البطاريات.
العملاء	منصات التوصيل والتجارة الإلكترونية. والعميلان المتعاقدان هما منصة إقليمية رائدة لتوصيل الطعام ومنصة عالمية للتجارة الإلكترونية.
أصحاب المصلحة الرئيسيون الآخرون	- الحكومة المصرية — وزارة العمل، ووزارة التضامن الاجتماعي، ووزارة التخطيط، ووزارة التأمينات. وتشارك طيار في لجنة حكومية استشارية معنية برعاية سائقي التوصيل والتأمين الاجتماعي. - الجهات التنظيمية: جهاز تنظيم النقل البري في مصر؛ وهيئة الطرق والمواصلات في دبي (RTA). - شركات التأمين: شركة محلية للتأمين ضد الحوادث وشركة محلية للتأمين الطبي.
الخبرة في مجال ESG حتى تاريخه	✓ تعاملت طيار بانفتاح وشفافية طوال عملية العناية الواجبة. وقد أبدى الفريق تعاوناً بناءً واتبع نهجاً عملياً لتعزيز نظام الإدارة البيئية والاجتماعية الخاص به في المرحلة المقبلة. ◆ كما هو متوقع لشركة في المرحلة التأسيسية، تسبق الممارسة التوثيق في جميع المجالات تقريباً نظراً لحدثة الشركة. فتقافة السلامة ومعالجة التظلمات والإجراءات التأديبية والموارد البشرية كلها مطبقة عملياً ولكن دون توثيق. ✗ لا يوجد نظام للإدارة البيئية والاجتماعية، ولا مجلس إدارة، ولا موارد مخصصة لمجال ESG، ولا مدونة سلوك أو سياسة تظلمات خاصة بطيار.

3 – الملخص التنفيذي

الامتثال لسياسة الاستثمار

لا تمارس طيار ولا تعزّم ممارسة أيّ من الأنشطة التجارية المستبعدة لدى نوافستار. وستوفّع الشركة على الأحكام الإلزامية لنوافستار وعلى خطة العمل في مجال ESG. كما ستشغل نوافستار مقعداً في مجلس الإدارة يتيح لها متابعة مدى التزام الشركة بهذه التعهدات.

التقييم العام لمخاطر ESG

فئة المخاطر	التصنيف المقترح	المبررات
البيئية والاجتماعية	B — مخاطر متوسطة	أنشطة ذات آثار سلبية محتملة محدودة، ترتبط بمواقع بعينها، ويمكن معالجتها بسهولة من خلال تدابير تخفيف معروفة. وتُعدّ السلامة على الطرق الخطر الأبرز، وهو خطر حقيقي تجري متابعته وقياسه، إلا أن تدابير التخفيف منه تقليدية.

نطاق المراجعة ومنهجيتها

القوانين والمعايير البيئية والاجتماعية المطبقة	المعايير الدولية: • معايير الأداء 1-8 لمؤسسة التمويل الدولية (IFC)؛ منهجية الحوكمة المؤسسية لمؤسسة التمويل الدولية • مذكرة الممارسات الجيدة الصادرة عن مؤسسة الاستثمار الدولي البريطانية (BII) بشأن العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي؛ سلاسل التوريد؛ السلامة على الطرق في الأسواق الناشئة • المبادئ العامة لبنوك التنمية متعددة الأطراف بشأن برامج النزاهة في الأعمال • الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية ومؤشرات العمل الجبري؛ ومبدأ "صاحب العمل يدفع" بشأن رسوم التوظيف؛ ومبادئ دكا للهجرة بكرامة القانون الوطني: • مصر: قانون العمل رقم 14 لسنة 2025، الساري اعتباراً من 1 سبتمبر 2025؛ وقانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات رقم 148 لسنة 2019؛ وقانون حماية البيانات الشخصية رقم 151 لسنة 2020؛ وقانون المرور رقم 66 لسنة 1973 وتعديلاته؛ وتراخيص جهاز تنظيم النقل البري. ومصر من الدول الموقعة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية. • الإمارات: المرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 ولائحته التنفيذية، اللذان يسيريان من خلال وزارة الموارد البشرية والتوطين على الكيان التشغيلي في البر الرئيسي لدبي؛ ومعايير هيئة الطرق والمواصلات في دبي.
المستندات التي تمت مراجعتها	✓ أُصدر طلب نوافستار للحصول على مستندات ESG وتم الرد عليه. ✓ قُدمت غرفة بيانات خاصة بمجال ESG تضمنت سجلاً لحوادث السلامة على الطرق، ومنهجية حساب انبعاثات غازات الدفيئة وحساباتها، وشهادات التكنولوجيا، وهيكل تنظيمياً مصنفاً حسب النوع الاجتماعي، وتصريح هيئة الطرق والمواصلات، واتفاقية الخدمات الرئيسية المبرمة مع منصة توصيل الطعام.
الزيارة الميدانية والمقابلات	✓ زيارة عناية واجبة لمدة يومين إلى القاهرة في 26-27 أغسطس 2026 أجراها فريق الاستثمار في نوافستار. وشملت الزيارة مناطق التشغيل، وتفتيشاً على سكن السائقين أجري قبل مغادرتهم لبدء نوبات عملهم، ومحادثات مع السائقين والمشرفين والعملاء والشركاء الرئيسيين، ونقاشات مطوّلة مع فريق القيادة حول عمليات السائقين وموضوعات ESG.
الاستشارات الخارجية	لم يُستعن بأي استشاري خارجي في مجال ESG، وهو ما يتناسب مع مرحلة الشركة وحجم الاستثمار وتصنيف المخاطر المتوسطة.

مجالات التركيز الرئيسية للعناية الواجبة في مجال ESG

أولاً: المعاملة العادلة للسائقين

التصنيف والعقود

- كيف تصنف طيار السائقين؟ وما هي لوائح العمل التي تعتبر نفسها ملزمة بها تبعاً لذلك؟

الأجور وساعات العمل والمزايا والحماية الاجتماعية

- ما هي السياسات التي تضمن حصول السائقين على دخل عادل وراحة وساعات عمل معقولة ومزايا مناسبة — التغطية الطبية وتغطية الحوادث والسرقة والتأمين على الحياة؟ وكيف يتم إبلاغهم بهذه الشروط؟
- ما هي الحدود المطبقة على ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وكيف يتم إنفاذها؟

الاستقطاب والإشراف والتأديب (مخاطر العمل الجبري والرق الحديث)

- صف كيفية استقطاب السائقين وفحصهم وتأهيلهم وإدارتهم وتأديبهم وإنهاء التعاقد معهم.
- ما الذي يتحكم فيه المشرف، وما هي الرقابة المفروضة عليه؟

إسماع الصوت والتظلمات والتمثيل

- هل لدى طيار آلية تظلم للسائقين؟ وكيف تُسجل الشكاوى وتُصعد وتُعالج وتُتابع؟ وهل يمكن الإبلاغ دون الكشف عن الهوية؟
- هل يستطيع السائق تقديم شكوى ضد المشرف الذي استقطبه ويديره ويسكن معه؟
- ما هي الإجراءات المتبعة في معالجة الشكاوى المقدمة ضد السائقين، بما في ذلك الشكاوى المقدمة من العملاء والجهات المتعاقدة؟

تُعدّ المعاملة العادلة للسائقين محورياً أساسياً في القيمة التي تقدمها طيار، سواء لمصانعتها العملية أو للسائقين أنفسهم. إذ يعتمد النموذج التجاري على انخفاض معدل دوران السائقين، ولذلك فإن حسن معاملة السائقين ليس مجرد التزام تنظيمي، بل ركيزة أساسية في ثقافة الشركة. وتمثل العلاقة بين المشرف والسائق مجال الخطر الرئيسي، لأن المشرفين يتولّون الاستقطاب وتوزيع العمل والتأديب. وقد انتقلت ثقافة إيجابية تُعنى برفاه السائقين من

المؤسسين إلى بقية الشركة، وأثبتت نجاحها بحجم الشركة الحالي. وعليه، فإن الممارسات التي تكفل المعاملة العادلة حقيقية ومطبقة، إلا أنها ليست ممنهجة ولا موثقة.

تصنيف السائقين

- ◆ يعمل جميع السائقين حالياً بصفتهم متعاقدين مستقلين، وقد اختير ذلك لتوفير المرونة في القوى العاملة في قطاع يتسم بارتفاع معدل الدوران. لا توجد عقود رسمية مع السائقين في مصر. وهذا أمر معتاد لدى مزودي الأساطيل في مصر، ويعكس الطابع غير الرسمي لسوق العمل، ويتوافق مع اللوائح والقوانين المحلية المتعلقة بالعمالة الرسمية وغير الرسمية (القانون رقم 12 لسنة 2003 والقانون رقم 14 لسنة 2025). غير أنه مع توسع الشركة، سيتعين عليها إضفاء الطابع الرسمي على العلاقة والتوقعات المرتبطة بها بين الشركة والسائق.
- ◆ تدرس وزارة العمل ووزارة التضامن الاجتماعي في مصر إلزام إدراج سائقي التوصيل في منظومة التأمين الاجتماعي الوطنية، وهو ما يتطلب وضع التوظيف بدوام كامل. وتشارك طيار في اللجنة الاستشارية، وتدعو إلى إدراج السائقين في منظومة التأمين الاجتماعي، مما سيمنحهم مزايا مثل المعاش التقاعدي والرعاية الطبية الكاملة مجاناً وتقاضي 100% من الدخل إلى حين التعافي.

الدخل وتكلفة المشاركة

- ✓ يكسب السائق النشط ما يقارب ضعف الراتب الشهري الوسيط في مصر.
- ✓ تكاليف تشغيل السائق ثابتة وشفافة: إيجار أسبوعي للدراجة بالإضافة إلى اشتراك في البطاريات يتيح عدداً غير محدود من عمليات التبديل دون أي تكلفة للوقود.

نموذج مسؤولية المشرف

- يدير المشرف في طيار ما بين 10 و20 سائقاً. ويتولى المشرف استقطاب السائق وتأهيله وتوزيع نوبات العمل، ويُعدّ جهة الاتصال الرئيسية للدعم والتظلمات. ويُعقد مع المشرفين رسمياً كموظفين بدوام كامل مع مزايا الدوام الكامل. ويعتمد أجر المشرف بدرجة كبيرة على مكافآت متغيرة مرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسية.
- ◆ تنقل طيار ثقافة السلامة وقواعد التشغيل من خلال المشرفين والتعلم من الأقران بدلاً من المواد المكتوبة. ويرافق المشرفون الجدد مشرفاً أقدم لمدة شهر إلى شهرين، مع إدارة فرقهم الخاصة تحت الإشراف.
- ✓ كثيراً ما يستقطب المشرفون السائقين من مجتمعاتهم، مما أوجد ثقافة مجتمعية قوية أسهمت حتى الآن في تعزيز رفاه السائقين.
- ✓ لا يجوز للمشرف تأهيل أكثر من خمسة سائقين جدد في وقت واحد. ويرافق السائقون الجدد في طلباتهم الأولى ويتلقون تدريباً ميدانياً مباشراً على مدى شهر، تتراجع كثافته مع اكتساب السائق للخبرة.

آليات التظلم

- ◆ توجد قناة غير رسمية للتظلمات تُستخدم بانتظام. إذ يطرح السائقون أي مشكلات على المشرفين، كما يتواصلون مباشرة مع مدير المنطقة والرئيس التنفيذي عبر واتساب. ويمكن للسائقين أيضاً استخدام قنوات التظلم الخاصة بالمنصات العملية عبر تطبيق السائق.
- ✓ تُعالج الشكاوى المقدمة ضد السائقين من خلال تطبيقات المنصات العملية ثم يُحقّق فيها.
- ✗ لا توجد حالياً سياسة أو آلية رسمية للتظلمات.

ساعات العمل والراحة

- ✓ تتبع ساعات العمل ونوبات العمل والإجازات نماذج التشغيل المحلية للمنصات العملية، وهي متوافقة مع قانون العمل المصري. ولأن مصر من الدول الموقعة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فإنها متوافقة كذلك مع معايير المنظمة.
- ✓ تُحدّد ساعات العمل بحدّ أقصى 60 ساعة أسبوعياً، ويجب أن يحصل السائقون على يوم راحة مقابل كل ستة أيام عمل. وتبلغ مدة النوبة 12 ساعة، تتخللها ساعتان على الأقل من الاستراحة. ويُمنع السائقون من العمل في نوبات متتالية. وتُضبط ساعات العمل والنوبات عبر منصة العمل، أي أن المنصة تمنع السائق من تلقّي أي طلبات إضافية بمجرد بلوغه الحد الأقصى. كما تراقب طيار ذلك من خلال لوحة المتابعة.
- ◆ يوزّع المشرفون نوبات العمل على السائقين. إذ يُبلغ السائقون المشرفين أولاً بمدى توفرهم للأيام المقبلة، ثم يوزّع المشرف النوبات بناءً على الطلب الذي يتوقعه العميل.
- ◆ بصفتهم متعاقدين، لا يحصل السائقون على إجازة سنوية مدفوعة الأجر. ويُسمح لهم بأخذ إجازة غير مدفوعة وفق تقديرهم (حتى يومين أسبوعياً). وفي الواقع، لدى كثير من السائقين عائلات خارج القاهرة، ويختارون العودة إلى ديارهم لمدة شهر أو شهرين ثم يعودون.
- ✗ في حالات الطوارئ الطبية أو الوفاة في الأسرة، يحصل السائقون على دعم مالي بسيط من طيار، لكن هذا الإجراء غير رسمي حالياً.

استقطاب السائقين وسكنهم

مصر

- بنت طيار قاعدة سائقيها في الغالب من خلال نموذج استقطاب مجتمعي. إذ يستقطب المشرفون أصدقاءهم وأبناء عمومته ومعارفهم من مناطقهم الأصلية، وهي من المناطق الأقل دخلاً في البلاد؛ وكثيراً ما يسكن السائقون المستقربون معاً في سكن مشترك تدفع طيار إيجاره عن الشهر الأول. ونظراً لاعتماد هؤلاء السائقين على الشركة في دخلهم ودراجاتهم وسكنهم معاً، فإن تركّز هذا الاعتماد — العمل والسكن والأصل تحت سيطرة طرف واحد — ينطوي على مخاطر العمل الجبري والرق الحديث، حتى في ظل النوايا الحسنة.
- زرنا بعض مساكن السائقين خلال رحلتنا إلى القاهرة. وتعمدنا الزيارة قبل بدء نوبات عمل السائقين لنتمكّن من إجراء مقابلات معهم.

✓ تفقّدنا شقة يسكنها ثمانية سائقين موزّعين على غرفتين، بإجمالي ثمانية أسرة، ومطبخ وحمام وصالة معيشة. ووجدنا أن المعايير المادية للسكن متوافقة مع مذكرة الإرشادات الخاصة بسكن العمال الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية على النحو التالي:

البند	المعيار المرجعي لمؤسسة التمويل الدولية والبنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية	الملاحظات بشأن طيّار
مساحة الأرضية	~4-5.5 م ² للفرد (أو حجم 10-12.5 م ³)؛ ارتفاع السقف ≤ 2.1 م	✓
عدد الأشخاص في الغرفة	تقليل الغرف الجماعية إلى أدنى حد؛ من 2 إلى 8 عمال كحد أقصى؛ مهاجع منفصلة لكل جنس	✓ (4 أشخاص، من جنس واحد)
الأسرة	سرير لكل عامل (دون تناوب على الأسرة)؛ مسافة ~1 م بين الأسرة؛ لا أسرة ثلاثية الطوابق	✓
المراحيض	~1 لكل 6-15 شخصاً؛ منفصلة حسب الجنس؛ قابلة للإغلاق وخاصة	✓
أماكن الاستحمام	~1 لكل 6-15 شخصاً؛ مياه جارية ساخنة وباردة	✓
أحواض الغسيل	~1 لكل 6-15 عاملاً	✓
التخزين	خزانة شخصية قابلة للإغلاق لكل عامل	✓

✓ لا توجد أي مؤشرات تحذيرية على العمل الجبري وفق معايير منظمة العمل الدولية؛ فلا احتجاز لجوازات السفر، ولا تقييد لحرية التنقل، ولا عبودية بسبب الديون، ولا حجب للأجور، ولا استغلال لأوضاع الضعف، ولا ساعات عمل إضافية مفرطة، ولا تهريب أو تهديد.

✓ لا يتعيّن على السائقين دفع أي مبالغ للحصول على العمل أو الاحتفاظ به (مثل رسوم التوظيف أو رسوم الانتقال).

✓ يمكن للسائقين إعادة الدراجة والمغادرة في أي وقت دون أي غرامة أو ديون متبقية. وبالنسبة للمشاركين في نظام التأجير المنتهي بالتمليك، تُسدّد أقساط الدراجة شهرياً وتُخصم من الدخل المكتسب.

التأمين الصحي والحماية الاجتماعية

✓ تغطي وثيقة التأمين الطبي المقدمة من شركة تأمين طبي محلية الرعاية الصحية اليومية، بما في ذلك مواعيد الأطباء والأدوية. وتشمل حالياً 300 سائق، مع استهداف التغطية الكاملة بحلول نهاية عام 2026.

✓ تعمل طيّار مع الحكومة المصرية على إنشاء أول برنامج رسمي للمعاشات التقاعدية لسائقي التوصيل، وتُقدّم نموذجاً يُعتمد كقانون وطني.

إطلاق المشروع التجريبي في الإمارات

تركّزت العناية الواجبة على مصر باعتبارها النطاق الجغرافي التشغيلي الرئيسي حالياً. وتخطط طيّار لإطلاق مشروع تجريبي في الإمارات، ولذلك درسنا كيفية تطبيق نموذج استقطاب السائقين في الإمارات.

ستستقطب طيّار السائقين حصرياً من السوق المحلية في الإمارات خلال المرحلة التجريبية.

✓ سيكون للسائقين حرية إنهاء العقد في أي وقت. يمكن نقل كفالة السائق إلى صاحب عمل آخر، أو في حال إلغائها، يُمنح السائق فترة سماح مدتها ستة أشهر للعثور على عقد جديد، تواصل طيّار خلالها تحمّل التزامات الكفالة.

لا يُلغى الاستقطاب المحلي مخاطر العمالة المهاجرة. إذ إن نحو 9 ملايين من سكان الإمارات البالغ عددهم 10 ملايين نسمة هم من غير المواطنين، ولذلك سيتألف السائقون في البداية من عمال مهاجرين مكفولين ينقلون كفالتهم إلى طيّار.

بعد المرحلة التجريبية، ستستقدم طيّار سائقين إلى الإمارات. وتعمل الشركة حالياً على وضع استراتيجية استقطاب متوافقة مع اللوائح المحلية وإرشادات منظمة العمل الدولية بشأن الرق الحديث ومبدأ "صاحب العمل يدفع"¹.

✗ لا توجد حالياً سياسة لاستقطاب السائقين وسكنهم، سواء في مصر أو في الإمارات.

ثانياً: مخاطر السلامة على الطرق

- استكشاف نهج إدارة مخاطر السلامة على الطرق في عمليات التوصيل، بما في ذلك أي سياسة للسلامة على الطرق أو إدارة الأسطول، وفحص السائقين وتدريبهم، ومعدات السلامة، وتتبع الحوادث والحوادث الوشيكة، وكيفية تحقيق التوازن بين حوافز الأداء والقيادة الآمنة، وكيفية إجراء عمليات التدقيق، وسجلات الحوادث خلال الاثني عشر شهراً الماضية.
- كم عدد حوادث المرور والإصابات والوفيات التي وقعت وتورط فيها سائقو طيار؟ وما هو السبب الجذري والإجراء التصحيحي في كل حالة؟

تتبع طيار نهجاً جاداً واستباقياً في إدارة مخاطر السلامة على الطرق. ويرى فريق القيادة في ذلك عاملاً يميز الشركة عن غيرها من مزودي الأساطيل وجزءاً مما تقدمه للسائقين. وحتى الآن، عملت طيار وفق متطلبات السلامة الخاصة بمنصتيها العميلتين — وهما شركتان عالميتان كبيرتان تفرضان إرشادات للسلامة على الطرق على شركاء الأساطيل وتعتبران الامتثال لمعايير السلامة مؤشراً رئيسياً. وتعتبر طيار هذه المتطلبات حداً أدنى تشغيلياً وتسعى إلى تجاوزها، مستخدمةً مزيجاً من الحوافز والجزاءات يشمل معدات السلامة والأداء في الحد من الحوادث. أما ما تقتصر إليه حتى الآن فهو سياسة ومجموعة إرشادات خاصة بها للسلامة على الطرق.

تأهيل السائقين ومراقبتهم وتأديبهم

- ✓ تجمع طيار وثائق الهوية الوطنية للسائقين ورخص القيادة وصحائف الحالة الجنائية ونتائج التحري عن الخلفية. ويخضع السائقون لبرنامج تأهيل إلزامي لدى المنصة العملية التي خُصصوا للعمل معها.
- ✓ يمر التأهيل — بما في ذلك التدريب على السلامة — بمرحلتين. إذ تقدم كل منصة عملية برنامجاً تدريبياً إلزامياً داخل القاعات لمدة أسبوع يغطي الإنعاش القلبي الرئوي والسلامة على الطرق وقواعد السلوك، وقد أعد بالتعاون مع وزارة العمل ووزارة الداخلية. ثم تطبق طيار ذلك عملياً من خلال شهر من التأهيل الداخلي بنظام الرفيق، حيث يرافق المشرف السائق الجديد في طلباته الأولى.
- ✓ يتابع الأداء باستخدام أنظمة التتبع عن بُعد (التليماتكس) وبيانات المنصات العملية ولوحات المتابعة الداخلية.
- ✓ الإجراءات التأديبية موثقة، وتشمل حالات المخالفات المتكررة وضعف الأداء وتعليق الحساب، وقد يؤدي أي منها إلى إنهاء عقد التأجير.

معدات السلامة

- ◆ تلتزم طيار بمعايير السلامة الخاصة بالعملاء وتوفر المعدات للسائقين — وتشمل عادةً خوذة، وملابس سلامة عاكسة عالية الوضوح، وقفازات كاملة الأصابع، وحاملاً للهاتف المحمول، وواقيات للركبتين والمرقفين (لدى عميل واحد فقط). ونظراً لأن المنصتين العميلتين شركتان عالميتان كبيرتان، فإن المعايير صارمة، وتتولى طيار مسؤولية إنفاذها.
- الحوافز والمساءلة في مجال سلامة السائقين
- ◆ يُعد الامتثال لمعايير السلامة مؤشراً رئيسياً لكلٍ من المنصتين العميلتين وطيار ومشرفيها وسائقها. ويُعزّز الالتزام بممارسات السلامة من خلال مكافآت على الامتثال الجيد، وجزاءات وإعادة تدريب في حالات المخالفة. وحتى الآن، تنتقل ثقافة السلامة عبر توجيهات المشرفين وهذه الحوافز، لا عبر وثائق رسمية.

- ✓ ترفض طيار تقديم حوافز مرتبطة بعدد الطلبات في الساعة أو بأي أهداف لأوقات التوصيل تعتبرها غير آمنة. ويُعد هذا قراراً هيكلياً مهماً في مجال السلامة متاحاً لمشغل خدمات التوصيل، رغم الضغوط التي تتعرض لها الشركة من عملاء رئيسيين لاعتماد مثل هذه الأهداف.

التأمين ضد الحوادث

- ✓ تُغطى الحوادث من خلال مجمع تأمين محلي منذ اليوم الأول لكل سائق، وتوفر نحو 1,000 دولار أمريكي لكل حادث.
- ✓ تدعم طيار دخل السائقين بعد الإصابات الخطيرة. إذ تدفع مباشرةً للسائق العاجز عن العمل ما بين 40 و50 دولاراً أمريكياً أسبوعياً لمدة تصل إلى أسبوعين، ويمكن تمديد ذلك عبر شركة التأمين عند تقديم التقارير الطبية.

قياس الحوادث والإبلاغ عنها

- ✓ تقيس طيار الحوادث وتصنفها وتبلغ عنها وفقاً لدرجة خطورتها: فالمستوى الثاني (L2) "متوسط" ويستلزم زيارة عيادة خارجية أو صيدلية، والمستوى الثالث (L3) "خطير" وينطوي على دخول المستشفى أو الوفاة. ولم تقع أي حالات وفاة لدى طيار حتى الآن. وخلال الاثني عشر شهراً المنتهية في الربع الثاني من عام 2026، بلغ متوسط معدل الحوادث 2.25 لكل 10,000 طلب، وسجل الربع الأخير أدنى معدل خلال هذه الفترة بواقع 0.89 لكل 10,000 طلب. وتميل الحوادث إلى الارتفاع في فصل الشتاء بسبب زيادة الرطوبة على الطرق وانخفاض درجات الحرارة وقصر ساعات النهار.

- ◆ يُعد المشرفون كل ربع سنة جداول بيانات Excel، ويرسلونها عبر واتساب إلى مديري المناطق، الذين يشاركونها بدورهم مع فريق القيادة.
- ✓ إعادة التدريب إلزامية بعد وقوع أي حادث. ويجب على السائقين إتمام إعادة التدريب قبل العودة إلى العمل بعد أي حادث من المستوى الثاني أو الثالث.
- ✓ تطلق أنظمة المنصات العملية بشكل مستقل إجراءات إعادة التدريب عندما ترصد خوارزمياتها السرعة الزائدة أو تكرار الحوادث الوشيكة. ويمكن لمشرفي طيار إيقاف السائق عن العمل لمدة تصل إلى أسبوع وإلزامه بإعادة التدريب.

الاستجابة للطوارئ

- ✗ المشرف هو المستجيب الرئيسي عند وقوع أي حادث على الطريق، ويسهل الوصول إلى خدمات الطوارئ عند الحاجة. غير أنه لا يوجد بروتوكول موثوق للاستجابة للطوارئ يحدد: من يتم الاتصال به، وبأي ترتيب، ومن يبلغ الأسرة، وما مصير الدراجة والتزامات الإيجار المترتبة على السائق.

ثالثاً: ممارسات الإقراض العادل وتمويل السائقين

- ما هي الشروط الرئيسية للتمويل المقدم للسائقين — سعر الفائدة، وفترة السداد، والغرامات، ونقل الملكية — وكيف يتم إبلاغها للسائقين الذين قد لا يستطيعون قراءتها؟
- هل تقيّم طيار قدرة السائق على السداد قبل منحه التمويل؟ وكيف تُصاغ الشروط لتجنّب الإفراط في المديونية؟
- ما هي الحماية المطبّقة على السائقين المتعثرين في السداد — فترات السماح، وإعادة الجدولة، وسياسة استرداد الأصل؟
- ما هي البيانات التي تُجمع من السائقين في إطار التمويل، وكيف تُخزّن وتُستخدم، وهل يتم الحصول على موافقتهم المستنيرة؟

تتوافق طيار بشكل جيد مع مبادئ الإقراض المسؤول. إذ تمنح الائتمان للسائقين من خلال منتج للتأجير المنتهي بالتمليك تمّوله شركة ذات غرض خاص خارج الميزانية العمومية، واتبعت حتى الآن نهجاً إنسانياً في ما يتعلق بالقدرة على تحمّل التكاليف وبالسائقين المتعثرين في السداد — وهو نهج يدعم معدلات الاحتفاظ القوية بالسائقين التي تميّزها عن منافسيها. وما يتّعين عليها الآن هو توثيق هذا النهج كتابياً من خلال سياسة للتعامل مع الضائقة المالية وإعادة جدولة عقود التأجير، بحيث يُطبّق بشكل منمنهج ومتسق مع توسّع الشركة.

هيكل المنتج وشروطه

- يحصل غالبية سائقي طيار على مركباتهم من خلال منتج للتأجير المنتهي بالتمليك تمّوله شركة ذات غرض خاص خارج الميزانية العمومية.
- ✓ تكلفة تمويل الأصل في المتناول مقارنةً بمتوسط دخل السائقين.
 - ✓ الشروط الرئيسية موثقة بوضوح في عقد التأجير، ويُعاد التأكيد عليها أثناء التأهيل.

القدرة على تحمّل التكاليف والإفراط في المديونية

- ◆ لا يُجرى أي تقييم للقدرة على تحمّل التكاليف أو فحص ائتماني. إذ تتمتع طيار برؤية واضحة لإمكانات السائقين في تحقيق الدخل من خلال عملها مع المنصات العميلة، ولذلك فهي واثقة من معدلات السداد.
- ✓ تتيج المراقبة المستمرة للدخل الكشف المبكر عن الضغوط المالية وتمنع الإفراط في المديونية. إذ تُخصم حصة ثابتة من قسط الإيجار الشهري أسبوعياً من دخل السائق على المنصة، مع مراقبة الدخل يومياً من خلال تدفقات بيانات المنصة. وينتهي نحو 3-4% من السائقين الشهر بعجز بسيط، يُرخل ويُسترد من دخل الشهر التالي، دون فرض أي رسوم أو فوائد على الرصيد المرخل.

حماية المقترضين

- تتبع طيار نهجاً متعاطفاً ومرناً مع السائقين الذين يواجهون صعوبات في السداد. ففي نهاية المطاف، يُعدّ الاحتفاظ بالسائقين هدفاً رئيسياً، ولدى طيار دافع لترسيخ ثقافة غير عقابية تركز على نجاح السائقين على المدى الطويل.
- ✓ فترة سماح و/أو مهلة للتعامل مع الضائقة المالية مدتها 15 يوماً للسائقين.
 - ✗ لا توجد سياسة رسمية مكتوبة بشأن الإقراض العادل أو تمويل السائقين. وقد يحدّ الاعتماد على معايير غير رسمية من الاتساق والشفافية مع توسّع الشركة.

خصوصية البيانات والموافقة

- ✓ تجمع طيار وثائق الهوية الوطنية وصحائف الحالة الجنائية ونتائج التحري عن الخلفية وبيانات الموقع الجغرافي (GPS) والسرعة وأداء التوصيل والدخل.
- ✗ لا توجد سياسة لحماية البيانات، ولا إشعار للخصوصية، ولا إجراءات للحصول على الموافقة، ولا جدول زمني للاحتفاظ بالبيانات.

رابعاً: سياسة النوع الاجتماعي، والعنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي

- صِف نهجك في تعزيز الشمول القائم على النوع الاجتماعي ومنع العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في صفوف القوى العاملة — الموظفين والمتقاعدين والسائقين — بما في ذلك تمثيل الجنسين حسب وحدة العمل والمستوى الوظيفي، وما إذا كانت تُجمع بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي، وأي سياسات تدعم المساواة بين الجنسين.
- هل تستطيع الشركة إثبات اتباعها نهجاً منظماً لمنع العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي (GBVH) ومعالجتهما — من خلال إطار للسياسات، وآليات للتظلم، وتدريب يشمل السائقين والمحققين، ومساءلة القيادة؟
- يتعامل السائقون مع العملاء في منازلهم، في الغالب دون إشراف وفي أحيان كثيرة ليلاً. فما هي الضوابط التي تعالج تحرش السائقين بالعملاء، وتحرش العملاء بالسائقين؟
- قدّم أمثلة على ما يصل إلى ثلاث حوادث عنف وتحرش قائمين على النوع الاجتماعي خلال العام الماضي وكيفية معالجة كلٍّ منها.

اتخذت طيّار خطوط أولية نحو الشمول القائم على النوع الاجتماعي ومنع العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، إلا أن هناك مجالاً لتعزيزها. إذ تطبق الشركة بعض سياسات المساواة بين الجنسين، وتفرض بشكل استباقي نهج عدم التسامح مطلقاً مع العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في تعاملات السائقين مع العملاء النهائيين. غير أنها لا تملك سياسة مكتوبة أو برنامجاً تدريبياً خاصاً بها في هذا الشأن. ويهيمن الذكور بشكل كبير على قطاع قيادة مركبات التوصيل في مصر — إذ تقدّر أكبر المنصتين أن النساء يمثلن أقل من 1% من السائقين — مما يجعل برنامج السائقات أمراً مشجعاً: دفعة من 100 سائق تهدف أساساً إلى رفع نسبة النساء إلى 20-30% بحلول نهاية عام 2026.

الالتزام بالشمول القائم على النوع الاجتماعي

- ✓ تتابع طيّار بيانات النوع الاجتماعي وتسجلها في هيكلها التنظيمي وفي جميع الإدارات.
- ✗ لا يزال التكافؤ بين الجنسين منخفضاً في العمليات، إذ تبلغ نسبة تمثيل المرأة الإجمالية 13%. ويعود هذا الخلل أساساً إلى أن المشرفين — وكثير منهم كانوا سائقين سابقاً — جميعهم من الذكور.
- ✗ لا توجد استراتيجية رسمية للنوع الاجتماعي أو أهداف طويلة الأجل للشمول.
- ✓ برنامج السائقات: في أعقاب التواصل مع حكومة إقليمية، لدى طيّار دفعة من السائقين يعملون ميدانياً في مدينة ثانية، وتستهدف الوصول إلى 100 سائق بحلول نهاية عام 2026، على أن تكون نسبة النساء منهم 20-30%.

سياسات المساواة بين الجنسين

- ◆ لدى طيّار سياسات للمساواة بين الجنسين تتجاوز الحد الأدنى القانوني، مثل إجازة أمومة مدتها ستة أشهر، والسماح للموظفات بالعمل خارج مقر الشركة بعد الساعة الخامسة مساءً، وإتاحة خيار العمل الكامل من المنزل للموظفات.
- ✗ يُعيد نموذج الاستقطاب المجتمعي بطبيعته إنتاج التركيبة القائمة: إذ يستقطب المشرفون الذكور من شبكات ذكورية في مناطقهم الأصلية. ودون تدخل مدروس، لن يتغير ذلك مع توسّع الشركة.

العنف والتحرش القائم على النوع الاجتماعي

- يظل التفاعل بين السائق والعمل مصدر الخطر الأبرز.
- ✓ تُدرج المنصات العملية التدريب على مكافحة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي ضمن برامج تأهيل السائقين، ويغطي التحرش والاستفزاز والسلوك المهني عند التعامل مع العملاء.
- ✓ تطبق طيّار عملياً معيار عدم التسامح مطلقاً، وقد فرضته بالفعل؛ إذ أنهى التعاقد مع سائقين بسبب التحرش، وأبلغت المنصة العملية بالحوادث.
- ✗ لا توجد لدى طيّار سياسة لمكافحة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، ولا آلية تظلم مخصصة لهما، ولا جهات اتصال مدربة للاستجابة لهما.

خامساً: سلامة البنية التحتية لتبديل البطاريات وشحنها، وإدارة البنية

- صِف البنية التحتية للشحن والتبديل لديك، وكيفية تصميمها وتشغيلها، والشهادات الحاصلة عليها.
- هل لديك خطة موثقة للاستجابة للطوارئ في حالة وقوع حوادث في نقاط الشحن؟ وكيف يتم الإبلاغ عن الحوادث وتتبعها والتحقق فيها؟
- من يورد خلايا البطاريات، ومن أين، وما هي إجراءات العناية الواجبة التي اتخذت بشأن سلسلة توريد الخلايا؟
- ماذا يحدث للبطاريات في نهاية عمرها الافتراضي؟ وما هي جهات إعادة التدوير، وما هو المخطط فعلياً اليوم مقارنةً بما هو مخطط له؟

في مصر، يوفّر شريك محلي في مجال البنية التحتية منظومة تبديل البطاريات وشحنها. وفي إطار العناية الواجبة في مجال ESG الخاصة بالشركاء الرئيسيين، زرنا محطات تبديل البطاريات. ويتولى الشريك مسؤولية إدارة البطاريات وسلامة الدراجات وصيانتها والبنية التحتية للشحن. وفي إطار التوسع المخطط له في الإمارات، ستطلق طيّار مشروعاً تجريبياً لنموذج "البطارية كخدمة" (BaaS). وتعمل الشركة حالياً على الحصول على جميع الشهادات اللازمة لدراجاتها وبطارياتها ومحطات التبديل.

مصر: شريك البنية التحتية

- ✓ **نظام إدارة البطاريات:** يتتبع شريك البنية التحتية الدراجة والبطارية ويراقبهما من حيث الأداء والسلامة، ويتم تتبّع كلّ منهما بشكل مستقل. وعند رصد أي مشكلة، تخضع البطاريات للصيانة. وقد أنشئت ورش صيانة بجوار محطات التبديل حيث يتجمّع السائقون عادةً.
- ✓ حصلت الدراجة على اعتماد الطراز للمركبة الكاملة من الاتحاد الأوروبي بموجب اللائحة رقم 2013/168.
- ✓ يوفّر الشريك نظاماً لتبديل البطاريات، إذ يحدد السائقون مواقع خزائن أو مستودعات التبديل المنتشرة في أنحاء مصر ويبدّلون البطاريات بنظام الاشتراك.
- ✓ نهاية العمر الافتراضي للبطاريات: يحصل شريك البنية التحتية على الخلايا من إحدى الشركات الصينية الرائدة في تصنيع الخلايا، والتي لديها ترتيب تعاقدى لاستعادة البطاريات المستعملة. وتُعاد تهيئة حزم البطاريات التي تعود بنسبة 60–80% من سعتها الأصلية لاستخدامها في تطبيقات منخفضة الطاقة بدلاً من إعادة تدويرها.

حوكمة سلسلة التوريد

- ✗ لا توجد مدونة سلوك للموردين، ولا إجراءات عناية واجبة أو تدقيق للموردين، ولا متطلبات تعاقدية في مجال ESG لأي مورد.

الانطلاق في الإمارات: المشروع التجريبي لنموذج "البطارية كخدمة"

- تخطط طيّار للانطلاق في الإمارات، ولا تزال بعض الاعتبارات المتعلقة بمجال ESG قيد الإعداد. ونظراً لأن 100% من أعمال الشركة حالياً في مصر، فقد ركّزنا العناية الواجبة على العمليات في تلك السوق. وفيما يلي ملخص لاستعدادات الشركة في مجال ESG للانطلاق في الإمارات، وهي لا تزال قيد التنفيذ وستخضع للمتابعة بعد الاستثمار.
- ✓ المركبة: حصلت الدراجة على اعتماد الطراز للمركبة الكاملة من الاتحاد الأوروبي.
- ✓ مكونات محطات التبديل حاصلة على شهادات اعتماد منفردة.
- ◆ جرى تطوير حزمة بطاريات جديدة بالاشتراك مع الشركة المصنّعة للخلايا ذاتها، ويتوقع أن تحصل على شهادات ASME و IEC و ISO بما يتسق مع المنتجات الحالية للشركة المصنّعة.
- ✓ نهاية العمر الافتراضي: تدير الشركة المصنّعة أحد البرامج القليلة لإدارة نهاية العمر الافتراضي بين الشركات الصينية المصنّعة للخلايا. إذ تُشحن البطاريات المستعملة أو التالفة إلى منشأة الشركة المصنّعة في الصين في حاويات مخصّصة للبضائع الخطرة، حيث يُعاد تدويرها لاستخلاص المعادن الأرضية النادرة أو تُعاد تهيئتها لتطبيقات منخفضة الطاقة. والبرنامج متوافق مع معيار ISO 14001، وتعزّزه سياسة الصين القاضية بالاحتفاظ بالمواد الأرضية النادرة داخل البلاد. وتُعاد تهيئة الحزم التي تعود بنسبة 60–80% من سعتها الأصلية لتطبيقات منخفضة الطاقة بدلاً من إعادة تدويرها.
- ✓ المركبات والمحطات حاصلة على شهادة تقييد المواد الخطرة (RoHS)، والمكونات قابلة لإعادة التدوير كخردة ألومنيوم في مصر والإمارات.
- الاستجابة للطوارئ
- ◆ يوجد بروتوكول للاستجابة لحرائق البطاريات متوافق مع إرشادات الشركة المصنّعة للخلايا، ويتعيّن توثيقه وتفعيله على المستوى التشغيلي.

5 – خطة العمل البيئية والاجتماعية (ESAP)

معايير الأداء	المخاطر	تدابير التخفيف	أهمية المخاطر	الشخص المسؤول	المُخرج المتوقع	الموعد النهائي
معايير الأداء 1 لمؤسسة التمويل الدولية — تقييم المخاطر والآثار البيئية والاجتماعية وإدارتها						
معايير الأداء 1.1: نظام التقييم والإدارة البيئية والاجتماعية	لا يتم تحديد المخاطر البيئية والاجتماعية ولا متابعتها بشكل ممنهج. وفي غياب نظام للإدارة البيئية والاجتماعية أو سياسة في مجال ESG، قد تنشأ مخاطر غير مُدارة مع توسّع الشركة في قاعدة سانقيها أو في منصات عميلة جديدة أو في سوق ثانية.	وضع وتطبيق نظام للإدارة البيئية والاجتماعية (ESMS) متوافق مع معايير الأداء الصادرة عن مؤسسة التمويل الدولية. ينبغي أن يتضمن نظام الإدارة البيئية والاجتماعية آلية لتحديد وتقييم مخاطر ESG المحتملة المندرجة ضمن معايير الأداء 1-8 لمؤسسة التمويل الدولية بشكل ممنهج، في العمليات والمجمعات وأي نطاقات جغرافية جديدة للتوسع.	متوسطة	رئيس قطاع التنقل	- إطار موثّق لنظام الإدارة البيئية والاجتماعية - تقرير (تقارير) أولية عن الأداء في مجال ESG وسجلات متابعة توضح كيفية استخدام النظام عملياً. ومن أمثلة المستندات التي يمكن مشاركتها (على سبيل المثال لا الحصر): لوحات المتابعة الداخلية، ونماذج التتبع، ومحاضر الاجتماعات التي تناقش الأداء في مجال ESG.	18 شهراً من تاريخ الاستثمار
معايير الأداء 1.5: القدرات والكفاءات المؤسسية	في غياب جهة مسؤولة عن مجال ESG، لا يوجد مسار محدد لتصعيد المسائل المتعلقة برفاه السائقين أو سلامتهم، ولا توجد قدرة على الوفاء بالتزامات المتابعة والإبلاغ المترتبة على هذا الاستثمار.	يجب إسناد المسؤولية النهائية عن مجال ESG إلى أحد الشركاء المؤسسين. إسناد مسؤوليات ESG إلى الموظفين الحاليين وتوضيح هيكل حوكمة ESG. رفع التقارير إلى مجلس الإدارة بشأن مسائل ESG الرئيسية. حضور أعضاء فريق طيّار المسؤولين عن مجال ESG جلسة تعريفية مع فريق ESG في نوافستار حول مسائل ESG والنزاهة في الأعمال، بما في ذلك متطلبات الإبلاغ. • بعد ذلك، يجب على طيّار إبلاغ نوافستار عند أي تغيير في عضو الفريق المكلف برفع تقارير ESG إلى نوافستار.	متوسطة	رئيس قطاع التنقل	- تأكيد اسم الشخص المسؤول عن مجال ESG - مصفوفة أدوار ومسؤوليات ESG: وثيقة واضحة تحدد المسؤوليات المتعلقة بمجال ESG لدى الموظفين المعنيين - التقارير المرفوعة إلى مجلس الإدارة - تأكيد حضور أعضاء فريق طيّار المعنيين للجلسة التعريفية لنوافستار حول مسائل ESG	شهر واحد من تاريخ الاستثمار 3 أشهر من تاريخ الاستثمار. 3 أشهر من تاريخ الاستثمار الجلسة التعريفية لفريق ESG في نوافستار خلال شهر واحد من تاريخ الاستثمار

معايير الأداء	المخاطر	تدابير التخفيف	أهمية المخاطر	الشخص المسؤول	المُخرج المتوقع	الموعد النهائي
معايير الأداء 1.9: الاتصالات الخارجية وآليات التظلم	آليات التظلم القائمة غير رسمية وغير ممنهجة. وفي غياب آليات رسمية للتظلم، لا تُسجل التظلمات ولا تُصعد.	وضع وتطبيق آلية رسمية لتظلمات السائقين بشأن المخاوف المتعلقة بمجال ESG. - في إطار هذه العملية، الاحتفاظ بسجلات للتظلمات وإثبات معالجتها والرد عليها في الوقت المناسب. - يجب أن تكون الآلية في متناول السائقين محدودي القراءة والكتابة، وأن توفر قناة واحدة على الأقل لا تمر عبر المشرف المباشر للسائق. - تدريب السائقين على آلية التظلم ضمن برنامج التأهيل ● وضع آلية تظلم خارجية متاحة للجمهور و ظاهرة (على سبيل المثال عبر الموقع الإلكتروني)	متوسطة	رئيس قطاع التنقل	- سياسة تظلمات السائقين - مواد التدريب والتواصل: ما يثبت كيفية مشاركة آلية التظلم مع أصحاب المصلحة، وأن المعلومات المتعلقة بالآليات متاحة بسهولة - نموذج سجل التظلمات: سجل موحد لتدوين التظلمات الواردة والإجراءات المتخذة والجداول الزمنية للمعالجة، بما يكفل الشفافية والمساءلة - تفعيل آلية التظلم الخارجية	السياسة خلال 6 أشهر من تاريخ الاستثمار؛ مواد التدريب والتواصل خلال 9 أشهر من تاريخ الاستثمار؛ سجل التظلمات خلال 12 شهراً من تاريخ الاستثمار. آلية التظلم الخارجية خلال 6 أشهر من تاريخ الاستثمار
معايير الأداء 1.6: التأهب للطوارئ والاستجابة لها	تعتمد الاستجابة لأي حادث على الطريق أو حادث متعلق بالبطاريات على تقدير المشرف المناوب، في ظل غياب بروتوكول مكتوب وأدوار محددة وتمارين محاكاة. ويؤدي ذلك إلى خطر عدم الاتساق في الاستجابة لحالات الطوارئ باختلاف الموقع.	إعداد خطة التأهب للطوارئ والاستجابة لها (EPRP): وضع خطة مبسطة والتحقق من فاعليتها بما يتناسب مع مرحلة الشركة، حيث تنطوي العمليات على مخاطر محتملة لحادث أضرار جسيمة بسبب الحوادث أو الكوارث الطبيعية أو النزاعات (مثل الاحتجاجات الاجتماعية أو إضرابات العاملين في القطاع) أو تعطل البنية التحتية. تشمل السيناريوهات التي يجب مراعاتها: حوادث الطرق وما يرتبط بها من حالات طوارئ طبية للسائقين، وحوادث البطاريات، والسرقة أو التخريب، والاحتجاجات، ومخاطر محطات الشحن، والظروف الجوية القاسية، والأعطال المتعلقة بالأمن السيبراني. يجب أن تتضمن الخطة ما يلي: - سيناريوهات الطوارئ المحتملة - أدوار ومسؤوليات الموظفين الرئيسيين	متوسطة	رئيس قطاع التنقل	- وثيقة إطار خطة التأهب للطوارئ والاستجابة لها - ما يثبت التحقق من فاعلية الخطة، مثل سجل محاكاة أو تمرين	12 شهراً من تاريخ الاستثمار

معيار الأداء	المخاطر	تدابير التخفيف	أهمية المخاطر	الشخص المسؤول	المُخرج المتوقع	الموعد النهائي
		• بروتوكولات الإخطار والتواصل (الداخلي والخارجي والعام) • إجراءات الإخلاء • معدات الإسعافات الأولية ومكافحة الحرائق وغيرها من معدات الطوارئ وتعليمات استخدامها • بيانات الاتصال بخدمات الطوارئ المحلية • إجراءات التنسيق مع الجهات العامة للاستجابة للطوارئ				
معيار الأداء 2 لمؤسسة التمويل الدولية — العمل وظروف العمل: المعاملة العادلة للسائقين						
دليل السائق / العقد (بما في ذلك مدونة السلوك)	لا يملك السائقون والمشرفون أي وثيقة مكتوبة تحدد شروط عملهم أو السلوك المتوقع منهم. ويعني الطابع غير الرسمي الحالي أن المعاملة قد تتفاوت من مشرف إلى آخر مع توسع الشركة، وأن الشركة لا تستطيع إثبات الشروط والمعايير في حال نشوء نزاع.	إعداد وتعميم دليل/عقد خاص بسائقي طيار، يغطي ساعات العمل والإجازات وشروط الدفع والإجازات المرضية وغيرها. ويجب أن يوقع السائقون على هذه الوثيقة عند التأهيل تأكيداً لالتزامهم وفهمهم. إعداد وتعميم مدونة سلوك لطيار تشمل المشرفين والسائقين. • المشرفون: تحديد المعايير التي تحكم العلاقة بين المشرف والسائق، مع مراعاة أن المشرفين يستقبطون السائقين الذين يشرفون عليهم ويوزعون عليهم العمل ويتخذون بحقهم الإجراءات التأديبية، ويتفاسمون معهم السكن في حالات كثيرة. • السائقون: تحديد السلوك المتوقع على الطريق ومع العملاء النهائيين وفي مقار العملاء. • يجوز اقتباس المدونة من مدونات السلوك الخاصة بالمنصات العميلة التي تعمل فرق طيار وفقها حالياً، ولكن يجب أن تكون خاصة بطيار وأن تسري على كل سائق بصرف النظر عن العميل الذي يخدمه. • تُقدّم باللغة العربية وبصيغ شفوية أو مرئية تتناسب مع مستويات القراءة والكتابة لدى السائقين. تقديم التدريب على مدونة السلوك ضمن برنامج التأهيل. توقيع السائقين على مدونة السلوك.	مرتفعة	رئيس قطاع التنقل	• دليل / عقد سائقي طيار • مدونة سلوك طيار (للمشرفين والسائقين) • مواد التدريب والتواصل، بما في ذلك الصيغ غير المكتوبة	6 أشهر من تاريخ الاستثمار
السلامة على الطرق	يستند الأداء في مجال السلامة على الطرق إلى معايير تضعها المنصتان العميلتان لا طيار. وقد لا يشترط العملاء الجدد الأصغر	إرساء ثقافة ومعايير وبرامج تدريب أساسية خاصة بطيار في مجال السلامة على الطرق، بدلاً من الاعتماد على إنفاذ معايير العملاء.	متوسطة	رئيس قطاع التنقل	• سياسة للسلامة على الطرق وحد أدنى من المعايير يسيرون على جميع السائقين لدى جميع العملاء وفي جميع الأسواق	9 أشهر من تاريخ الاستثمار

معيار الأداء	المخاطر	تدابير التخفيف	أهمية المخاطر	الشخص المسؤول	المُخرج المتوقع	الموعد النهائي
	حجماً الانضباط ذاته، مما يعني غياب حد أدنى خاص بالشركة وتفاوت معايير السلامة بحسب العميل الذي يخدمه السائق.	- مع توسع طيَّار لتشمل عملاء جدداً (أصغر حجماً)، لا يمكن الاستمرار في الاعتماد على معايير السلامة على الطرق الخاصة بالمنصات العميلة الحالية. ويجب على طيَّار وضع حد أدنى خاص بها وإنفاذه على كل سائق بصرف النظر عن العميل الذي يخدمه. - توثيق ثقافة السلامة والممارسات القائمة، وتحديد الحد الأدنى من المعايير (بما في ذلك معدات الحماية الشخصية والفحص اليومي للمركبات وإعادة التدريب بعد الحوادث)، وتحديد وتيرة التدريب، وإرساء المساءلة والمتابعة.			- منهج موثَّق لتدريب السائقين على السلامة وجدول للتدريب التنشيطي، مع سجلات الحضور - تحديد مسؤوليات المشرفين في مجال السلامة على الطرق وتقديم التدريب لهم - رفع مؤشرات الأداء الرئيسية للسلامة على الطرق إلى نوافستار	
استقطاب السائقين وسكنهم	لا توجد سياسة تتضمّن الاستقطاب أو السكن، مما قد يهيئ ظروفاً للعمل الجبري إذا لم تتم إدارة ذلك على النحو المناسب. ويضيف المشروع التجريبي في الإمارات مخاطر تتعلق بالكفالة ورسوم التوظيف.	- إعداد سياسة لاستقطاب السائقين وسكنهم تهدف إلى تحديد مخاطر الرق الحديث والعمل الجبري والتخفيف منها. - الاستقطاب: تحديد قنوات الاستقطاب المسموح بها، وضوابط الاستعانة بأي وكالات خارجية وفحصها، ومتطلبات التوثيق والتحقق من السن، والممارسات المحظورة. - السكن: تحديد الحد الأدنى من المعايير لأي سكن توفّره الشركة أو ترتّبه، بما في ذلك الإشغال والصرف الصحي والسلامة من الحرائق والتكلفة على السائق، ومدى ارتباط استمرار السكن بالاستمرار في العمل. - تضمين ضوابط لمواجهة مؤشرات العمل الجبري وفق منظمة العمل الدولية، تشمل احتجاز وثائق الهوية، والعبودية بسبب الديون، وتقييد حرية التنقل، وحرية ترك العمل. - وضع استراتيجية لاستقطاب السائقين في الإمارات تتوافق مع اللوائح المحلية وإرشادات منظمة العمل الدولية بشأن الرق الحديث ومبدأ "صاحب العمل يدفع". - لا ينبغي أن يتحمل أي عامل تكاليف التوظيف أو الانتقال أو التأشيرات أو التصاريح أو الفحوصات الطبية أو ما يتصل بها من نفقات — سواء فُرضت مباشرة أو عن طريق وكالة أو استُرذت بالخصم من الدخل.	متوسطة	رئيس قطاع التنقل	- سياسة استقطاب السائقين وسكنهم - تأكيد استراتيجية استقطاب في الإمارات متوافقة مع معايير منظمة العمل الدولية - الحد الأدنى من معايير السكن وقائمة التحقق الخاصة بالتفتيش	6 أشهر من تاريخ الاستثمار
معيارا الأداء 2 و4 لمؤسسة التمويل الدولية — المساواة بين الجنسين والعنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي						

معايير الأداء	المخاطر	تدابير التخفيف	أهمية المخاطر	الشخص المسؤول	المُخرج المتوقع	الموعد النهائي
التنوع بين الجنسين	يؤدي ضعف التنوع بين الجنسين في المناصب الرئيسية إلى زيادة مخاطر مثل العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي.	باستخدام معايير مرجعية تتناسب مع قطاع الشركة ونطاقها الجغرافي، مثل معايير 2X، إضفاء الطابع الرسمي على أهداف المساواة بين الجنسين وهياكل المساءلة ومؤشرات المتابعة على مختلف المستويات الوظيفية، بما في ذلك مستوى مجلس الإدارة والقيادة والإدارة والمشرفين والموظفين والسائقين.	منخفضة	رئيس قطاع التنقل	- أهداف للمساواة بين الجنسين يعتمدها مجلس الإدارة - رفع بيانات أعداد الموظفين مصنفة حسب النوع الاجتماعي إلى نوفاستار لكل مستوى وظيفي، وفق ونبرة محددة	18 شهراً من تاريخ الاستثمار
العنف والتحرش القائمان على النوع الاجتماعي	في غياب سياسة لمكافحة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي وتدريب مخصص في هذا المجال، قد لا يتم الإبلاغ عن أي حادث، أو قد يُعالج بشكل غير متسق ودون توثيق.	تعزيز منظومة الشركة لمنع العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي والاستجابة لهما، بما يتوافق مع المعايير المعترف بها عالمياً، مثل معايير مؤسسة الاستثمار الدولي البريطانية (BII) المفصلة في مذكرة الممارسات الجيدة بشأن العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي [bii.co.uk/GBVH]. - سياسة رسمية ومستقلة لمكافحة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي. - دمج وحدات للتوعية بالعنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي والاستجابة لهما ضمن برامج التأهيل لجميع الموظفين الجدد والسائقين. - ضمان دمج مكافحة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي في سياسات الشركة وممارساتها، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر: مدونة السلوك، وسياسات الموارد البشرية، وآليات التظلم، وأنظمة تتبّع الحوادث.	منخفضة	رئيس قطاع التنقل	سياسة مكافحة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي مواد التدريب على مكافحة العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي - المحتوى المستخدم في تدريب الموظفين والسائقين، بما في ذلك وحدات التأهيل. - سجلات حضور التدريب — سجلات تثبت مشاركة الموظفين والسائقين ومعدلات إتمامهم للتدريب.	12 شهراً من تاريخ الاستثمار
الإقراض المسؤول وحماية المستهلك						
الإقراض العادل	يعني غياب سياسة للتعامل مع الضائقة المالية وإعادة الجدولة أن استجابة الشركة للسائقين تخضع للتقدير الشخصي، وأنه لا يوجد للسائقين حق معن في الحصول على تخفيف في حالات الضائقة، وأن الاتساق سيتراجع مع تزايد عدد السائقين.	إضفاء الطابع الرسمي على سياسة التعامل مع الضائقة المالية وإعادة الجدولة - إعداد ونشر سياسة مكتوبة وشفافة للتعامل مع الضائقة المالية وإعادة جدولة القروض، تحدد بوضوح فترات السماح ومعايير الأهلية لإعادة الجدولة وآليات الاعتراض — لتحل محل أي ممارسات غير رسمية أو مخصصة، بما يضمن المساواة في المعاملة بين السائقين. - تقديم التدريب للسائقين ضمن برنامج التأهيل الخاص بالتأجير المنتهي بالتمليك.	متوسطة	رئيس قطاع التنقل	سياسة رسمية وموثقة للتعامل مع الضائقة المالية وإعادة الجدولة، مصحوبة بمواد تدريبية وسجلات لجلسة تدريبية واحدة على الأقل لموظفي طيار والسائقين	12 شهراً من تاريخ الاستثمار

معيّار الأداء	المخاطر	تدابير التخفيف	أهمية المخاطر	الشخص المسؤول	المُخرَج المتوقَّع	الموعد النهائي
النزاهة في الأعمال						
المبادئ العامة لبنوك التنمية متعددة الأطراف بشأن برامج النزاهة في الأعمال	لا توجد إرشادات رسمية لمكافحة الرشوة في التعاملات مع السلطات (بما في ذلك أصحاب المصلحة الخارجيون مثل النقابات والشرطة)، ولا توجد قناة مخصّصة لرصد طلبات المدفوعات غير الرسمية وتصعيدها.	إعداد سياسة لمكافحة الرشوة والفساد إنشاء آلية للإبلاغ عن المخالفات دون الكشف عن الهوية، وتوثيقها في سياسة للإبلاغ عن المخالفات. تدريب جميع الموظفين الحاليين والجدد والسائقين على هذه السياسات والإجراءات	منخفضة	رئيس قطاع التنقّل	سياسة مكافحة الرشوة والفساد سياسة الإبلاغ عن المخالفات ما يثبت تقديم التدريب.	12 شهراً من تاريخ الاستثمار 12 شهراً من تاريخ الاستثمار 12 شهراً من تاريخ الاستثمار
الحوكمة المؤسسية						
منهجية الحوكمة المؤسسية لمؤسسة التمويل الدولية	عدم وجود مجلس إدارة مُشكّل بشكل رسمي	تشكيل مجلس إدارة رسمي وفقاً لورقة الشروط المنفق عليها.	منخفضة	الرئيس التنفيذي	تشكيل مجلس الإدارة	3 أشهر من تاريخ الاستثمار

6 – آلية المتابعة والإبلاغ بين الشركة المستثمر فيها ونوفاستار

تسري آلية المتابعة والإبلاغ الخاصة بنوفاستار، الموضحة في القسم 9.4 من نظام الإدارة البيئية والاجتماعية (والمُلخصة أدناه)، على الشركة المستثمر فيها، بما في ذلك إبقاء نوفاستار والصندوق الأخضر للمناخ (GCF) على اطلاع بأدائها البيئي والاجتماعي، وبالأداء وفق المعايير البيئية والاجتماعية للأنشطة التي تستخدم أموال الصندوق الأخضر للمناخ.

يجب على الشركة المستثمر فيها تقديم جميع التقارير المطلوبة بموجب خطة العمل البيئية والاجتماعية، والتي تشكل أيضاً جزءاً من التعهدات القياسية في الوثائق القانونية. ويستلزم ذلك أن تقدم الشركة تقارير دورية عن مسائل ESG، وعن أي تغييرات في ممارسات الحوكمة المؤسسية أو في نظام الإدارة البيئية والاجتماعية.

ستلتزم نوفاستار بجميع التزامات الإبلاغ في مجال ESG تجاه الصندوق الأخضر للمناخ. كما ستقدم نوفاستار إلى الشركاء المحدودين (بمن فيهم الصندوق الأخضر للمناخ) تقرير متابعة سنوياً يلخص الأداء في مجال ESG لكل شركة من شركات المحفظة. ويشمل ذلك تنفيذ خطة العمل البيئية والاجتماعية، وحوادث ESG الجوهرية والخطيرة (مع إجراءات التخفيف المتخذة)، ومخاطر ESG الجديدة التي تم تحديدها خلال العام.

يجب على الشركة المستثمر فيها أن تبلغ الصندوق فوراً بأي مسائل خطيرة أو غير متوقعة في مجال ESG، بما في ذلك الحوادث والوقائع التي تؤدي إلى خسائر في الأرواح، أو تأثير جوهري على البيئة، أو على حقوق الإنسان، أو انتهاك جوهري للقانون. وستقدم نوفاستار إلى اللجنة الاستشارية، في غضون ثلاثة أيام من تلقى تقرير عن حادث خطير من إحدى الشركات المستثمر فيها، تقريراً عن أي حوادث خطيرة تتعلق بأي شركة مستثمر فيها تؤدي إلى خسائر في الأرواح، أو تأثير جوهري على البيئة، أو انتهاك جوهري للقانون، أو حوادث عنف وتحرش قائمين على النوع الاجتماعي عالية الخطورة.

تركز المتابعة على حق نوفاستار في التمثيل في مجلس الإدارة، وحقها في الاطلاع على دفاتر الشركة المستثمر فيها ومكاتبها ومواقعها وتفتيشها وفقاً لما هو منصوص عليه في الوثائق القانونية. ويجوز لنوفاستار اتباع أساليب إشراف متنوعة تبعاً لفئة مخاطر الأنشطة التجارية للشركة المستثمر فيها، مع إخضاع الشركات الأعلى خطورة لمتابعة أكثر كثافة.

في إطار عملية المتابعة، يجوز لنوفاستار إجراء زيارات ميدانية والنظر في إجراءات تدقيق مستقلة في مجال ESG، مع الاستعانة باستشاريين خارجيين عند الضرورة. وستحدد تفاصيل عمليات المتابعة أو الإشراف بناءً على المسائل التي يتم تحديدها خلال تقييم مخاطر ESG، أو العناية الواجبة في مجال ESG للشركات المستثمر فيها الجديدة، أو عمليات التدقيق القائمة للشركات المستثمر فيها الحالية.

هناك العديد من نقاط التواصل في مجال ESG خلال فترة الاستثمار، والتي تحفز المتابعة والتحسين. وتشمل هذه النقاط المتابعة الفصلية للأداء في مجال ESG، والمتابعة السنوية للامتثال في مجال ESG، واجتماعات مجالس إدارة شركات المحفظة أو اجتماعات اللجان الفرعية المعنية بمجال ESG، والإبلاغ عن الحوادث الخطيرة.

نوفاستار مستثمر متعدد الجولات، يضح استثمارات لاحقة في شركات المحفظة ذات الأداء الجيد. وتوفر هذه الاستثمارات اللاحقة، التي قد تتم كل 18-24 شهراً، فرصة طبيعية لمراجعة ممارسات الشركة في مجال ESG، ومعالجة المخاطر الجديدة والناشئة، وتقييم الأداء مقارنةً بخطة العمل، ووضع خطط عمل جديدة مع دخول الشركة مرحلة جديدة من النمو. وستجرى العناية الواجبة في مجال ESG (بما في ذلك الزيارات الميدانية عند الاقتضاء) كجزء من عملية الاستثمار، مع تقديم تقرير ESG وخطة العمل البيئية والاجتماعية إلى لجنة الاستثمار لاعتمادها.

بالنسبة للشركات الناشئة التي لم تعد نوفاستار تجري لها عناية واجبة جديدة في مجال ESG، ستجرى زيارات المتابعة بالوتيرة المحددة في نظام الإدارة البيئية والاجتماعية لنوفاستار. ويتولى تنفيذ هذه الزيارات مسؤول الاستثمار الرئيسي أو رئيس قسم الاستدامة.