

موظفونا

تتميز سالک بفتحها أفضل جهة عمل، كما تُعرف بدعمها المتواهل لموظفيها، مما يجعل فريق العمل في سالک إحدى القوى العاملة الأكثر ولاءً في المنطقة.

يثمر هذا التنوع في إثراء القدرات التشغيلية للشركة، ويجعلها أكثر قدرة على التكيف مع احتياجات قطاع النقل سريع التطور. تعمل الشركة في الوقت الحالي على تعزيز قسم الموارد البشرية وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية مع الحرص على دمج وجهات النظر والخبرات المختلفة بهدف تعزيز قدراتها في حل المشاكل، وتطوير الطول الشاملة، وضمان فهم احتياجات موظفيها على مستوى أكثر شمولاً.

سجل عدد موظفي سالک معدل نمو بنسبة 20% خلال عام 2024، حيث ارتفع من 40 إلى 48 موظفاً. ارتفع أيضاً عدد الموظفين الخارجيين (مستشاري الحسابات المالية والتعاقدات والمشترقيات والممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، وموظفي مركز الاتهالات) بنسبة 9% من 294 إلى 320 موظفاً. يضم فريق العمل في سالک 12 جنسية، مما يعكس التزام الشركة بثقافة ديناميكية تعزز المرنة والشمول وترحب بالخلفيات المتنوعة.

الموظفون بدوام كامل (2024)

الإجمالي حسب الجنس	55 سنة وما فوق	46 - 55 سنة	26 - 45 سنة	18 - 25 سنة	الذكور
38	1	8	29	0	الذكور
10	0	1	8	1	الإناث
	1	9	37	1	الإجمالي حسب الفئة العمرية
48	إجمالي عدد الموظفين				

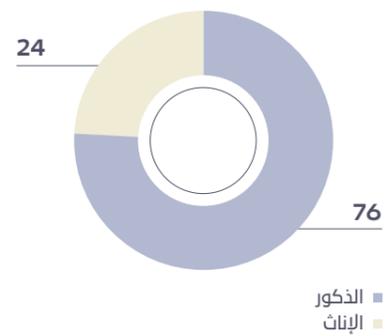
تفخر سالک بتحقيق أعلى معدلات الاحتفاظ بالموظفين منذ سنوات طويلة؛ حيث وصلت نسبة الاحتفاظ بالموظفين في عام 2024 إلى 87.5%، منهم من يعمل في الشركة لأكثر من عقد من الزمن عندما كانت الشركة تحت مظلة هيئة الطرق والمواصلات. بلغ عدد الموظفين الذين غادروا الشركة بقرار شخصي في عام 2024 خمسة موظفين فقط، مما يؤكد التزام سالک برعاية القوى العاملة وتعزيز الاستقرار الوظيفي وحسب الانتماء لديها، هذا وسجلت الشركة معدل دوران الموظفين والذي بلغ 11.4%.

خلال عام 2024، وظفت شركة سالک 13 موظفاً جديداً من 10 جنسيات مختلفة، معظمهم من الفئة العمرية 26-45 سنة (وواحد فقط يزيد عمره عن 55 سنة)، وتوزع الموظفون الجدد ما بين أدوار غير إدارية بنسبة 69%، وأدوار في الإدارة العليا والمتوسطة بنسبة 15.5% لكل منهما. قد خضع جميع المرشحين لاختبار فني وثلاث مقابلات في إطار عملية التوظيف.

معدل دوران الموظفين (2024)، %

8.8	الذكور
20	الإناث
11.4	الإجمالي

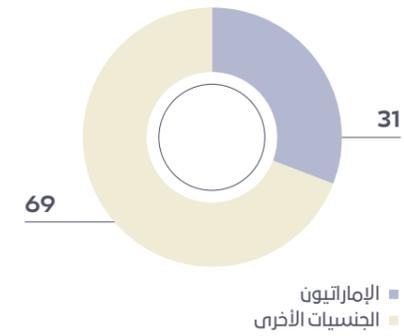
الموظفون الخارجيون حسب الجنس (2024)، %



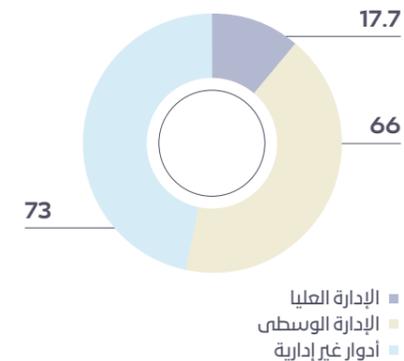
الموظفون الجدد

	2024	2023
الذكور	11	9
الإناث	2	1
الإجمالي	13	10

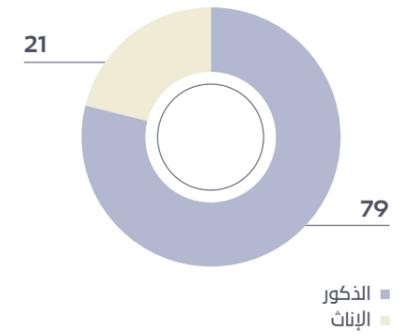
حسب الجنسية، %



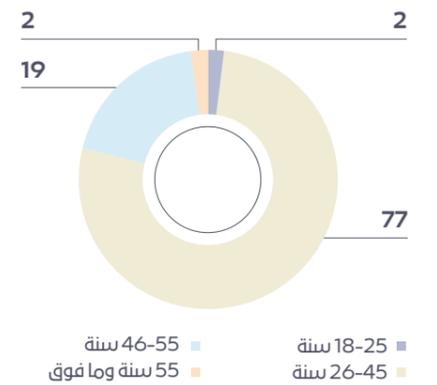
حسب الدور الوظيفي، %



حسب الجنس، %



حسب العمر، %



فيديو عن موظفي سالک

التنوع والشمول

تلتزم شركة سالك بثهينة بيئة داعمة يشعر فيها الرجال والنساء على حد سواء بالتقدير والاحترام ويحصلون على فرص متساوية لتحقيق التقدم والنمو في مسيرتهم المهنية. عكفت إدارة الموارد البشرية في سالك على تطوير سياسة التنوع والشمول التي تُطبق على جميع الموظفين الدائمين بدوام كامل من جميع المستويات، بما في ذلك المتدربين والمقاولين المستقلين والعمال المؤقتين وأعضاء مجلس الإدارة. تُعمم هذه السياسة على جميع الموظفين والموردين والشركاء، مما يضمن توفر مستوى عالٍ من الوعي ويشجع ثقافة التنوع والشمول في عمليات سالك.

بالرغم من إدراكها للسمات المتأصلة في قطاع النقل وهيمنة الذكور على الوظائف فيه، تحرص الشركة على الوفاء بالتزامها المتمثل في توفير مكان عمل شامل ومتنوع. بلغت نسبة النساء في القوى العاملة 21% وفي مجلس الإدارة 14% في عام 2024، وقد سجلت نسبة تمثيل الإناث انخفاضاً بنسبة 4 نقاط مئوية مقارنة بالعام السابق، وهو انخفاض يعزى إلى نمو القوى العاملة وارتفاع نسبة

الموظفين الجدد من الذكور (85%). بالإضافة إلى ذلك، كان معدل دوران الموظفين لدى الإناث (20%) أعلى بشكل ملحوظ منه لدى الذكور (8.8%).

لا تزال نسبة متوسط أجر الموظفين الذكور إلى متوسط أجر الموظفات مرتفعة للغاية، حيث تبلغ 2.01x، وتبذل سالك جهوداً حثيثة لتحقيق توازن أكثر بين الجنسين بغية معالجة هذا الفارق، مع التركيز بشكل واضح على تعديل هذه النسبة لتصبح أقرب إلى المساواة، نظمت الشركة العديد من ورش العمل التي ركزت على صحة المرأة ورفاهيتها في هذا الإطار، كما أكدت على دعمها للموظفات من الأمهات من خلال منحهم إمكانية اختيار ساعات العمل والعمل من المنزل. أكدت الشركة في عام 2024 على التزامها المستمر بإنشاء مكان عمل محترم من خلال الإبلاغ عن عدم وقوع أي حوادث تمييز أو تحرش، مما يعكس دور التدابير الاستباقية التي اتخذتها الشركة والتي تركز على مبادئ المساواة والاحترام والإنصاف.

فيديو عن المرأة في سالك

التوطين

تلتزم شركة سالك بدعم الكفاءات الإماراتية وضمها إلى قواها العاملة، حيث يتولى مواطنو دولة الإمارات العربية المتحدة 50% من مناصب الإدارة العليا و100% من مناصب مجلس الإدارة. في حين شهد معدل التوطين في الشركة انخفاضاً طفيفاً في عامي 2023 و2024 بسبب العدد الكبير من التعيينات الجديدة؛ إلا أنه لا يزال في مستويات جيدة حيث يضم فريق العمل 15 مواطناً إماراتياً، أي بنسبة 31.3%. ويتجلى هذا الالتزام أيضاً في التركيز على التنوع بين الجنسين؛ حيث تعمل في الشركة خمس موظفات إماراتيات.

وضعت سالك في عام 2024 برنامجاً جديداً باسم "مسلكي" لاستقطاب الكفاءات الإماراتية والاحتفاظ بها، وسيقدم البرنامج للموظفين الإماراتيين في الشركة مزايا إضافية وفرص للتقدم الوظيفي. يؤكد تركيز سالك على التوطين على التزام الشركة وتقديرها لقيمة المواهب المحلية وأهمية تعزيز فرص العمل الواعدة للقوى العاملة الإماراتية.

معدل التوطين بين الموظفين بدوام كامل

إجمالي عدد الموظفين بدوام كامل، %



■ الإماراتيون ■ الجنسيات الأخرى

عدد المواطنين الإماراتيين العاملين بدوام كامل



■ الذكور ■ الإناث



التدريب والتطوير

أسست سالك قاعدة قوية لتقديم تدريب شامل وممنهج للموظفين في عام 2024 يضمن تنمية قدراتهم في جميع المستويات في المؤسسة. وحل إجمالي عدد ساعات التدريب المقدمة للموظفين إلى 954.5 ساعة ما يشكل معدل 19.9 ساعة لكل موظف، الأمر الذي يشهد على التزام سالك ببناء قدرات قواها العاملة.

شملت الحقيبة التدريبية على طيف واسع من المجالات والتي تهدف لتعزيز الإمكانات القيادية، والاستراتيجية، والتنشغيلية، والامتثال. شملت البرامج التدريبية تنمية القدرات القيادية والاستراتيجية للإدارة العليا، دمج الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة، ممارسات الجودة والامن والسلامة والبيئة، رفع مستوى الوعي بثقافة الاحتيال للإدارة الوسطى، وتدريبات على الحوكمة والامتثال وتدريبات في مجال تقنية المعلومات للفرق الوظيفية.

وقد استكمل أحد أعضاء فريق الإدارة التنفيذية برنامجاً تدريبياً على القيادة يهدف إلى تعزيز قدرات القادة في مجالات إشراك أصحاب المصلحة وتحفيز الفرق وإدارة الأزمات. ويتم حالياً تطوير مقاييس لرصد النتائج، إلا أن التعليقات النوعية الأولية تشير إلى تحسن في مستوى تماسك الفريق، وزيادة في الإنتاجية بنسبة 10 إلى 15% نتيجة تحسن سرعة اتخاذ القرارات من قبل القادة الذين خضعوا للتدريب.

كما شارك أحد أعضاء فريق الإدارة العليا في برنامج تدريبي مخصص يمحور حول وضع الاستراتيجيات الفعالة، مع التركيز على إتقان أدوات التخطيط الاستراتيجي والتموضع التنافسي. ويساهم هذا التدريب

الأداء والمكافآت

تُشكل عمليات المراجعة المنتظمة لأداء الموظفين حجر الأساس في التزام الشركة تجاه موظفيها وحرصها الدائم على تنمية مهاراتهم. ففي عام 2024، خضع 91.7% من الموظفين لتقييم شامل للأداء اعتمد على مبدأ "الإدارة بحسب الأهداف" (Management by Objectives)، ولتقييم متعدد الأبعاد للأداء (على سبيل المثال عملية تقديم الملاحظات من مصادر مختلفة)، وتقييم الأداء القائم على الفريق، والمبادرات المرنة.

تعتمد سالك نوعين من المكافآت المالية للموظفين: نظام المكافآت ونظام زيادة المستحقات السنوية بناء على مقاييس أداء الشركة والموظفين. ينطبق هذا النظام على كافة

19.9
متوسط ساعات التدريب
لكل موظف في عام 2024

في تعزيز عملية مواهمة أهداف الإدارات مع استراتيجيات الشركة، والتقليل من سوء تخصيص الموارد، وتحسين المرونة في التكيف مع تحولات السوق. وتشير التعليقات الأولية إلى تحسن بنسبة 10 إلى 15% في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمبادرات التي يقودها المديرون التنفيذيون الذين خضعوا للتدريب.

هذا وحصل ثلاثة موظفين في العام 2024 على ترقية في الدرجة الوظيفية، فيما حصل ثمانية موظفين على زيادة في رواتبهم.

تم اختيار جميع البرامج التدريبية بعناية لضمان تعزيز المواهب بما يتماشى مع احتياجات الأعمال المتغيرة والأولويات المستجدة، مثل الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة. وبفضل استثمار ضخم بلغ 200 ألف درهم إماراتي، تمكنت سالك من تحقيق متوسط 19.9 ساعة تدريبية لكل موظف، ما يؤكد التزام الشركة بتطوير مهارات القوى العاملة وتسليحها بالمعرفة والخبرة بشكل مستمر.

الموظفين، إلا أن المديرين التنفيذيين يحظون بزيادة إضافية تبلغ 10% على مكافآتهم السنوية تعكس الأداء في مجال الاستدامة.

يؤكد نظام التعويضات والأجور العادل الذي تتبعه سالك على التزامها بتعزيز التنوع والشمول. ففي عام 2024، ركزت سالك على تعزيز هياكل الأجور العادلة، حيث بلغت نسبة تعويضات اجر الرئيس التنفيذي إلى تعويضات اجور الموظفين 3.6 مرة (مقارنة بـ 4.28 مرة في عام 2023، أي أقل بنسبة 19%).

الصحة والرفاهية

تولي شركة سالك أهمية كبيرة لصحة موظفيها ورفاهيتهم، ولذلك تتخذ تدابير استباقية لضمان توفير بيئة عمل آمنة وداعمة. يتماشى نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركة مع معايير ISO 45001 (من المتوقع الحصول على الشهادة في عام 2025) ومع معايير إدارة الصحة والسلامة المهنية، وينطبق النظام على جميع الموظفين في مختلف الأدوار والمستويات. يتولى مدير خدمات الدعم مسؤولية تنفيذ هذا النظام.

تعتبر المخاطر المرتبطة بالعمل في سالك منخفضة نسبياً لأن جميع الموظفين بدوام كامل والموظفين الخارجيين يعملون من المكاتب ولا يقومون بأعمال ميدانية، ومع ذلك تقوم الشركة بتحديد المخاطر المتعلقة بالعمل وتقييمها ومراقبتها بشكل منتظم في إطار نظامها لإدارة الصحة والسلامة المهنية، كما تقوم الشركة بتنفيذ مبادرات منتظمة لتحديد المخاطر في جميع مجالات العمل. طبقت سالك سياسة عدم الانتقام ووضعت عملية منظمة وبسيطة للإبلاغ عن الحوادث عبر مختلف القنوات لتشجيع الموظفين على الإبلاغ عن الحوادث، بما في ذلك البوابة الإلكترونية، والبريد الإلكتروني، والموظفين المعيّنين. إضافة إلى ذلك، يتمتع الموظفون بسلطة "إيقاف العمل" التي تتيح لهم إيقاف أي مهمة يرون أنها خطيرة.

تضمن الشركة تدقيق داخلي بنسبة 100% بموجب نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية، إضافة تم تقديم 250 ساعة تدريب في السلامة للموظفين خلال الفترة المشمولة في التقرير، معززين بذلك التزامنا بتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية. لم يتم الإبلاغ عن أي وفيات مرتبطة بالعمل أو إصابات هادئة للوقت بين موظفي أو مقاولي سالك في عام 2024.

لا تقتصر سياسة الصحة والسلامة المهنية على موظفي سالك فحسب، بل تشمل مقاوليها أيضاً، إذ يخضع جميع مقدمي الخدمات المسجلين لدى الشركة لتقييم الجودة والصحة والسلامة والبيئة. تستهدف سالك حصول 50% من مقاوليها على شهادات مرتبطة بالصحة والسلامة في عام 2024، على أن تُرفع هذه النسبة إلى 70% في عام 2025 ثم بنسبة 10% كل عام، وصولاً للتأهيل الكامل للمقاولين بحلول عام 2028.

10.000
درهم إماراتي

إجمالي نفقات الصحة والسلامة المهنية في عام 2024

208
درهم إماراتي

نفقات الصحة والسلامة المهنية لكل موظف

0
وفيات

أو إصابات هادئة للوقت



تقدم الشركة للموظفين الجدد برنامجاً تدريبياً مكثفاً في مجال الصحة والسلامة لتثقيفهم حول سياسات السلامة وإجراءات الطوارئ وأهمية الالتزام بروتوكولات السلامة. إضافة إلى ذلك، يتلقى الموظفون المعينون في تنفيذ الإسعافات الأولية وإجراءات إطفاء الحرائق تدريباً متخصصاً للاستجابة لحالات الطوارئ الطبية والحرائق بكفاءة وفعالية عاليتين. يتم تخصيص برامج التدريب على المخاطر لكل موظف بحسب دوره الوظيفي لتمكينه من التعامل مع المخاطر المحددة المرتبطة بدوره. بفضل الدورات التذكيرية المنتظمة ومنهجيات التدريب التفاعلية، تضمن سالك بقاء موظفيها على دراية واطلاع بأهم المعايير والقواعد المطلوبة للحفاظ على مكان عمل آمن. إضافة إلى تدريبات مكافحة الحرائق والإخلاء والإسعافات الأولية، نظمت الشركة للموظفين ورش عمل حول الصحة العقلية وفحوصات بدنية في عام 2024.

100%

من الموظفين شاركوا في دورات تدريبية أو تذكيرية في مجال الصحة والسلامة المهنية في عام 2024

يتمتع مكتب مقر الشركة بميزات السلامة الأساسية، مثل أجهزة كشف الدخان وطفائيات الحريق، لضمان الاستجابة السريعة لحالات الطوارئ. كما تتوفر إضاءة كافية في جميع أرجاء المكتب لتقليل إجهاد العين، وتوجد صناديق إسعافات أولية في مواقع استراتيجية لتسهيل الوصول إلى الإمدادات الطبية بسرعة عند الحاجة. علاوة على ذلك، تقدم سالك برامج صحية شاملة لموظفيها، بما في ذلك الفحوصات الدورية.

تخطط سالك لإجراء تغييرات تدريبية على تدقيق السلامة الداخلي السنوي للصحة والسلامة والبيئة ليصبح أكثر شمولية، بدءاً بنسبة 80% في عام 2024 ووصولاً إلى التغطية الكاملة بنسبة 100% بحلول عام 2028.

المتعاملون

تلتزم شركة سالك بأعلى مستويات الجودة والكفاءة في خدمة المتعاملين وتحرص على فتح قنوات التواصل معهم.

أثمرت جهود الشركة عن وصول مستوى رضا المتعاملين إلى نسبة مرتفعة جداً بلغت 92%، فيما وصل مؤشر الترويج الصافي (NPS) إلى 70 في عام 2024، وتستهدف سالك رفع هذا المؤشر إلى 80 بحلول عام 2028، وذلك عن طريق تحقيق زيادة تدريجية ومتسقة بمقدار نقطتين سنوياً حتى عام 2027، يليها ارتفاع بمقدار أربع نقاط بين عامي 2027 و2028.

تشمل قنوات التواصل الرئيسية التي تتيحها سالك للمتعاملين منصات التواصل الاجتماعي والبريد الإلكتروني والرسائل النصية القصيرة ومركز الاتصال. تمثلت الموضوعات الأساسية التي تمحورت حولها الاتصالات مع المتعاملين في عام 2024 بتعينة الرصيد، وشراء البطاقات، وشراء الأسهم في سالك، والدعم الفني، والتحديثات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.



رضا الموظفين

تقدم سالك العديد من المزايا للموظفين بدوام كامل، بما في ذلك التأمين الصحي، وبرامج الولاء مثل بطاقات إسعاد وفزعة، والمكافآت المالية، وبدلات الهاتف المحمول وتذاكر السفر، وبدلات السكن للمغتربين، وبدلات الاحتفاظ بالمواطنين للموظفين الإماراتيين، وبدلات التعليم، ومكافآت الأداء.

تمنح الشركة إجازات أمومة وأبوة لتلبية الاحتياجات العائلية للموظفين، حيث تحصل الأمهات على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 90 يوماً والآباء على إجازة أبوة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثة أيام، مع إمكانية إطالة مدة إجازة الأمومة إلى 120 يوماً كحد أقصى باستخدام أيام الإجازة السنوية وأيام الإجازة غير مدفوعة الأجر. وفي عام 2024، أخذ موظفان إجازات أمومة وأبوة، وعاد موظفان من إجازات الأمومة والآبوة.

ويحقق للأم الموظفة الحصول على تخفيض في ساعات يوم العمل للاعتناء بطفلها، وذلك بدءاً من يوم عودتها إلى العمل وحتى مرور عام واحد على ولادة طفلها. وإذا أنجبت الأم طفلاً من أصحاب الهمم، فيحق لها إجازة للاعتناء بطفلها تمتد من تاريخ انتهاء إجازة أمومتها وحتى مرور عام واحد على ولادة الطفل.

من جهة أخرى، تدعم سالك رفاهية موظفيها من خلال جهود خفض التوتر في مكان العمل، وإطلاق المبادرات الرياضية والصحية، وإتاحة خيارات العمل من المنزل وساعات العمل المرنة، وتوفير غرفة عافية، وذلك بهدف ضمان بيئة عمل صحية ومتوازنة. وشملت المبادرات الرياضية المنفذة في عام 2024 ما مجموعه 11 نشاطاً في رياضات الدرجات الهوائية والبالد وكرة القدم وغيرها.

يمكن لموظفي سالك التعبير عن آرائهم أو تقديم شكاوى عبر قنوات تظلم مخصصة، مثل اللجان التأديبية ولجان التظلم، مما يضمن الشفافية الكاملة. لم تُبلغ شركة سالك عن أي شكاوى تتعلق بالموارد البشرية في عام 2024، مما يعكس النهج الاستباقي الذي تتبناه الشركة لمعالجة تحديات مكان العمل وتعزيز التواصل المفتوح. علاوة على ذلك، أجرى تحقيق حول حالة واحدة وصدر عنه تحذير شفهي.

وحرصاً منها على دعم موظفيها على المدى الطويل، توفر سالك مزايا الاستثمار السنوي في الرواتب التقاعدية، ويتميز نظام التقاعد في الشركة بأنه نظام تعاوني يساهم فيه الموظفون بجزء من رواتبهم وتغطي سالك الجزء الآخر، مما يتيح لسالك ضمان الأمن المالي لموظفيها وبالتالي تحسين مستويات الرفاهية والرضا على المدى الطويل.

أما بالنسبة للسنة القادمة، فقد وضعت سالك أهدافاً طموحة تتمثل في الحفاظ على معدل الاحتفاظ بالموظفين بنسبة 90% من عام 2025 إلى عام 2028. تنطوي سياسة الشركة على دمج مقياس سعادة الأفراد ضمن نظام تعويضات المديرين التنفيذيين، وذلك من خلال ربط جزء من تعويضاتهم غير الثابتة بدرجات رضا الموظفين ومشاركتهم، ويركز هذا المقياس على تحقيق الأهداف المحددة المتعلقة برفاهية الموظفين ومعدلات الاحتفاظ بهم وتحسين ثقافة مكان العمل.

منذ تأسيسها في عام 2007، اكتسبت شركة سالك مكانة مرموقة وحصلت على أكثر من 22 جائزة وطنية وإقليمية للتميز في خدمة المتعاملين. حصلت سالك على ثلاث جوائز مرموقة في نوفمبر 2024 في مجال مراكز الاتصال وتجربة المتعاملين من شركة إنسايتس ميدل إيست، بما في ذلك أفضل مركز خارجي لدعم المتعاملين لهذا العام، وأفضل مركز اتصال خارجي لهذا العام، وتصنيفها من بين الثلاثة الأوائل لجائزة حل المشكلات.



الميدالية البرونزية
كأفضل مركز اتصال



الميدالية الفضية (أفضل مركز اتصالات في أوروبا
والشرق الأوسط وأفريقيا)



أفضل مركز خارجي لدعم المتعاملين للعام
أفضل مركز اتصالات خارجي متوسط للعام

حددت الشركة بموجب اتفاقية مستوى الخدمة المدة القصوى للرد على شكاوى المتعاملين بـ 24 ساعة، إلا أن غالبية الحالات يتم حلها في غضون ساعة واحدة، ويتميز فريق عمل داخلي على عملية إدارة الشكاوى بشكل يومي، باستخدام استجابات محددة مسبقاً لمعالجة مشكلات المتعاملين وضمان حلها بسرعة وكفاءة.

تولد الشركة أكثر من 95% من إيراداتها عبر الإنترنت. تحقق سالك إيرادات من رسوم التعرف المرورية في كل مرة تمر فيها مركبة عبر بوابات سالك، حيث تُخصم التعرف المرورية من رصيد المتعامل عبر الإنترنت (يشار إليها باسم إيرادات التعرف المرورية). تجمع سالك إيرادات الغرامات والمخالفات من الغرامات التي تُفرض على رخصة السيارة (عبر الإنترنت) في حالة عدم وجود رصيد كافٍ أو إذا كانت السيارة غير مسجلة. وبالتالي، فإن أكثر من 95% من إيرادات الشركة تتم عبر الإنترنت.

انطلاقاً من التزامها الراسخ بمسؤوليتها الاجتماعية، تعني سالك مركبات الجمعيات الخيرية والمدارس وأصحاب الهمم وسيارات الإسعاف وغيرها من مركبات الخدمات العامة من الرسوم. للتقدم بطلب للحصول على إعفاء، يمكن للأشخاص أو المؤسسات المؤهلة زيارة مركز إسعاد المتعاملين، أو استخدام الموقع الإلكتروني، أو الاتصال بالخدمة الذاتية لدى سالك على مدار اليوم. ارتفع عدد الرحلات المجانية عبر بوابات سالك العشرة بنسبة 6.68.9% لتصل إلى 8.8 مليون رحلة في عام 2024. إضافة إلى ذلك، يُعفى أصحاب الهمم من رسوم مواقف السيارات في دبي مول.

يهدف تعزيز مبادراتها على مستوى مسؤوليتها الاجتماعية، تعزز سالك عقد خمس شراكات استراتيجية مع منظمات غير حكومية بحلول عام 2028. بالإضافة إلى ذلك، تخطط سالك بالتعاون مع الشركات التي تركز على المسؤولية الاجتماعية للشركات بهدف زيادة عدد مبادراتها المجتمعية وإطلاق المزيد من أنشطة المسؤولية الاجتماعية بشكل ربع سنوي، مما يعزز التزامها بتحقيق الأثر الاجتماعي المستهدف.