

# تقرير الاستدامة السنوي 2013م





صاحب السمو الملكي الأمير  
**ماجد بن عبد العزيز**  
1424-1357 هـ / 2003-1938 م

# تقرير الاستدامة السنوي 2013\*



\* تلتزم الجمعية بإصدار تقرير الاستدامة سنوياً، وقد أُعد هذا التقرير عن عام 2013م بالتعاون مع

# MATERIALITY MATTERS



**Global  
Reporting  
Initiative™**

AT THE TIME OF PUBLICATION THE  
G4-17 TO G4-27 DISCLOSURES WERE  
CORRECTLY LOCATED IN THIS G4  
CONTENT INDEX AND FINAL REPORT.



هذه الإشارة بمثابة تأكيد رسمي من المبادرة العالمية للتقارير (GRI) للتأكيد على استيفاء موضوعات الاستدامة المتطلبية لاعتماده.

## المحتويات

1	كلمة رئيس مجلس الإدارة.....	5
2	الاستراتيجية والتحليل.....	6
3	لمحة عن جمعية ماجد بن عبد العزيز.....	10
4	مشاركة ذوي المصلحة.....	16
5	الحوكمة.....	18
6	الأخلاق والنزاهة.....	28
7	تعزيز الأثر الاجتماعي من خلال البرامج المستدامة.....	30
8	الموظفون/ الموارد البشرية.....	42
9	مؤشرات قياس الأداء.....	50
10	قصص النجاح.....	60



مشعل بن ماجد بن عبد العزيز  
رئيس مجلس الإدارة

# تحرص الجمعية على إيجاد مناخ عام يتميز بشفافية مالية مطلقة، كما تستند في كافة قراراتها إلى نتائج مؤشرات ضبط جودة الأداء، وهو النهج الذي تسعى إلى ترسيخه في مختلف مستوياتها الإدارية.

يأتي إصدار تقرير الإستدامة السنوي الرابع بالتزامن مع السنة الرابعة والأخيرة من الدورة الخامسة لمجلس إدارة الجمعية، ويعد قرار اعتماد إصدار التقرير سنوياً أولى قرارات مجلس الإدارة منذ سنته الأولى حيث ترتب على هذا القرار خارطة طريق لمعظم إنجازات الجمعية في مراحلها التالية التي ترتبت على الإلتزام بمعطيات إصدار التقرير الذي حرصت من خلاله الجمعية على الإستناد للمعايير الدولية والإلتزام بالأنظمة المحلية في جميع ما يتعلق بنشاطها وأعمالها، ليأتي إصدار تقرير الإستدامة لهذا العام مستنداً إلى دليل الإرشادات الرابع (G4) وهو أحدث إصدارات المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI). الذي يكفل مشاركة جميع ذوي المصلحة من مستفيدين، وداعمين، وأعضاء مجلس إدارة ولجان، وفريق العمل بالجمعية.

قام مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية المنبثقة عنه في عام 2013 بإتخاذ قرارات حاسمة إستندت على نتائج مؤشرات ضبط جودة الأداء (KPI's)، وهو نهج العمل الذي تسعى الجمعية على ترسيخه في مختلف المستويات الإدارية عند إتخاذ قراراتها. حيث كانت أبرز تلك القرارات إغلاق برنامج رواج وإعادة تصميم مجمل البرامج الأخرى وتصميم برامج جديدة ذات ترابط فيما بينها يعزز المفهوم التكاملي الذي يحقق الهدف من تلك البرامج مدعوماً بالجانب التسويقي ضمناً عند تصميمها. وقد نتج عن ذلك إطلاق هوية جديدة للجمعية ولجميع برامجها.

لقد كان عام 2013 عاماً حافلاً بالإنجازات ومتخبطاً بالتوقعات. على سبيل المثال وليس الحصر، بلغ عدد المستفيدات اللواتي تلقين التدريب في برنامج ابدأ 237 مستفيدة من أربع وعشرون دورة تدريبية بالإضافة إلى 842 متدربة من خلال تسع وعشرون دورة تدريبية من خلال برنامج كفاءات. كما حقق برنامج إنطلق، الذي يهدف إلى تمويل المشاريع متناهية الصغر، الأهداف المرجوة منه والتي فاقت التوقعات حيث تلقى 88 مستفيد قروضاً بلغ مجموعها 1,755,000 (ر.س). بينما نجح برنامج تطوع في مطابقة 939 متطوع مع 42 فرصة تطوعية خارجية، و101 متطوع مع 49 فرصة تطوعية متاحة لدى الجمعية حيث بلغ العائد الاقتصادي للمتطوعين 394,182 (ر.س) بناءً على احتساب 9,982 ساعة من العمل التطوعي.

شمل الجانب المالي للعام 2013 تطبيقاً أكثر تفصيلاً للنظام المحاسبي (ABC - Activity Based Costing) في توزيع التكاليف بناءً على الأنشطة الخاصة بمختلف البرامج كمراكز تكلفة مستقلة، محققاً 11% متوسط نسبة توزيع للمصروفات غير المباشرة على مراكز التكلفة، بما يدعم اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة الخاصة بسياسات تحديد تكاليف الأنشطة ورفع الفعالية وكفاءة الأداء والمساهمة في زيادة الإنتاجية. وقد تم كل ذلك حرصاً من الجمعية على إيجاد مناخ عام يتميز بشفافية مالية مطلقة يطالب بها جميع المعنيين بأعمال ونشاطات الجمعية.

إن ما تحقق من إنجازات ونتائج هو حصيلة جهود مشتركة وتعاون بناء من جميع ذوي المصلحة من أعضاء مجلس الإدارة، اللجنة التنفيذية وجميع اللجان الأخرى، الفريق التنفيذي، الداعمين وآخرون كثر.

الشكر للجميع،، والله الموفق

مشعل بن ماجد بن عبد العزيز

# الاستراتيجية والتحليل

## رؤيتنا

أن تكون جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية رائدة في بناء منظومة التنمية المستدامة من خلال تبادل الخبرات وتطبيق آليات تمكين الأفراد داخل مجتمعاتهم بالمملكة العربية السعودية.

## مهمتنا

جذب ومشاركة ذوي المصلحة	من خلال التفوق في	تعزيز مفهوم التنمية المستدامة	1
تحويل المشاريع من الإغاثة للتمكين		وتنفيذ برامج تنموية مستدامة فاعلة	2
تطبيق ممارسات التنمية المستدامة في مستويات الجمعية المتعددة		منهجية الأداء ومعايير التقييم	3
جعل الفرد عنصر منتج داخل مجتمعه		الإسهام المستدام في الناتج المحلي	4

## الاستراتيجيات الأساسية للجمعية (2011 - 2015)

- تعزيز ونشر مفهوم التنمية المستدامة.
- مشاركة ذوي المصلحة.
- زيادة الأثر التنموي المستدام من خلال البرامج الفاعلة.
- تطبيق مفهوم التنمية المستدامة على المستوى الداخلي.
- تنظيم العمل التطوعي وتطبيقه داخلياً وخارجياً.

# التطوير ومواكبة أفضل الممارسات العالمية في التنمية المستدامة من قيمنا الجوهرية

## القيم الجوهرية لفريق العمل<sup>(1)</sup>

- نُصر على الاستقامة الشخصية.
- ندرك ونثمن المبادرات والعمل بروح الفريق.
- نمارس الاتصال المفتوح والتفويض والتمكين.
- نلتزم بالتعليم وتطوير الذات ومكافأة الأداء المتميز.

## القيم الجوهرية لعلاقتنا مع ذوي المصلحة<sup>(2)</sup>

- نعمل كيميشرين وتقودنا تطلعات ذوي المصلحة.
- نلتزم بمقومات العمل التنموي المستدام.
- نؤمن بمبدأ التكامل وأهمية الشراكات والتحالفات طويلة المدى.
- نلتزم بالشفافية ومصداقية الوعود.

## القيم الجوهرية عند التنفيذ

- نصر على الإلتقان والتميز في كل ما نقوم به.
- نصر على تحمل المسؤولية والمحاسبة.
- نرفض التراخي وندرك أهمية الوقت.
- نطور إنتاجيتنا ووسائل عملنا بالمقارنة مع أفضل الممارسات العالمية.

(1) فريق العمل: الموظفون، المتطوعون.

(2) ذوو المصلحة: المستفيدون، المنتسبون، وزارة الشؤون الاجتماعية، الداعمون والرعاة، الشركاء الإستراتيجيون، الموردون.





من خلال التزامها بمبدأ الحوكمة،  
تتبنى الجمعية سياسة صارمة وجديّة  
للاغاية في ممارسة سلطات الإدارة  
الرشيدة، والتي تتضمن مراقبة الأداء،  
ومعايير مثل النزاهة، والشفافية،  
والمسؤولية، والمحاسبة والكفاءة،  
والمساواة داخل الجمعية.

# لمحة عن جمعية ماجد بن عبدالعزيز

أسست جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية عام 1998م بمبادرة من صاحب السمو الملكي، الأمير ماجد بن عبد العزيز (يرحمه الله) تحت اسم «جمعية مكة المكرمة للتنمية والخدمات الاجتماعية»، وقد سجلت في سجل الجمعيات الخيرية بوزارة الشؤون الاجتماعية في المملكة العربية السعودية تحت رقم 174 عام 2000م.

قامت الجمعية بعقد مجموعة من الشراكات الإستراتيجية، محلية وإقليمية، للنهوض بعملها التنموي المستدام، حيث تهدف هذه الشراكات إلى نقل وتبادل الخبرات وأفضل الممارسات ودعم الجمعية في تحقيق أهدافها الإستراتيجية وتطوير برامجها، ومن أهم تلك الشراكات:

## • مؤسسة الملك خالد الخيرية

وذلك من خلال تزويد الجمعية بدليل إعداد الخطة الإستراتيجية التي أفادت الجمعية في تطوير إستراتيجيتها بالإضافة إلى المشاركة في إعداد منتدى التنمية الاجتماعية، وتفعيل توصياته، وهو أحد برامج الجمعية الذي تهدف من خلاله إلى بناء القدرات وتحسين أداء الجهات غير الربحية ومؤسسات المجتمع المدني.

## • Booze&co

المشاركة في الإعداد لمنتدى التنمية الاجتماعية والمساندة في تفعيل المبادرات والتوصيات.

## • مؤسسة نهر الأردن

كان الهدف من هذه الإستراتيجية الاستفادة من خبرات وتجارب المؤسسة في تنفيذ البرامج المجتمعية وتطوير واستحداث برامج ومشاريع تنموية جديدة.

## • ملتقى المؤسسات العربية الداعمة (AFF)

بهدف تبادل الخبرات بين جميع المؤسسات والجمعيات الأعضاء من القطاع غير الربحي في الوطن العربي، كما ترأست جمعية ماجد مجلس إدارة الملتقى بدءاً من عام 2012م.

## • شراكة إستراتيجية ثلاثية بين جمعية ماجد وشركة تال السعودية للتجارة والمقاولات المحدودة (أرامكس) والمؤسسة العربية للتنمية المستدامة (رواد التنمية).

تهدف هذه الشراكة إلى إيجاد برامج تنموية تفيد المجتمع من خلال تبادل الأفكار والمعلومات والخبرات السابقة في مجالات تمكين المجتمع والبرامج التطوعية.

## • مركز جون جارهارت للعطاء الاجتماعي والمشاركة المدنية التابع للجامعة الأميركية بالقاهرة.

من خلال الإشتراك بالمكتبة الرقمية للعطاء الاجتماعي، حيث توفر المكتبة مخزوناً من الوثائق والمعلومات والتسجيلات المرئية والصوتية.

### • جمعية مراكز الأحياء بمحافظة جدة

إيجاد سبل التعاون المشترك من خلال برامج تمويية اجتماعية والوصول إلى الفئات المستهدفة حتي ينعكس ذلك بشكل إيجابي على تحسين المستوى الفكري، والمادي والاجتماعي للأفراد ومن ثم المجتمع.

### • إنجاز لتهيئة الفرص الاقتصادية للشباب، الأردن

حيث ساهمت الشراكة بين الطرفين في توفير موقع إلكتروني يخدم برنامج تطوع واستفادت الجمعية من خبرتهم في مجال التطوع.

### • جمعية إكتفاء النسائية الخيرية

الاستفادة من قاعدة البيانات التي تغذى من الدراسات الميدانية بهدف للوصول للفئات المستهدفة.

### • الجمعية السعودية الخيرية لمرضى الزهايمر بالرياض

يتم تمثيل الجمعية في حدث يقام سنوياً في محافظة جدة لتوعية المجتمع بمرض الزهايمر. وتعتبر ماجد للتنمية المجتمعية من الجمعيات الفاعلة بالمملكة العربية السعودية، التي تتخذ من مدينة جدة مركزاً لها ومنطلقاً لنشاطاتها. ويشمل نطاق عمل الجمعية المملكة العربية السعودية كاملة، إلا أن المنطقة التي تستهدفها الجمعية خلال هذه المرحلة هي محافظة جدة بإمارة منطقة مكة المكرمة، حيث تقدم الجمعية كل برامجها وخدماتها المجتمعية ضمن هذا النطاق.



# نبذة عن البرامج

تعمل ماجد للتنمية المجتمعية على تحقيق أهدافها من خلال تبني مجموعة من البرامج المختلفة وعلى سبيل المثال لا الحصر:

برنامج يساهم في تمكين الأفراد بالقضاء على أمية اللغة العربية في المجتمع بواسطة برنامج معلوماتي لتعليم أساسيات القراءة والكتابة باستخدام الحاسب الآلي خلال 36 ساعة تدريبية، ليصبح الفرد مشاركاً تنموياً.



برنامج يعتمد على مناهج تدريبية متكاملة تتماشى مع متطلبات سوق العمل من خلال تنفيذ ثلاثة مسارات (التدريب المنتهي بالتوظيف، الخياطة المصنعية، والهدايا).



برنامج تمويل ودعم تنموي للمشاريع متناهية الصغر، يهدف إلى توفير دخل مستدام للأفراد من ذوي الدخل المحدود.



برنامج يهدف إلى المساهمة في تعزيز وتنظيم ثقافة العمل التطوعي في المملكة العربية السعودية.



برنامج مستقل، يعد حاضنة للأفكار والبرامج التنموية الجديدة لإفساح المجال للمعنيين بمجال التنمية المجتمعية لطرح أفكارهم واقتراحاتهم ومن ثم ترجمتها إلى واقع علمي.



**منتدى التنمية الاجتماعية:** تنمية اجتماعية مستدامة وأداء متميز للقطاع غير الربحي من خلال تفعيل الشراكات في الاتجاهات المتعددة:

- الجهات غير الربحية من خلال تحسين الأداء.
- الخبرات المحلية والدولية من خلال المشاركة المعرفية.
- قطاعات المجتمع من خلال تطبيق معايير تقييم الأداء، والشفافية والحوكمة.

**«الغارمين»:** يعد هذا البرنامج موسمياً ويقوم على أموال الزكاة، حيث تعمل الجمعية مع إدارة السجون بمحافظة جدة لإطلاق سراح عدد من أصحاب الديون الذين صدر بحقهم حكم قضائي بالبقاء في السجن لحين قضاء الدين.

يشمل هذا التقرير فترة السنة الميلادية 2013. ويتم إعداد تقرير الاستدامة سنوياً والتقرير السابق كان يشمل السنة الميلادية 2012.

## نظام المشتريات وسلسلة إمداد الجمعية

تخضع جميع عمليات الشراء داخل الجمعية لسياسات وإجراءات المشتريات المعتمدة لوحدة المشتريات. وتتضمن هذه السياسات مجموعة من الإجراءات والنماذج الإدارية التي تبدأ بطلب من الوحدة، ويتم تحديد الكميات المطلوبة به، ثم تعتمد من مدير الوحدة وترسل إلكترونياً إلى وحدة المشتريات، التي تقوم بدراسة الطلب وعمل أمر شراء بعد تحديد أسعار السلع والمفاضلة بينها. وتتم المفاضلة من خلال ثلاثة عروض أسعار ضمن الموردين المعتمدين للجمعية، وموردين جدد ثم أخذ الموافقة على عملية الشراء من أصحاب الصلاحية بالجمعية. يتم الشراء من خلال البطاقة الائتمانية الخاصة بالجمعية (في حال توفر هذه الخدمة لدى المورد) أو الدفع النقدي أو بشيك. وتتم مطابقة الفواتير وكشوفات الحسابات مع الإدارة المالية، علماً بأن هنالك مجموعة من الإجراءات المتقدمة مثل حصر وتقييم الموردين، واستهداف موردين من خارج المملكة. خلال عام 2013 تم اختيار كل الموردين من داخل المملكة ويصنف الموردون بناءً على نوع الخدمة المزودة كما يلي: مقاولون، عملية صيانة المبنى - مكاتب - تأمين - مطاعم واستراحات - تأمين ضيافة - سوبر ماركت - مواد تنظيف - محلات إلكترونيات وغيرها من الخدمات.

إجمالي المبلغ السنوي للمشتريات لعام 2013 هو 74,254 (ر.س).

## التطورات والتغييرات في وحدة العمليات والأداء

لقد دأبت الجمعية منذ تأسيسها على التعلم من الأخطاء السابقة والعمل على تصويبها، إما على المستوى التنفيذي أو الاستراتيجي من حيث رؤية مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية، ومثال على ذلك: إلغاء برنامج (رواج) أخيراً، وهو أحد البرامج التي أنشئت منذ تأسيس الجمعية، الذي سعت الجمعية منذ إعادة انطلاقه إلى تطوير وتحسين هيكله ليعمل بالصورة المرجوة إلى أن تم تطبيق مؤشرات جودة الأداء. وعلى مدار سنة ونصف السنة تم الوقوف على المراجعة لنقاط قوة وضعف هذا البرنامج والخروج بقرار بالخطوات الإصلاحية التالية:

- 1- إلغاء مسار الإنتاج من البرنامج، حيث كانت مؤشرات أدائه منخفضة جداً.
- 2- استقلال مسار التدريب ذي مؤشرات الأداء المرتفعة بصورة برنامج مستقل بمسارات محددة، ويتم تحديث هذه المسارات وفقاً لإحتياجات سوق العمل. وقد أدى هذا القرار لتوظيف أمثل للمال والجهد في البرنامج ما انعكس إيجابياً على أداء الجمعية وعلى ربطها بالأهداف التنموية.

وتعمل الجمعية أيضاً على تطوير نظم التعاقد مع مزودي الخدمات وتشجيع مزودي الخدمات المحليين واعطائهم الأولوية تطبيقاً لنظام وزارة الشؤون الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك تقوم وحدة ضبط الجودة بدراسة نتائج مؤشرات الأداء وتحليل الأداء حسب هذه النتائج، وبناءً عليه يتم اتخاذ قرارات بإلغاء أو تعديل أو تطوير بعض الأنشطة والبرامج بهدف التحسين المستمر من جهة، وإفادة المجتمع من جهة أخرى. ومثال على التطوير المستمر وإضافة منتجات جديدة، قامت وحدة ضبط الجودة بعمل دراسة شاملة لبرنامج رواج - إنتاج، حيث تضمنت الدراسة تحليل قواعد بيانات ذوي المصلحة وعمل

دراسة السبب الجذري للمشكلة عن طريق مخططات السبب والأثر وتطبيق مبدأ باريتو. ليتم بناءً على هذه الدراسة إلغاء البرنامج نظراً لعدم فعاليته حسب نتائج الدراسة وتطوير القسم الخاص بـ (رواج) - تدريب، ليصبح على مستوى أشمل بحيث يتضمن مسارات متخصصة وأكثر تحديداً لتحقيق أكبر فائدة للمجتمع والمستفيدين، وتطوير أداء البرنامج.

وتتبنى الجمعية مبادئ عديدة، ومبادرات منها إعداد تقرير الاستدامة ودليل الحوكمة، الذي يشتمل على ميثاق الأخلاق والمساءلة والشفافية، وعدم تضارب المصالح والسرية بالإضافة إلى البرامج التالية: برنامج «ابدأ»، برنامج «كفاءات»، برنامج «انطلق»، برنامج «تطوع»، «مبادرات»، «منتدى التنمية الاجتماعية» و«الغارمين».

وما زالت الجمعية تعمل على التنمية والتمكين وتحويل الأفراد من الاستفادة الرعوية إلى الاستفادة التنموية، وبناءً على ذلك يتم دوماً تقييم الأعمال وأهدافها من خلال التقارير الدورية للخروج بما يتوافق مع أهداف وطبيعة العمل.

ومن خلال طرق القياس المستخدمة داخل الجمعية للرفع من الأداء الوظيفي والإداري والحرص على التطوير المستمر للجمعية وبرامجها أخذ قرار بتطوير نظام التقييم الداخلي من بطاقة الأداء المتوازن إلى نظام التميز المؤسسي الأوروبي (EFQM)، بهدف الحصول على نظام يكفل شمولية أكثر لجميع جوانب العمل بحيث تستطيع الجمعية وضع مؤشرات للقياس في جميع المستويات الإدارية ومحاور العمل.

لقد عملت الجمعية على اجراء تحليل لكفاءة برامجها من خلال الكيانات المدرجة في القوائم المالية  
المجمعة للجمعية، حيث تتكون مما يلي:

- دخل ومصروفات (شهري/ تراكمي) مع مقارنة النتائج الفعلية بالموازنة التقديرية لكل برنامج وتحليل الانحرافات.
- التدفق النقدي.
- المركز المالي.



# اتخذت الجمعية قراراً بتطوير نظام التقييم الداخلي من بطاقة الأداء المتوازن إلى نظام التميز المؤسسي الأوروبي (EFQM)، بهدف الحصول على نظام أكثر شمولية

بالإضافة إلى شمول تقرير الاستدامة للقوائم المالية المدققة لعام 2013 وموازنة 2014 لكل برنامج/ وحدة مساندة بحيث يتم احتساب الدعم والتكاليف والمصروفات. إنَّ الجمعية تتعامل بشفافية مطلقة وتعرض قوائمها المالية كأداة ومؤشرات بحيث يتسنى للجمهور الاطلاع عليها. ووفقاً لموافقة وزارة الشؤون الاجتماعية على حرية اختيار السنة المالية التي ترغب الجمعيات بتطبيقها، قامت الجمعية بتحويل السنة المالية بدءاً من عام 2013م إلى السنة الميلادية، بناءً على طبيعة العمل وارتباط معظم أعمال الجمعية مع القطاع الخاص.

## اتفاقيات المفاوضة الجماعية

طبقاً لإرشادات المبادرة العالمية لإعداد التقارير تتضمن اتفاقيات المفاوضة الجماعية الملزمة، تلك الموقعة من قِبَل المنظمة نفسها أو منظمات أصحاب العمل، التي هي عضو فيها. ويمكن أن تكون هذه الاتفاقيات على مستوى القطاع والمستوى الوطني أو الإقليمي أو التنظيمي أو مكان العمل. ولا يوجد موظفون لدى الجمعية تغطيهم اتفاقيات المفاوضة الجماعية، حيث إنها غير مطبقة على القطاع غير الربحي.

# مشاركة ذوي المصلحة

إيماناً منها بضرورة مشاركة جميع ذوي المصلحة الرئيسيين للجمعية، وأهمية ذلك في تقديم المشورة والمساعدة للجمعية بشأن استراتيجيتها وخطط عملها وبرامجها، وما لذلك من آثار إيجابية على تحسين أداء الجمعية وتحسين قدرتها على معالجة أهم القضايا ذات الأولوية لذوي المصلحة، عملت جمعية ماجد بن عبد العزيز على تشكيل مجلس ذوي المصلحة الذي يعمل على تقديم المشورة للجمعية فيما يتعلق بتقارير الاستدامة لتحسين عملية إعداد التقارير وتحسين المحتوى. ويتكون مجلس ذوي المصلحة من أعضاء يمثلون مختلف فئات ذوي المصلحة الرئيسيين للجمعية، ويتمتع هؤلاء الأعضاء بخبرات ومعارف متنوعة في مختلف مجالات الاستدامة، مثل: وزارة الشؤون الاجتماعية، والمستفيدون، وأعضاء الجمعية، والمتطوعون، والموظفون، والشركاء الاستراتيجيون، وناشطون في التنمية الاجتماعية والعمل التطوعي وحماية البيئة.. وغيرهم من ذوي العلاقة.

منذ أن أُعدت استراتيجية الجمعية الجديدة التي تم بناؤها بمشاركة ذوي المصلحة في جميع المستويات المتعددة بدءاً بمجلس الإدارة، وفريق العمل، والموردين، إلى المستفيدين بجميع الجوانب، ظهرت تلقائياً أهمية وجود مجلس ذوي المصلحة للمشاركة ومراجعة الأهداف وصولاً إلى بعض المعايير الدورية التي تقوم على أهمية مشاركة ذوي المصلحة مثل الاستبيان وقياس رضا العملاء والموظفين في جميع محاور العمل في الجمعية.

طبقاً لإرشادات المبادرة العالمية لإعداد التقارير الجديدة (G4) فإنه يجب إشراك ذوي المصلحة في عملية إعداد تقارير الاستدامة من خلال استشارتهم واستبيان مقترحاتهم وتطلعاتهم فيما يتعلق بالمعلومات والمبادرات المطلوب إدراجها بتقرير الاستدامة، كما تعتبر جمعية ماجد بن عبد العزيز مشاركة ذوي المصلحة وسيلة أساسية وضرورية لمساندة الجمعية في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. لذا فقد عقدت ورشة عمل مشاركة ذوي المصلحة في سبتمبر 2013م، حيث شارك العديد من ذوي المصلحة.

تم تقديم ملخص عن نشاطات الجمعية للحاضرين وتوعيتهم بمفاهيم الاستدامة واستراتيجية الجمعية ومبادراتها الحالية والمستقبلية لتحقيق أداء أفضل على صعيد الاستدامة ما أتاح الفرصة للعديد منهم لمعرفة المزيد عن أهداف واستراتيجية الجمعية وتعميق مفهوم الاستدامة لديهم. وقام الحضور بتقديم رؤيتهم في استبيان لتقييم أهمية معايير الاستدامة بعد إيضاح الاستبيان وكيفية ملئه، وبناءً عليه تم تحليل وتقييم تطلعات ذوي المصلحة وتحديد الموضوعات الأكثر أهمية من وجهة نظرهم. وقد تباينت ردود فعل المشاركين طبقاً لأولوياتهم ومدى معرفتهم باهتمام الجمعية بمحاور الاستدامة المختلفة وتركزت المقترحات على المحاور الاجتماعية والاقتصادية لأداء الجمعية.

## مجموعات ذوي المصلحة المشاركة بالجمعية

عقدت اللجنة التنفيذية للاستدامة اجتماعات عديدة لمناقشة أولويات أصحاب المصالح وبحث نتائج الاستبيانات. وطبقاً لإرشادات المبادرة العالمية لإعداد التقارير أعدت مصفوفة موضوعات الاستدامة المهمة، وإدراج مدى تأثير موضوعات الاستدامة المختلفة على الجمعية والمجتمع بناءً على تطلعات ذوي المصلحة والتأثيرات المحتملة على الجمعية من خلال مراجعة نتائج الاستبيانات وتحليلها، حيث تم تحديد الموضوعات التالية كأهم الموضوعات الجوهرية المؤثرة في الاستدامة، التي سيتم الإبلاغ عن



# الحوكمة

ترتكز حوكمة الجمعية على أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة، الذي يتضمن مجموعة من الترتيبات الرسمية وغير الرسمية، التي تحدّد كيفية اتخاذ القرارات، وكيفية تنفيذها في ضوء المحافظة على القيم الأساسية للجمعية ونظامها الأساسي، وتشمل هذه الترتيبات مجموعة من النظم والقواعد والإجراءات والآليات التي تحدّد العلاقة داخل الجمعية، أو بمعنى آخر السياسات والقواعد والآليات والممارسات التي تضبط وتراقب الجمعية، ويشمل ذلك البنية التنظيمية أو الهيكل التنظيمي الذي يتم من خلاله وضع الأهداف أو الوسائل التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف، ومراقبة الأداء، كما يشمل مجموعة القيم والمعايير التي يقوم عليها النشاط مثل النزاهة والشفافية والمسؤولية والمحاسبة والكفاءة والمساواة.

ويتطلب تطبيق الحوكمة الفصل بين أدوار مختلف الأطراف، بين العضوية، أي الجمعية العمومية والإدارة، وبين الرقابة والتنفيذ، من أجل منع تضارب المصالح والحد من الفساد وضمان الديمقراطية وتعزيز دور الأعضاء في اتخاذ القرارات ومتابعة الأداء وتقييمه والمحاسبة عليه. ويؤكد الواقع الراهن للجمعيات في المملكة الحاجة الماسة إلى تطبيق قواعد وآليات الحوكمة عليها لتكون قادرة على القيام بدورها كشريك أساسي في التنمية في المملكة في ظل الاهتمام بمشاركة الجمعيات ومؤسسات المجتمع المدني.

وتهدف قواعد وضوابط الحوكمة في الجمعية إلى تحقيق الشفافية والعدالة ومنح حق مساءلة إدارة الجمعية، وبالتالي تحقيق الحماية لذوي المصلحة مع مراعاة مصالح العمل والعمال، والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة، كما أنّ هذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون، والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي، ووجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام الأعضاء، مع تكوين لجنة مراجعة من غير أعضاء مجلس الإدارة تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة على التنفيذ.

## الهيكل الإداري للجمعية

أعدّ الهيكل الإداري للمنظمة بناءً على الاحتياج للموظفين بعد وضع الخطة الاستراتيجية لذلك، وتحديد البرامج التي ستعمل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

ويبدأ رأس الهيكل التنظيمي برئيس مجلس الإدارة، الذي يتواصل مع أعضاء مجلس الإدارة وتنبثق منه لجان عديدة مسؤولة عن اعتماد واتخاذ قرارات لها دور في التأثيرات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وهي على النحو التالي:

1. اللجنة التنفيذية
2. لجنة تنمية الموارد
3. لجنة الاستثمارات
4. لجنة الحوكمة

يتكون مجلس الإدارة الحالي من الرجال فقط، لكن خطط الجمعية المستقبلية تشير إلى إشراك عنصر السيدات في مجلس الإدارة لزيادة الكفاءة والحصول على أفضل النتائج ونشر مهمة ورسالة الجمعية على أكمل وجه.

أما داخل الجمعية، فيوجد فريق تنفيذي لتطبيق القرارات مكوّن من الإدارة العامّة ومديري الوحدات. وبناءً على تطبيق الحوكمة بشكل إيجابي في الجمعية يتم تركيز دور مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه فيما يتعلق بالجزء الاستراتيجي أو المهام، التي تكلف بها إحدى اللجان، لكن يركز التنفيذ على الإدارة العليا التنفيذية وما يتبعها من تفويض الصلاحيات لجميع أفراد الجمعية، بالتالي جميع ما يتعلق بالجانب الاقتصادي والبيئي والاجتماعي هو ضمناً ضمن خطة العمل وضمن مؤشرات الأداء الداخلية التي تكفل جمع جميع المؤشرات في نهاية العام بالتوازي مع تقييم الأداء ومتطلبات الاستدامة، التي تتضمن المؤشرات البيئية والاقتصادية والاجتماعية. وفيما يخص الإجراءات التنفيذية المتعلقة بالجانب الاقتصادي والبيئي والاجتماعي فيتم اعتمادها من قبل إدارة الجمعية وتنفيذها من قبل الفريق التنفيذي بمشاركة منسوبي الجمعية، حيث إنّ الهيكل الإداري للجمعية يكفل جميع التسلسل والصلاحيات الإدارية من أسفل الهرم صعوداً إلى أعلى الهرم. أما عن آلية تفويض الصلاحيات فيما يتعلق بالموضوعات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، فيتم رفع تصور من قبل الإدارة العامّة مع المبررات المطلوبة لذلك وعرضها على اللجنة التنفيذية ومن ثم مجلس الإدارة لأخذ الموافقة على آلية التنفيذ.

تحرص الجمعية دوماً على مشاركة ذوي المصلحة ويؤخذ بنقاط التحسين والتوصيات التي يراها ذوو المصلحة من خلال اللقاءات الدورية لمجلس ذوي المصلحة أو الاستبيانات أو اللقاءات غير الرسمية مع بعض ذوي المصلحة، والعمل على معالجتها مع فريق العمل، والمعنى بذلك هو فريق الاستدامة التنفيذي الذي تم تشكيله للأخذ بجميع هذه المحاور والنظر فيها بشكل عملي وإيجابي وتطبيقي.

يتلخص إطار الحوكمة في الجمعية فيما يلي:

### 1- القيادة (مجلس الإدارة)

دور مجلس الإدارة: تقييم وفهم المخاطر وإدارتها، ووضع الاهداف الاستراتيجية، وعرض إدارة الأداء، وتأمين جميع المستلزمات للأعضاء والاجتماع بهم. تحديد المسؤوليّة: أن يكون هناك تحديد واضح للمسؤوليات بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية. مسؤوليات رئيس مجلس الإدارة: قيادة المجلس وضمان فاعليته في جميع الجوانب. مسؤوليات غير التنفيذيين: المساعدة على تحديد وتطوير المقترحات الاستراتيجية.

### 2- فاعليّة مجلس الإدارة

- التشكيل: ينبغي لأعضاء مجلس الإدارة أن يكون لديهم التوازن في المعرفة والمهارات والخبرات.
- الانتخاب: يجب الالتزام بالإجراءات الرسمية وبألية تكفل الشفافية في انتخاب أعضاء جدد لمجلس الإدارة.
- الالتزام: يجب على أعضاء مجلس الإدارة الالتزام والوفاء بمسؤولياتهم وتخصيص الوقت الكافي لها.
- التطوير: القيام بتحديث مستمر للمهارات والمعارف للإدارة التنفيذية.
- المعلومات والدعم الفني: تزويد المجلس بالمعلومات المطلوبة في الوقت المناسب وبالشكل المناسب للقيام بمسؤولياته.
- التقييم: ينبغي لمجلس الإدارة إجراء تقييم رسمي وسنوي لأدائه ولجانه وبشكل فردي.
- إعادة التوظيف والتسكين: يجب توظيف وإعادة تسكين الإدارة التنفيذية على فترات مختلفة بناءً على قياس الأداء المستمر.

### 3- مساءلة مجلس الإدارة

- إعداد التقارير المالية والأداء: ينبغي على المجلس تقديم تقييم متوازن ومفهوم لموقف الجمعية وخططها المستقبلية.
- إدارة المخاطر والرقابة الداخلية: تحديد مدى المخاطر الكبيرة والاستعداد لها لتحقيق الاهداف الاستراتيجية، كما ينبغي على المجلس المحافظة على أنظمة إدارة المخاطر الداخلية.
- لجنة التدقيق والحسابات: تطبيق تقارير الجمعية وإدارة المخاطر والتدقيق الداخلي بطريقة شفافة مع الحفاظ على العلاقة المناسبة مع مدققي حسابات الجمعية.

### 4- الأجور

- مكونات ومستوى الأجور: ينبغي أن يكون هيكل الأجور متصلاً بتقارير الأداء والمكافآت.
- الإجراءات: يجب أن تكون هناك إجراءات شفافة لوضع السياسات العامة للأجور بالتشاور مع الإدارة التنفيذية ومشاركة المدير العام في تقرير الأجور.

### 5- العلاقات مع الأعضاء

- الحوار مع الأعضاء: أن المجلس تكون لديه مسؤوليَّة وجود حوار مرض مع الأعضاء.
- الاستخدام البناء للجمعية العمومية العادية: يجب على مجلس الإدارة أن يستخدم الجمعية العمومية العادية للتواصل مع الأعضاء وتشجيعهم على المشاركة.

ويعتبر أعلى مسؤول في هيئة الحوكمة هو رئيس مجلس الإدارة، حيث تتم عملية الاختيار من بين أعضاء الجمعية ولا يمكن لأعضاء مجلس الإدارة الترشيح لهذا المنصب. ويرتكز نظام الحوكمة في الجمعية على الالتزام فيما يتعلق بسياسة الإفصاح وعدم تضارب المصالح أياً كان محور هذه النقاط، التي تتم معالجتها أو النظر فيها، وحتى الآن لم ترد أي مشاريع أو أعمال ظهر فيها تضارب مصالح، كما تم توقيع جميع أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنه على نظام التعهدات والإفصاح.

### سياسة تضارب المصالح

يجب على كل أعضاء مجلس الإدارة، وأعضاء اللجان المنبثقة عن مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية بالجمعية تجنب الدخول أو المشاركة في أي نشاط يتعارض بشكل مباشر أو غير مباشر مع مصالح الجمعية، حيث إن التعارض في المصالح ينشأ في الحالات التالية:

ينشأ التعارض في المصالح مثلاً في حال أن عضو مجلس الإدارة، أو عضو أي لجنة من اللجان، أو أياً من منتسبي الجمعية، مشاركاً أو له صلة بأي نشاط، أو له مصلحة شخصية أو مهنية في أي عمل أو نشاط قد يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في موضوعية قرارات ذلك العضو أو الموظف أو على قدرته في تأدية واجباته ومسؤولياته تجاه الجمعية.

ينشأ التعارض في المصالح أيضاً في حال أن عضو مجلس الإدارة أو أحد كبار التنفيذيين بالجمعية يتلقى أو يحصل على مكاسب شخصية من أي طرف آخر، سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مستفيداً من موقعه ومشاركته في إدارة شؤون الجمعية.

كما أنه يحظر على العضو أو الموظف ممارسة أي نشاط أو مصلحة شخصية قد يترتب عليها، شكلاً أو مضموناً، نوع من التعارض مع مصالح الجمعية إلا بعد موافقة جميع أعضاء مجلس الإدارة كتابة على ذلك. ويلتزم كل عضو من أعضاء مجلس الإدارة وكل موظف من موظفي الجمعية بعدم استخدام موجودات الجمعية أو مواردها المختلفة لأي مصلحة شخصية أو استغلالها لمنفعته الخاصة أو أهداف أخرى لا تقع في نشاط وعمل الجمعية.

# قامت وحدة ضبط الجودة بوضع مؤشرات أداء يتم متابعتها بشكل مستمر من قبل الأقسام والوحدات لضمان تطبيق خطة درء المخاطر

وقد تم أيضاً إقرار لائحة للإفصاح عن تعارض المصالح في اجتماع الجمعية العمومية. أما بالنسبة لدور هيئة الإدارة العليا ودور كبار المديرين التنفيذيين في تطوير الموافقة، وقيمة، ورؤية، واستراتيجية، وسياسة الجمعية بالإضافة للأهداف المتعلقة بالآثار الاقتصادية والبيئة الاجتماعية للجمعية، فتراعى جميع هذه الجوانب ضمناً ضمن خطة العمل ومؤشرات الأداء.

وأما بالنسبة للتدابير المتخذة لتطوير وتعزيز معرفة هيئة الإدارة العليا في الجمعية عن المواضيع الاقتصادية والبيئة والاجتماعية، فيتم الحرص على مشاركاتهم المتنوعة في المحافل واللقاءات التي تنعقد وتتبع على أداء الجمعية والجوانب المتعلقة بهذا الموضوع.

وحرصاً من الجمعية على تقييم أداء هيئة الإدارة العليا فهناك نظام تقييم متكامل يندرج ضمنه جميع المحاور الثلاثة من حيث اقتصاد وبيئة ومجتمع بأوزان تتناسب مع مجال عمل الجمعية، فنرى تلقائياً المؤشرات التي تنعكس وتصل إلى الإدارة العليا بما يكفل وضوح وتسهيل عملية اتخاذ القرار والوقوف على مستجدات العمل. وأما بالنسبة للإجراءات المتخذة بخصوص هذا التقييم فيوجد إطلاع دائم لجميع مستجدات العمل وفقاً لما يتطلبه النظام من أخذ الموافقات من الإدارة العليا.

## إدارة المخاطر

قامت جمعية ماجد بن عبد العزيز بعمل مشروع إدارة للمخاطر وحددت جميع المخاطر المتوقعة لكل وحدة/ برنامج، والخطة العلاجية لكل مخاطرة من خلال جدول زمني، وبناءً على مخرجات الخطة العلاجية للمشروع، قامت وحدة ضبط الجودة بوضع مؤشرات أداء يتم متابعتها بشكل مستمر من قبل الأقسام والوحدات لضمان تطبيق خطة درء المخاطر.

وعقدت اجتماعات شهرية لمناقشة المخاطر وخطة العلاج لضمان عدم حدوث المخاطرة وجاهزية الأقسام والوحدات والبرامج.

إن الإدارة العليا معنية بتطبيق أفضل الممارسات والنهج الإداري داخل الجمعية فبالتالي عملية إدارة المخاطر تمت تلقائياً كأحد مخرجات الخطة الإستراتيجية لعام 2011م وإدراج مؤشراتاتها ضمناً ضمن مؤشرات الأداء السنوية لمراقبة الالتزام بجميع المؤشرات التي عولجت بناءً على دراسة المخاطر، إذ تمت العملية باستخدام التشاور مع ذوي المصلحة. وتتخصص مسؤوليات مجلس الإدارة العليا تجاه إدارة المخاطر على النحو الآتي:

- المعرفة بأهم المخاطر التي تواجه الجمعية.
- المعرفة بالتأثيرات المحتملة على ذوي المصلحة عند حدوث انحرافات عن المدى المتوقع للأداء.

- توفير مستويات مناسبة من الوعي داخل الجمعية.
- معرفة كيفية قيام الجمعية بإدارة الأزمات.
- إدراك أهمية ثقة أصحاب المصلحة في الجمعية.
- معرفة كيفية إدارة الاتصالات مع ذوي المصلحة كلما أمكن ذلك.
- التأكد من تطبيق أنشطة إدارة المخاطر بفاعلية.
- إصدار سياسة إدارة خطر واضحة بحيث تغطي فلسفة إدارة المخاطر ومسؤوليتها.

يتم عرض الآثار الاقتصادية والبيئية والاجتماعية والمخاطر على مجلس الإدارة دورياً، وفقاً لجدولة انعقاد اجتماع مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية، ويُعقد مجلس الإدارة ثلاث مرّات سنوياً ويُعقد اجتماع اللجنة التنفيذية خمس مرّات سنوياً. إنَّ رئيس مجلس الإدارة هو أعلى منصب منوط به الموافقة رسمياً على تقرير الاستدامة.

تعتمد الجمعية في عملية التواصل بخصوص المخاوف الحرجة على سياستين:  
الاجتماعات الدورية التي تعقد بين فريق العمل.

سياسة الباب المفتوح، التي تكفل للجميع التحدث بشفافية ووضوح لأي من المخاطر.  
وقد واجهت الجمعية مواقف حرجة، عرضت على رئيس مجلس الإدارة والأعضاء، وتم التعامل معها بالآلية المتبعة في إدارة المخاطر، ومن هذه المواقف:

- جدوى استمرار أحد البرامج وأثره الاقتصادي على المجتمع، بناءً على المؤشرات المستخدمة في قياس أداء البرامج في الجمعية كانت مؤشرات التقييم هي التي ساهمت في اتخاذ القرار من قبل أعلى هيئة في الجمعية.
- صعوبة استقطاب الكفاءات التنفيذية في الجمعية كقطاع غير ربحي والتوصية بتحسين المميزات الوظيفية التي لاقت قبولاً بناءً على مقارنة تأثيرها اقتصادياً عند تطبيق المميزات التحسينية.

## سياسات الأجور

تتبنى الجمعية مبدأ المساواة والعدالة لسياسات الأجور لجميع الموظفين بما فيهم المديرون التنفيذيون. وتعتمد الجمعية مبدأ المساواة من دون استثناء من الذكور والإناث وباختلاف الجنسيات في جميع أعمالها الإدارية ومن أهم ما يميّز هذا المبدأ هو اعتمادها على هيكل تنظيمي إداري وسلم للرواتب أعد بعد دراسة كاملة لسوق العمل من القطاع الخاص والقطاع غير الربحي من قبل شركة استشارية ليطبق على جميع الموظفين معتمد من ذوي المصلحة (مجلس الإدارة).

إنَّ عملية تحديد الأجور تتم بالاستعانة بفريق تنفيذي استشاري لدراسة السوق ثم توثيق سلم الرواتب، وذلك وفقاً للمؤهل العلمي والخبرة العملية للمتقدم علماً بأنَّ الأجور في الجمعية لا تختلف من حيث الجنس. والحد الأدنى للأجور هو 3000 (ر.س) ويعتبر كحد أدنى للرواتب وفقاً لما هو معتمد في القطاع العام للدولة، وتطبق الجمعية هذا المبدأ كأحد المميزات الإضافية للجمعية، أما المكافآت فتحدد من خلال الربط بتقييم الأداء المطبق على جميع الموظفين وهو نظام 360 درجة وتقسم المكافآت حسب النتائج كالتالي:

- 71 إلى 79 راتباً أساسياً.
- 80 إلى 90 راتبين أساسيين.
- 91 إلى 100 ثلاثة رواتب أساسية.

## تعتمد الجمعية مبدأ المساواة من دون استثناء من الذكور والإناث وباختلاف الجنسيات في جميع أعمالها الإدارية

تحتسب مستحقات نهاية الخدمة والمستحقات النظامية وفقاً لنظام وزارة العمل السعودية، كما تلتزم الجمعية بتسجيل جميع موظفيها من الجنسين، ذكراً وأناً، سعوديين وغير سعوديين في نظام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

النسبة بين التعويض الإجمالي السنوي لأعلى أجر في الجمعية فهو كالتالي:

النسبة	المبلغ (ر.س)	البيان
% 16	438,228	أعلى راتب
	69,348	الراتب المتوسط

أما النسبة بين الزيادة المئوية في مجموع التعويضات السنوية للفرد الأعلى أجراً في الجمعية فهي 5% لجميع الفئات والدرجات ومرتبطة بنتائج تقييم الأداء حسب الجدول التالي:

مكافأة نهاية العام	الزيادة السنوية	نسبة التقييم	مستوى التقييم
راتب ثلاثة أشهر	5%	91 – 100%	أعلى من المتوقع
راتب شهرين	5%	80 – 90%	متوقع
راتب شهر	5%	71 – 79%	متوقع
لا يوجد	5%	51 – 70%	متوقع جزئياً
لا يوجد	لا يوجد	أقل من 51%	أقل من المتوقع

## أعضاء مجلس إدارة الدورة الخامسة



صاحب السمو الملكي الأمير اللواء ركن طيار  
منصور بن بندر بن عبدالعزيز  
عضو مجلس إدارة



صاحب السمو الملكي الأمير  
عبدالعزیز بن ماجد بن عبدالعزيز  
نائب رئيس مجلس الإدارة



صاحب السمو الملكي الأمير  
مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز  
رئيس مجلس الإدارة



سعادة الدكتور  
أحمد عبدالله عاشور سيبويه  
عضو مجلس إدارة



سعادة المهندس  
إحسان شكور أبو غزالة  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
إبراهيم محمد العيسى  
عضو مجلس إدارة



معالی الدكتور  
نزيه حسن نصيف  
عضو مجلس إدارة



سعادة الدكتور  
سليمان أحمد موصلي  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
أسعد جميل علاف  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
علي سعيد باسمح  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
عبدالغني محمود صباغ  
عضو مجلس إدارة



معالي المهندس  
عادل محمد فقيه  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
صالح محمد بن لادن  
عضو مجلس إدارة



سعادة المهندس  
محمد حامد فايز  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
مازن محمد بترجي  
عضو مجلس إدارة وأمين الصندوق  
(المشرف المالي للجمعية)



معالي الدكتور  
ماجد عبدالله القصيبي  
عضو مجلس إدارة



سعادة الدكتور  
غسان أحمد السليمان  
عضو مجلس إدارة



معالي الدكتور  
سهيل حسن قاضي  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
محمد يوسف ناغي  
عضو مجلس إدارة



سعادة الأستاذ  
محمد عبدالله الخريجي  
عضو مجلس إدارة



سعادة الدكتور  
محمد عزالدين عرفان  
عضو مجلس إدارة



في إطار سعيها لزيادة الأثر التنموي  
المستدام، وتحويل المشاريع التنموية  
من الإغاثة إلى التمكين، طوّرت الجمعية  
وأطلقت في 2013 برنامج (كفاءات)،  
المصمم لإكساب المستفيد مهارات  
متطورة، من خلال ثلاثة مسارات  
استراتيجية تم انتقاؤها ودراستها بعناية  
للتماشى مع متطلبات سوق العمل.

**كفاءات**  
SKILLS



# الأخلاق والنزاهة

تعتبر الأخلاق والنزاهة من أسس وركائز العمل بالجمعية، حيث إنَّ للقيم والمبادئ والمعايير المنظمة وقواعد السلوك مثل مدونات السلوك ومواثيق الشرف، أهمية كبيرة جداً، فقد وضعت لائحة للسياسات والإجراءات تشمل مبادئ ومعايير الجمعية وقواعد السلوك، التي تطبق على العاملين لديها من دون استثناء وهي تتضمن التالي:

- تخطيط الاحتياجات للقوى البشرية.
- سياسة التوظيف والتعيين.
- سياسة انتهاء الخدمات.
- نظام إدارة الأداء.
- سياسة التدريب والتطوير.
- التخطيط للتعاقب الوظيفي.
- سياسة شؤون الموظفين.
- نظام الإجراءات التأديبية.
- سياسة الانتداب.
- سياسة للتظلم وشكاوى الموظفين.
- نظام التعويضات والمزايا.
- سلم الرواتب المعتمد.



# تعتبر الأخلاق والنزاهة من أسس وركائز العمل بالجمعية، لذا وضعت لائحة للسياسات والإجراءات تطبق على جميع العاملين

## أهداف اللائحة هي:

- ترجمة فلسفة الجمعية وعلاقتها تجاه موظفيها إلى سياسات وإجراءات ثابتة وواضحة.
- توفير مجموعة السياسات والإجراءات التي تنظم العلاقة بين إدارة الجمعية ومنتسبي الجمعية.
- توضيح وتحديد الخطوات العملية والتنفيذية التي يتوجب على الموظفين ومدير الشؤون المالية والإدارية في الجمعية اتباعها عند معالجة المواضيع الخاصة بشؤون الموظفين.
- توفير المعاملة العادلة لجميع الموظفين في الجمعية ووضعهم على قدم المساواة.
- تشجيع وتحفيز الموظفين لزيادة الولاء للجمعية ودفعهم لبذل المزيد من الجهد.
- توضيح المخالفات التي يجب على الموظف تجنبها حتى لا يتعرض للعقوبات أو الإجراءات التأديبية، من خلال إعلان لائحة العقوبات على الشبكة الرئيسية للجمعية.

بالنسبة للآليات الداخلية المستخدمة لطلب المشورة بشأن السلوك الأخلاقي والقانوني، والموضوعات ذات الصلة بنزاهة المنظمة فإن الجمعية تستخدم سياسة الباب المفتوح للمشورة والموضوعات من قبل الإدارة العامة وإدارة الشؤون الإدارية والموارد البشرية ووجود صندوق للشكاوى، ونظام للشكاوى والتظلم ضمن لائحة السياسات والإجراءات للموارد البشرية، فتستخدم جميعها كآليات داخلية لطلب المشورة بشأن السلوك الأخلاقي والقانوني والموضوعات ذات الصلة بنزاهة المنظمة. كما يوجد تعاقد مع مكتب محاماة للحصول على الاستشارات القانونية إذا ما تطلب الأمر.

وتقوم الشؤون الإدارية باستقبال الشكاوى الخارجية على المنظمة ودراستها ثم أخذ الاستشارات القانونية من المستشار القانوني للجمعية ومعالجة ذلك ضمن أطر النظام المطبق داخل المملكة.

# تعزير الأثر الاجتماعي من خلال البرامج المستدامة

## البرامج و الخدمات

نشأ برنامج (ابدأ) للمساهمة في تحقيق أحد الأهداف الإغائية للألفية، وهو محو أمية السيدات الأميات، حيث أكدت دراسة أنه وعلى الرغم من الخطوات الكبيرة التي تقدمها المملكة على صعيد تحسين التحصيل العلمي ومكافحة الأمية، كان أداء جدة أفضل من حيث مستوى الأمية. إلا أنه ما زالت نسبة الأمية لدى النساء أعلى منها لدى الرجال.



يهدف البرنامج للمساهمة في القضاء على أمية النساء وتحديدًا غير العاملات من ربات المنازل اللاتي يمثل تعليمهن محركاً أساسياً للعائلة بتوجيهها نحو التوعية الصحيحة، وكسر حاجز التواصل داخل أفراد العائلة الواحدة بالتحدث بأسلوب لغة العصر من خلال استخدام الحاسب الآلي. ويهدف البرنامج إلى تمكين المرأة من أساسيات القراءة والكتابة إلكترونياً كنواة تنمية الأسرة والمجتمع. كما أنه بنهاية البرنامج التدريبي يتم توجيه متدربات (ابدأ) إلى باقي برامج جمعية ماجد بحسب ما يتناسب مع مستواهن الصحي والمادي وما يتوافق مع شروط البرامج.

وانطلاقاً من حرص جمعية ماجد بن عبد العزيز على تعزير الأثر التنموي وتحقيق الاستدامة للخدمات والبرامج المقدمة وتعزير العلاقة مع ذوي المصلحة من متدربات برنامج (ابدأ)، جار العمل حالياً على فكرة تطوير مشروع مساند ل(ابدأ) لمتابعة مستوى السيدات الأميات، ولهذا المشروع أهداف مباشرة مثل تنمية متدربة (ابدأ) وتمكينها من القراءة ورغبة المتدربات في الاستدامة، بالإضافة إلى أهداف غير مباشرة مثل الارتقاء بمستوى الحي السكني من خلال زيادة الثقافة والوعي، والقدرة على إيجاد حلول للمشاكل بالمناقشة والتحليل.

### أساسيات البرنامج:

- منهجية التعليم:
- دروس توعوية (اجتماعية، تربوية، صحية، بيئية).
- خلق قائدات من السيدات، وتأهيلهن للنقاش، وإيجاد حلول للمشاكل الاجتماعية.

ويستهدف البرنامج السيدات السعوديات والمقيمات؛ لأن التعليم حق لكل فرد أن يحصل عليه مع اشتراط وجود هوية نظامية للمقيمات باختلاف الجنسيات العربية والإفريقية، ويساعد على ذلك قدرتهن على التحدث باللغة العربية لممارستهن لها. كما أن تنوع جنسية السيدات في قاعة التدريب واختلاف أعمارهن يؤدي إلى التعاون لاختلاف القدرات فيما بينهن للوصول إلى الهدف المنشود.

و يتم الاجتماع مع متدربات (ابدأ) للتعرف على احتياجاتهن ومقترحاتهن حول البرنامج، وأخذ الملاحظات بعين الاعتبار للعمل على التحسين. ويفضل تدريب السيدات اللاتي لا تزيد أعمارهن عن 60 عاماً، وذلك يعود لأسباب صحية، فبعض السيدات لا تكون لديهن القدرة الصحية على التدريب وحضور الدورات، أو ليس لديهن القدرة على الاستيعاب والادراك، مع العلم أن بعض السيدات اللاتي تجاوزت أعمارهن 60 عاماً قد يكون لديهن القدرة على الفهم والالتزام بالحضور والإصرار على التعليم لتعويض ما فاتهن من فرصة التعلم لقراءة القرآن على وجه الخصوص.

### آلية عمل البرنامج:

يقوم برنامج (ابدأ) بتمكين السيدات الأميات من عملية القراءة والكتابة خلال 36 ساعة مقسمة على ثلاثة أسابيع، والبرنامج التعليمي والبرنامج الإلكتروني يعرضان مباشرة على شبكة الإنترنت وباستخدام أجهزة الحاسب الآلي، كل ذلك يميّز البرنامج التعليمي عن ما تتلقاه السيدات الأميات في مدارس محو الأمية التي يعتمد التدريس فيها على استخدام الكتب والوسائل التعليمية المعتادة.

إنَّ المدَّة الزمنية القصيرة لبرنامج (ابدأ) ساعدت المتدربات على الالتزام بالحضور بينما تعاني بعض السيدات من الحضور اليومي لمدة سنة دراسية كاملة في مدارس محو الأمية، حيث إنَّ برنامج (ابدأ) يركز على تعليم أساسيات اللغة العربية بينما في مدارس محو الأمية تواجه بعض السيدات صعوبات بسبب التشتت بين المواد المختلفة.

إنَّ استخدام أجهزة الحاسب الآلي يساعد السيدات على التعلم السريع بسبب العرض المرئي لطريقة كتابة الحروف وسماع نطق الحروف والكلمات وإمكانية إعادة العرض مرَّات عديدة حتى تتمكن المتعلمة من مهارات الكتابة والنطق. ويعتبر برنامج (ابدأ) دروس تقوية لطالبات محو الأمية، وتأسيساً صحيحاً للراغبات بالالتحاق بتحفيظ القرآن.

يتم التواصل مع متدربات (ابدأ) بعد التحاقهنَّ بالدورة لقياس مدى رضاهنَّ عن مستوى الخدمة المقدمة واستفادتهنَّ من البرنامج وانعكاس أثره على حياتهنَّ الخاصة، والفرق الذي أحدثه بعد عملية التعليم من زيادة الثقة بالنفس. وبناءً على استبيان رضا المتدربات نهاية كل دورة فإنَّ معدل الرضا ما بين 85 إلى 100%، حيث يتم التواصل هاتفياً أو عن طريق الزيارات الميدانية وخلال حفلات التكريم والأخذ بملاحظاتهنَّ ودراسة المقترحات وما يمكن تطبيقه مع ما يتناسب وسياسة الجمعية. وفي حال وجود متدربات لديهنَّ الرغبة بالتوظيف أو الالتحاق بدورات الخياطة أو الاعتماد على مشروع خاص وتحسين مستوى الدخل يتم توجيههنَّ إلى البرنامج المناسب،

يتم الاجتماع مع ذوي المصلحة من شركاء تنفيذيين ومزودي الخدمة بشكل دوري لمناقشة الملاحظات والاقتراحات على البرنامج وأداء سير الخطة التدريبية والعمل على التطوير والتحسين، ويتم استقبال تقارير من الشريك التنفيذي لجمعية مراكز الأحياء بعدد المسجلين في الدورة واستمارات التسجيل وتقارير الحضور والانصراف.

ويتم التواصل مع مزود الخدمة (معهد البيان العربي) للإفادة بعدد المتدربات، وتوفير الحقائق التعليمية والمدربات، وبالتعاون مع الشريك التنفيذي توفر المساعدات والمتطوعات على عملية التعليم لتأهيلهنَّ كمتدربات. وجار العمل على إعداد نموذج حق الامتياز (Franchise) لتنفيذ الدورات بمعايير أساسية تكفل تطبيق وانتشار البرنامج بالجودة المطلوبة.



الهدف المحقق	المؤشر
24	عدد الدورات التدريبية
237	عدد المتدربات
4	عدد المراكز التي تقام فيها الدورة
73	عدد الزيارات الميدانية للمراكز
13	عدد اللقاءات التعريفية بأهداف وبرامج الجمعية
470	عدد المستفيدات من زيارات التوعية
47	عدد المساعدات اللواتي تم تدريبهن على آلية تعليم البرنامج بالإضافة للمتطوعات
3	عدد الجهات لتوفير قاعدة البيانات

هو أحد برامج جمعية ماجد الجديدة، الذي يعتمد على مناهج تدريبية متكاملة، تتماشى مع متطلبات سوق العمل.



#### شروط الالتحاق ببرنامج التدريب:

يستقبل البرنامج السيدات السعوديات أو من أم سعودية أو اللاتي يحملن الهوية النظامية ممن تتراوح أعمارهن ما بين 18-55 سنة بمراحل تعليمية مختلفة: ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي، واللاتي لديهن الرغبة في العمل بجدية، وتتوفر لديهن المهارات الحرفية.

#### أهدافه:

- تلبية قطاعات محددة في مجال التوظيف.
- التهيئة للبدء بمشاريع صغيرة.
- تحقيق جودة المخرج النهائي من خلال الشركات المتخصصة

وسيطق البرنامج عام 2014م بالتوجه الجديد بناءً على توجيهات وزارة العمل، ومخرجات دراسة سوق الحرف المعدة من قبل شركة استشارات متخصصة، والتغذية المسترجعة من المستفيدات، بثلاثة مسارات رئيسية جديدة:

المسار (1) التدريب المنتهي بالتوظيف: توفير فرص عمل مناسبة، مع توفير التدريب اللازم بمناهج تدريبية متخصصة تأهلن لسوق العمل.

المسار (2) الخياطة المصنعية: للراغبات بإيجاد فرصة عمل مناسبة، وذلك بتدريبهن وتأهيلهن على الخياطة المصنعية وربطهن بسوق العمل أو من خلال عمل مشاريع خاصة بهن توفر دخلاً مستداماً.

المسار (3) الهدايا: يهدف إلى تدريب الأفراد على إنتاج منتجاتٍ عصريةٍ بمهاراتٍ متعدّدة من خلال دوراتٍ تدريبيةٍ تتضمن كيفية اختيار التصاميم التي تتلاءم مع مجال تسويق المنتج.

#### وتصنف الجمعية المستفيدين المتدربين إلى ثلاثة مجموعات:

- الأسر المنتجة: وهنّ الفتيات السعوديات من الأسر ذات الأوضاع الاجتماعية المتعثرة اقتصادياً، واللاتي تلقين تدريباً حول مهنة الخياطة ثم انطلقن للعمل من بيوتهنّ، حيث تنتج هذه الأسر القطع لتلبية أوامر العمل التي تستقبلها الجمعية أو لأوامر العمل التي قد تستقبلها هذه الأسر المنتجة من مصادر أخرى.
- التطوير الإداري: حيث يركز التدريب الذي يتلقينه على مهارات إدارة المشاريع وعوامل النجاح للمشاريع، كما يعمل مشرف برنامج التدريب من برنامج (رواج) على متابعة متدربات التطوير الإداري لأشهر عديدة لمتابعة تطبيق ما تلقينه في التدريب ومتابعة سير مشاريعهنّ.
- فرص وظيفية: تدريب حول مواضيع حرفية وإدارية مختلفة تناسب مع متطلبات المصانع والشركات التي تعهدت بتوظيف تلك المتدربات في حال أنهين التدريب واكتسبن المهارات المطلوبة، بالإضافة إلى تكفل الجمعية بكافة تكاليف الدورات التدريبية، والمواصلات بالإضافة لتقديم دورات تدريبية تثقيفية للتوعية البيئية.

كما يخدم برنامج التدريب السيدات بشرائح متنوعة مثل (ذوات الدخل المحدود، المتعثرات اقتصادياً، مستفيدات من الضمان الاجتماعي، مرشحات من الجمعيات الخيرية الأخرى، متدربات الكلية التقنية، والحاصلات على المؤهلات العلمية الدنيا الإبتدائي أو المتوسط).

وفي عام 2014 سيكون هنالك توجه لإدراج الشباب بأحد مسارات برنامج كفاءات (التدريب المنتهي بالتوظيف) لتوفير الفرص الوظيفية الملائمة وتمكينهم من سوق العمل.

ويقوم برنامج التدريب بالتنسيق بين المعاهد والمراكز التدريبية المعتمدة لتدريب السيدات على مناهج معتمدة مصرحة من المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني بناءً على متطلبات سوق العمل، والتواصل مع مراكز الأحياء والجمعيات الخيرية لاستقطاب مستفيدات البرنامج، وعقد اتفاقيات تدريب مع المنشآت لتدريب وتأهيل السيدات لربطهنّ بسوق العمل وتوفير الفرص الوظيفية. ويقوم أيضاً بالتواصل مع الشركات والمصانع لعمل الزيارات الميدانية والتعرّف على بيئة العمل لتوفير الفرص الوظيفية المناسبة للسيدات برواتب لا تقل عن 3000 (ر.س) سعودي ومميزات وظيفية أخرى كالتأمين الطبي والتأمين الاجتماعي.

#### نتائج برنامج التدريب:

في عام 2013م، بلغ عدد المستفيدات اللواتي تلقين التدريب في برنامج (رواج) 842 متدربة، وبلغ عدد الدورات التدريبية التي قدمها (رواج) 29 دورة تدريبية.

وقد حقق البرنامج لهذا العام:

عدد المتدربات الحاصلات على تدريب منتهي بالتوظيف 349.

عدد المتدربات كأسر منتجة 454.

عدد المتدربات الحاصلات على دورات تطوير إداري 39.

عدد الدورات التدريبية

29

عدد العمليات (عدد المستفيدات)

842

# يعتبر عام 2013م عام الإنجازات بالنسبة لبرنامج (انطلق)، حيث استطاع البرنامج تحقيق أهداف أعلى مما هو متوقع

ومن إحدى سياسات برنامج التدريب مشاركة أصحاب المصلحة المتأثرين:

## المتدربات..

من خلال استبيانات قياس الرضا، وصندوق الاقتراحات والشكاوى المقدم بعد كل دورة تدريبية لمعرفة أفكارهن ومقترحاتهن والعمل على تحسين البرنامج، ومن ضمن المقترحات المقدمة توفير موصلات أو مبلغ مالي بدل موصلات، بالإضافة إلى منح المتدربات شهادات تدريب معتمدة، وقد تم العمل على توفير الموصلات للمستفيدات وفقاً لخط السير، وعند صعوبة الوصول إلى بعض المناطق يتم تسليم مبلغ مالي كبديل موصلات للمتدربة، كما تم التعاقد مع الجهات التدريبية المعتمدة المتخصصة وبإشراف من إدارة البرنامج لتدريب السيدات ومنحهن شهادات تدريبية معتمدة بالرجوع إلى كلية التقنية للبنات بجدة.

حيث إن نسبة رضا المتدربات لبرنامج التدريب بلغت في عام 2013م (85%) أما بالنسبة للداعمين فقد تم تنفيذ الدورات التدريبية بناءً على طلب الداعم بحيث تشمل تدريباً حرفياً أو تدريباً منتهي بالتوظيف بالتوافق مع متطلبات سوق العمل.

ويتم التواصل مع المستفيدات من البرنامج للمتابعة وتلبية احتياجاتهن وذلك من خلال:

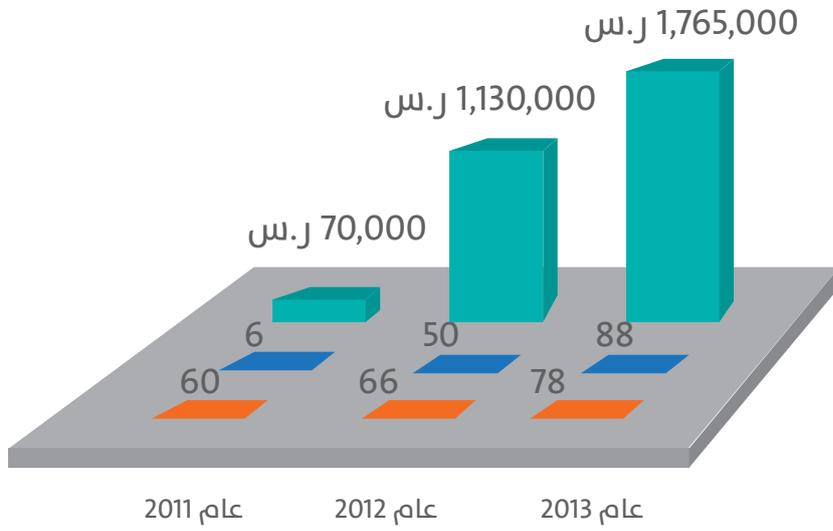
- تقديم استشارات للتسويق الإلكتروني للأسر المنتجة بواسطة وسائل التواصل الاجتماعي والمشاركة في المعارض والفعاليات المحلية لتوفير منافذ بيع مختلفة، مثال على ذلك مبادرة (دلني عالسوق)، ومعرض أرامكو للأسر المنتجة.
- التواصل مع مستفيدات دورات التدريب المنتهي بالتوظيف ومتابعة آنية التدريب والتوظيف ومدى التزام المنشأة بالبنود التدريبية المتفق عليها.
- متابعة الشكاوى والاقتراحات المقدمة من مستفيدات البرنامج من خلال الهاتف المباشر للجمعية والعمل على حلها وإيجاد البدائل للمستفيدة بناءً على الدورات التدريبية المقررة والوظائف الشاغرة.

يهدف برنامج (انطلق) إلى تمويل المشاريع الصغيرة للأفراد المتعثرين اقتصادياً لتوفير دخل مستدام يحقق الاكتفاء الذاتي، ويعتبر عام 2013م عام إنجازات، حيث استطاع البرنامج تحقيق أهداف أعلى مما هو متوقع، فقد تم إقراض 88 مستفيداً بإجمالي مبلغ 1,755,000 (ر.س) بعد الانطلاق الفعلي للبرنامج عام 2012م بإقراض 50 مستفيداً بإجمالي مبلغ 1,130,000 (ر.س).



## نتائج البرنامج على مدى 3 أعوام

■ مبلغ الدعم ■ الفعلي ■ الهدف



بالإضافة إلى تقديم مجموعة من الخدمات المساندة للمستفيدين كتقديم الاستشارات التي بلغت نسبتها 51%، حيث بلغ عددها 61 استشارة لـ 120 مستفيداً من خلال الزيارات الميدانية والتواصل المباشر مع المستفيدين لمتابعة نتائج أعمال المشاريع والتأكد من سلامتها وضمان نجاحها.

وقام برنامج (انطلق) منذ اطلاقه عام 2011م على إعداد آليات العمل والسياسات والإجراءات بالاستناد إلى أفضل الممارسات المحلية والعالمية. فتم التعاقد مع مجموعة «بلانيت فايننس» ذات الخبرة الدولية في مجال الاقراض للمنظمات غير الربحية، التي أعدت أدلة السياسات والاجراءات لإطلاق البرنامج ووضع آلية الاقراض والخطة التنفيذية في مراحلها الأولية.

وخلال عام 2013م سعى البرنامج على الارتقاء بالمستوى والوصول إلى أفضل الممارسات التي من الممكن أن تساعد في تأدية العمل بصورة حرفية من خلال التعاون مع بنك التسليف للادخار والتسليف وتبني السياسات والاجراءات الخاصة بالبنك وتطبيقها لعام 2014 والتي تشمل أفضل المبادئ والممارسات في مجال الاقراض المتناهي الصغر لمسار الأسر المنتجة، وتنمية المشاريع التي هي من أهم الأهداف الاستراتيجية للجمعية.

وحرصاً مناً على تعزيز الأثر التنموي في المجتمع فقد سعينا إلى تأكيد هذه المبادئ وتعزيزها من خلال القيام بتطوير وتغيير شروط وسياسات البرنامج لعام 2013 ليشمل السيدات والرجال بعد أن كان البرنامج مقتصرًا فقط على فئة السيدات والتركيز على تنمية المرأة وتطويرها، وفتح مجالات واسعة أمامها من خلال العمل المنزلي وتأسيس المشاريع. وبناءً على الطلبات الواردة من قبل المستفيدين تم فتح المجال أمام الرجال لتحسين أوضاعهم الاقتصادية، خاصة الأفراد الذين ليس لديهم مصدر دخل ثابت، وقد بلغ عدد المستفيدين من الرجال 12 رجلاً ومن السيدات 76 سيدة، وتتمثل شروط البرنامج التي تم تعديلها ليطم تنفيذها في عام 2014 بالتالي:

- أن يكون المستفيد سعودي الجنسية أو من أم سعودية أو أم لأبناء سعوديين (زوجة - مطلقة - أرملة لزوج سعودي) مقيم إقامة نظامية.
- العمر 21 إلى 65 سنة، قادر على ممارسة النشاط من الناحية الجسدية والمهنية.
- إذا كان لدى العميل دخل شهري أقل يزيد عن 5,000 (ر.س).
- أن يلتزم المتقدم بممارسة العمل، وألا يكون له مشروع تجاري آخر.
- ألا يكون على المتقدم والكفيل التزامات مالية عن 33% (قروض للبنك - جهة حكومية - جهة غير ربحية).
- ألا يكون لدى المتقدم كفالة ليس لها علاقة بمجال النشاط، وألا يزيد عددهم عن عاملين.
- أن يكون سكن المتقدم والكفيل في منطقة جده.
- دفع رسوم جدية مباشرة بعد الموافقة على القرض قبل تسلمه من مبدأ الالتزام والجدية من قبل المستفيد.
- حضور الدورات التدريبية التي تقدمها الجمعية والإقرار بالالتزام.
- اجتياز المقابلة الشخصية واستيفاء الشروط الخاصة بالمتقدم والكفيل.
- أن يكون المشروع متوافقاً مع أنظمة وسياسات المملكة العربية السعودية.

إن نجاحنا في برنامج (انطلق) يتمثل في تحقيق الأثر الاجتماعي التنموي من خلال تحقيق الاستفادة الاقتصادية للفرد، والاكتفاء الذاتي في سد احتياجاته، التي هي من أهم أولوياتنا، فقد حقق البرنامج خلال هذا العام زيادة في الأثر التنموي بمقدار 11%، حيث بلغ عدد المستفيدين 88 مستفيداً بإجمالي مبلغ 1,755,000 (ر.س) مقارنة بـ 50 مستفيداً بإجمالي مبلغ 1,130,000 (ر.س) لعام 2012، وبلغ عدد الأفراد الذين استفادوا من أثر المشاريع القائمة 616 فرداً، وبلغ معدل الدخل السنوي للفرد 8,571 (ر.س) تقريباً بنسبة استثمار 10%.

تأتي هذه الزيادة نتيجة حاجة المجتمع المتزايدة للبرنامج، التي تم قياسها من خلال الطلبات المقدمة، حيث بلغ عدد الاستمارات المقدمة لعام 2013 عدد 100 استمارة وتم الموافقة على 88 انطبقت عليهم الشروط، وإقبال الإقراض مع استمرار تسجيل الطلبات في قوائم الانتظار التي بلغ عددها 277 مستفيداً سيتم ترحيلهم لعام 2014.

إن النجاح الذي حققته الجمعية خلال الأعوام الماضية بشكل عام، وبرنامج القروض بشكل خاص، لم يكن حصيلة العمل الفردي لفريق العمل فقط، بل نتج من خلال مبدأ التعاون والاستفادة من خبرات الآخرين في هذا المجال، فقد سعى البرنامج خلال عام 2013 إلى توسيع دائرة الخبرة المعرفية من خلال تبادل ونقل الخبرات في مجال الإقراض ومجال تنمية المشاريع متناهية الصغر لمسار الأسر المنتجة، وذلك بعقد مجموعة من اللقاءات والاجتماعات مع كل من جمعية (البر) مسار الأسر المنتجة بجدة، ومركز (جنى) لبناء الأسر المنتجة بمكة المكرمة، ومركز أحياء النزلة للأسر المنتجة، بالإضافة إلى البنك السعودي للإدخار والتسليف، وتم فيها تبادل ومناقشة التجارب من واقع الأسر المنتجة وتنمية المشاريع، التي نتج عنها تغيير في بعض آليات العمل كتغيير عملية السداد من النقدي إلى السداد عبر الحسابات البنكية، وشروط الإقراض وتقسيم الفئات وتوزيعها.

تماشياً مع المبادئ والقيم وانطلاقاً من الأهداف العامة للجمعية التي تتمثل في جذب ومشاركة ذوي المصلحة على حد سواء من داعمين ومستفيدين والجهات ذات العلاقة ومشاركتهم من خلال مقترحات أو آراء تخدم تحسين الأداء، فإنه يتم بشكل سنوي قياس مدى رضا المستفيدين والالتزام بتلبية جميع استفساراتهم وحل مشاكلهم بما يتوافق مع أهداف البرنامج وبما يتطابق مع سياسات وإجراءات البرنامج، وقد بلغ معدل رضا المستفيدين عام 2013 نسبة 85%.

وقد تم فتح الإقراض للمبالغ التي تزيد عن 30,000 (ر.س) بناءً على الطلبات المدرجة في استبيان رضا العملاء وكذلك فتح الإقراض للفئات المجتمعية الأخرى بعد أن كانت مقتصرة على السيدات وذوي الدخل المحدود.

أما على صعيد المشاركة مع الداعمين وتعزيز مفهوم التنمية المستدامة، بالإضافة إلى تطبيق مبدأ الشفافية، فقد حرص برنامج (انطلق) على الحفاظ على العلاقة مع ذوي المصلحة من الداعمين بتزويدهم بتقارير ربع سنوية تظهر طريقة صرف مبالغ الدعم والمشاريع التي مولت وعدد المشاريع الناجحة. وبالإضافة إلى الاستفادة من التغذية المرجعية وأخذها بعين الاعتبار، فقد تم العمل في نهاية الربع الأخير من عام 2013 على تحسين أداء البرنامج والتطوير في الآلية والإجراءات بناءً على التواصل المستمر والاجتماعات التي عقدت خلال العام مع البنك السعودي للإدخار والتسليف كأحد الداعمين المحتملين للبرنامج، وبناءً على ذلك فقد غيرت شروط الإقراض وسياسات البرنامج والدفعات وبدأ العمل بها مع بداية عام 2014م.

ومن أهم أولويات برنامج القروض العناية بعملاء البرنامج وتقديم أفضل الخدمات لهم، ومن هذا المنطلق كان لصوت العميل لدينا اهتمام كبير من خلال استقبال مقترحات وشكاوى العملاء عبر وسائل التواصل الإلكترونية ومقترح الشكاوى من خلال موقع الجمعية الخاص بالبرنامج، ومن خلال استبيان رضا العملاء، حيث ترفع هذه الشكاوى إلى إدارة البرنامج ومن ثم مناقشتها مع فريق العمل لمعالجتها واعتمادها من قبل الإدارة العليا والعمل على تنفيذ التعديلات من قبل فريق عمل البرنامج.

يعتبر العمل التطوعي ثقافة وممارسة مرتبطة بالقيم والأخلاقيات الخاصة بكل دولة وكل منطقة. ويهدف برنامج (تطوع) إلى تنظيم العمل التطوعي على المستوى الداخلي والخارجي، حيث بدأ العمل التطوعي بجهد إغاثي غير منظم في سيول جدة وعليه أنشئ البرنامج بناءً على احتياج المجتمع المحلي من (متطوعين، وجهات مقدمة للفرص، ومستفيدين) بشكل مؤسسي منظم، وذلك من خلال مطابقة التطوع المناسب للفرصة المناسبة بناءً على احتياجات كلا الطرفين، حيث يقوم المتطوعون من جميع الأعمار والجنسيات بخدمة جميع فئات المجتمع من الأطفال والأيتام وكبار السن والطلاب وغيرهم ما يحقق رغبة المتطوع بتقديم خدمة تطوعية لا يستطيع تقديمها في عمله اليومي.

وقد بلغ عدد المتطوعين المسجلين لدى الجمعية والمطابقين للمواصفات التطوعية<sup>(1)</sup> خلال عام 2013 (633) متطوعاً، كما بلغ عدد الجهات الراغبة بتوفير فرص تطوعية<sup>(38)</sup> جهة. ونجح البرنامج في مطابقة 939<sup>(2)</sup> متطوعاً مع 42 فرصة تطوعية خارجية، و101 متطوع مع 49 فرصة تطوعية متاحة لدى الجمعية، إذ بلغ العائد الاقتصادي للمتطوعين 394,182 (ر.س) بناءً على احتساب 9,982 ساعة تطوعية. بالإضافة إلى ذلك، بلغ عدد المجموعات التطوعية المسجلة بالبرنامج 15 مجموعة تطوعية من بينهم 6 مجموعات تم احتضانها وتقديم خدمات لها لإنجاز مبادراتها التطوعية تحت مظلة الجمعية.

(1) حسب دليل السياسات والإجراءات لبرنامج تطوع.

(2) المطابقة تشمل المتطوعين المسجلين للعام الحالي والعام الماضي 2012، ويبلغ عددهم 253، بالإضافة إلى المتطوعين الذين شاركوا بأكثر من فرصة تطوعية متاحة.

وقد تم العمل على إصدار دليل السياسات والإجراءات الخاص ببرنامج التطوع بمراعاة رؤية الجمعية وقيامها بدور فاعل في نشر مفهوم التطوع في جدة وفي المملكة بمفهوم ومعايير الهيئة العالمية للأمم المتحدة للمتطوعين التي يمكن الرجوع إليها في مجال التطوع.<sup>(1)</sup>

أعدَّ الدليل من قبل مستشار في التنمية والبرامج التطوعية ذي خبرة في المجال، وعضويات في منظمات دولية وإقليمية بما ينعكس على وضع معايير قبول كل الأطراف للتسجيل بالبرنامج ومراعاة المبادئ والقيم الأساسية، التي يستوجب تعزيزها للمستفيدين من البرنامج مثل: العدالة، قبول الآخر، احترام الآخر، الالتزام، التسامح، المساواة، الصدق والنزاهة، والكرامة والإنسانية.

- كم يهتم البرنامج بمشاركة ذوي المصلحة ويعتبرها وسيلة أساسية لتطبيق أهدافها كالتالي:
- المتطوعون: يتم إشراكهم في ورش العمل الخاصة بالموقع الإلكتروني للبرنامج، وحضور الفعاليات الخاصة بالتطوع من خلال مشاركتهم في عرض إنجازاتهم، وحضور دورات تدريبية، ومناقشة مقترحات لفرص تطوعية ضخمة على سبيل المثال «اليوم العالمي للزهايمر».
  - الجهات: يتم إشراكهم في ورش عمل الموقع الإلكتروني الخاص بالجمعية، والتواصل معهم ومراسلتهم، سواء عند توفير الفرص التطوعية أو في المناسبات، بالإضافة إلى مشاركتهم من خلال خبرة الجمعية في تنظيم الفرص التطوعية والمتطوعين وحضور حفلات التكريم والفعاليات وقبول الدعوات.
  - مزودو الخدمة: يتم التواصل معهم، وعقد اجتماعات لبحث سبل التعاون، وتوقيع الاتفاقيات وتعزيز العلاقات وتوفير تغطية إعلامية.
  - الموظفون: من خلال توفير متطوعين، وتبادل الآراء، وعقد اجتماعات.

وبناءً على مشاركة ذوي المصلحة فقد قامت الجمعية بعقد اتفاقيات عديدة من بينها (اتفاقية المركز السعودي للتدريب - شركة أرامكو السعودية - UBA - سنيرجي - جامعة الملك عبد العزيز). كما عمل البرنامج على قياس رضا الأفراد المتطوعين والمجموعات والجهات الموفرة للفرص التطوعية في نهاية كل فرصة تطوعية، وكانت نسبة الرضا 99%، و 99%، و 99% على التوالي.

## برنامج الغارمين

يعد هذا البرنامج موسمياً ويقوم من خلال أموال الزكاة، حيث تعمل الجمعية على التنسيق مع إدارة السجن بمحافظة جدة لإطلاق سراح عدد من أصحاب الديون الذين صدر بحقهم حكم قضائي بالبقاء في السجن لحين قضاء الدين. وكان عدد المستفيدين من هذا البرنامج عام 2012م 15 سجينا، وبلغ إجمالي المبلغ المنفق على هذا البرنامج 87,450 (ر.س).

(مبادرات) برنامج مستقل، ويعد حاضنة للأفكار والبرامج التنموية بهدف إفراح المجال للمعنيين بمجال التنمية المجتمعية من داخل الجمعية وخارجها لطرح أفكارهم واقتراحاتهم ومن ثم ترجمتها إلى واقع عملي. وتتم دراسة ما يقدم إلى البرنامج للموافقة عليه وفق معايير محددة تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية العامة للجمعية حرصاً على عدم تشتت جهد الفريق التنفيذي أو البعد عن الأهداف الاستراتيجية العامة للجمعية.

**مبادرات**  
INITIATIVES

ولحدثة المفهوم التنموي محلياً أطلق هذا البرنامج لمواءمة الاحتياجات التنموية المتغيرة للمجتمع بما يقدم من أفكار ومقترحات تلبى تلك الاحتياجات بتنفيذها بعيداً عن المفهوم الرعوي. ويستند إطلاق هذا البرنامج إلى الرصيد التراكمي لخبرة الجمعية من برامج، ولقاءات وورش العمل نفذت مع المجتمع المحلي بمشاركة جهات ذات علاقة وجهات ذات خبرة في هذا المجال مثل مؤسسة نهر الأردن، إضافة إلى الوقوف على أفضل الممارسات بالزيارات الميدانية أو من خلال البحوث والتقارير التي يستند معظمها إلى أهمية المشاركة المجتمعية لتحقيق التنمية في المجتمع وهذا يرتبط تلقائياً بأهمية مشاركة ذوي المصلحة في تحديد نهج الاستدامة.

### منتدى التنمية الاجتماعية:

إيماناً بأهمية مفهوم التنمية المستدامة من منظور اجتماعي تم اتخاذ ذلك محوراً رئيساً في تنظيم منتدى التنمية الاجتماعية منذ إنطلاقه بهدف نشر هذه الثقافة، حيث أطلق منتدى التنمية الاجتماعية في دورته الأولى عام 2009 ودورته الثانية عام 2011 محدداً بناء القدرات وتحسين أداء الجهات غير الربحية، ومؤسسات المجتمع المدني هدفاً له، وذلك من خلال تفعيل الشراكات في الاتجاهات التالية:

- الجهات غير الربحية
- الخبرات المحلية والدولية من خلال المشاركة المعرفية.
- قطاعات المجتمع من خلال تطبيق معايير تقييم الأداء والشفافية والحوكمة.

وكان للمنتدى تأثير ملموس في نشر الفكر المستدام والتوعية بأهمية تبادل الخبرات المحلية والعالمية ما بين المنظمات غير الربحية، وهي من أهم التحديات التي واجهتها الجمعية منذ إنطلاقها، كما ساعد المنتدى الضوء على حاجة القطاع إلى منبر فكري يساعد على نقل أفضل الممارسات ونقل الخبرات للارتقاء بأداء القطاع غير الربحي. وتحدد فكرة المنتدى والمواضيع التي تطرح خلاله بناءً على لقاءات وورش عمل تحضيرية مع ذوي المصلحة والتي تتضمن مشاركة مختلف القطاعات.

وقد تم تأجيل انعقاد المنتدى في دورته الثالثة حرصاً من مجلس الإدارة على تحقيق الهدف الرئيسي له، وهو بناء قدرات الجهات غير الربحية في القطاع الاجتماعي، وذلك من خلال إعداد تصور أكثر تأثيراً من عقد منتدى على مدار ثلاثة أيام إلى تصور لمنتدى يعكس إيمان جمعية ماجد بمفهوم تبادل الخبرات بين القطاعات والجهات غير الربحية، سواء من خلال مناهج تدريبية أو اللقاءات التعريفية، وجار العمل على إعداد خطة شاملة لإطلاق المنتدى بحلة جديدة، وفكر أكثر تأثيراً يرتبط بأهداف الجمعية الإستراتيجية.

تقوم وحدة ضبط الجودة في الجمعية بدراسة نتائج مؤشرات الأداء وتحليل الأداء حسب هذه النتائج، وبناء عليه اتخذت القرارات التي يكون من ضمنها إلغاء/ تعديل/ تطوير بعض النشاطات على البرامج لغايات التطوير والتحسين المستمر من جهة، وإفادة المجتمع من جهة أخرى.

ومثال على التطوير المستمر وإضافة منتجات جديدة، قامت وحدة ضبط الجودة بعمل دراسة شاملة لبرنامج (رواج) - إنتاج، حيث تضمنت الدراسة تحليل قواعد بيانات ذوي المصلحة وعمل دراسة السبب الجذري للمشكلة عن طريق مخططات السبب والأثر، ومبدأ «باريتو»، ليتم بناء على هذه الدراسة إلغاء البرنامج نظراً لعدم فعاليته حسب نتائج الدراسة وتطوير القسم الخاص بـ(رواج)/ تدريب، ليصبح على مستوى أكبر للتدريب بحيث يتضمن (وليس للحصر) تدريباً منتهياً بالتوظيف، لتحقيق أكبر إفادة للمجتمع والمستفيدين.





برنامج «ابدأ» المطوّر هو محاولة لاستثمار نجاح البرنامج في دورته السابقة، وهو يهدف لمحو أمية القراءة والكتابة، والأمية الإلكترونية لدى السيدات خلال 36 ساعة، ونظراً لكون السيدات نواة تنمية داخل الأسرة، فقد توجهت الجمعية لتطوير برنامج مساند للمستفيدات لتشجيعهن على تطوير الذات وزيادة الثقافة والوعي والمساهمة التنموية في بيئاتهن المحلية.

**ابدأ**  
BEGIN

# الموظفون/ الموارد البشرية

تدرك الجمعية أهمية الموارد البشرية في نجاح أي مؤسسة، وتنظر لكادرتها كأساس تبني عليه نجاحها وتبلغ به أهدافها. وقد بلغ عدد الموظفين بالجمعية 24 موظفا بدوام كامل، إذ إن الجمعية ليس لديها أي موظف بدوام جزئي.

معلومات عن الموظفين:

	ذكر		انثى	
	دوام كامل	دوام جزئي	دوام كامل	دوام جزئي
إجمالي عدد العاملين	10	0	14	0

عدد الموظفين حسب الفئة العمرية:

2013	2012	2011	2010	الفئة العمرية
8	5	6	4	30-18
10	9	6	7	40-31
4	7	8	9	50-41
2	1	1	1	60-51
0	0	0	0	70-61

## إجمالي عدد ومعدلات الموظفين الجدد حسب الفئة العمرية والجنس والمنطقة:

### عدد الموظفين الجدد:

الجنس	عدد الموظفين الجدد	الفئة العمرية	معدلات
ذكر	1	40-30	5%
أنثى	6	35-23	27%
الإجمالي			32%

تعكس نسبة الإناث المرتفعة في فريق عمل الجمعية جهود الجمعية في توفير بيئة عمل مناسبة للجنسين وبما سيتناسب مع خبرة الجمعية في مجال التنمية الاجتماعية والتي أظهرت الحاجة لإشراك الإناث في القوى العاملة لتحسين الظروف المعيشية لعائلاتهن، وفي الوقت نفسه، تدرك الجمعية أهمية الحفاظ على التوازن في نسبة الموظفين الذكور، حيث إن العمل الميداني مع مختلف شرائح المجتمع يتطلب حضوراً قوياً وقدرة على احتواء مختلف الثقافات والتقاليد، بما فيها ما يتعلق بعمل المرأة السعودية، كما يعكس فريق العمل في الجمعية تنوعاً في الفئات العمرية، وبلغت نسبة الشباب العاملين 18-30 في الجمعية 33.3% في العام 2013م.

وتعتبر الجمعية أن معدل الدوران ناتج عن انخفاض مستوى الأداء عن المطلوب، وعدم قدرة الموظف على مواكبة التطوير السريع في الجمعية، فكان إجمالي عدد ومعدلات دوران التوظيف على حسب الفئة العمرية والجنس والمنطقة كالاتي:

الجنس	الدوران	الفئة العمرية	معدلات
ذكر	2	50-30	9%
انثى	2	50-30	9%
الإجمالي			18%

إنّ الجمعية تقدّم فوائد للموظفين بدوام كامل ولا تقدم للموظفين بدوام مؤقت أو بدوام جزئي. وتشمل هذه جميع الموظفين من دون استثناء، إذ إنّ الجمعية تهتم بشكل كبير بالموظفين. هذه الفوائد تشمل:

- التأمين الصحي.
- التأمينات الاجتماعية.
- إجازة الوضع والأمومة.
- إجازة مرافقة الزوجة أثناء الوضع.
- مكافآت نهاية العام الناتجة عن التقييم.
- دعم التعليم لمرحلة البكالوريوس.
- الزيادة السنوية بنسبة 5% من الراتب الأساسي.
- دورات تدريبية تطويرية داخلية وخارجية.

## العودة إلى العمل ومعدلات البقاء بعد إجازة الولادة حسب الجنس:

أ. إجمالي عدد الموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة الأبوة، حسب نوع الجنس. خلال عام 2013 استحق موظفان فقط لتلك الإجازة على النحو التالي:

نوع الإجازة	عدد الموظفين المستحقين
إجازة أبوة	1 موظف
إجازة وضع وأمومة	1 موظفة

ب. العدد الإجمالي للموظفين الذين أخذوا إجازة الأبوة:

نوع الإجازة	عدد الموظفين المستحقين
إجازة أبوة	1 موظف
إجازة وضع وأمومة	1 موظفة

ج. كان إجمالي عدد الموظفين الذين عادوا إلى العمل بعد إجازة الولادة، موظف واحد، وما زالت الموظفة في الإجازة لنهاية العام 2013 علماً أن إجازة الأبوة هي يوم واحد، وإجازة الأمومة 40 يوم.

كما تحرص الجمعية على تدريب موظفيها في جميع النواحي الإدارية والفنية وبلغ إجمالي ساعات التدريب للموظفين لسنة 2013 م 579 ساعة.

فئة الموظف	ساعات التدريب	
	أنثى	ذكر
دوام كامل	456	123

ويتم تحديد ذلك بناءً على فجوة الكفاءات الناتجة عن تقييم الأداء نهاية العام. وكانت النسبة المئوية للموظفين الحاصلين على تقييم أداء عادي، واستعراض التطور الوظيفي على النحو التالي:

فئة الموظف	نسبة الموظفين الذين يتم تقييم أدائهم وتقييم تطورهم المهني	
	أنثى	ذكر
دوام كامل	12	6

وتتلخص نتائج تقييم الأداء لعام 2013 م على النحو الآتي:

فئة الموظف (أنثى)	فئة الموظف (ذكر)	النتيجة	نسبة الموظفين الذين يتم تقييم أدائهم وتقييم تطورهم
1	2	%11.11	أعلى من المتوقع (91 - 100) %
4	3	%38.38	متوقع (80-90) %
1	6	%38.38	متوقع (71-79) %
1	1	%11.11	متوقع جزئياً (51-70) %
0	0		أقل من المتوقع (أقل من 51) %

بالنسبة لعدد ساعات التدريب للموظفين على موضوعات حقوق الإنسان فلا يوجد تدريب، لكن لدى جمعية ماجد سياسة لحقوق الإنسان، تسرد الثلاثين مادة الواردة في إعلان الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وهذه السياسة هي جزء من برنامج التوجيه للموظفين.

لا توجد حالياً برامج تدريب حول مكافحة الفساد، لكن جمعية ماجد لديها سياسة عدم تسامح واضحة ضد الفساد. ويتم التواصل بصدد هذه السياسة مع جميع الموظفين الجدد خلال التوجيه للموظفين. وقد كانت برامج إدارة المهارات والتعلم المتواصل، التي تدعم توظيفاً تابعاً للموظفين ومساعدتهم على إدارة نهايات التوظيف، عبارة عن تدريب مقسم على النحو التالي:

- تدريب خاص حسب المنصب.
- تدريب عام وهو خاص بتطوير المهارات السلوكية.

تكوين هيئات الحوكمة وتفصيل للموظفين لكل فئة الموظف يتلخص بالجدول أدناه:

فئة الموظف	ذكر			أنثى		
	تحت 30	50-30	50+	تحت 30	50-30	50+
دوام كامل	1	8	1	8	5	1

تحرص الجمعية على تدريب موظفيها في جميع النواحي الإدارية والفنية وبلغ إجمالي ساعات التدريب للموظفين لسنة 2013 م 579 ساعة.

## نسب المستوي القياسي للأجور يتلخص بسلم الرواتب التالي

بدل تعليمي سنوي	بدل المواصلاات شهريا	الدرجة										المسميات الوظيفية	الرتبة	المدة	المدة	
		10	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
حد أقصى 60,000	1,800	40,262	38,344	36,518	34,779	33,123	31,546	30,044	28,613	27,251	25,953	المدير العام	E	المدير العام	الدرجة التنفيذية: إدارة الأفراد، رؤية استراتيجية لتحقيق الأهداف	GM المدير العام
حد أقصى 40,000	حشرة بالمائة من الراتب الأساسي ويحد أقصى 1800 (ر.س)	22,368	21,302	20,288	19,322	18,402	17,526	16,691	15,869	15,139	14,418	المدير المالي، مدير الشؤون الإدارية والوارد البشرية، مدير التسويق، مدير العمليات	D2	الدرجة التنفيذية: نطاق إشراف وقرارات مؤثرة	D.EXECUTIVE LEVEL الدرجة التنفيذية	
حد أقصى 20,000	حشرة بالمائة من الراتب الأساسي أو 600 (ر.س) أيهما أعلى	17,206	16,386	15,606	14,863	14,155	13,481	12,839	12,228	11,646	11,091	مدير تطوير البرامج، مدير مشروع، مدير جودة، مدقق داخلي، مدير برنامج، مدير مبادرات	D1	الدرجة الواسطة: ذات اختصاص تقني ومسؤولية إشرافيه ولها دور في تنمية موارد المؤسسة	C.MIDDLE LEVEL الدرجة الواسطة	
—	حشرة بالمائة من الراتب الأساسي أو 600 (ر.س) أيهما أعلى	9,351	8,906	8,482	8,078	7,693	7,327	6,978	6,464	6,329	6,028	منسق عمليات، مشرف مسار، منسق متابعة وتقييم، أخصائي وسائل اتصال، منسق مبادرات، ضابط أقرض، منسق تلوع – أفراد، منسق برنامج	C2	الدرجة الواسطة: ذات اختصاص تقني ومسؤولية تسويق	C.LEVEL الدرجة الواسطة	
—	حشرة بالمائة من الراتب الأساسي أو 500 (ر.س) أيهما أعلى	8,131	7,744	7,375	7,024	6,690	6,371	6,068	5,779	5,504	5,242	باحث، محاسب، مسؤول تكنولوجيا معلومات، منسق مشريات، مساعد إداري، مشرف مسار حرجية، مندوب مبيعات	C1	الدرجة الواسطة: ذات اختصاص تقني ومسؤولية تسويق	B2	
—	حشرة بالمائة من الراتب الأساسي أو 500 (ر.س) أيهما أعلى	6,255	5,957	5,673	5,403	5,146	4,901	4,668	4,445	4,234	4,032	مسؤول استقبال تنفيذي، أمين صندوق، مسؤول استقبال، مسؤول إدارة أعمالك	B2	الدرجة الابتدائية: مناصب متخصصة إدارة	B1	
—	400	5,212	4,964	4,728	4,503	4,288	4,084	3,890	3,704	3,528	3,360	منسق وحدة مراسلات، مشرف مركبات، سائق، عامل ضيافة	B1	الدرجة الابتدائية: مناصب إدارية ووفناصب تتطلب المهارة	A	
—	400	3,723	3,546	3,377	3,216	3,063	2,917	2,778	2,646	2,520	2,400	منسق وحدة مراسلات، مشرف مركبات، سائق، عامل ضيافة	A	فترة العمالة	A: LABOR LEVEL فترة العمالة	

جميع المبالغ المبينة في الجدول هي بالريال السعودي

أما بالنسبة لالتزامات متطلبات خطة المنافع التي يتم توفيرها عن طريق الموارد العامة للمنظمة فيتم تخصيص مبلغ شهري، وهو عبارة عن التزامات الجمعية لموظفيها بحسب درجاتهم الوظيفية بحيث يعتبر كحقوق للغير ويظهر في الميزانية العمومية للجمعية تحت بند مخصص مكافأة نهاية الخدمة.

لا توجد أي خدمات تقدم للموظفين بعد إنهاء الخدمة، باستثناء حصولهم على مستحقات نهاية الخدمة بناء على نظام العمل السعودي. وهناك حساب مخصص لمكافأة نهاية الخدمة وفيما يلي طريقة حسابه على إجمالي الراتب (أساسي - مواصلات - سكن):

- نصف راتب عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى.
- راتب كامل عن كل سنة بعد السنوات الخمس الأولى.

ويتم التوصل لهذا التقدير بحسب قوانين مكتب العمل الخاص بمكافأة نهاية الخدمة، حيث يتم هذا التقدير من لحظة تعيين الموظف واعتماده رسمياً لدى الجمعية.

وكانت نسبة الراتب الأساسي والأجر من النساء إلى الرجال حسب فئة الموظف، من خلال المواقع المهمة للعمليات على النحو الآتي:

فئة الموظف	نسبة الراتب	
	انثى	ذكر
دوام كامل	46.06%	53.94%

لم تسجل الجمعية أي شكوى حول الممارسات العمالية المرفوعة من خلال آليات التظلم الرسمية خلال الفترة المشمولة بالتقرير، لكن قدمت مقترحات من قبل موظفات بالجمعية وتم الرد عليها بما يتناسب مع القوانين.

لقد عمدت جمعية ماجد بن عبدالعزيز للخدمات الاجتماعية والتنمية على تعيين التنفيذيين والمديرين لإدارة الجمعية بشكل دقيق، وذلك حرصاً منها على التقدم المستمر وتوفير الإرشادات الكاملة لكل العاملين بما في ذلك المدير العام والمديرون التنفيذيون، وذلك لحصول الجمعية على أفضل النتائج، إذ إن جميع المديرين التنفيذيين والمدير العام هم من مواطني المملكة العربية السعودية.

## مجلس الإدارة

المدير العام

تدقيق داخلي

لجان

الأمين العام لمنتدى التنمية الإجتماعية

مساعد تنفيذي

مساعد إداري

مدير تطوير البرامج

باحث

منسق الشؤون القانونية

مدير الشؤون الإدارية و الموارد البشرية

مساعد إداري

مسؤول ادارة الاملاك

إختصاصي موارد بشرية

منسق وحدة المراسلات

مسؤول تكنولوجيا المعلومات

مسؤول استقبال تنفيذي

منسق مشتريات

مشرف مركبات

سائق 1

سائق 2

المدير المالي

محاسب رئيسي

محاسب

أمين صندوق

مدير عمليات التنمية المجتمعية

منسق العمليات

مدير برنامج ابدأ

مدير برنامج كفاءات

مدير برنامج إنطلاق

مدير برنامج تطوع

مدير المبادرات

مدير تسويق

مدير دائرة الجودة

منسق متابعة وتقييم 1

منسق متابعة وتقييم 2

إخصائي وسائل اتصال

منسق تنمية موارد مالية

متدرب مبيعات

# مؤشرات قياس الأداء

## الأداء الاقتصادي

بالنسبة للمخاطر والفرص التي يطرحها تغير المناخ، ولديها القدرة على توليد تغييرات جوهرية في العمليات، والإيرادات أو النفقات، فإن الجمعية تعمل بطريقة تفصيلية لتحضير موازنتها وتوقعاتها كتكاليف ومصروفات لكل برنامج بصفة شهرية، وذلك استعداداً لأي مخاطر تتعلق بالتدفق النقدي وتحليل النتائج الفعلية بحيث نستطيع استغلال الفرص مسبقاً لتجنب حدوث مخاطر مالية نقدية.

كما تقوم الجمعية الآن بالتوجه نحو الاستثمار العقاري، وذلك سعياً منها لتحقيق الاستدامة المالية وتجنب مخاطر نقص السيولة.

أما بالنسبة للدعم المادي فتستلم الجمعية دعماً مادياً من وزارة الشؤون الاجتماعية بشكل سنوي، حيث يخصص وفقاً لتوجيهات الوزارة لكل دعم والمتمثل إما في دعم المصروفات الإدارية أو لأحد برامج الجمعية.

أما بالنسبة للمصادر الممولة للجمعية فتتلخص كالآتي:

• الإيرادات من القطاع الحكومي: تستلم الجمعية دعماً مادياً من وزارة الشؤون الاجتماعية بشكل سنوي.

• الإيرادات من القطاع الخاص: ويمثل 43% من مجموع الإيرادات الكلي للجمعية.

• الإيرادات من الأفراد: شكلت الإيرادات من الأفراد عام 2013 م ما نسبته 34% من مجموع الإيرادات للعام.

• الإيرادات من الاستثمار: الاستثمار في الصناديق الاستثمارية والأسهم في السوق المالي السعودي، وذلك بالتعاون مع شركات رسمية معتمدة. وتتركز معايير الاستثمار في الشركات المصنفة كشركات ممتازة فقط، مع إبقاء مخاطر الاستثمار أقل ما يمكن لحماية رأس المال، وتحقيق عائد مادي ملموس.

• الإيرادات من الاستثمار العقاري: يوجد لدى الجمعية حالياً استثمار عقاري في حي غليل بمدينة جدة، وجار العمل قديماً من خلال لجنة الاستثمارات بالجمعية على إنشاء استثمار عقاري يحقق دخلاً يكفل تغطية المصروفات التشغيلية على المدى الطويل.

• الإيرادات من رسوم العضوية: تبلغ رسوم العضوية مبلغ 1000 (ر.س) سنوياً بحد أدنى وفقاً لشروط وضوابط نظام العضويات الصادرة عن وزارة الشؤون الاجتماعية.

أكبر خمس جهات مانحة من ناحية القيمة النقدية:

- مجموعة بن لادن السعودية 3,997,000 (ر.س)
- مؤسسة حسن عباس شربتلي الخيرية 1,500,000 (ر.س)
- محمد عباس شربتلي 1,000,000 (ر.س)
- مجموعة محمد يوسف ناغي وإخوانه 1,000,000 (ر.س)
- شركة أحمد محمد عبد الوهاب ناغي وأولاده 999,000 (ر.س)

## الدعم العيني

1. دعم الصندوق الخيري الإجتماعي بمبلغ 3,294,050 (ر.س) لتدريب وتوظيف وتنمية مهارت فئات مختارة من المجتمع عن طريق الجمعية.
2. دعم شركة نسما القابضة بمبلغ 150,000 (ر.س) لتدريب موظفي الجمعية وتنمية مهاراتهم.
3. دعم الخطوط الجوية العربية السعودية بمبلغ 100,000 (ر.س) كتذاكر سفر تستخدم لرحلات عمل الجمعية.

أما بالنسبة للقيمة الاقتصادية المباشرة المولدة والموزعة تبعاً للاستحقاق بما في ذلك المكونات الأساسية لعمليات الجمعية فتتلخص كما هو مبين بالجدول أدناه علماً أن جميع المبالغ المبينة أدناه هي بالريال السعودي:

القيمة الاقتصادية المباشرة المولدة: (ر.س)	
الإيرادات	18,120,748
القيمة الاقتصادية المباشرة الموزعة:	
تكاليف التشغيل	7,272,121
مصاريف عمومية وإدارية*	1,008,260
مدفوعات لمقدمي رأس المال	لا يوجد، حيث أنه لا يوجد مدفوعات لمقدمي رأس المال هذا العام
المدفوعات للحكومات	لا يوجد. حيث أن جمعيات التنمية المجتمعية لاتدفع زكاة
استثمارات المجتمع المحلي	6,354,602
القيمة الاقتصادية المتبقية	3,485,765

\* أجور واستحقاقات الموظفين

كما تتلخص إستراتيجية الجمعية فيما يتعلق بالاستثمارات المالية لتحقيق جزء من الاستدامة المالية بالاستثمار في الصناديق الاستثمارية والأسهم في السوق المالي السعودي، وذلك بالتعاون مع شركات رسمية معتمدة. وتتركز معايير الاستثمار في الشركات المصنفة كشركات ممتازة فقط، مع إبقاء مخاطر الاستثمار أقل ما يمكن لحماية رأس المال، وتحقيق عائد مادي ملموس.

ولا توجد أي تأثيرات اقتصادية سلبية، سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة على الجمعية من خلال نشاطاتها وبرامجها.

## التأثيرات البيئية

الرؤية الخضراء لجمعية ماجد وعقد الشراكة مع مجموعة نقاء:

تم تكوين الفريق الأخضر من موظفي الجمعية لمتابعة الاستدامة البيئية داخل المبنى ووضع رؤية خضراء خاصة بالجمعية من خلال عقد الشراكة مع مجموعة نقاء، التي تعمل على قياس مؤشرات بيئية محددة والمساعدة من خلال تطبيق المعايير البيئية لأي حدث خاص بالجمعية، كما تعمل على توعية ذوي المصلحة من المستفيدين من خلال إقامة ورش عمل للمتدربات.

قامت الجمعية بتطوير أجهزة الحاسب الآلي بما يتوافق مع آخر ما توصلت إليه التقنيات الحديثة من الحواسيب التقليدية الي حواسيب افتراضية VPCC والتي تتمتع بكفاءة عالية وذلك من خلال المميزات التالية:

1. امكانية الاستخدام من أماكن مختلفة ومتعددة.
2. الأداء العالي حيث يمكن زيادة قدرات الحواسيب حسب احتياج كل موظف.
3. تحسين الدعم الفني للأجهزة وإمكانية عمل الصيانه بسرعة فائقة من خلال الخادم المركزي (Server) لكل الأجهزة.
4. زيادة العمر الافتراضي مما يوفر مصاريف شراء أجهزة حاسب آلي جديدة.
5. توفير في استهلاك الطاقة الكهربائية والكهرومغناطيسية بما يزيد عن 70%.

إن جمعية ماجد تحرص دائماً على تطبيق الاستدامة من جميع النواحي حيث أن الجمعية تعمل على زيادة التوعية بالنسبة لاستهلاك الطاقة من خلال الرسائل الالكترونية و الملصقات داخل مبنى الجمعية.

وأما بالنسبة لمياه الشرب فقد تم وضع أدوات الترشيح في دورات المياه إضافة إلى أنه تم استبدال العبوات البلاستيكية بالزجاجية لمياه الشرب.

وبالنسبة للمواد وإدارة النفايات فقد تم وضع حاويات إعادة تدوير الورق في المبنى والعمل على إرسال الورق إلى شركة تدوير الورق.

أما بالنسبة للإنفاق الموجه لحماية البيئة فقد تم إنفاق مبلغ مادي لحماية البيئة من خلال عقد شراكة مع (نقاء) للحصول على تقييم بيئي للجمعية وعملياتها، وكذلك للحصول على منظمات صديقة للبيئة وخالية من المواد الضارة بنسبة 100%.

## استهلاك الكهرباء

وكانت نسبة استهلاك الكهرباء للجمعية:

السنة	2011	2012	2013
كمية الاستهلاك kWh	184,486	90,436	121,080

وكان حجم الورق المعاد تدويره 4.9 كجم، حيث إن إجمالي الورق كان 9.2 كجم. وكانت كمية الماء المستهلكة خلال شهر تقريبا 18962 لترا. وكانت نسبة الانبعاثات الدفينة (نطاق 2) بمقدار 96,330 kgCO2/kWh<sup>(1)</sup>.

تتبع جمعية ماجد بن عبد العزيز نموذج بطاقة الأداء المتوازن في متابعة نتائج أداء الجمعية، حيث تتضمن بطاقة الأداء المتوازن النتائج الداخلية والخارجية بشكل متوازن لجميع برامج ووحدات الجمعية، وبناءً على هذه النتائج يتم اتخاذ القرارات المؤثرة بشكل مباشر على جميع العمليات، سواء داخلية أو خارجية.

وبناءً على الخطط التنفيذية الموضوعية للوحدة والبرامج المرتبطة بالأهداف الإستراتيجية، التي تم ربطها مع ميزانية كل برنامج/ وحدة بالجمعية، بالإضافة إلى الفرضيات المالية، تم تطوير مؤشرات أداء خاصة بكل برنامج/ وحدة بالجمعية واعتماد أهداف خاصة بهذه المؤشرات ليتم ضمان تحقيق أهداف الخطط التنفيذية ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية الخاصة بالجمعية.

وبناءً عليه، قامت وحدة ضبط الجودة بتطوير تقرير لمؤشرات أداء لجميع الوحدات والبرامج الخاصة بالجمعية، بحيث يتم تعبئته بالتقييم الفعلية لجميع الوحدات والبرامج، ويتم إرسال النتائج لوحدة ضبط الجودة التي تقوم بالتدقيق على هذه النتائج ومقارنتها مع الأهداف المعتمدة والمستندات المعنية الخاصة بها.

تقوم وحدة ضبط الجودة بالجمعية بعمل تقارير (شهرية، ربعية، سنوية) خاصة بإدارة الجمعية ومجلس الإدارة، ويتم من خلال هذه التقارير مراجعة مؤشرات الأداء التي تعبر عن أداء البرنامج/ الوحدة المساندة بشكل رئيس، ويتم وضع المؤشرات في التقارير الدورية بناءً على:

- بطاقة الأداء المتوازن.
- الأهداف الإستراتيجية الخاصة بالجمعية.
- وتتم متابعة أداء برامج ووحدات الجمعية من قبل الإدارة العامة ومجلس الإدارة بشكل دوري، ومعرفة مستوى الأداء واتخاذ الإجراءات اللازمة في حال انعكاس المستوى المنخفض على أي من البرامج والوحدات الخاصة بالجمعية، بالإضافة إلى التوصيات الدورية لوحدة ضبط الجودة.

(1) \* تم اعتماد معامل الانبعاث حسب: <http://ecometrica.com/assets/Electricity-specific-emission-factors-for-grid-electricity.pdf>

\* تمثيل فعاليات جمعية ماجد بن عبد العزيز بناءً على التوجه المالي،

# تصميم البرامج في جمعية ماجد مبني على أساس تحول المجتمع من الرعوي إلى التنموي

إنَّ هذا الإجراء يضمن عملية الوقوف على نقاط الضعف والعمل على تصحيحها من خلال خطط تصحيح باتخاذ إجراءات معينة لتفاديها ومتابعة تنفيذها، كما أنَّ هذا يضمن عملية تعزيز التعلم من الأخطاء والاستفادة منها في فرص التحسين والتطوير.

## تصميم البرامج

إنَّ تصميم البرامج في جمعية ماجد مبني على أساس تحول المجتمع من الرعوي إلى التنموي، خصوصاً في الفئة ذات الدخل المحدود. وعليه يتم وضع خطة الاتصال، حيث يتم استهداف أماكن تجمعهم. أما بالنسبة للفروق التطوعية (المجموعات التطوعية) المحتضنة من الجمعية فتتم مساعدتهم عبر تقديم الدعم اللوجستي وإقامة الاجتماعات في مقر الجمعية.

وبناءً على رغبة ذوي المصلحة يتم تطوير البرنامج، سواء كانوا داعمين أو مستفيدين من ذوي الدخل المحدود. وبعد الانتهاء من أي دورة مقدّمة من أحد برامجنا يرسل إستبيان لذوي المصلحة للتطوير المستمر للبرنامج. وتؤخذ الاقتراحات في الاعتبار وبعد دراستها يتم تطبيقها أو أرشفتها للرجوع إليها في وقت آخر. مثال: السياسات والإجراءات المتبعة في برنامج (انطلق) أجري عليها تعديل لتسهيل عملية الإقراض، وفي الوقت نفسه إضافة إجراءات مشدّدة لتحصيل المبالغ.

فعلى سبيل المثال، يتم العمل على تطوير برنامج (ابدأ) لتحقيق مبدأ الاستدامة التي تقوم عليها الجمعية، ودراسة إضافة مشروع مساند له من حيث لقاءات دورية تتم في مراكز الأحياء بين المتدربات، والاستفادة من المتطوعين في برنامج (تطوع) لتطوير القراءة والكتابة وزيادة الوعي والإدراك لديهن.

من خلال الحرص على اتباع سياسات وأهداف الجمعية والأخذ في الاعتبار باستخدام مفهوم الاستدامة، سواء كان في المواد المستخدمة أو العبارات التي ستستخدم خلال الحملة، تؤكد الجمعية على بقاء الاستمرارية.

ومن وسائل الاستمرارية لدى الجمعية، إصدار مجلة «خطوة» من قبل الجمعية بصورة دورية (ربع سنوية) بهدف زيادة الوعي بمفهوم التنمية المستدامة وما يتبع ذلك من تحسين لأداء القطاع غير الربحي من خلال رصد ونقل التجارب محلياً، وإقليمياً وعالمياً.

كما يتم أيضاً نشر الوعي العام والدعوة عن طريق الزيارات الميدانية، واللقاءات داخل وخارج الجمعية، والرسائل النصية، والهاتف، وصفحات التواصل الاجتماعي (الفايس بوك- تويتر- انستغرام- يوتيوب)، والنشرات الإلكترونية الشهرية التي تُصدر عن الجمعية، ومشاركة الجمعية في تنظيم الفعاليات، وإبرام الاتفاقيات مع الجهات المعنية، كإبرام اتفاقية مع مراكز الأحياء لإقامة برامج الجمعية، بالإضافة إلى مجموعة من الشراكات.

كما تقوم الجمعية بنشر رؤيتها والتوعية ببرامجها عن طريق:

- تقرير الاستدامة الذي يُصدر سنوياً.
- الموقع الإلكتروني للجمعية.
- وسائل التواصل الاجتماعي.
- الزيارات الميدانية.
- مجلة خطوة التي تصدر عن الجمعية.

# القوائم المالية (الميزانية) لعام 2013م



## تقرير مراجعي الحسابات

مكتب خالد الرويس  
مستشارون ومحاسبون قانونيون  
ترخيص رقم ٣٦٠  
ص.ب: ٢٢١٤٥٨ - الرياض ١١٣١١  
المملكة العربية السعودية  
هاتف: ٩٢٠٠٣٩٥٥  
فاكس: ٩٢٠٠٣٩٤٤  
www.r-w.com  
المركز الرئيسي - الرياض

المحترمين

اصحاب القضيّة والسعادة / أعضاء الجمعية الصومية  
جمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية  
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

لقد راجعنا قائمة المركز المالي المرفقة لجمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية - مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤) - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٣م و قائمة الأنشطة و قائمة التدفقات النقدية عن الفترة من ١٥ نوفمبر ٢٠١٢م و حتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٣م ، والإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى رقم (١٦) المعتمدة جزءا من هذه القوائم المالية . إن إعداد القوائم المالية هو من مسؤولية إدارة الجمعية ، وتقتصر مسؤوليتنا على إبداء رأينا حولها استنادا إلى ما قمنا به من مراجعة وإلى ما حصلنا عليه من معلومات وإيضاحات كانت في اعتقادنا ضرورية .

لقد قمنا بالمراجعة وفقا لمعايير المراجعة المتعارف عليها في المملكة العربية السعودية ، وتتطلب هذه المعايير أن يكون الهدف من تخطيطنا وتنفيذنا للمراجعة هو التوصل إلى درجة معقولة من القناعة بأن القوائم المالية لا تتضمن أية أخطاء جوهرية . واشتملت إجراءات تنفيذ المراجعة على فحص السجلات المحاسبية وفحص اختياري للمستندات المؤيدة للمبالغ والمعلومات الواردة ضمن القوائم المالية ، كما اشتملت على تقييم للمبادئ المحاسبية المتبعة والتقديرات الهامة التي استندت إليها الإدارة ، بالإضافة إلى تقييم لعرض القوائم المالية بصفة عامة . وفي اعتقادنا أن ما قمنا به من مراجعة يشكل أساسا معقولا نستند إليه في إبداء رأينا .

وفي رأينا فإن القوائم المالية المشار إليها أعلاه :

- ١- تظهر بعدل ، من كافة النواحي الجوهرية ، المركز المالي لجمعية ماجد بن عبدالعزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية - مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤) - كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٣م و قائمة الأنشطة و قائمة التدفقات النقدية عن الفترة من ١٥ نوفمبر ٢٠١٢م و حتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٣م في ضوء العرض والإفصاح للمعلومات التي تحتوي عليها القوائم المالية ووفقا لمعايير المحاسبة المتعارف عليها في المملكة العربية السعودية ومعايير المنشآت الغير هادفة للربح والملائمة لطرف نشاط الجمعية.
- ٢- تتفق مع متطلبات نظام الجمعيات والمؤسسات الخيرية المعتمد من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والنظام الأساسي للجمعية ، وهي مطابقة للدفاتر والسجلات المحاسبية المحتفظ بها .

### لفت انتباه :

- تم عرض القوائم المالية للجمعية لهذا العام على أساس معايير المنشآت الغير هادفة للربح بعد اعتماده من قبل الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين في ١١/٢/١٤٣٤هـ .
- قامت إدارة الجمعية خلال السنة بتغيير السنة المالية من إبتاع التقويم الهجري إلى إبتاع التقويم الميلادي لذا لم يتم إدراج أرقام سنة المقارنة .

الرياض : ١٥ جمادى الأولى ١٤٣٥هـ  
الموافق : ١٦ مارس ٢٠١٤م

المحاسب القانوني  
خالد سلطان الرويس  
ترخيص رقم ٣٦٠



جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية  
مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤)

قائمة المركز المالي

كما في ٣١ ديسمبر ٢٠١٣ م (المبالغ بالريالات السعودية)

الأصول	إيضاح	٢٠١٣ م
<u>الأصول المتداولة</u>		
النقد وما في حكمه	(٣)	١٣,٢٣١,٢٧٨
سلف		٨,٠٤٥
عهد		١,٦١٩
تأمينات لدى الغير		٥٠,٠٠٠
قروض حسنة	(٤)	١,٦٩٦,٥٢٢
مصروفات مدفوعة مقدماً	(٥)	٢٩٤,٥٥٧
استثمارات مالية	(٦)	٩,٤٧٩,٥٣٤
<u>مجموع الأصول المتداولة</u>		<u>٢٤,٧٦١,٥٥٥</u>
<u>الأصول غير المتداولة</u>		
مشروعات تحت التنفيذ	(٧)	٢٨٤,٥١٠
صافي الأصول الثابتة	(٨)	١١,١٨٤,٤٤١
<u>مجموع الأصول غير المتداولة</u>		<u>١١,٤٦٨,٩٥١</u>
<u>إجمالي الأصول</u>		<u>٣٦,٢٣٠,٥٠٦</u>
<u>الالتزامات وصافي الأصول</u>		
<u>الالتزامات المتداولة</u>		
الدائنون	(٩)	٦١٦,١٠٥
مصروفات مستحقة	(١٠)	٦٣,٨١١
<u>مجموع الالتزامات المتداولة</u>		<u>٦٧٩,٩١٦</u>
مخصص مكافأة نهاية الخدمة	(١١)	٦٦٤,٦٨٧
<u>إجمالي الالتزامات</u>		<u>١,٣٤٤,٦٠٣</u>
<u>صافي الأصول</u>		
صافي الأصول غير المقيدة		٣٤,٦٧٠,٥١٩
صافي الأصول المقيدة	(١٥)	٢١٥,٣٨٤
<u>مجموع صافي الأصول</u>		<u>٣٤,٨٨٥,٩٠٣</u>
<u>إجمالي الالتزامات وصافي الأصول</u>		<u>٣٦,٢٣٠,٥٠٦</u>

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٦) جزء لا يتجزأ من هذه القوائم المالية وتقرأ معها

جمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية و الخدمات الاجتماعية

مسجلة بوزارة الشؤون الاجتماعية برقم (١٧٤)

قائمة الأنشطة

عن الفترة من ١٥ نوفمبر ٢٠١٢م وحتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٣م (المبالغ بالريالات السعودية)

إيضاح	غير مقيدة	مقيدة	إجمالي
<b>الإيرادات والمكاسب</b>			
التبرعات النقدية	١٣,٥٨١,٠٢٦	-	١٣,٥٨١,٠٢٦
التبرعات العينية	٣,٥٤٣,٣٣٣	-	٣,٥٤٣,٣٣٣
اشتراكات الأعضاء	١٠٠,٠٠٠	-	١٠٠,٠٠٠
تبرعات زكاة	-	٣١٤,٠٠٠	٣١٤,٠٠٠
إعانات وزارة الشؤون الاجتماعية	٢٠٠,٠٠٠	-	٢٠٠,٠٠٠
إيرادات العقارات	١١١,٦٠٠	-	١١١,٦٠٠
إيرادات من المبيعات	١٥٢,٤٨١	-	١٥٢,٤٨١
عوائد استثمار	١١٨,٣٠٨	-	١١٨,٣٠٨
<b>صافي الأصول المحررة من القيود</b>	٩٨,٦١٦	(٩٨,٦١٦)	-
إعادة تصنيف لتحقق قيد الاستخدام			
<b>إجمالي الإيرادات والمكاسب وإعادة التصنيف</b>	<b>١٧,٩٠٥,٣٦٤</b>	<b>٢١٥,٣٨٤</b>	<b>١٨,١٢٠,٧٤٨</b>
<b>المصروفات والخسائر</b>			
المساعدات النقدية (١٢)	٢٥٠,٠٠٠	-	٢٥٠,٠٠٠
المساعدات العينية	٣,٥٤٣,٣٣٣	-	٣,٥٤٣,٣٣٣
مساعدات الزكاة	٩٨,٦١٦	-	٩٨,٦١٦
مصروفات الأنشطة (١٣)	٩,٥٠٠,٦٨٨	-	٩,٥٠٠,٦٨٨
المصروفات العمومية والإدارية (١٤)	١,٠٠٨,٢٦٠	-	١,٠٠٨,٢٦٠
إهلاك الأصول الثابتة	٢٣٤,٠٨٦	-	٢٣٤,٠٨٦
<b>إجمالي المصروفات والخسائر</b>	<b>١٤,٦٣٤,٩٨٣</b>	<b>-</b>	<b>١٤,٦٣٤,٩٨٣</b>
<b>التغير في صافي الأصول من الأنشطة المستمرة</b>	<b>٣,٢٧٠,٣٨١</b>	<b>٢١٥,٣٨٤</b>	<b>٣,٤٨٥,٧٦٥</b>
<b>البنود الاستثنائية</b>			
إيرادات أخرى	٦٣,٤١٧	-	٦٣,٤١٧
تسوية سنوات سابقة	(١١٤,٦٧٥)	-	(١١٤,٦٧٥)
<b>التغير في صافي الأصول من البنود الاستثنائية</b>	<b>(٥١,٢٥٨)</b>	<b>-</b>	<b>(٥١,٢٥٨)</b>
<b>التغير في صافي الأصول</b>	<b>٣,٢١٩,١٢٣</b>	<b>٢١٥,٣٨٤</b>	<b>٣,٤٣٤,٥٠٧</b>
صافي الأصول بداية السنة	٣١,٤٥١,٣٩٦	-	٣١,٤٥١,٣٩٦
<b>صافي الأصول نهاية السنة</b>	<b>٣٤,٦٧٠,٥١٩</b>	<b>٢١٥,٣٨٤</b>	<b>٣٤,٨٨٥,٩٠٣</b>

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٦) جزء لا يتجزأ من هذه القوائم المالية و تقرأ معها

عن الفترة من ١٥ نوفمبر ٢٠١٢م وحتى ٣١ ديسمبر ٢٠١٣م (المبالغ بالريالات السعودية)

٢٠١٣م	
	<b>التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية</b>
٣,٤٣٤,٥٠٧	التغير في صافي الأصول
١٤٦,٠٩٦	مخصص ترك الخدمة
٢٣٤,٠٨٦	إهلاك الأصول الثابتة
٣,٨١٤,٦٨٩	التغير في صافي الأصول بعد التسويات
	<b>التغيرات في الموجودات والمطلوبات المتداولة</b>
٣,٨١٩	(الزيادة) / النقص في المدينون
(٨,٠٤٥)	(الزيادة) / النقص في سلف العاملين
١٠,٦٨٨	(الزيادة) / النقص في العهد
(٤٠,٠٠٠)	(الزيادة) / النقص في تأمينات لدى الغير
(٧٦١,٨٣٥)	(الزيادة) / النقص في القروض الحسنه
(٢٢,٨٠٢)	(الزيادة) / النقص في مصروفات مدفوعة مقدماً
٧٩,٧٢٧	(الزيادة) / النقص في المخزون
(١١٨,٣٠٨)	(الزيادة) / النقص في الاستثمارات المالية
٢١٥,٤١٣	(النقص) / الزيادة في الدائون
(٢٦٩,٥٠٦)	(النقص) / الزيادة في مصروفات مستحقة
(٣٦,٣٢٤)	المسدد من مكافأة نهاية الخدمة
٢,٨٦٧,٥١٦	صافي النقد الناتج من الأنشطة التشغيلية
	<b>التدفقات النقدية من الأنشطة الاستثمارية</b>
(٦٥٠,٨٣٣)	شراء أصول ثابتة
(٢٨٤,٥١٠)	إضافات مشروعات تحت التنفيذ
٣٤,٠٠٠	المحصل من بيع الأصول الثابتة
(٩٠١,٣٤٣)	صافي النقد (المستخدم في) الأنشطة الاستثمارية
	<b>التدفقات النقدية من الأنشطة التمويلية</b>
(٢٨٥,٠٠٠)	(النقص) / الزيادة في القروض طويلة الأجل
(٢٨٥,٠٠٠)	صافي النقد (المستخدم في) الأنشطة التمويلية
١,٦٨١,١٧٣	التغير في النقدية خلال السنة
١١,٥٥٠,١٠٥	النقدية وما في حكمها في بداية السنة
١٣,٢٣١,٢٧٨	النقدية وما في حكمها في نهاية السنة

إن الإيضاحات المرفقة من رقم (١) إلى (١٦) تمثل جزءاً لا يتجزأ من هذه القوائم المالية



**تطوع**  
VOLUNTEER



تعزيز ثقافة العمل التطوعي هو أحد  
أهداف الجمعية الرئيسية ، لذا خضع  
برنامج «تطوع» إلى عملية تطوير  
متكاملة شملت إصدار دليل السياسات  
والإجراءات الخاص بالبرنامج. وعلى ضوء  
ذلك بلغ العائد الاقتصادي للمتطوعين  
394,182 (ر.س) في 2013 بناءً على  
احتساب 9,982 ساعة تطوعية.

# قصص النجاح

## قصة السيدة فاطمة الفتة

السيدة فاطمة الفتة لم تكن تستطيع القراءة والكتابة وبعد التحاقها ببرنامج (ابدأ) أصبحت أكثر ثقة بنفسها ما ساعدها في الحصول على فرصة عمل في حضانة للأطفال، وأمن لها دخلاً مستداماً.



## قصة السيدة عائشة السهلي

السيدة عائشة السهلي، التحقت ببرنامج (ابدأ) رغبة منها بمتابعة أعمالها، ولتمكينها من قراءة العقود والاستمارات التي توقع عليها، فلديها سجل تجاري وقد ساعدتها الدورة على ذلك.

## قصة السيدة منى الوصابي

منى الوصابي، فتاة في العشرين من عمرها مقيمة، أعاققتها ظروف والدها المادية عن التعلم في مدارس خاصة، وكانت لديها أمنية بأن تتمكن من قراءة كتاب، فساعدتها انضمامها لبرنامج (ابدأ) على تحقيق هذه الأمنية وعزز من ثقتها بنفسها.



## قصة السيدة جواهر الغامدي

السيدة جواهر الغامدي، إحدى مستفيدات الضمان الاجتماعي، انضمت لدورات التدريب المنتهي بالتوظيف، وأصبحت موظفة في معرض (vivid flair) بمجمع العرب.



## قصة السيدة مريم الشخي

مريم الشخي، فنيّة خط إنتاج، بمصنع السعدون:

«أنا أرملة، ومن مستفيدات الضمان الاجتماعي، التحقت بوظيفة فنية خط إنتاج لدى مصنع السعدون، بعد أن التحقت بمسار التدريب المنتهي بالتوظيف، أحد مسارات برنامج كفاءات، والآن أصبح لدي دخل مستدام».



## قصة السيدة سعاد الجهني

سعاد الجهني، مدربة تفصيل وخياطة وصاحبة مشروع من المنزل:

«أعمل من منزلي بإنتاج منتجات متخصصة في صناعة ملابس السيدات الحوامل بعد أن التحقت بمسار الخياطة المصنعية، أحد مسارات برنامج كفاءات الذي يقوم بتدريب وتأهيل الأفراد، وأصبحت أشارك في المعارض والفعاليات، والآن أصبح لدي مصدر دخل بالإضافة إلى أنني أقوم بتدريب متدربات من المنزل».

### قصة السيدة خديجة كتيبي

خديجة كتيبي من العميلات المتميزات، وهي سيدة كفيفة، متزوجة وأم لخمسة أولاد بدأت مشروعها ببيع الإكسسوارات المستوردة من الخارج لزيادة دخلها وتحسين أوضاعهم المعيشية، فحصلت على دعم بمبلغ 20,000 (ر.س) من البرنامج، وتقدمت بطلب إعادة تمويل للمرة الثانية وتم تمويلها مرة أخرى بنفس المبلغ.

تمثل خديجة نموذجاً للسيدات الناجحات والناشطات في خدمة المجتمع، حيث إنَّها تلعب دوراً مهماً في مركز حي الشرفية عبر لجنة إصلاح ذات البين بالإضافة إلى إلقاءها محاضرات التوعية الاجتماعية والدينية، وكونها مدربة لتعليم الكمبيوتر بلغة برايل.



### قصة السيدة هيا الحارثي

السيدة هيا الحارثي، أم لخمسة أبناء ترغب في الاعتماد على نفسها، وتحقيق استقلالها المادي. وتحقق لها ذلك من خلال مشروعها الذي بدأ من خلال قرض بقيمة 10,000 (ر.س)، حصلت عليه بعد أن تقدمت بطلب تمويل من برنامج (انطلق)، واستثمرت قيمته بالكامل في إنشاء مشروعها من المنزل لتصنيع وبيع المأكولات الشعبية للمناسبات والاحتفالات، واستطاعت هيا في فترة قياسية إقبال القرض والتقدم بطلب قرض جديد بمبلغ 60,000 (ر.س) لتوسيع وتكبير المشروع وشراء سيارة لتوصيل الطلبات لتغطية زيادة الطلب على المشروع، وتم تمويلها بالمبلغ المطلوب.

### قصة السيدة آمال قاسم

آمال قاسم من عميلات التميز لدى برنامج القروض، دعمت 3 مرّات متتالية، وهي إحدى خريجات برنامج (رواج) للتدريب. بدأت مشروعها بمبلغ 5,000 (ر.س) لتحسين وضعها الاقتصادي من خلال مهنة الخياطة التي أتقنتها عبر برنامج (رواج)، وتمكنت آمال من تسديد مبلغ القرض كاملاً قبل نهاية الفتره المحددة، وتقدمت بطلب قرض جديد بمبلغ 20,000 (ر.س) لشراء آلات (ماكينة خياطة) لتحسن من إنتاجها للقطع التي تنتجها، ورغم الصعوبات والتحديات التي واجهتها في إدارة المشروع إلا أنَّها استطاعت تجاوزها وإنهاء القرض للمرة الثانية قبل مواعده، وطلب قرض جديد بمبلغ 40,000 (ر.س) لتوسيع المشروع وتحويله من مشروع منزلي بسيط إلى مشروع ميداني.

قام فريق تطوعي بعمل مجموعة أسموها «هيا نلعب سوا» بالتعاون مع مجموعة ستارز، وهدف هذه المجموعة جمع الألعاب المستخدمة غير المستهلكة خلال شهر رمضان المبارك، في مراكز عدة ليتم توزيعها على الأيتام في مناسبات الأعياد، والفعاليات الترفيهية للأيتام ما زرع البهجة في نفوس الأطفال.

قامت الجمعية الخيرية لمرض الزهايمر في الرياض بالشراكة مع جمعية الأمير ماجد بن عبد العزيز بإطلاق الحملة الوطنية التوعوية لمرض الزهايمر تحت شعار (سواء البنفسج 2) في جدة، وقام 322 متطوعاً من جمعية الأمير ماجد بتوزيع الكتيبات التوعوية التي تشرح المرض وتوفر التوعية اللازمة لأسر المصابين بهذا المرض بمقر جمعية الأمير ماجد، كما تم توزيع 10,000 بالون بنفسي (وهو اللون العالمي لمرض الزهايمر) في كورنيش جدة على الأفراد والعائلات، وتم إطلاقها عند سماع إشارة صوتية في تمام الساعة الخامسة عصراً.

وتقوم الجمعية من خلال هذه المواقع بمشاركة المتابعين مستجداتها، وقصص النجاح التي حققتها، ونشر مفهوم التنمية المستدامة والتوعية بالاستدامة البيئية، بالإضافة إلى النشرات الشهرية التي ترسل عن طريق البريد الإلكتروني.

موقع الجمعية [www.majidsociety.org](http://www.majidsociety.org)

وسائل التواصل الاجتماعي: [f](https://www.facebook.com/majidsociety) [t](https://www.tumblr.com/majidsociety) [i](https://www.instagram.com/majidsociety) [You Tube](https://www.youtube.com/majidsociety) [in](https://www.linkedin.com/majidsociety) Majidsociety

تطوع  
VOLUNTEER



”  
الجمعية ملتزمة بالعمل على التنمية  
والتمكين وتحويل الأفراد من الاستفادة  
الرعوية إلى الاستفادة التنموية،  
وفي سبيل تحقيق ذلك تؤمن الجمعية  
بضرورة مشاركة كافة أطراف ذوي  
المصلحة الرئيسيين، وتقوم بإشراكهم  
في عملياتها ونشاطاتها من خلال  
التشاور والعمل جنباً إلى جنب، لما  
لذلك من آثار إيجابية على تحسين الأداء  
وتطوير القدرة على معالجة القضايا  
ذات الأولوية.“

# ملحق أ – فهرس المبادرة العالمية لإعداد التقارير (GRI)

التوكيد الخارجي	الإغفالات	الصفحة		الإفصاحات المعيارية العامة
الاستراتيجية والتحليل				
√		5	1	G4
√		6,50-53	2	G4
				الملف التعريفي للمنظمة
√		6	3	G4
√		10	4	G4
√		11	5	G4
√		5	6	G4
√		5	7	G4
√		10,11	8	G4
√		39-30	9	G4
√		39-30	10	G4
	غير قابل للتطبيق	N/A	11	G4
√		13	12	G4
√		13	13	G4
√		5,6	14	G4
√	لا ينطبق (المنظمة تطور بيئتها الخاصة والمواثيق الاجتماعية)	39-30 , 14	15	G4
	غير قابل للتطبيق (ليست عضواً في أي جمعية للصناعة)	N/A	16	G4
الجوانب الجوهرية وحدود آثارها				
√ بيان التوكيد صفحة 68	القوائم المالية المدققة المرفقة	51	17	G4
√ بيان التوكيد صفحة 68		16,17	18	G4
√ بيان التوكيد صفحة 68		17	19	G4
√ بيان التوكيد صفحة 68		17	20	G4
√ بيان التوكيد صفحة 68	يتم تناول جميع الجوانب المادية داخل المنظمة وخارجها في هذا التقرير	17	21	G4
√	لم تكن هناك أي إعادة عبارات من الفترة المشمولة بالتقرير السابق	15,14,63	22	G4
√ بيان التوكيد صفحة 68	غير قابل للتطبيق (لا توجد تغييرات)	16	23	G4

إشراك أصحاب المصلحة				
√		17	24	G4
√		16,68	25	G4
√		16	26	G4
√		16,17	27	G4
سجل خصائص التقرير				
√		12	28	G4
√		12	29	G4
√		12	30	G4
√		63	31	G4
√		67-64	32	G4
√		68	33	G4

التوكيد الخارجي	ملحوظات	الصفحة		الإفصاحات المعيارية العامة
الحوكمة				
√		18,19	34	G4
√		19	35	G4
√		19	36	G4
√		19	37	G4
√		19,20	38	G4
√		20	39	G4
√		20,21	40	G4
√		20	41	G4
√		19	42	G4
√		21	43	G4
√		21	44	G4
√		21	45	G4
√		21,22	46	G4
√		22	47	G4

√		22	48	G4
√		22	49	G4
√		22	50	G4
√		22	51	G4
√		22	52	G4
√		22	53	G4
√		23	54	G4
√		23	55	G4
				الأخلاقيات والنزاهة
√		28,29	56	G4
√		29,29	57	G4
√		28,29	58	G4

التوكيد الخارجي	الإغفالات	Page		جوانب جوهرية
الإفصاحات المتعلقة بأسلوب الإدارة والمؤشرات				
				الأداء الاقتصادي
√		51	1	EC
√		50	2	EC
√		48	3	EC
√		50	4	EC
				التواجد في السوق
√		47	5	EC
√		51	6	EC

التوكيد الخارجي	الإغفالات	Page		الإفصاحات المعيارية المحددة
الآثار الاقتصادية غير المباشرة				
√		51,52	7	EC
√		39-30	8	EC

				اجتماعية
				ممارسات العمالة والعمل اللائق
				التوظيف
√		43,44	1	LA
√		44,45	2	LA
√		45,46	3	LA
				التدريب والتعليم
√		45,46	9	LA
√		46,51	10	LA
√		50	11	LA
				التنوع وتكافؤ الفرص
√		51	12	LA
				مساواة الرجال والنساء في الأجر
√		52	13	LA
				آليات الشكاوى المتعلقة بممارسات العمالة
√		52	16	LA
				حقوق الانسان
				الاستثمار
√		45,46	2	HR
				المجتمع
				المجتمعات المحليّة
√		39-30	1	SO
	غير قابل للتطبيق	N/A	2	SO
				مكافحة الفساد
√		46	4	SO

## بيان توكيد تقرير الاستدامة لعام 2013 الصادر عن مجلس ذوي المصلحة

إن إيمان جمعية ماجد بن عبدالعزيز بأهمية إشراك ذوي المصلحة في تقديم المشورة سواءً على مستوى استراتيجيتها وخطط عملها وبرامجها، أو فيما يستجد من الأمور والتحديات والمخاطر الاجتماعية والبيئية والاقتصادية التي تهم وتؤثر على ذوي المصلحة، وما لذلك من آثار إيجابية على تحسين أداء الجمعية وتحسين قدرتها على معالجة أهم القضايا ذات الأولوية لذوي المصلحة.

وكوننا أعضاء ضمن مجلس ذوي المصلحة للجمعية، وبعد إطلاعنا على جميع نواحي التي شملها تقرير وعلى مصادر المعلومات بالإضافة لمؤشرات الأداء للاستدامة، وأهم الإنجازات والتحديات في كل فصل من فصول التقرير، بالإضافة ماتم مناقشته ضمن إجتماع مجلس ذوي المصلحة حول مصفوفة موضوعات الاستدامة الجوهرية التي تم تحديدها ضمن إجتماع مجلس ذوي المصلحة، لتكون أولوية من جهة تحقيق الاستدامة، نفيديكم بأننا نؤكد صحة ودقة البيانات التي شملها التقرير وتمثل أداء الجمعية في الإستدامة لعام 2013م، وتعقيباتنا حول التقرير على النحو التالي:

أن محتوى التقرير غطى الكثير من المعلومات الهامة التي حققتها الجمعية خلال عام 2013م، كما إتسم بالشمولية والوضوح أكثر في مجالات العمل في خدمة التنمية المجتمعية ونشيد بالإنجازات التي حققتها الجمعية وما بذلته من جهد مميز للإرتقاء بمستوى عمل الجمعية.

### معيار تعزيز الأثر الإجتماعي

نأمل ان تقوم الجمعية بتسليط الضوء أكثر على برنامج ابدأ وما حققه من قصص نجاح.

### معيار الأداء الاقتصادي للجمعية

يظهر التقرير بأن الجمعية استطاعت تحقيق ما تم مناقشته في الاجتماع من خلال توفير مورد دائم للجمعية، وسعيها لتوفير مصدر آخر، أيضا يظهر حجم المصروفات التشغيلية نجاح الجمعية في التوجه بمعظم ميزانيتها للبرامج وأعمالها التنموية.

### معيار المجتمعات المحلية

باعتبار أن عمل الجمعية أصلا وغايتها تستهدف تطوير وتنمية المجتمعات المحلية فقد أسهمت البرامج كثيرا في تحقيق هذا الهدف خاصة باستهدافها لأكثر الفئات حاجة إلى المعونة والتمكين.

### معيار التنوع وتكافؤ الفرص والمساواة وحقوق الإنسان

حققت الجمعية هذا الهدف والمعيار في آلية عملها الداخلية وسياستها مع موظفيها حيث أن الأجور والمميزات متساوية ورغم رجوح كفة ميزان الإنانث. أيضا فيما يتعلق بفئات المستفيدين من البرامج فهناك تنوع بالفعل ونوع من تكافؤ الفرص في ما يقدمه كل برنامج.

### معيار التواجد في السوق

الجمعية حققت نجاحاً لافتاً في هذا المعيار من خلال استراتيجيتها في التواصل مع المجتمع وعن طريق شراكاتها.

## معيار التعليم والتدريب

حصة التعليم والتدريب سواءً من خلال البرامج الموجهة للمستفيدين، أو من حجم المرصود لتدريب وتطوير موظفي الجمعية هو أمر يشير إلى تحقيق المعيار ولكن ربما يمكن تفصيل ذلك أكثر في التقرير القادم بالنسبة لموظفي الجمعية.

كما نأمل ان تقوم الجمعية بتكليف جهة متخصصة للعمل على تدقيق ومراجعة كافة الأرقام المذكورة في التقرير لتعكس الدقة في تدوينها وصحتها.

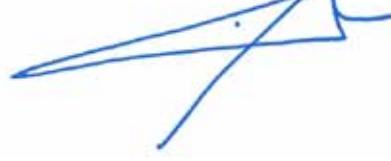
ونحن إذ نقدم هذا البيان فإننا نتقدم بخالص الشكر والتقدير لجمعية ماجد بن عبد العزيز للتنمية والخدمات الاجتماعية عن التزامها بالاستدامة والشفافية، فضلاً عن نهجها الاستباقي في التحفيز على المشاركة. إننا جميعاً ملتزمون بتقديم دعمنا التطوعي للجمعية من خلال قيامنا بدور فاعل في مجلس ذوي المصلحة، والعمل كأفراد مستقلين يناون بأنفسهم عن تمثيل أي منظمة.

مجلس ذوي المصلحة لجمعية ماجد بن عبدالعزيز

أ. آمنه علي حماد  
ممثل عن القطاع الخيري، شريك تنفيذي  
التوقيع/



د. سليمان أحمد موصلي  
ممثل عن عضو مجلس إدارة  
التوقيع/



أ. ممدوح عمر رفيع  
ممثل عن فريق العمل  
التوقيع/



أ. منال عبد الله حميدان  
ممثل عن مزود خدمات  
التوقيع/



## قائمة الداعمين بأكثر من 1,000 (ر.س)

م	الداعم	تصنيف الدعم	المبلغ (ر.س)
1	ابراهيم يوسف كردي	خيري إستراتيجي	4,000
2	ابراهيم محمد العيسى	تمكين افراد ومشاريع - خيري إستراتيجي	65,000
3	احسان شكور ابو غزالة	بناء قدرات، خيري إستراتيجي	500,000
4	ارامكو السعودية	خيري إستراتيجي	100,000
5	البنك الاهلي التجاري	تمكين افراد ومشاريع	84,375
6	الخطوط الجوية العربية السعودية	خيري إستراتيجي	100,000
7	الشركة السعودية للتوريدات - باناجه	بناء قدرات	300,000
8	الصندوق الخيري الإجتماعي	بناء قدرات	3,855,050
9	بنك الجزيرة	تمكين افراد ومشاريع، بناء قدرات	230,000
10	بنك ساب	خيري إستراتيجي	500,000
11	سامي مقبول	خيري إستراتيجي	4,000
12	شركة احمد محمد عبد الوهاب ناغي وأولاده	خيري إستراتيجي	999,000
13	شركة التصنيع الوطنية	بناء قدرات	500,000
14	شركة رولاكو للتجارة والتمهات	بناء قدرات	50,000
15	شركة سابك	خيري إستراتيجي ، بناء قدرات	110,000
16	مجموعة محمد يوسف ناغي وأخوانه	تمكين افراد ومشاريع	1,000,000
17	شركة نسما القابضة	بناء قدرات	200,000
18	صالح وعبد الإله وأحمد سالم بن محفوظ (مجموعة سدكو القابضة )	تمكين افراد ومشاريع	200,000
19	عبد الفتي محمود صباغ	خيري إستراتيجي	4,000
20	علي حسين بن حمران	بناء قدرات	20,000
21	علي سعيد باسمح	تمكين افراد ومشاريع	300,000

م	الداعم	تصنيف الدعم	المبلغ (ر.س)
22	فاعل خير	تمكين افراد ومشاريع	50,000
23	فريد العظم	خيري إستراتيجي	100,000
24	فوزيه عبدالله الجفالي	تمكين أفراد	100,000
25	مجموعة بن لادن السعودية	دراسات وتوعية - خيري إستراتيجي	3,997,000
26	محمد عباس شربتلي	خيري إستراتيجي	1,000,000
27	محمد عبدالله العنقري	تمكين افراد ومشاريع	9,000
28	محمد عبدالله عدوا	خيري إستراتيجي	10,000
29	محمد عبدالله هاشم	خيري إستراتيجي	10,000
30	مستشفيات السعودي الالاماني	خيري إستراتيجي	200,000
31	مستشفيات باقدو والدكتور عرفان	بناء قدرات	99,000
32	مشاعل بنت ماجد بن عبدالعزيز	خيري إستراتيجي	150,000
33	مشعل بن ماجد بن عبدالعزيز	خيري إستراتيجي	79,000
34	مؤسسة الملك خالد الخيرية	بناء قدرات	19,693
35	مؤسسة حسن عباس شربتلي الخيرية	تمكين افراد ومشاريع ، بناء قدرات	1,500,000
36	مؤسسة سليمان الراجحي الخيرية	تمكين افراد ومشاريع	250,000
37	مؤسسة صالح حمزة صيرفي الخيرية	بناء قدرات	250,000
38	مؤسسة محمد بن سعدان واولاده التجارية	خيري إستراتيجي ، تشغيل	5,000
39	ناصر نصيف	تمكين افراد ومشاريع	10,000
40	نزيه حسن يوسف نصيف	خيري إستراتيجي	4,000
41	وزارة الشؤون الإجتماعية	خيري إستراتيجي	200,000

## الشركاء والداعمون



مجموعة بن لادن السعودية  
SAUDI BINLADIN GROUP



الصدوق الخيري  
الاجتماعي



مجموعة محمد يوسف ناغي وأخوانه  
MOHAMED YOUSUF NAGHI & BROTHERS GROUP



ساب SABB



باناجه القابضة  
banaja holdings



مؤسسة سليمان بن عبدالعزيز الراجحي الخيرية  
Sulaiman Bin Abdulaziz Al Rajhi Foundation



بنك الجزيرة  
BANK ALJAZIRA



ارامكو السعودية  
Saudi Aramco

سدكو SEDCO  
HOLDING  
Community Service Programs  
برامج خدمة المجتمع

Saudi German Hospitals  
GROUP

سابك  
SABIC

السعودية  
SAUDIA

مستشفى باقر والذكور عرفان العام  
Dr. Erfan & Bagedo General Hospital

مركز نسما للتدريب  
NESMA TRAINING CENTER

الأهلي  
NCB

التصنيع  
TASNEE

