



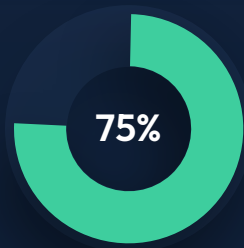
نظرة على سوق صرف الأجور المكتسبة (EWA) المملكة العربية السعودية

الحاجة العالمية للوصول إلى الائتمان

الوصول إلى الائتمان والخدمات المالية عنصر أساسي للنمو الاقتصادي وجودة الحياة. ومع ذلك، ما زال ملايين الأفراد حول العالم خارج المنظومة المالية الرسمية. تشير التقديرات إلى أن نصف البالغين عالميًا (نحو 2.5 مليار شخص) لا يستخدمون خدمات مالية رسمية، وأن 75% من الأسر الفقيرة لا تتعامل مع البنوك، فيما يفتقر نحو 1.7 مليار شخص (قاربة 30% من سكان العالم) إلى خدمات مالية ميسورة وموثوقة.



2.5 مليار بالغ خارج
المنظومة المالية



75% من الأسر الفقيرة لا
تستخدم الخدمات البنكية



1.7 مليار يفتقرون
للشمول المالي

هذا الإقصاء المالي يحد من قدرة الأفراد على الادخار والاقتراض والحصول على التمويل عند الحاجة، ويدفع الكثيرين إلى حلول غير رسمية مرتفعة التكلفة قد تدخلهم في دوامة المديونية.

الشمول المالي في المملكة العربية السعودية

حققت المملكة تقدماً لافتاً في الشمول المالي، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية 2030 لبناء اقتصاد متنوع ورقمي. ورغم التقدم، لا يزال الاستبعاد المالي يمس شرائح معينة مثل ذوي الدخل المنخفض والعمالة الوافدة وبعض المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تواجه فجوات تمويلية تحد من نموها



إحصائيات مختارة 2025-2021

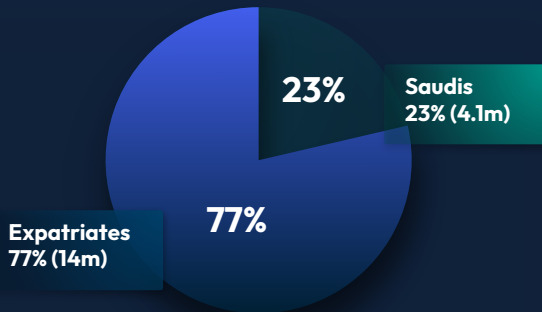
من السكان لديهم حسابات بنكية مقابل 25.68 % 74.32%

حدود الدخل والائتمان (أمثلة تنظيمية متداولة)

القوة العاملة 2025

نحو 18.1 مليون عامل؛ 77% وافدون (~14 مليون) و23% سعوديون (~4.1 مليون)

حدود الدخل والائتمان أمثلة تنظيمية متداولة

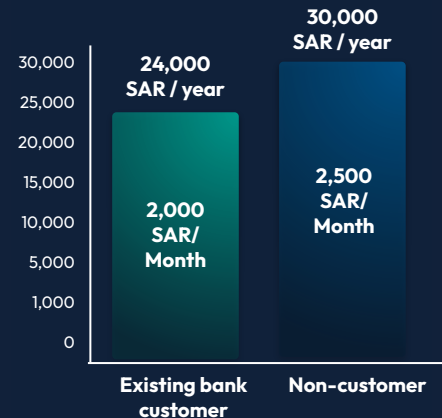


Saudi Arabia's workforce
18.1 million people

حد أدنى للدخل السنوي لبطاقات الائتمان: 24,000 ريال للعميل القائم (2,000 ريال شهريًا)، و30,000 ريال لغير العملاء 2,500 ريال شهريًا

فروق الأجور: حد أدنى تقريبي للأجر 4,000 ريال (القطاع الخاص) و3,000 ريال (القطاع العام) للمواطنين، في حين قد يتقاضى عامل الخدمة المنزلية حوالي 1,500 ريال شهريًا

Minimum Wage (SAR)



التحدي الحالي

79%

من الموظفين في المملكة
يعيشون من راتب إلى راتب

معدل دوران الوظيفي سنوي
يُقدر بـ 14.1% (الأعلى في الخليج)
، بما يرفع تكاليف الاستقطاب
والتدريب ويؤثر على الاستقرار
والإنتاجية

79%

من الموظفين في المملكة
يعيشون (من راتب إلى راتب)



معدل دوران الوظيفي سنوي يُقدر بـ 14.1% (الأعلى في
الخليج)، بما يرفع تكاليف الاستقطاب والتدريب ويؤثر
على الاستقرار والإنتاجية.

ما هو صرف الأجور المكتسبة

(EWA) ما هو صرف الأجور المكتسبة

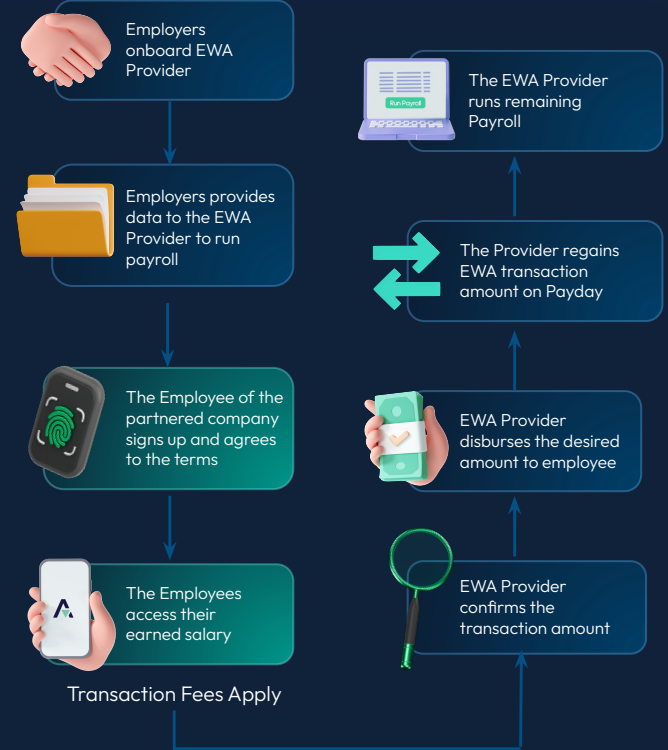
صرف الأجور المكتسبة هو حل يتيح للموظف الوصول إلى جزء من راتبه المكتسب قبل موعد نزوله المعتاد، بما يمنحه قدرة على التعامل مع الالتزامات الطارئة دون انتظار دورة الراتب كاملة.

ليس قرضاً: لا ديون تراكمية ولا فوائد مرتفعة

يتكامل فنياً مع أنظمة الموارد البشرية والرواتب، دون عبء تشغيلي إضافي على صاحب العمل، وبصيغة متوافقة تنظيمياً.

آلية العمل مبسطة

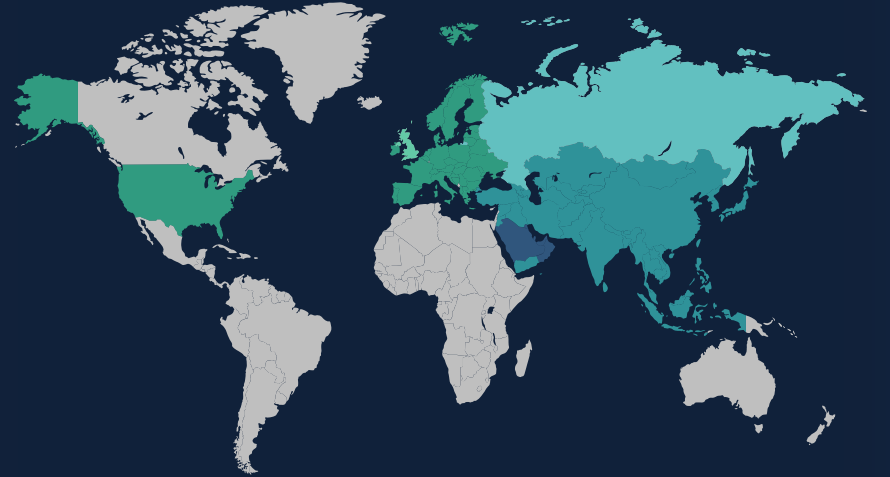
- EWA - يفعل صاحب العمل خدمة
- بيانات الرواتب اللازمة EWA تزود منصة
- يسجل الموظف ويوافق على الشروط
- يطلب الموظف جزءاً من أجره المكتسب
- تتحقق المنصة من المبلغ المتاح وتصرفه فوراً
- تتم التسوية تلقائياً عند نزول الراتب واستكمال تشغيل كشوف الرواتب المعتادة



عالمياً EWA اتجاهات تبني

من أسرع القطاعات نموًا في EWA أصبحت التكنولوجيا المالية. اعتمدتها مؤسسات كبرى مثل لملايين العاملين، **Walmart g Amazon g Uber** الزرقاء كما تسارعت في آسيا وأفريقيا لدى العمالة والاقتصاد التشاركي.

حجم السوق العالمي متوقع أن يتجاوز **20 مليار دولار من المعاملات بحلول 2030**، ما يعكس قوة الطلب والدور المتنامي للخدمة في ردم فجوة السيولة للأفراد.



(US, Europe, Asia, GCC)

اللاعبون في الأسواق الدولية

نماذج دولية وإقليمية بارزة: DailyPay (الولايات المتحدة)، FlexxPay (الإمارات)، Khazna (مصر)، Refyne (الهند)، Abhi (باكستان، الإمارات، السعودية، عُمان)، Xerpa (البرازيل)، My Pay Now (أستراليا).

موقع	شركة
USA	Daily Pay
UAE	Flexx Pay
Egypt	Khazna
India	Refyne
Pakistan, UAE, KSA, Oman	Abhi
Brazil	Xerpa
Australia	My Pay Now



عبر القطاعات EWA تبني



التجزئة والسلع الاستهلاكية السريعة (FMCG)

خفض معدلات الاستنزاف.



الإنشاءات والعمالة الزرقاء

استقرار أكبر للعمالة
الوافدة.



الرعاية الصحية

مساندة المناوبات والكوادر
الأمامية في الطوارئ
المالية.



الاقتصاد التشاركي واللوجستيات

تمكين دورات دفع مرنة
للسائقين والمواطنين

في المملكة، تمثل هذه القطاعات أكبر المشغلين للعمالة الوطنية والوافدة، ما يجعل EWA ملائمة لطبيعة السوق المحلية.

دراسة حالة - قطاع الرعاية الصحية

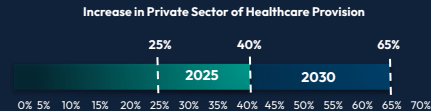
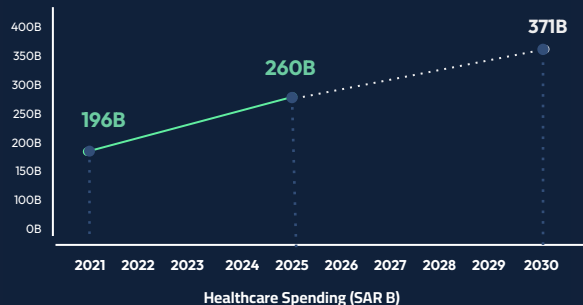
يعد القطاع الصحي ركيزة أساسية في رؤية 2030 من حيث الإنفاق، التوسع في القوى العاملة، وتنامي دور القطاع الخاص.

مستهدف القوى العاملة: نحو 175 ألف بحلول 2030.

يُقدر أن نحو 70% من الكوادر التمريضية وافدة.

برنامج تخصيص/ خصصة يتناول 290+ مستشفى و 2,300+ مركز رعاية أولية.

التحدي البشري: الضغوط المالية على الكوادر (خصوصاً الوافدة التي تحول دعماً لأسرها) تؤثر على الرضا الوظيفي والاستقرار وجودة الرعاية.



Number of facilities moving to private sector

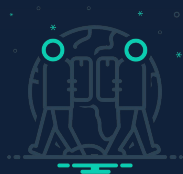


290+
Hospitals



2,300
Primary healthcare
centers

مستهدف القوى العاملة
175,000
بحلول 2030



70%

30%

يُقدر أن نحو 70% من الكوادر
التمريضية وافدة.

دراسة حالة - قطاع الرعاية الصحية

دور EWA



تخفيف الضغط
المالي الفوري



تحسين الاحتفاظ
وتقليل الدوران.



دعم التحويلات المالية
المنتظمة للأسر.

النتيجة: كوادز أكثر استقرارًا وتركيزًا، ورعاية صحية أجود.

فوائد صرف الأجور المكتسبة

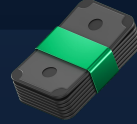
للموظفين



مرونة مالية فورية
في الطوارئ



تجنب الديون وقروض
اليوميات وبطاقات
الائتمان المكلفة.



دعم التحويلات
للأشهر بالخارج.



خفض التوتر
وتحسين الصحة
النفسية.

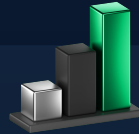


تمكين الفرد بالتحكم
في دخله.

لأصحاب العمل



خفض الدوران في
القطاعات عالية
الاستنزاف.



رفع الإنتاجية بتقليل
هموم السيولة
الشخصية.



ميزة موارد بشرية منافسة
في استقطاب المواهب.



إسناد أهداف الاستدامة
والمسؤولية الاجتماعية.
(ESG)



ترشيح التكاليف
(الاستقطاب، الغياب،
ضغوط جداول الرواتب).

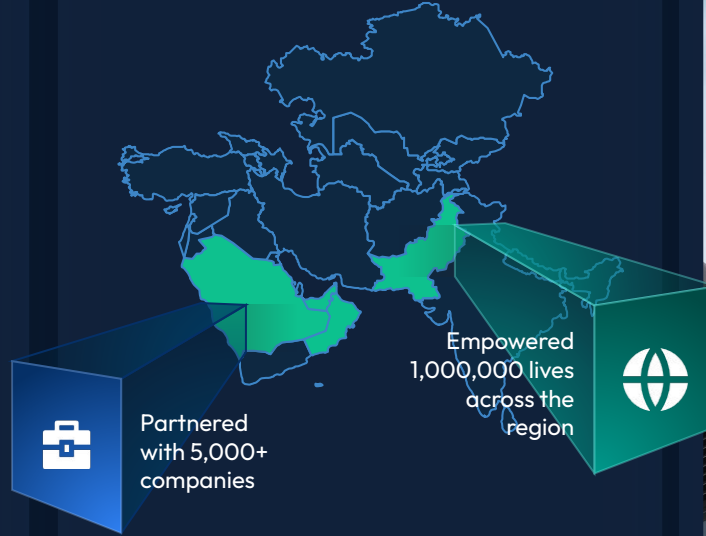
Abhi بنك رقمي للمستقبل

عام 2021 برؤية جعل الوصول Abhi انطلقت
ثم توسعت إلى EWA المالي حقا لا امتيازًا. بدأت بـ
معالجة الرواتب وتمويل الرواتب وتمويل المنشآت
الصغيرة والمتوسطة.

شراكات مع 5,000+ شركة وتمكين 1,000,000+
MENAP. شخص في منطقة

توسّع إقليمي يشمل الإمارات والسعودية وعمان

إنجازات معترف بها دوليًا: (رائد تكنولوجي) من
Future المنتدى الاقتصادي العالمي 2023، ضمن
gEndeavor Hub71 في الإمارات، وعضوية 100



التوافق التنظيمي في المملكة العربية السعودية – (مُدد) و(حماية الأجور WPS)

Step 1: WPS (via Mudad)

- Ensures salary protection
- Timely disbursement
- Worker rights safeguarded

Foundation established

Step 2: ABHI EWA Integration

- Payroll integration
- On-demand wage access
- Financial flexibility for employees

Enhanced impact

Step 3: Vision 2030 Alignment

- Digital transformation
- Workforce empowerment
- Financial inclusion at scale

أرست المملكة أسس الانضباط في الرواتب عبر نظام حماية الأجور الذي تديره منصة مُدد التابعة لوزارة الموارد البشرية (WPS) والتنمية الاجتماعية، لضمان صرف الأجور في مواعيدها وحماية حقوق العامل.

يبني على هذه البنية: تكامل مع أنظمة الرواتب، Abhi من EWA وتعزيز للامثال، مع إضافة مرونة الوصول عند الحاجة كتطور طبيعي للرواتب الرقمية المتسقة مع توجهات رؤية 2030.

خطوات موازنة مبسطة

عبر مُدد: حماية الأجر والالتزام المواعيد WPS

ربط آمن بالرواتب + مرونة للموظف: Abhi EWA تكامل

رؤية 2030: تسريع التحول الرقمي والشمول المالي

الخلاصة وآفاق المستقبل – طريق EWA نحو رؤية 2030

تمضي الخدمات المالية في المنطقة نحو مزيد من الإتاحة و الشمول والمرونة. وأصبح صرف الأجور المكتسبة حلاً رئيساً يعيد تشكيل تجربة الموظف ويرفع كفاءة تفاعل الشركات مع قواها العاملة.

مواعاة مع رؤية 2030

تمكين الأفراد بالوصول الفوري إلى الدخل وتخفيف الاعتماد على الائتمان

تعزيز إنتاجية الأعمال والاحتفاظ بالمواهب

تحفيز الابتكار المالي ضمن برنامج تطوير القطاع المالي

المرحلة التالية من (التمويل المضغن)

تمويل الرواتب لتخفيف ضغط السيولة على الأعمال

تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة لدفع الريادة وتوليد الوظائف.

منصات العافية المالية (ادخار، تأمين، بناء ائتماني) لتأطير رفاهية مالية شاملة

THANK YOU



care@abhi.sa