

## المقدمة

1 - في اجتماع لجنة المؤتمر المعنية بمتابعة التقييم الخارجي المستقل (لجنة المؤتمر) في فبراير/شباط 2011، أعرب الأعضاء عن تقديرهم للتقرير المرحلي عن تنفيذ خطة العمل الفورية (الخطة) الذي قدمته الإدارة، ورحبوا بالتوازن المحسن في الإبلاغ عن التقدم الكمي والنوعي. وطلب الأعضاء أن تتضمن التقارير في المستقبل ملخصاً عن التقدم الذي تحقق منذ التقرير السابق.

2 - وفيما يتعلق بالشراكات، بينما أحاط الأعضاء علماً بالتقدم الذي تحقق في وضع استراتيجيات للشراكات على النحو الذي طالبت به الخطة، طلبوا أيضاً تفاصيل إضافية عن تنفيذ الشراكات التي عقدتها منظمة الأغذية والزراعة (المنظمة) مع منظمات أخرى في منظومة الأمم المتحدة، ومع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص.

3 - ويستجيب هذا التقرير لطلبات لجنة المؤتمر، ويتضمن:

*القسم الأول - تحديث للتقدم:* يقدم هذا القسم معلومات محدثة عن تنفيذ خطط العمل الفورية في مجالات: (أ) الموارد البشرية، (ب) وتعبئة الموارد، (ج) ولجنة الأخلاقيات، (د) والاستقصاء الخاص بالموظفين. ورداً على طلبات الأعضاء من اجتماع لجنة المؤتمر في فبراير/شباط 2011، ترد في الملحق 1 معلومات إضافية عن الشراكات؛

*القسم الثاني - تحديث عن الاحتياجات من الموارد وبرنامج خطة العمل الفورية للفترة 2012-2013:* يقدم معلومات مستكملة منذ اجتماع لجنة المؤتمر في فبراير/شباط 2011 عن الاحتياجات من الموارد في الفترة 2012-2013، ويتناول برنامج الخطة للفترة 2012-2013، كما ورد في وثيقة برنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013.

## القسم الأول - معلومات مستكملة عن التقدم

## (أ) الموارد البشرية

## (1) برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين

4 - تمت الموافقة على برنامج الموظفين الفنيين المبتدئين في مايو/أيار 2010، وتلقت شعبة إدارة الموارد البشرية 81 طلباً من مختلف الشعب والمكاتب تعرب عن اهتمامها باستضافة موظف فني مبتدئ. وبعد مزيد من المشاورات

مع مساعدي المدير العام المعنيين، ومن بينهم مساعدي المدير العام الإقليميين، وكذلك بعد تلقي توجيهات من الإدارة العليا بإعطاء الأولوية للمكاتب الميدانية، خاصة على المستوى القطري، تم استبقاء 18 طلباً من الطلبات التي أعربت عن الاهتمام، من بينها طلب لكل إدارة فنية في المقر الرئيسي؛ وثلاث طلبات لكل من أقاليم أفريقيا، وآسيا، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي؛ وطلبان لكل من إقليمي أوروبا، والشرق الأدنى.

5 - وبدأ طلب تقديم مرشحين في يوليو/تموز 2010، وأدى إلى تلقي أكثر من 3 آلاف طلب. وأجريت مقابلات شخصية بالنسبة لغالبية الوظائف، ووافقت لجنة اختيار الموظفين الفنيين على ست منها بالفعل. وحدثت حالات تأخير غير متوقعة في عملية التعيين بالنسبة لمكتبين إقليميين (المكتب الإقليمي لأفريقيا والمكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)، ويجري اتخاذ التدابير للتعجيل بالتعيين في هذين المكتبين. وتخطط شعبة إدارة الموارد البشرية لإحضار جميع الموظفين الفنيين المبتدئين الجدد إلى المقر الرئيسي في 1 مايو/أيار 2011 لحضور برنامج تعريف.

6 - ومن المقترح أن يرتفع عدد الموظفين الفنيين المبتدئين في المجموعة الأولى إلى 25 موظفاً. وهذا سيمكن المنظمة من موازنة عدد وظائف الفنيين المبتدئين في عام 2011 مع الوظائف المتوقعة في الفترة المالية القادمة.

### (2) التنقل

7 - صدرت في ديسمبر/كانون الأول 2010 الخطوط التوجيهية المؤقتة لتنفيذ التنقل الطوعي داخل المنظمة. فقد أبدى 27 موظفاً اهتمامهم بالانتقال إلى مهام أخرى، وأدرجوا في قائمة التنقل. وتوجد حالياً 57 وظيفة في قائمة التنقل. وتم حتى الآن اختيار 10 موظفين في إطار الانتقال إلى مهام جديدة خارج مقر عملهم، وتولى أحدهم مهمة وظيفية مختلفة داخل المقر الرئيسي.

8 - وبناء على الخطوط التوجيهية الحالية للتنقل الطوعي، كان التقدم بطيئاً نحو تحقيق هدف الخطة وهو إسناد مائة مهمة من مهام التنقل على المستوى الجغرافي في الفترة 2010-2011. وقد أنشئت فرقة مهام لدعم تنفيذ الخطوط التوجيهية وستعد تقريراً للجنة الموارد البشرية كأساس لوضع برنامج تنقل أكثر فعالية بالتشاور مع هيئات ممثلي الموظفين.

### (3) نظام تقييم وإدارة الأداء

9 - بعد انتهاء دورة نظام تقييم وإدارة الأداء لعام 2010 في فبراير/شباط 2011، تجري المنظمة تحليلاً موسعاً لتقييم الدروس المستفادة لتطبيق هذا النظام وتأثيره حتى الآن. وتهدف عملية التحليل إلى جمع آراء الموظفين عن هذا النظام ونقاط قوته وضعفه، وعن التدابير المحتملة لمواصلة تحسين وتعزيز النظام. وبالاقتراح مع التحليل الجاري لدورة عام 2010، بدأت مرحلة التخطيط لدورة النظام لعام 2011.

- 10 - وسيطبق برنامج تدريبي جديد في عام 2011 بغية مواصلة تطوير سلوك ومهارات الموظفين والمديرين من حيث الأداء. وسيحدد التحليل أيضاً احتياجات الموظفين والمديرين من التدريب من أجل المشاركة بصورة أكثر فعالية في نظام تقييم الأداء.
- 11 - وسيستكمل تنفيذ نظام تقييم الأداء المستند إلى النتائج بإطار للمكافآت والتقدير، بناءً على التوصيات المتوقعة أن تصدر عن الاستعراض الحالي الذي تجريه لجنة الخدمة المدنية الدولية عن هذا الموضوع. وبمجرد وضع وإقرار إطار الكفاءة على مستوى المنظمة، سيتم إدراج الكفاءات ذات الصلة في النظام المحسن لتقييم وإدارة الأداء.

#### (ب) تعبئة الموارد

- 12 - دعي أعضاء المنظمة ومصادر التمويل الطوعي وشراكات التمويل الأخرى المحتملة لحضور اجتماع غير رسمي يوم 1 مارس/آذار 2011 تحت عنوان: تحقيق الأهداف. والغرض من هذا الاجتماع هو تسهيل تبادل المعلومات لتعزيز المواءمة الأفضل للمساهمات مع متطلبات التمويل الخاصة بالمنظمة كأساس للشراكات في المستقبل. وقد ساعد الاجتماع على تحسين معرفة شركاء التمويل المحتملين بمجالات التركيز المؤثرة، وإتاحة الفرص لدعم البرنامج الميداني وأدوات التعاون الجديدة، مع مساهمة الخبرة المكتسبة في تحسين مفهوم مجالات التركيز المؤثرة. وستعمل على توسيع المشاركة لتتجاوز المسؤولين الحكوميين وتشمل ممثلين لشركاء من القطاع الخاص والمجتمع المدني في البلدان على مستوى العواصم والسفارات.
- 13 - وتساعد مجالات التركيز المؤثرة على إبراز وإبلاغ النتائج والنواتج وقصص النجاح على المستوى القطري من أجل تعبئة واستدامة المساهمات الطوعية. وتشمل خطوات المتابعة التالية: أولاً، الاتصال مع الجمهور خارج روما عن طريق اجتماعات ترويجية لمجالات التركيز المؤثرة في عواصم مختارة، ثانياً، تطوير مفهوم مجالات التركيز المؤثرة عن طريق الحوار المستمر مع مديري مجالات التركيز المؤثرة، وقادة فرق الاستراتيجية، والمكاتب الميدانية. وهذا سيشمل عقد اجتماعات تشاورية مع عدد من المكاتب الإقليمية والقطرية خلال الفترة 2011-2012.
- 14 - وقد تم تصميم موقع شبكي لتعبئة الموارد الخاصة بالمنظمة من أجل تعريف الجمهور وشركاء المنظمة بنهجها. ويعرض الموقع الشبكي سبعة مجالات تركيز مؤثرة. ومن المتوقع إطلاق صفحات الموقع الشبكي الخاص بتعبئة الموارد للمنظمة وبمجالات التركيز المؤثرة في 1 مايو/أيار 2011.
- 15 - وتم نشر وتوزيع دليل عملي عن تعبئة الموارد لتزويد المكاتب الميدانية بلمحة عامة سريعة عن جهود تعبئة الموارد. وعلاوة على ذلك، استحدثت أداة جديدة قائمة على الموقع الشبكي، وهي أداة رصد المساعدة الإنمائية

الزراعية، لدعم المكاتب الميدانية في الاستفادة من الميزة النسبية للمنظمة على المستوى القطري عن طريق تحديد أولويات المنظمة، والشركاء الحكوميين وشركاء التنمية الآخرين في البلد والإقليم. وتم أيضاً إعداد تقارير تستند إلى الموقع الشبكي عن نظام معلومات البرنامج الميداني والرصد لتقديم لمحة عامة عن مشاريع الإطار الاستراتيجي وبرنامج العمل والميزانية ورصد مواءمة هذه المشاريع. وخلال الأشهر القادمة، سيبدأ التدريب على تعبئة الموارد عن طريق بعض البلدان على أساس تجريبي ثم يعمم على برامج التدريب على مستوى المنظمة.

### لجنة الأخلاقيات

16 - عُرضت الاختصاصات المنقحة للجنة الأخلاقيات على لجنة الشؤون الدستورية والقانونية (CCLM 92/3rev.1) في مارس/آذار 2011.

17 - وفي دورتها في مارس/آذار 2011، قدمت لجنة الشؤون الدستورية والقانونية بعض مقترحات التعديل التي تقضي بإنشاء لجنة الأخلاقيات لفترة مدتها أربع سنوات اعتباراً من يناير/كانون الثاني 2012؛ وتخفيض عدد الأعضاء الخارجيين من أربعة أعضاء إلى ثلاثة؛ وتخفيض عدد الأعضاء الداخليين من ثلاثة أعضاء إلى عضوين، وتخفيض مدة العضوية إلى سنتين. وأوصت لجنة الشؤون الدستورية والقانونية أيضاً بأن يكون العضوان الداخليان هما نائب المدير العام والمستشار القانوني. وسيتم تعيين الأعضاء الخارجيين رهناً بموافقة المجلس، وبناء على توصية لجنة المالية ولجنة الشؤون الدستورية والقانونية أثناء دورتيهما في خريف عام 2011. وقدمت لجنة الشؤون الدستورية والقانونية أيضاً اقتراحاً منقحاً يتعلق باختصاصات لجنة الأخلاقيات وتشكيلها، وسيناقش في الدورة الثامنة والثلاثين بعد المائة للجنة المالية في مارس/آذار 2011.

### (د) استقصاء عن الموظفين

18 - استهل المدير العام، كجزء من الإطار المستند إلى النتائج، استقصاء للموظفين في الفترة من 18 يناير/كانون الثاني إلى 28 فبراير/شباط 2011، من أجل تزويد الإدارة بأفكار عن تقدم التجديد من منظور الموظفين. وكانت أهداف الاستقصاء هي تقييم مواقف الموظفين تجاه الإصلاح والتجديد، وتتبع التقدم في عملية الإصلاح، وتقديم التعليقات الضرورية عن فعالية الاتصالات المتعلقة بالتجديد، ووضع إطار للاستقصاءات في المستقبل.

19 - وقد وردت ردود بلغ مجموعها 4 761 رداً، وهو ما يعادل 77 في المائة من جميع الموظفين، وهو ما يمثل أداءً مرضياً بدرجة عالية بالنسبة لأول استقصاء. وكانت غالبية هذه الردود من المكاتب الميدانية (61 في المائة). وتشمل المرحلة التالية إعداد التقارير وتخطيط العمل مع الإدارة للاستفادة من الآراء التي تضمنها الاستقصاء. وتقوم حالياً مجموعة Hay، وهي مؤسسة استقصاءات مستقلة، بتحليل النتائج وستقدم تقريراً إلى إدارة المنظمة.

في أبريل/نيسان 2011، سيتم بعدها تقاسم النتائج مع الموظفين. وقد أعدت أيضاً خطة اتصالات خاصة بشأن الاستقصاء.

### القسم الثاني – الاحتياجات من الموارد وبرنامج خطة العمل الفورية للفترة 2012-2013

20 – تعي الإدارة الظروف الاقتصادية والمالية الصعبة التي يواجهها كثير من البلدان الأعضاء، وما يترتب على ذلك من ضرورة التنظيم المالي في الإنفاق العام. وقد أصر المدير العام شخصياً على تحقيق المزيد من الوفورات في نفقات برنامج المنظمة، وتضمن ذلك إعادة بحث الوفورات التي يمكن تحقيقها في إطار برنامج خطة العمل الفورية للفترة 2012-2013. وتتمثل الآلية المستخدمة في تحقيق المزيد من الكفاءة في سياق خطة العمل الفورية في العمل التعاوني المشترك بين الوكالات الكائنة في روما.

21 – وقد أدت التجربة المكتسبة في مجال المشتريات المشتركة إلى التزام متجدد بزيادة التعاون في مجالات أخرى أيضاً، وخاصة في مجال السفر حيث ستحاول المنظمة تحقيق وفورات عن طريق عدد المبادرات.

22 – ونتيجة لهذه الاعتبارات الجديدة، تقترح الإدارة تقديرات أعلى للوفورات للفترة 2012-2013 ترتبط بالإجراء 7-14 لخطة العمل الفورية (عن المشتريات المشتركة) تصل إلى 2.95 مليون دولار وتقديرات متزايدة للوفورات المرتبطة بالإجراء 7-15 من خطة العمل الفورية (عن السفر) تصل إلى 1.97 مليون دولار. وتبلغ جملة التكاليف التقديرية المقترحة لبرنامج خطة العمل الفورية 37.84 مليون دولار في الفترة 2012-2013، أي تخفيض بمقدار 1.66 مليون دولار عن برنامج الخطة المقترح من قبل للفترة 2012-2013 والبالغ 39.5 مليون دولار. وقد انعكست هذه التعديلات والأنشطة الرئيسية لبرنامج خطة العمل الفورية في وثيقة برنامج العمل والميزانية للفترة 2012-2013.<sup>1</sup>

23 – وتعد خطة العمل الفورية برنامجاً للتجديد مدته خمس سنوات، وقد تحقق حتى الآن تقدم كبير في تنفيذ هذه الخطة. وبالنسبة للفترة المالية 2010-2011 تم تعميم برنامج خطة العمل الفورية بالكامل في برنامج العمل والميزانية للفترة 2011-2013 عن طريق إدراج الاحتياجات المالية المقترحة في أرقام الاعتمادات الصافية، والتي تعرض في إطار بابي الميزانية عن الأهداف الاستراتيجية والوظيفية، والإنفاق الرأسمالي.<sup>2</sup> ويعد هذا العرض الشامل مهماً نظراً للعلاقة الوثيقة بين الخطة وبرنامج العمل العادي في عدد من المجالات، من بينها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، والموارد البشرية.

<sup>1</sup> 2011/3، C، الفقرات 114-145.

<sup>2</sup> 2011/3، C، الجدول 3.

## الملحق 1

## الشراكات

- 1 - كثفت المنظمة تعاونها على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية كجزء من عملية الإصلاح الجارية في المنظمة. وتقوم المنظمة حالياً بتعميم أحكام الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية والمتعلقة بالأمن الغذائي، والزراعة، والتنمية الريفية، في خطة عملها بالنسبة للفترة المالية القادمة 2012-2013.
- 2 - وقد وضعت المنظمة مصفوفة تبين أشكال التعاون المتعددة فيما بين الوكالات الكائنة في روما. وتتمثل النتيجة الجديدة الهامة في إنشاء المجموعة العالمية للأمن الغذائي التي تشارك المنظمة وبرنامج الأغذية العالمي في قيادتها، والتي تهدف إلى تحسين استجابات الأمن الغذائي في الحالات الإنسانية والتي تتولى فيها المنظمة وبرنامج الأغذية العالمي بالفعل قيادة مجموعات الأمن الغذائي في 17 بلداً.
- 3 - ويتضمن التعاون البرنامجي الجديد بشأن الأمن الغذائي والتغذية الذي يجري التفاوض بشأنه بين الاتحاد الأوروبي والوكالات الكائنة في روما كثيراً من الأنشطة الجديدة. وتعمل المنظمة، في إطار لجنة الأمن الغذائي العالمي، بصورة وثيقة مع وكالات أخرى، وخاصة برنامج الأغذية العالمي، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، والفرقة الرفيعة المستوى المعنية بأزمة الأمن الغذائي في العالم، ومنظمة الصحة العالمية، والبنك الدولي، واللجنة الدائمة لمنظومة الأمم المتحدة المعنية بالتغذية، وأصحاب الشأن الآخرين.
- 4 - ويتضح التقدم أيضاً في المجالات الإدارية، مثل مبادرة المشتريات المشتركة.
- 5 - وفي اللجنة البرنامجية الرفيعة المستوى، تساهم المنظمة بنشاط في عدد من القضايا على نطاق منظومة الأمم المتحدة مثل الأعمال التحضيرية لمؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (Rio+20)، وتغير المناخ، والتنوع البيولوجي، والمؤتمر الرابع المعني بأقل البلدان نمواً، وتتحرك نحو عولة أكثر إنصافاً واخضراراً واستدامة. وفي اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، شاركت المنظمة بنشاط في قضايا من قبيل مواءمة ممارسات العمل في منظومة الأمم المتحدة، وقضايا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وشاركت المنظمة بصورة استباقية في الأولويات الاستراتيجية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية للفترة 2010-2011، وعملت كمنائب لرئيس مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية في الفترة من عام 2008-2009، وتشارك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حالياً في اجتماعات فرقة العمل التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية المعنية بالأهداف الإنمائية للألفية.
- 6 - وتشارك جميع المكاتب الإقليمية للمنظمة في الفرق الإقليمية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وعلى المستوى القطري، تتولى المنظمة مع برنامج الأغذية العالمي ومنظمة العمل الدولية إعداد مذكرة توجيهية عن تعميم الأمن الغذائي والتغذوي في البرمجة القطرية المشتركة لاستكمال الخطوط التوجيهية لإطار الأمم المتحدة للمساعدات

الإنمائية لعام 2010، وتدعم فرق الأمم المتحدة القطرية في إدماج الأمن الغذائي والتغذوي ضمن إطار الأمم المتحدة للمساعدات الإنمائية.

7 - واعتباراً من مارس/آذار 2011، تشارك المنظمة في 14 صندوقاً من صناديق الأمم المتحدة لتوحيد الأداء من أصل 17 صندوقاً، والتي تشمل ثمانية بلدان تجريبية لمبادرة توحيد الأداء بالإضافة إلى ستة بلدان تنفذ بصورة طوعية برنامج الأمم المتحدة لتوحيد الأداء (بوتان، وقيرغيزستان، وليسوتو، وملاوي، والجبل الأسود، وسيراليون). وتشارك المنظمة أيضاً في تطبيق نهج توحيد الأداء في تسعة بلدان جديدة (بنين، وأثيوبيا، وكينيا، ولاوس، وليبيريا، ومالي، وناميبيا، وأوغندا، وزامبيا). وشهدت المنظمة زيادة بنحو 67 في المائة في موارد صناديق الأمم المتحدة لتوحيد الأداء خلال الفترة ما بين عامي 2007-2010. وخلال نفس الفترة، كانت المنظمة رابع أكبر مستفيد من الأموال على نطاق المنظومة بالنسبة للعمليات الإنمائية وعمليات الطوارئ على حد سواء.

8 - وتعمل المنظمة، بالتشاور مع أصحاب الشأن، على زيادة نطاق الشركاء من منظمات المجتمع المدني، وخاصة على المستوى الإقليمي، وتتجه نحو اعتماد نهج استباقي في إقامة شراكات مع القطاع الخاص. ويتم هذا العمل وفقاً للمبادئ التوجيهية لاستراتيجية الشراكات على نطاق المنظمة.

9 - وفيما يتعلق بالمجتمع المدني، تتمثل الأهداف فيما يلي:

- توسيع قاعدة منظمات المجتمع المدني المساهمة في عمل المنظمة وزيادة مساهماتها.
- إقامة آليات للتشاور والمشاركة على جميع المستويات، بدءاً من المستوى العالمي إلى المستويات الإقليمية والإقليمية الفرعية والقطرية.
- تشجيع الحوار بين أصحاب الشأن العديدين في المنظمة وفي المحافل الدولية الأخرى.
- رسم خريطة لنظام المعلومات ورعايته بشأن الشراكات مع المجتمع الدولي على المستويين العالمي والإقليمي.

10 - والأدوات المتوخاة لتحسين التعاون مع القطاع الخاص هي:

- استراتيجية جديدة للتعاون مع القطاع الخاص: تُعرّف الاستراتيجية القطاع الخاص والمبادئ التوجيهية ومعايير اختيار الشركاء وأنواع مساهمات القطاع الخاص.
- المبادئ والخطوط التوجيهية الجديدة للتعاون مع القطاع الخاص: تشمل هذه المبادئ والخطوط أخطوط التوجيهية للأمم المتحدة عن الأعمال وكذلك المبادئ العالمية الموحدة للأمم المتحدة وتكيفها، وتهدف إلى تقديم توجيه استباقي لموظفي المنظمة عن كيفية الشراكة مع القطاع الخاص.

- *إجراءات لإدارة المخاطر والعناية الواجب:* وضعت المنظمة عملية شاملة للفرز السابق لكيانات القطاع الخاص باستخدام أدوات إدارة المخاطر التي تهدف إلى التخفيف من المخاطر والتواءم مع رسالة المنظمة وتقويضها.
- *أدوات الرصد والتقييم:* يجري رصد وتقييم شراكات القطاع الخاص بصورة منتظمة. وجرى تقييم أنواع التعاون وإثراء الاستراتيجية على أساس أفضل الممارسات والدروس المستفادة.

11 - وكانت هناك مبادرات وشراكات ملموسة عقدت مع القطاع الخاص على مستوى المقر الرئيسي وعلى المستوى الميداني، تتركز أساساً على العمل المعياري، وإصدار ونشر البحوث والمعارف، والدعوة وجمع الأموال، والعمل والحوار في مجال السياسات.<sup>3</sup> وأجري فرز للاتفاقات الرسمية وغير الرسمية أوضح أن كيانات القطاع الخاص التي تدخل في شراكة مع المنظمة تشمل: (1) مؤسسات خاصة<sup>4</sup>؛ (2) شركات فردية<sup>5</sup>؛ (3) مؤسسات أكاديمية وبحثية<sup>6</sup>؛ (4) وائتلافات ومجموعات شركات ذات أغراض خاصة<sup>7</sup>؛ (5) ورابطات للصناعات الدولية<sup>8</sup>؛ (6) ومؤسسات تمويل<sup>9</sup>. وأنشئت لجنة إدارة رفيعة المستوى لاستعراض الشراكات المقترحة<sup>10</sup>.

<sup>3</sup> E.g.: School Milk programmes in China, Colombia and Iran; FAO/TCI in EBRD driven programmes

<sup>4</sup> تشمل أمثلة المؤسسات الخاصة التي تتعاون مع المنظمة: مؤسسة Bill & Melinda Gates، ومؤسسة Rockefeller، ومؤسسة Clinton، ومؤسسة Ford، ومؤسسة شركات Price Water House.

<sup>5</sup> تشمل أمثلة الشركات الفردية: Conad، Starbucks، Merck KGaA، Accor، France 24.

<sup>6</sup> تشمل أمثلة المعاهد البحثية والأكاديمية: معهد الموارد العالمية، وجامعة مينوزوتا، ومنتدى البحوث الزراعية في أفريقيا، وجامعة كورنيل، والمعهد الوطني للعلوم التقنية في المكسيك، والمبادرة العالمية لقيادة النظام الغذائي.

<sup>7</sup> تشمل الأمثلة: مجموعة شركات الأعمال الزراعية الأفريقية، والمجلس الزراعي لتانزانيا، ومختبر الأغذية المستدامة، والمنتدى الأوروبي لمربي الحيوانات الزراعية.

<sup>8</sup> تشمل الأمثلة: الاتحاد الدولي للصناعات الغذائية، والاتحاد الدولي لصحة الحيوان، والرابطة العالمية للأطباء البيطريين، واتحاد غرف التجارة والصناعة الهندية.

<sup>9</sup> تشمل الأمثلة: Crédit Agricole، Standard Chartered Bank of South Africa، YES Bank، Rabobank، Equity Bank Limited، Kilimo Trust.

<sup>10</sup> أنشئت لجنة الشراكات بموجب نشرة المدير العام 22/2010 واللجنة الفرعية المعنية بالاتفاقات المالية والاتفاقات الأخرى، بدعم من مكتب الاتصالات والعلاقات الخارجية.