



الدكتور محمد العمري وشركاه
Dr. Mohammed Al-Amri & Co.

تقرير الشفافية

31 أغسطس 2019



المعلومات المالية

11

رسالة الإدارة التنفيذية

03

ملحق رقم (1)

12

شركتنا

04

ملحق رقم (2)

13

رقابة الجودة

06

ملحق رقم (3)

15

السعودة

09

التعليم والتدريب المهني

10

رسالة الإدارة التنفيذية



نقوم بالاستثمار في موظفينا وندرك أنهم أهم أصولنا. جودة العمل الذي يقومون به تنعكس بشكل مباشر على سمعتنا وجودة عملنا. إن تأهيل وتمكين الموارد الوطنية هو التزام، وفي نفس الوقت هو أحد أسباب نجاحنا. خلال هذا العام، تم ترقية اثنان من موظفينا الطموحين إلى شركاء ومنتقل إلى المزيد من الكوادر السعودية التي تشاركنا النجاح.

بالإضافة إلى موظفينا، ندرك أن التحول الرقمي والتقنية أصبحا جزءاً لا يتجزأ من خدماتنا واستجابة لذلك، فإننا نستثمر بشكل كبير في التقنية لتحسين أعمال المراجعة والخدمات الأخرى التي نقدمها لعملائنا.

بالنسبة لنا، التطوير المستمر على كافة الأصعدة، هو نشاط مستمر.

أهلأبكم في تقريرنا الأول للشفافية!



نسعد في شركة الدكتور محمد العمري وشركاه، عضو بي دي او، بالتواصل معكم من خلال هذا المنشور. كما أننا ملتزمون بتقديم الدعم لكل الجهود الطامحة إلى تحسين جودة المهنة.

تعيش المملكة العربية السعودية مرحلة انتقالية من خلال رؤيتها الطموحة 2030 م. أحد الأعمدة الثلاثة لهذه الرؤية هو اقتصاد مزدهر. وللحصول على ذلك، فمن الأهمية بمكان زيادة الثقة في المعلومات المالية سواء للمستثمر أو القطاع الحكومي متخذ القرار. وبما لا يدع مجالاً للشك، فإن مهنة المراجعة هي حجر الزاوية في عملية توفير بيانات مالية يمكن الاعتماد عليها. وبالتالي، فإن عملية تحسين جودة أعمال المراجعة وزيادة الثقة في المهنة يتماشى مع رؤية المملكة في تحقيق اقتصاد مزدهر.

في شركة الدكتور محمد العمري وشركاه، فإن كل ما نقوم به ينبع من هدفنا الرئيس وهو "تساعدك لتنجح"، وهو ما يحكم عملنا والغرض لما نقوم به. هذا الغرض يتجلى في تعاملنا مع عملائنا من خلال مساعدتهم على الوصول لأهدافهم التجارية وكذلك النجاح. ونحن نعزز هذا الغرض من خلال برامج التطوير والتعليم التي نقدمها لموظفينا والتي تعتبر المكون الرئيس لثقافة ريادة الأعمال والابتكار لدينا.

نحن نسترشد بقيمتنا في كل ما نقوم به، في بمثابة مقياس لسلوكنا. كما أن قيمنا الأساسية تكمل بعضها البعض وتساهم في نجاحنا ونجاح عملائنا.



جهاد العمري
الشريك المدير



د. محمد العمري
الشريك الرئيس

الصدق والنزاهة



كن شفافاً، وصادقاً، وعادلاً. اعمل بأعلى درجات النزاهة المهنية والشخصية. نريد ونحتاج أن يثق بنا عملائنا. سيحدث هذا فقط إن تصرفنا بصدق ونزاهة.

الدعم والاحترام المتبادل



قدّر ودعم الآخرين. حافظ على بيئة عمل شاملة تهتم بالعمل الجماعي والعلاقات الشخصية. سيمكننا هذا من العمل مع بعضنا بطريقة أفضل وتقديم خدمة أفضل لعملائنا نتيجة لذلك.

علاقات العملاء المهنية والشخصية



تفهم الشخص بالإضافة إلى النشاط. ابن علاقة أساسها الاحترام والثقة والخدمة الاستثنائية. يعكس هذا التزامنا بتفهم عملائنا ونشاطهم والأسواق التي يعملون بها.

التمكين والمسؤولية الشخصية



اعمل بثقة، ومرونة وحرية. اعلم أن الثقة والمسؤولية يسيران بدأ بيد. لا يوجد نهج واحد يناسب جميع الظروف، لذلك، نمكن موظفينا ليكون لديهم المرونة والحرية لتحقيق تطلعات عملائنا.



الترتيبات التنظيمية والقانونية في الشبكة

كل عضو في بي دي او هو عبارة عن عضو في "بي دي او انترناشونال المحدودة" وهي شركة بريطانية محدودة بضامتها، إما كعضو له حق التصويت (عضو واحد للدولة) او عضو ليس له حق التصويت. تكون حوكمة الشبكة من خلال الجمعية، ومجلس السياسات والتنفيذيين (أو مايسى "فريق بي دي او القيادي") ل بي دي او انترناشونال المحدودة.

يتكون المجلس من ممثل واحد من كل مكتب صاحب حق تصويت وأعضاء بي دي او انترناشونال المحدودة. يقوم المجلس بالموافقة على الموازنة السنوية، واختيار أعضاء مجلس السياسات، والموافقة على أي تعديلات على عقد التأسيس ل بي دي او انترناشونال المحدودة.

يتكون مجلس السياسات، وهو مجلس الإدارة ل بي دي او انترناشونال المحدودة، من ممثلين من أكبر خمسة مكاتب بالشبكة والذين يتم تعيينهم لمدة ثلاث سنوات بموافقة الجمعية. يقوم مجلس السياسات بوضع السياسات والأولويات للشبكة ويقوم بالإشراف على أعمال فريق بي دي او القيادي. يجتمع مجلس السياسات على الأقل أربع مرات خلال السنة أو أكثر حسب المتطلبات.

يتولى فريق بي دي او القيادي عملية تنسيق الأعمال اليومية للشبكة. يقود الفريق القيادي رئيس تنفيذي ورؤساء للتدقيق والمحاسبة، الضرائب، الأفراد، خدمة العملاء، إدارة التطوير، والسكرتارية على المستوى العالمي للشبكة.

يتم تنسيق تقديم الخدمة داخل الشبكة من قبل شركة بروكسل وورلد وايد سيرفيسز BVBA ، وهي شركة بلجيكية ذات مسؤولية محدودة ومقرها بروكسل. لا يقدم كل من بي دي او انترناشونال المحدودة أو شركة بروكسل وورلد وايد سيرفيسز أي خدمات مهنية للعملاء. فقط المكاتب الأعضاء هي من يقدم الخدمات.

بي دي او انترناشونال المحدودة، و شركة بروكسل وورلد وايد سيرفيسز ، والمكاتب الأعضاء هي عبارة عن كيانات قانونية مستقلة. لا يوجد في الاتفاقيات بين هذه الشركات والمكاتب الأعضاء ما يشير الى وجود أي علاقة وكالة أو شراكة مع بي دي او انترناشونال المحدودة أو بروكسل وورلد وايد سيرفيسز.

شركة الدكتور محمد العمري وشركاه هي عضو بي دي او في المملكة العربية السعودية. وهي شركة مهنية سعودية مسجلة بالترخيص المهني رقم 323/11/66.

يقود الشركة الدكتور محمد العمري وهو الشريك الرئيس وهو من يضع استراتيجية الشركة ويتحقق من تطبيقها. جهاد العمري هو الشريك المدير. يقوم الشريك المدير، بالإضافة الى الشركاء الآخرين، بمساعدة الشريك الرئيس في تطبيق استراتيجية الشركة وإدارة الأعمال اليومية.

يتكون الفريق القيادي في المكتب من الشركاء التاليين:

الدكتور محمد العمري، وهو الشريك الرئيس والمسؤول عن وضع استراتيجية الشركة والتحقق من تطبيقها.

جهاد العمري، وهو الشريك المدير والمسؤول عن مساعدة الشريك الرئيس في تطبيق استراتيجية الشركة وإدارة الأعمال اليومية.

جمال العمري، وهو شريك في الملكية ويعمل مع الشريك الرئيس والشريك المدير في إدارة الأعمال اليومية للشركة.

لدى الشركة لجنة استشارية مكونة من جميع الشركاء والمدراء التنفيذيين. تجتمع اللجنة بشكل دوري لضمان سير العمل وفق الإستراتيجية المخططة ومتطلبات الجودة. لا يوجد مجالس أو لجان أخرى في الشركة.

لا يوجد أحد من الشركاء في شركة الدكتور محمد العمري وشركاه يشغل عضوية مجلس إدارة أو لجان أي من المنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة.

الهيكل التنظيمي للشركة مدرج في الملحق رقم (1)

أسس تحديد مكافآت الشركاء

تتكون مكافآت الشركاء من رواتب شهرية تحدد من قبل الشريك الرئيس وفق الأسس التالية:

- ◀ الأدوار والمسؤوليات
- ◀ جودة العمل وهي غير مرتبطة بالأداء المالي الفردي
- ◀ الأقدمية في الشركة

شبكة بي دي او

بي دي او هي عبارة عن شبكة عالمية من مكاتب المحاسبة القانونية، تسمى المكاتب الأعضاء، والتي تقدم خدماتها المهنية مستخدمة اسم وطريقة عمل "بي دي او". بي دي او هي عبارة عن العلامة التجارية للشبكة ولجميع المكاتب الأعضاء. بي دي او (أو بي دي او انترناشونال) هي العلامة التجارية لمستيتشغ بي دي او.





سياسة الاستقلالية

يتم ارسال طلب التحقق من الاستقلالية وعدم تعارض المصالح من خلال هذا النظام محلياً ودولياً، ان تطلب الأمر، لجميع الشركاء والموظفين قبل البدء في التعاقد وقبول المهمة.

وفي حال تم تحديد وجود حالة تعارض في المصالح، تقوم إدارة المخاطر بتولي مهمة معالجة هذا التعارض. وفي حال تطلب الأمر، يتم معالجة التعارض من خلال الشريك المدير بالتعاون مع رئيس قسم المخاطر والاستقلالية. وفي حالة عدم قدرتنا على الوصول الى حلول لعملية تعارض المصالح أو الاستقلالية من خلال اجراءات تصحيحية، فإنه يتم رفض العملية.

حيث أن الاستقلالية وقواعد سلوك وأداب المهنة هي من أهم أعمدة المعايير المهنية الدولية والمتطلبات التنظيمية، فإننا نطبق، وبشكل صارم، سياسات الاستقلالية الخاصة بنا، وقمنا بإنشاء قسم للمخاطر والاستقلالية لضمان التطبيق الكامل لسياسات الاستقلالية وقواعد سلوك وأداب المهنة.

تم اعداد سياسات الاستقلالية الخاصة بنا على أسس سليمة وبما يتوافق مع دليل قواعد آداب المهنة الدولية الصادر عن مجلس المعايير الدولية لأداب المهنة للمحاسبين ، والأظمة السعودية، والمتطلبات التنظيمية و نفذت بفعالية.

الإستقلال العالمي

في سبيل تنفيذ اجراءات استفسار فعالة لضمان استقلاليتنا على المستوى العالمي، فإن جميع الشركاء والموظفين لديهم امكانية الوصول الى سجل عالمي لجميع عملاء بي دي او من الكيانات المحظورة. هذه الكيانات تشمل بشكل رئيس عملاء خدمات التاكيد والتي ينبغي أن يكون جميع المكاتب الأعضاء مستقلين عنهم وبالأخص العملاء الذين يتم مراجعة قوائمهم المالية من شركات المساءلة العامة كما هو محدد في الدولة ذات العلاقة، كحد أدنى.

عندما تكون عملية الإرتباط المزمع متعلقة بعميل له أنشطة خارج المملكة العربية السعودية، فيتم استخدام منصة بي دي او العالمية لعملية التحقق من الاستقلالية وتعارض المصالح. تتيح المنصة أن يستهدف التحقق دول أو مناطق معينة أو يكون على مستوى العالم.

استقلالية الشركة، والشركاء، والموظفين

استقلالية الشركة، والشركاء والموظفين تحكمها سياسات المكتب. الأظمة والإجراءات الصارمة الخاصة بالاستقلالية يتم تطبيقها لضمان الالتزام بالمتطلبات التنظيمية والمعايير الدولية، ومتطلبات الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين ودليل قواعد آداب المهنة الدولية الصادر عن مجلس المعايير الدولية لأداب المهنة للمحاسبين. تأخذ سياساتنا في الاعتبار الاستقلالية من عدة جهات. ويشمل ذلك، دون حصر، العلاقة مع عملاء المراجعة، الموافقة على تقديم خدمات غير تأكيدية لعملاء المراجعة، وطول علاقة الموظفين مع عملاء المراجعة، بالإضافة الى ترتيبات الأتعاب.

الخدمات المقدمة لعملاء المراجعة

لدينا السياسات والإجراءات الكفيلة بتحديد وحل أي تهديد لموضوعيتنا، حيادنا، واستقلاليتنا في حال حدوثها بما يضمن أن قواعد سلوك وأداب المهنة التي يتبعها المكتب لا يتم التهاون بها. ويشمل ذلك تقييم الحالات التي قد تكون فيها أتعاب الخدمات الأخرى مؤثرة على خدمات التأكيدات سواء فعلياً أو حتى ظاهرياً. نقوم وبشكل دوري بمراجعة الفعالية لسياسات واجراءات الاستقلالية الخاصة بنا بما يضمن أخذ أي تعديلات للمتطلبات التنظيمية أو المعايير الدولية في الاعتبار. وفقاً لسياساتنا، فإن الشريك المسؤول عن العملية يأخذ بالاعتبار أي تعارض في المصالح محتمل قد يشكل تهديد للاستقلالية وذلك قبل البدء في تقديم الخدمة.

الإفصاح عن الإستقلالية

الشركاء والموظفون مطالبون عند بداية التوظيف، وبشكل سنوي بعد ذلك، باستكمال نماذج واجراءات الإفصاح عن الاستقلالية. تتضمن اجراءات الإفصاح الحصول على تأكيدات من الشركاء والموظفين أن سياسة الاستقلالية الخاصة بنا والمتعلقة بالأمر المالية، والنشاط، والتوظيف، والعلاقات قد تم الالتزام بها، ويتم الإفصاح عنها في حال وجودها. كما أن جميع أعضاء فريق المراجعة، بما فيهم الخبراء الداخليين، مطالبون بتأكيد واعلان استقلاليتهم قبل البدء بعملية المراجعة. يتم اثبات هذه التأكيدات والاحتفاظ بمسنداتها في ملف المراجعة.

تعارض المصالح والتحقق من الاستقلالية

تعارض المصالح والتحقق من الاستقلالية يبين نظام إدارة الاستقلالية الخاص بنا التزام المكتب بالمتطلبات التنظيمية والمعايير الدولية وذلك من خلال الاحتفاظ بأدلة مستندية لحالات تعارض المصالح، واجراءات تصحيحها.





رقابة الجودة

متطلبات سلوك واداب المهنة

يتضمن دليل السياسات والإجراءات الخاص بالشركة المبادئ والتعليمات المتعلقة بسلوك وأداب المهنة. ويتم تعزيز الدليل بنماذج مهنية وبرامج تدريبية مصممة لضمان الالتزام بمتطلبات سلوك وأداب المهنة السعودية والدولية. هذا الدليل متاح لجميع الموظفين في الشركة. كما يقوم الشركاء والموظفين بالشركة بالتصريح سنويا عن التزامهم بقواعد سلوك وأداب المهنة لضمان الالتزام التام بهذه القواعد.

اجراءات القبول والاستمرار في العلاقة مع العميل و الارتباطات الخاصة

تلعب إجراءاتنا القوية في قبول العملاء والارتباطات دورا محوريا في قدرة الشركة على تقديم خدمات مهنية ذات جودة عالية.

توجد عدة اجراءات يتم القيام بها قبل قبول أي عميل جديد تساعد في عملية تقدير المخاطر المرتبطة به والتي يجب اتباعها. تشمل الإجراءات مايلي:

- ◀ اعتبارات نشاط العميل بما في ذلك النطاق الجغرافي لأعماله و الصناعات التي يعمل بها
 - ◀ تقييم المعلومات المرتبطة بالعميل، وإدارته و الملاك بما في ذلك إجراءات " اعرف عميلك "
 - ◀ الأخذ بالإعتبار المعلومات المتعلقة بشخص وسمعة العميل المحتمل و أعضاء الادارة الرئيسيين.
 - ◀ تقييم المخاطر المحتملة و المرتبطة بالاستقلالية أو تعارض المصالح.
 - ◀ الإستفسار من المراجع السابق، إن أمكن، عن سبب تغيير الشركة مراجع الحسابات أو ما اذا كان لدى المراجع السابق أية أسباب تدعو إلى عدم قبول العملية.
 - ◀ مراجعة بيانات العميل المتاحة بما في ذلك القوائم المالية للسنة السابقة.
- عملية قبول العميل المحتمل تتطلب اجراءات موافقة تعتمد على مستوى الخطورة الذي تم تحديده. تتطلب عملية قبول عملاء المراجعة المصنفين كمخاطر عالية، موافقة الشرك المسبقة.

يوجد عدد من العوامل لتحقيق الجودة في أعمال المراجعة. هذه العوامل من الممكن تصنيفها الى عوامل مرتبطة بأداء المراجع (على سبيل المثال، أداء الشرك المسؤول عن العملية وفريق العمل) وعوامل خارجية تعتبر خارجة عن السيطرة.

قامت اللجنة التوجيهية لأعمال المراجعة في بي دي او العالمية "اللجنة" بتطوير إطار بي دي او لجودة المراجعة ليتم استخدامه من قبل المكاتب الأعضاء لضمان استمرارية وتحسين الجودة في أعمال المراجعة لشبكة بي دي او العالمية. وبشكل مختصر، فإن الدليل يقوم بتحديد الاجراءات الممكنة والتي يمكن استخدامها من قبل المكتب العضو لتغطية الجوانب التي تؤثر في جودة أعمال المراجعة.

بالإضافة الى ذلك، وبالتنسيق مع اللجنة، ورئيس قسم المحاسبة والمراجعة العالمي، وإدارة المخاطر في المركز الرئيسي، فإن قائمة بالتوصيات والتنبهات المرتبطة بجودة أعمال المراجعة يتم الإعلان عنها بشكل دوري.

التزام المكتب العضو بمتطلبات الجودة يتم تقييمه من خلال برنامج بي دي او لرقابة الجودة.

تم تصميم برنامج الجودة الداخلي لشركتنا بما يضمن أن الشركة، والشركاء، والموظفين يلتزمون بالمتطلبات التنظيمية، والأنظمة والقوانين، والمعايير المهنية عند تنفيذ الأعمال وبمستوى جودة عال.

نظام رقابة الجودة في شركتنا يتكون من العناصر التالية:

- ◀ المسؤوليات القيادية للجودة في الشركة
- ◀ متطلبات سلوك وأداب المهنة
- ◀ اجراءات القبول و الاستمرار في العلاقة مع العميل و الارتباطات الخاصة
- ◀ الموارد البشرية
- ◀ جودة الأداء
- ◀ المراقبة

المسؤوليات القيادية للجودة في الشركة

تعتمد رقابة الجودة على الهيكل التنظيمي الفعال والذي يوضح الأدوار والمسؤوليات لمختلف المستويات الإدارية. لقد قمنا بوضع مسؤوليات محددة وواضحة لكل من الشرك الرئيس، الشرك المدير، واصحاب المناصب القيادية في الشركة. وبالإضافة الى الإدارة العليا للشركة، يقوم رئيس إدارة المخاطر والاستقلالية بتعزيز "توجهات الإدارة العليا" عن طريق غرس القيم المهنية والأخلاقية في الشركة. كما يقوم رئيس قسم المراجعة بضبط نفس "توجهات الإدارة العليا" لمسار المراجعة.

يتولى رئيس قسم المراجعة المسؤوليات التالية:

- ◀ تطوير منهجية المراجعة وتطبيقها لضمان الالتزام بمعيير المراجعة
- ◀ المحافظة على دليل المراجعة الذي تتبعه الشركة وضمان تحديثه من خلال التواصل مع الشركاء والموظفين
- ◀ المساعدة في المحافظة على ممارسه اعمال المراجعة و الفحص بأعلى مستويات المعايير المهنية المطبقة وذلك من خلال الإشراف على أعمال المراجعة التي تقوم بها الشركة
- ◀ تقديم المشورة للشركاء والموظفين في القضايا الفنية المتعلقة بأعمال المراجعة
- ◀ الإشراف على برنامج الشركة للتعليم المستمر

يقوم مدير إدارة المخاطر والإستقلال بمساعدة الشركاء في:

- ◀ مراقبة الإستقلالية
- ◀ متابعة أعمال المراجعة التي تقوم بها الشركة
- ◀ التنسيق بين فروع الشركة لضمان أن الأداء المهني يرتقي الى أهداف الجودة المهنية للشركة
- ◀ تقييم سياسات واجراءات الجودة الخاصة بالشركة



الإمكانات والقدرات

تم تصميم السياسات والإجراءات الخاصة بعملية تعيين الأشخاص على العمليات بما يضمن أن الأفراد ذوي التدريب الملائم والقدرات الفنية القادرين على تنفيذ الخدمة بجودة عالية هم من يتم اختيارهم لتنفيذ المهام .

يتم الاحتفاظ بملف شخصي لكل الموظفين بقدراتهم الفنية ومهاراتهم العملية ويتم استخدام هذا الملف الشخصي لتقييم مدى ملاءمة الموظف للعملية التي سيتم تعيينه عليها. بالإضافة إلى ذلك، يتم الأخذ بالاعتبار أن جميع المهارات المهنية والمعلومات التقنية تكون متاحة للفرد بما يتناسب مع العملية التي يتم تعيينه عليها.

الموارد البشرية

المورد البشري هو عنصر اساس في قدرتنا على تقديم الخدمات المهنية. ولضمان وجود العدد الكافي من المهنيين أصحاب القدرات والمتطلبات الأخلاقية اللازمة لتقديم خدمات مراجعة ذات جودة عالية وفقاً للمتطلبات المهنية والتنظيمية، فقد قمنا بوضع سياسات وإجراءات واضحة تغطي الأمور التالية:

- ◀ التوظيف
- ◀ تقييم الأداء
- ◀ الإمكانات والقدرات
- ◀ التطوير المهني والترقيات والتعويضات
- ◀ تخطيط الاحتياجات

التطوير المهني، الترقيات والتعويضات

يعتبر التطوير المهني أحد الدوافع الرئيسية للموظفين. بشكل عام، التطوير الوظيفي يبدأ من المستويات الأولى ويرتقي إلى وظيفة مشرف ومن ثم مدير ومدير رئيس. يتم ترقية الموظف إلى المرتبة التالية فقط عندما يكون مستعداً للزيادة في المسؤوليات التي يتطلبها المستوى الوظيفي التالي.

وفي هذا الشأن، فإن عدم الالتزام بسياسات وإجراءات الشركة يتم أخذه بعين الاعتبار وهو ما ينعكس على عملية التدريب الإضافي، التأخر في الترقيات، أو قد يصل إلى عملية الفصل في حالة المخالفات الجسيمة.

ولكي يتم اخذ الموظف في الاعتبار كشريك محتمل، فإن المصادقية، النزاهة، والخصائص الأخلاقية يجب أن تكون في أعلى المستويات. في حين أن سمات المتقدمين الأفراد قد تختلف بسبب التخصص الفني وسنوات الخبرة، هناك ثلاث سمات أساسية يجب أن يمتلكها جميع المرشحين:

- ◀ الكفاءة التقنية في مجال الخبرة المختارة
- ◀ الفخر بالذات والشركة والمهنة
- ◀ السلوك المهني في عادات العمل.

يتم مراجعة تعويضات الشركاء بشكل منتظم، ويشمل ذلك دور الشركاء في الشركة، وجودة عمله، ولكنها لا ترتبط بشكل مباشر بالأداء المالي للفرد.

التوظيف

تم تصميم السياسات والإجراءات الخاصة بالتوظيف بما يضمن أن الأفراد الذين يتم توظيفهم لديهم الإمكانات والقدرات اللازمة والتي تؤهلهم لتقديم خدمات مهنية ذات جودة عالية وممارسات مهنية بأعلى المستويات.

كما نعمل بشكل نشط على تحقيق التنوع في بيئة العمل وثقافته، ليس من ناحية المبدأ فقط ولكن من خلال الممارسة أيضاً. يساعد التنوع في المنشأة، سواء في العمر، أو الجنس، أو العرق، أو القدرات الجسدية على تقوية مبادئ الشركة وجعلها أكثر تمثيلاً وقدرة على تقديم خدمات مهنية ذات جودة عالية.

في عملية التوظيف، نبحث عن الأفراد ذوي القدرات العالية، والحماس، والمصادقية، والطموح، والقيادة بما يتناسب مع المراكز التي يتم تعيينهم بها.

تقوم الإدارة التنفيذية وبشكل دوري بمراجعة السياسات والإجراءات الخاصة بالتوظيف لضمان ملاءمتها لمتطلبات المرحلة وأن تطبيقها يتم بشكل فعال.

تخطيط احتياجاتنا من الأفراد

نحن ندرك أن جودة التزام الشركاء والموظفين هي التي تُحدث فرقاً بالفعل وتمكننا من تقديم خدمات تدقيق ذات جودة عالية. وبالنظر إلى ذلك، فإن قدرتنا على جذب العدد المناسب من الأشخاص ذوي الجودة العالية لها أهمية قصوى. نقوم بتقدير احتياجاتنا من الأفراد من أجل الاستمرار في خدمة عملاء الشركة وإتاحة المجال للشركاء والموظفين لتطوير الأعمال..

تقييم الأداء

يخضع جميع موظفي الشركة لتقييم أداء رسمي، ومراجعة ومشورة دورية في سبيل تقييم مستوى مهاراتهم، ومراقبة برامج التدريب ومساعدتهم في الوصول إلى طاقاتهم القصوى. كما يشمل تقييم الأداء مراجعة مدى مساهمة كل فرد في جودة الخدمات التي تقدمها الشركة.

يتم عمل التقييم بشكل سنوي. تتضمن العناصر التي يتم تقييمها (والتي قد تختلف من بحسب المستوى الوظيفي) على القدرات الفنية والمهنية، والمهارات الإدارية، والمهارات التحليلية والتقديرية.





جودة الأداء

المشورة

تشجع ثقافتنا التشاور بين الشركاء / المدراء الرئيسيين ذوي الخبرة وغيرهم من الخبراء عند الحاجة. وطبقاً لسياسات الشركة فيما يتعلق بعمليات المشورة، فإن عضو فريق العمل المهني وعند الحاجة الى استشارة مهنية أثناء أداءه للعمل، يقوم بالتواصل مع أعضاء فريق العمل بما يفهم الشركاء المسؤول عن العملية.

وفي حالة وجود اختلاف في الرأي، يقوم الشركاء والمدراء التنفيذيين بالإجتماع لغرض البت في المسألة محل النظر. وفي حالة عدم التوصل الى رأي، يتم التواصل مع بي دي او انترناشونال أو مع الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لغرض الحصول على الرأي المهني.

منهجية مشتركة

تم تصميم سياساتنا وإجراءاتنا لضمان أن تلي عمليات المراجعة جميع المعايير المهنية المعمول بها والمتطلبات التنظيمية وأن تصدر الشركة تقارير مناسبة حسب الظروف. ولتحقيق ذلك ولضمان الاتساق في نهج المراجعة، قامت بي دي او انترناشونال بتطوير منهجية مراجعة بي دي او المشتركة، والأدوات والبرمجيات ذات الصلة بها. هذه المنهجية متوافقة تماماً مع معايير المراجعة الدولية، وحيثما كان ذلك ملائماً، فإن هذه الإجراءات يتم استخدامها من قبل مكاتب بي دي او العالمية.

المراقبة على أعمال المراجعة

الإشراف والمراجعة

تم تصميم سياساتنا وإجراءاتنا المتعلقة بأنشطة الرقابة لمنح الشركة تأكيداً معقولاً بأن نظام مراقبة الجودة الداخلي للشركة يعمل بكفاءة ويتم الالتزام به أثناء ممارسة العمل. يتضمن نظام مراقبة الجودة لدينا برنامجاً للرقابة النوعية لتقييم الأداء وفقاً لمتطلبات المعايير الدولية لمراقبة جودة الأداء.

يتيح برنامج الرقابة النوعية للشركاء والمدراء الرئيسيين أن تتم عملية تقييم معلمهم مرة واحدة على الأقل في السنة ويشمل البرنامج جميع مكاتب الشركة وجميع الشركاء.

تتم عملية المراجعة من قبل كبار الموظفين المستقلين عن عميل المراجعة المختارة. يتم الاختيار من قبل أحد كبار الإداريين ويوافق عليه الشركاء المدير. يتم تحديد عينة الفحص لتشمل عدداً مناسباً من شركات المساهلة العامة، بما في ذلك الشركات المدرجة، وبحيث تغطي جميع الشركاء والمدراء الرئيسيين.

يتم ضمان استقلالية الفاحصين من خلال تعيينهم على عمليات لم يكونوا أطرافاً لها. يتم إصدار التعليمات للفاحصين قبل عملية الفحص مع تحديد أهداف أعمال الفحص، وقائمة استقصاء، ونماذج التوجيه والإبلاغ المناسبة. تأخذ كل مراجعة في الاعتبار جميع الأمور بدءاً من قبول العميل، والتخطيط والتنفيذ وصولاً الى التقرير وأعمال فاحص رقابة الجودة EQCR.

يوضح تقرير الفحص تفاصيل عملية الفحص ويتضمن تصنيف العملية التي تمت مراجعتها. يسلط التقرير الضوء على النتائج التي تم اكتشافها والتي تتطلب تحسين مستقبلي. كما يتم في التقرير إجراء تحليل العوامل المسببة للاكتشافات أو المخالفات (Root-Cause Analysis) ويتم بعد ذلك جمع كل الاكتشافات مع المسببات لتحديد الخطة المستقبلية لتلافي هذه الأخطاء أو الملاحظات. ويتم أخذ نتائج الفحص في الاعتبار في عملية التقييم الوظيفي السنوي للمدراء الرئيسيين. ويتم في النهاية عمل ملخص بالاكتشافات المتكررة وتحديد أسبابها وطرق تلافيها مستقبلاً.

بالإضافة الى إجراءات الرقابة النوعية الداخلية، يخضع المكتب لأعمال الفحص بشكل دوري من قبل فريق فاحص من بي دي او انترناشونال. عادة ما يتم هذا الفحص مرة كل ثلاث سنوات. آخر عملية فحص تمت في شهر ديسمبر من عام 2019م. يأخذ هذا الفحص اسلوباً مشابهاً لأعمال الرقابة النوعية الداخلية ولكنه أكثر استقلالية حيث يتم القيام به من قبل فريق يتم استقطابه من مختلف أنحاء العالم .

يتم الإشراف على جميع الأعمال المهنية من قبل موظفين لديهم المعرفة والخبرة المناسبة. يقع على عاتق الشركاء أو المدير التنفيذي المعني مسؤولية التأكد من تحديد المخاطر ذات الصلة وأن اتخاذ القرارات يتم من قبل أولئك الذين لديهم مستوى مناسب من السلطة. يجب على الشركاء أو المدير التنفيذي المعني التأكد أيضاً من أن العمل المهني يتم تنفيذه بكفاءة وأنه يلي معايير الشركة من جميع النواحي.

تم تصميم إجراءات المراجعة لدينا لضمان التحكم الفعال في عملية التدقيق أثناء تقدمها. وبشكل عام فقد تم تصميم هذه السياسات لضمان ما يلي:

- ▶ يتم تنفيذ العمل وفقاً للمعايير واللوائح المعمول بها ؛
- ▶ رفع المسائل المهمة لأخذها في الاعتبار ومعالجتها بالشكل المناسب
- ▶ تم أخذ المشورة المناسبة .
- ▶ تمت مراجعة العمل المخطط له للتحقق من أن الهدف من جميع الأعمال المخطط لها قد تم تحقيقه.
- ▶ العمل المنجز والأدلة التي تم الحصول عليها تدعم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها
- ▶ التوثيق الموجود في ملف المراجعة يمكن المراجع المتفرس من فهم الأمور المهمة الناشئة عن المراجعة وكذلك طبيعة وتوقيت ومدى الإجراءات المتخذة ونتائج تلك الإجراءات والأدلة التي تم الحصول عليها.

كما يتم مراجعة جودة أداء الارتباط (EQCR) لعمليات مراجعة شركات المساهلة العامة والعمليات الأخرى ذات مخاطر عالية، فإن أعمال مراجعة رقابة الجودة يتم تطبيقها. يكون فاحص رقابة الجودة للعملية (EQCR) على دراية بممارسات المراجعة والتقارير المستخدمة في الارتباط، ويكون لديه معرفة وإطلاع على الصناعة التي يمارس فيها العميل نشاطه، ولكن مستقلاً عن فريق المراجعة. يكون الفاحص في العادة مديراً رئيسياً ذو خبرة ومن غير المحتمل أن يتأثر بشكل غير مباشر بأراء الشركاء. كما ان فاحص رقابة الجودة يجب أن يكون موضوعياً ولا يمكن أن يشارك في أعمال المراجعة والتدقيق التي يقوم بها فريق العمل. يتم اختيار فاحص رقابة الجودة من قبل رئيس المراجعة أو الشركاء المدير، أو شريك مستقل عندما يكون الشركاء المدير هو الشركاء المسؤول عن العملية.



السعودة



بالنسبة لنا، فإن تمكين الشباب السعوديين أولوية قصوى. نعمل مع الشباب من سنواتهم الأخيرة في الجامعة حيث نشارك في برامج التدريب التعاوني الجامعية. يتم اعداد خطة التدريب للطلاب وفقاً لاهتماماتهم ويتم تحديد مدير مسؤول عن تدريبهم والإشراف عليهم. وفي حالات كثيرة، يستمر بعض هؤلاء الطلاب معنا بعد التخرج بالإضافة إلى خريجي الجامعات الأخرين.

يتم تزويد الخريجين الجدد بالتدريب العملي بمجرد انضمامهم. وهذا يتيح لهم أن يكونوا في الميدان مباشرة بعد الانضمام لتطبيق ما تعلموه في الحياة المهنية. كما يتم تزويدهم بالدعم الكامل والتوجيه للسماح لهم بفهم ما يمارسونه. كما أنه لدينا برنامج تدريبي مخصص، لتوجيه وتقييم الموظفين من أجل تلبية أهدافهم وتطلعاتهم المهنية. يعد البرنامج قوة إضافية لتطوير الموظفين والمنظمة، بدءاً من مساعدة الموظفين الجدد بالشعور بالترحيب إلى بناء ولاء الموظفين والاحتفاظ بهم. في إطار هذا البرنامج، يتم رسم المسار المهني للموظف، حيث يتم فيه تقديم المشورة الدائمة وتحديد العوقات وكيفية تجاوزها للوصول إلى أهداف الموظف المهنية.

نحن فخورون بأن نسبة السعودة لدينا وصلت إلى 73.4٪، منها 71.10٪ إناث و7.24٪ ذكور. هدفنا هو الوصول إلى 75.0٪ خلال السنوات الخمس القادمة.



نتائج آخر عملية فحص

تمت آخر عملية تقصي لنظام الرقابة النوعية خلال الفترة ما بين شهري مايو ويوليو من عام 2019م. وتمت هذه العملية من قبل فريق من 11 عضواً مكون من المدراء التنفيذيين بقيادة الشرك المديرو وكل من المدير التنفيذي لقسم التدقيق ومدير ادارة المخاطر والجودة. خلال هذه العملية تم اختيار عدد 8 عمليات تشمل عمليات من جميع فروع الشركة و الشركاء.

يحدد برنامج الفحص أربع نتائج ممكنة:

- ◀ مرضي،
- ◀ مرضي مع ملاحظات بسيطة للتحسين،
- ◀ بحاجة إلى تحسينات جوهرية.
- ◀ غير مرضي

أظهرت نتائج الفحص أن غالبية العينات التي تم فحصها من أعمال المراجعة ذات نتائج مرضية ووجود بعض العينات التي تم تصنيفها كمرضية مع وجود ملاحظات بسيطة للتحسين. حددت نتائج أعمال الفحص بعض العوامل المسببة والتوصيات مثل الحاجة للتركيز على التحديثات في المعايير الدولية، و التقييم السنوي للموظفين.

تم أخذ جميع المسببات التي تم تحديدها في الحسبان عند اعداد خطة العمل لمعالجة الملاحظات والتي يتم حالياً تنفيذها.

بيان الإدارة التنفيذية حول فعالية اجراءات وسياسات رقابة الجودة

تم اعداد نظام الرقابة النوعية وفق أسس سليمة ونفذ بفعالية. أعطت سياسات وإجراءات وأنشطة المراقبة في الشركة تأكيداً معقولاً للإدارة التنفيذية بأن الشركة وشركائها وموظفيها قد التزموا بشكل جوهري بالمتطلبات المهنية والتنظيمية والقانونية. وبأن العمل تم تنفيذه بشكل مستمر بمستوى عالي من المعايير وأن التقارير المناسبة تم إصدارها.



القضايا والمطالبات



خلال السنة المالية السابقة لا توجد أي قضايا، أو مطالبات، أو دعاوى قائمة أو مهددة بإقامتها. كما لا يوجد أي تحقيق جاري من الممكن أن يؤثر تأثيراً جوهرياً على أعمال الشركة..

يرجى الإطلاع على ملحق التقرير رقم (1)

العقوبات ضد الشركة



خلال السنة المالية السابقة لا يوجد أي عقوبات، أو جزاءات، أو تدابير احترازية أو قيود تم فرضها على الشركة أو المحاسبين القانونيين العاملين بها..



التعليم والتدريب المهني

لقد طورنا منهجًا دراسيًا يوفر التدريب الفني لموظفينا المهنيين على مدار مسيرتهم المهنية. وفيما يتعلق بالموظفين المنضمين حديثاً لخدمات المراجعة، هناك برنامج تحضير يغطي منهجية بي دي او في المراجعة بالإضافة الى السياسات والاجراءات الخاصة بالشركة وهيكلها التنظيمي.

جميع موظفي الشركة الحاصلين على زملات مهنية، بما فهم الشركاء والمدراء، يحضرون الدورات الدورية الخاصة بالتحديثات المهنية. ويتم دعم هذه الدورات من خلال التدريب على رأس العمل الذي يوفر جانباً مهماً من تطورهم المهني.

جميع الموظفين مسؤولون مسؤولية شخصية عن مواكبة المعرفة والمهارات والكفاءات المهنية المطلوبة التي سيحتاجون إليها لأداء الأدوار الموكلة إليهم بنجاح. وكجزء من تقييم أداء الموظف، يتم تقييم احتياجات التطوير المهني وتحديد الدورات التدريبية أو فرص التدريب الأخرى التي يحتاجها. كما تطلب الشركة من موظفيها المهنيين المشاركة في برامج التطوير المهني المناسبة وتراقب الوفاء بمتطلبات البرنامج.

تتبع الشركة سياسة تسهيل وتشجيع التعليم المستمر كوسيلة مهمة لتطوير المعرفة والحفاظ على جودة خدماتها وتحسينها وتحفيز والمحافظة على موظفيها. يتألف برنامج التعليم المهني المستمر من الدورات التدريبية التي تنظمها الشركة والمصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتها، من خلال شبكة بي دي او انترناشونال وكذلك من خلال دورات خارجية من قبل الهيئات المهنية ذات الصلة. بعض الدورات إلزامية والبعض الآخر اختياري. كما يتضمن البرنامج متطلبات التعليم المهني المستمر المطلوبة في السعودية.

كما يتم تقديم تدريب مكثف لجميع الموظفين الجدد على منهجية بي دي او للمراجعة، والأدوات والاجراءات التي يتم استخدامها. كما يتم تشجيع الموظفين والشركاء الأكثر خبرة على تحديث وتعميق معارفهم الفنية بشكل مستمر.

كذلك، فإن التعليم المهني المستمر أحد العوامل التي تؤخذ في الاعتبار في التقييم السنوي للموظفين وفي تقييم مستقبلهم الوظيفي في الشركة. نحن ملتزمون بالتطوير والحفاظ على أعلى معايير الكفاءة الفنية الممكنة من خلال برامج التطوير الخاصة بنا.

يشتمل ملحق التقرير رقم (3) على تفاصيل التدريب المهني المستمر للموظفين الذين يعملون على عمليات المراجعة للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة.



المعلومات المالية



مليون ريال سعودي

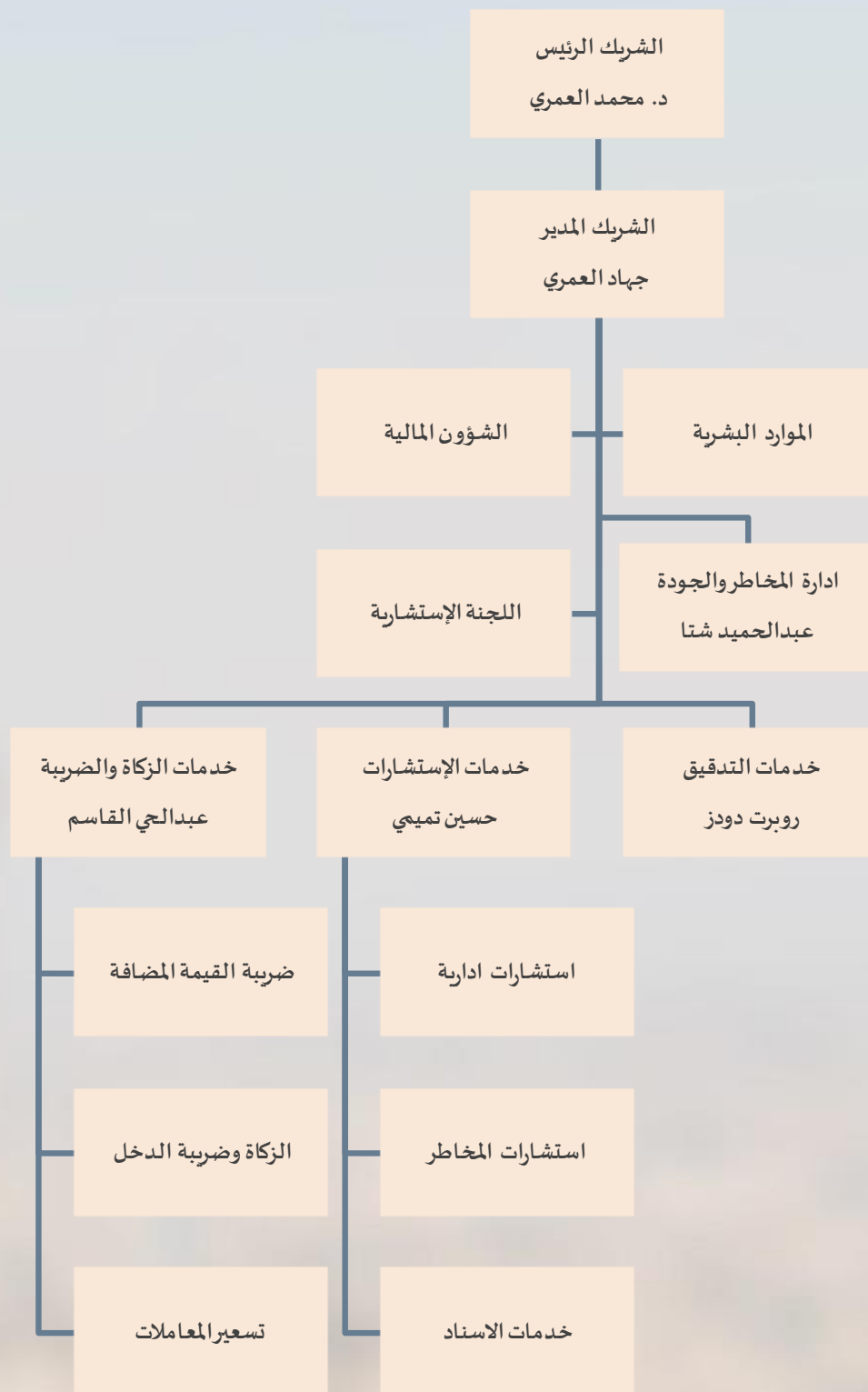
71	إجمالي الإيرادات
13	اجمالي الإيرادات من عمليات المراجعة للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة
-	اجمالي الإيرادات من العمليات الأخرى للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة



ملحق رقم (1)



أدناه الهيكل التنظيمي لشركة الدكتور محمد العمري وشركاه:



ملحق رقم (2)



أدناه قائمة بعملاء المراجعة من الشركات الخاضعة لإشراف الهيئة خلال فترة التقرير. وقد بلغ إجمالي ساعات المراجعة لهؤلاء العملاء 43,691 ساعة منها عدد 2,222 ساعة صرفت من قبل الشركاء وهو ما يمثل حوالي 5% من إجمالي عدد الساعات

الشريك	إسم العميل
جهد العمري	شركة التصنيع الوطنية
د. محمد العمري	شركة الاسمنت السعودية
د. محمد العمري	الشركة الوطنية لتصنيع وسبك المعادن
جهد العمري	شركة الصحراء للبتروكيماويات
جهد العمري	الشركة السعودية للتسويق
د. محمد العمري	شركة اسمنت المنطقة الشرقية
جمال العمري	شركة مجموعة أنعام الدولية القابضة
د. محمد العمري	شركة مجموعة فتيحي القابضة
جمال العمري	المجموعة المتحدة للتأمين التعاوني (أسيج)
جمال العمري	شركة الجوف للتنمية الزراعية
جمال العمري	شركة تبوك للتنمية الزراعية
جمال العمري	شركة المصافي العربية
جمال العمري	صندوق الضيافة مكة
د. محمد العمري	مجموعة سيرا القابضة
جهد العمري	الشركة السعودية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية
جمال العمري	شركة بوان
جهد العمري	الشركة العربية السعودية للتأمين التعاوني
د. محمد العمري	شركة باتك للإستثمار والأعمال اللوجستية
د. محمد العمري	الشركة السعودية لإنتاج الألبان الفخارية
جمال العمري	الشركة الوطنية للرعاية الطبية
جمال العمري	شركة أسواق عبدالله العثيم
جمال العمري	شركة أسمنت تبوك
د. محمد العمري	شركة دله للخدمات الصحية
جهد العمري	شركة الخزف السعودي
جهد العمري	شركة التعاونية للتأمين
جهد العمري	شركة ملاذ للتأمين التعاوني
جهد العمري	شركة أموال للاستشارات
جهد العمري	صندوق الإثماء إيوان العقاري
جهد العمري	صندوق الإثماء للإصدارات الأولية
جهد العمري	صندوق الإثماء المتوازن متعدد الأصول
جهد العمري	شركة الشرق الأوسط للإستثمار المالي
جهد العمري	صندوق ميفك المدر للدخل العقاري
جهد العمري	صندوق ميفك للطروحات الأولية
جهد العمري	صندوق الإثماء للأسهم السعودية
جهد العمري	صندوق الإثماء للسيولة بالريال السعودي
جهد العمري	صندوق الإثماء المتحفظ متعدد الأصول
جهد العمري	صندوق الإثماء دانة الهدا العقاري
جهد العمري	صندوق الإثماء درة الهدا العقاري
جهد العمري	صندوق الإثماء العقاري
جهد العمري	صندوق الإثماء ضاحية السمو العقاري
جهد العمري	صندوق الإثماء دنيا مكة الفندقي
جهد العمري	صندوق القيروان اللوجستي العقاري
جهد العمري	صندوق رياض التعمير العقاري الأول
جهد العمري	صندوق الإثماء المدر للدخل الأول
جهد العمري	صندوق الإثماء الثريا العقاري
جهد العمري	صندوق ميفك المرن للأسهم السعودية
جهد العمري	صندوق ميفك للمرايحة بالريال السعودي
جهد العمري	صندوق ميفك للمرايحة بلص
جهد العمري	صندوق ميفك للملكية الخاصة
جهد العمري	صندوق ميفك للملكية الخاصة
جهد العمري	صندوق ميفك لفرص الملكية الخاصة في قطاع الأغذية
جهد العمري	صندوق ميفك ريت

ملحق رقم (2)



إسم العميل	إسم الشركة
شركة الوساطة المالية (وساطة كابيتال)	جهد العمري
صندوق وساطة للطروحات الأولية	جهد العمري
صندوق وساطة للأسهم المحلية	جهد العمري
صندوق الإنماء العقارية العقاري	جهد العمري
صندوق الإنماء مكة العقاري	جهد العمري
صندوق ميفك بورتو للتطوير	جهد العمري
صندوق شركة الشرق الأوسط للإستثمار المالي 2	جهد العمري
صندوق ميتا ميد	جهد العمري
صندوق وساطة للملكية الخاصة للمأكولات والمشروبات	جهد العمري
شركة الإنماء الاستثمارية	جهد العمري
صندوق الإنماء التعليمي	جهد العمري
ملز كابيتال	جهد العمري
الصندوق السعودي للشركات الصغيرة والمتوسطة	جهد العمري
صندوق الإنماء الوقفي وريف	جهد العمري
صندوق مجمع الإنماء اللوجستي	جهد العمري

ملحق رقم (3)



التدريب المهني المستمر للمندوبين القائمين على عمليات المراجعة للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة

مسلسل	الإسم	المسمى الوظيفي	عدد الساعات	نوع التدريب
1	د. محمد العمري	شريك	81	رسمي داخلي وخارجي
2	جمال العمري	شريك	90	رسمي داخلي وخارجي
3	جهاد العمري	شريك	314	رسمي داخلي وخارجي
4	روبرت دودز	مدير تنفيذي	45	رسمي داخلي وخارجي
5	عمران خان	مدير تنفيذي	72	رسمي داخلي وخارجي
6	خالد كمال	مدير تنفيذي	72	رسمي داخلي وخارجي
7	ماهر الخطيب	مدير تنفيذي	309	رسمي داخلي وخارجي
8	مارتن ريكس	مدير تنفيذي	134	رسمي داخلي وخارجي
9	فيصل حيدر	مدير تنفيذي	342	رسمي داخلي وخارجي
10	وليد أبوشليح	مدير تنفيذي	145	رسمي داخلي وخارجي
11	أحمد فهد الجمعه	مدير	190	رسمي داخلي
12	أحمد حلبي	مدير	40	رسمي داخلي
13	سامان داسيلفا	مدير	72	رسمي داخلي
14	حسين حال	مدير	202	رسمي داخلي
15	سنديب كومار	مدير	202	رسمي داخلي

ملحق رقم (3)



مستسل	الإسم	المسعى الوظيفي	عدد الساعات	نوع التدريب
16	مصطفى يوسف	مدير	102	رسمي داخلي
17	عبدالفتاح العاصي	مدير	127	رسمي داخلي
18	أحمد يحيى	مدير	120	رسمي داخلي
19	اسلام ابوالسعود	مدير	127	رسمي داخلي
20	أحمد زاهر	مدير	90	رسمي داخلي
21	عبدالرحمن نور	مدير	127	رسمي داخلي
22	يوسف عربان	مدير	76	رسمي داخلي
23	نور علي	مدير	99	رسمي داخلي
24	عرفان ياسين	مدير	192	رسمي داخلي
25	نبيل هدى	مدير	60	رسمي داخلي
26	عادل فرج	مدير	24	رسمي داخلي

www.bdoalamri.com



الدكتور محمد العمري وشركاه
Dr. Mohammed Al-Amri & Co.