



# تقرير الشفافية

شركة الدكتور محمد العمري وشركاه

31 أغسطس 2020



## المحتويات

11	التعليم والتدريب المهني	05	رسالة الإدارة التنفيذية	01
12	المعلومات المالية	06	شركتنا	02
13	ملحق رقم (1)	07	رقابة الجودة	03
14	ملحق رقم (2)	08	السعودة	04



## رسالة الإدارة التنفيذية

### أهلاً بكم في تقريرنا للشفافية!



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 الى شركاء ومنتطلع الى 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.



**جهد العمري**  
الشريك المدير



**د. محمد العمري**  
الشريك الرئيس

يعتبر عام 2020 سنة للذكرى. عام واجهنا فيه اضطراباً شديداً للأعمال وحظر التجوال وبيئة أعمال غير اعتيادية شكلت اختباراً حقيقياً لعملنا المؤسسي، وقدرتنا على الابتكار، وكذلك المرونة في العمل.

في المراحل الأولى من انتشار الجائحة حول العالم، تم تشكيل فريق استجابة لوضع خطة ضمان سير الأعمال خلال الجائحة. موظفينا وعمالنا هم أولى اهتماماتنا. خلق بيئة عمل آمنة مع المحافظة على جودة أعمالنا كانت هدفنا الأول.

وبفضل البنية التحتية المتقدمة لتقنية المعلومات لدينا، تمكننا خلال الجائحة، وبشكل سريع وفعال، من الانتقال للعمل عن بعد بما يحفظ سلامة موظفينا، مع المحافظة على التزاماتنا بالمواعيد المتفق عليها مع عملائنا مع ضمان جودة العمل.

في شركة الدكتور محمد العمري وشركاه، فإن كل ما نقوم به ينبع من هدفنا الرئيس وهو "تساعدك لتتجح"، 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، فهي بمثابة مقياس لسلوكنا. كما أن قيمنا الأساسية تكمل بعضها البعض وتساهم في نجاحنا ونجاح عملائنا.

### 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



قدرّ وادعم 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 يداً بيد. لا يوجد نهج واحد يناسب جميع الظروف، لذلك، نمكن موظفينا ليكون لديهم المرونة والحرية لتحقيق تطلعات عملائنا.



## شركتنا



### أسس تحديد مكافآت الشركاء

#### 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 أو

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

### الترتيبات التنظيمية والقانونية في الشبكة

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

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

يتكون مجلس السياسات، وهو مجلس الإدارة ل بي دي أو 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 أو القيادي. يجتمع مجلس السياسات على الأقل أربع مرات خلال السنة أو أكثر حسب المتطلبات.

يتولى فريق بي دي أو 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 أو انترناشونال المحدودة أو شركة بروكسل وورلد وايد سيرفيسز أي خدمات مهنية للعملاء، فقط المكاتب الأعضاء من يقدم الخدمات.

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

شركة الدكتور محمد العمري وشركاه هي عضو بي دي أو في المملكة العربية السعودية. وهي شركة مهنية سعودية مسجلة بالتريخ المهنى 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 إلى 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.



ماهر الخطيب، وهو شريك بالجهود ويعمل مع الشريك الرئيس والشريك المدير في إدارة الأعمال اليومية للشركة.



أحمد الجمعة، وهو شريك بالجهود 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.

تضمنت أعمال اللجنة خلال السنة المنتهية في 31 أغسطس 2020م مناقشة خطة الشركة للموارد البشرية لعام 2020م، تخطيط أعمال المراجعة السنوية، مناقشة تحديثات المعايير الدولية والمتطلبات التنظيمية، متطلبات المعيار الدولي لرقابة الجودة، المخاطر في أعمال المراجعة، التحديات المستقبلية، والتوجهات الاستراتيجية.

**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)**



## شركتنا

### الخدمات المقدمة لعملاء المراجعة

لدينا السياسات والإجراءات الكفيلة بتحديد وحل أي تهديد لموضوعيتنا، حيادنا، واستقلاليتنا في حال حدوثها بما يضمن أن قواعد سلوك وآداب 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 وإجراءات 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 وإجراءات الإفصاح عن الاستقلالية. تتضمن إجراءات الإفصاح الحصول على تأكيدات من الشركاء والموظفين أن سياسة الاستقلالية الخاصة بنا والمتعلقة بالأمور 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 وعلان استقلاليتهم قبل البدء بعملية المراجعة. يتم إثبات هذه التأكيدات والاحتفاظ بمستنداتها في ملف المراجعة.

### تعارض المصالح والتحقق من الاستقلالية

يبيّن نظام إدارة الاستقلالية الخاص بنا التزام المكتب بالمتطلبات التنظيمية والمعايير الدولية وذلك من خلال الاحتفاظ بأدلة مستندة لحالات تعارض المصالح، وإجراءات تصحيحها

يتم إرسال 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 طول لعملية تعارض المصالح أو الاستقلالية من خلال إجراءات تصحيحية، فإنه يتم رفض العملية.

### الإستقلال العالمي

في سبيل تنفيذ إجراءات استفسار فعالة لضمان استقلاليتنا على المستوى العالمي، فإن جميع الشركاء والموظفين لديهم إمكانية الوصول الى سجل عالمي بجميع عملاء بي دي او من الكيانات المحظورة. هذه الكيانات تشمل بشكل رئيس عملاء خدمات التأكيد 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 الارتباط المزمع متعلقة بعمل 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.

### سياسة الاستقلالية

حيث أن الاستقلالية وقواعد سلوك وآداب 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 وآداب المهنة.

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

### استقلالية الشركة، والشركاء، والموظفين

استقلالية الشركة، والشركاء والموظفين تحكمها سياسات المكتب. الأنظمة 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 لآداب المهنة للمحاسبين. تأخذ سياساتنا في الاعتبار الاستقلالية من عدة جهات، ويشمل ذلك، دون حصر، العلاقة مع عملاء المراجعة، والموافقة على تقديم خدمات غير تأكيدية لعملاء المراجعة، وطول علاقة الموظفين مع عملاء المراجعة، بالإضافة الى ترتيبات الأتعاب.





## رقابة الجودة

### 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

### متطلبات سلوك واداب المهنة

يتضمن دليل السياسات والإجراءات الخاص بالشركة المبادئ والتعليقات المتعلقة بسلوك واداب المهنة. ويتم تعزيز الدليل بنماذج مهنية وبرامج تدريبية مصممة لضمان الالتزام بمتطلبات سلوك واداب المهنة السعودية والدولية. هذا الدليل متاح لجميع الموظفين في الشركة. كما يقوم الشركاء والموظفين بالشركة بالتصريح سنويا عن التزامهم بقواعد سلوك واداب 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 والصناعة التي يعمل بها
- ◀ تقييم المعلومات المرتبطة بالعميل، و إدارته و الملاك بما في ذلك إجراءات " اعرف عميلك"
- ◀ الأخذ بالإعتبار المعلومات المتعلقة بشخص وسمعة العميل المحتمل و اعضاء الاداره الرئيسيين،
- ◀ تقييم المخاطر المحتملة والمرتبطة بالإستقلالية أو تعارض المصالح،
- ◀ الإستفسار من المراجع السابق، إن أمكن، عن سبب تغيير الشركة لمراجع 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 الرئيس، فإن قائمة بالتوصيات والتنبيهات 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 واداب 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 وتطبيقاتها لضمان الإلتزام 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



## رقابة الجودة



### 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 ومهاراتهم العملية ويتم استخدام هذا الملف الشخصي لتقييم مدى ملائمة 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.

### التطوير المهني، الترقيات والتعويضات

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

وفي هذا الشأن، فإن عدم الإلتزام بسياسات وإجراءات الشركة يتم أخذه بعين الإعتبار 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 الإعتبار 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 الشريك في الشركة، وجودة عمله، ولكنها لا ترتبط بشكل مباشر بالأداء المالي للفرد.

### تخطيط احتياجنا من الموظفين

نحن ندرك أن جودة والتزام 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 احتياجنا من الأفراد من أجل الاستمرار في خدمة عملاء الشركة وإتاحة المجال للشركاء والموظفين لتطوير الأعمال..

### 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 الإحتياجات

### 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 ملائمتها لمتطلبات المرحلة وأن تطبيقها يتم بشكل فعال.

### تقييم الأداء

يخضع جميع موظفي الشركة لتقييم أداء رسمي، ومراجعة ومشورة دورية في سبيل تقييم مستوى مهاراتهم، ومراقبة برامج التدريب ومساعدتهم في الوصول إلى طاقتهم القصوى. كما يشمل تقييم الأداء مراجعة لمدى 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.



# رقابة الجودة

## أداء الإرتباط في أعمال المراجعة



### 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 أو انترناشونال أو مع الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لغرض الحصول على الرأي المهني.

### المراقبة على أعمال المراجعة

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.

القيادة العليا لدينا تضع الأمثلة، والتي تؤثر بشكل كبير على ثقافة الشركة الداخلية. الرسائل والأفعال الواضحة والمستمرة من جميع مستويات الإدارة لدينا تلعب دوراً فعالاً في تعزيز وجود بيئة داخلية تركز على الجودة وتؤكد على سياسات الشركة وإجراءاتها فيما يتعلق برقابة الجودة وبما يضمن:

- ◀ أداء العمل وفق متطلبات المعايير المهنية والمتطلبات النظامية والرقابية ذات العلاقة
- ◀ اصدار تقارير ملائمة لمتطلبات الحال.

هذه الأفعال والرسائل عززت وجود ثقافة داخلية تشجع وتكافئ العمل بجودة عالية، ويتم نقلها و التواصل بشأنها من خلال الدورات التدريبية، والاجتماعات الدورية، والمحادثات الرسمية وغير الرسمية، وكذلك من خلال المذكرات الداخلية. كما أنها مضمنة في سياسات وإجراءات الشركة الخاصة بنظام رقابة الجودة، وفي المواد التدريبية، وفي نظام تقييم الأداء للشركاء والموظفين بحيث تدعم وتؤكد رؤية الشركة في أهمية جودة العمل وكيفية تحقيقها عملياً.

القيادة العليا في الشركة تعزز قيم الجودة في البيئة الداخلية وتتأكد من أنها تطبق بشكل مستمر في جميع ارتباطات الشركة. ويشمل تعزيز مثل هذه البيئة الداخلية ما يلي:

- ◀ وضع سياسات واجراءات خاصة بتقييم الأداء والتعويضات والترقيات لأفراد الشركة بحيث تعكس التزام الشركة القوي بالجودة.
- ◀ توزيع المهام الإدارية بما يضمن عدم تقديم الأداء المادي على جودة العمل المنجز.
- ◀ تخصيص الموارد اللازمة لضمان تطوير ودعم سياساتنا الخاصة برقابة الجودة.

### منهجية مشتركة

تم تصميم سياساتنا وإجراءاتنا لضمان أن تلبى 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 أو انترناشونال بتطوير منهجية مراجعة بي دي أو المشتركة، والأدوات والبرمجيات ذات الصلة بها. هذه المنهجية متوافقة تماماً مع معايير المراجعة الدولية، وحينما كان ذلك ملائماً، فإن هذه الإجراءات يتم استخدامها من قبل مكاتب بي دي أو العالمية.

### الإشراف والمراجعة

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 يلبى 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 المتمرس 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 الإرتباط (EQCR) لعمليات مراجعة شركات المسائلة العامة والعمليات الأخرى ذات مخاطر عالية، فإن أعمال مراجعة رقابة الجودة يتم تطبيقها. يكون فاحص رقابة الجودة للعمليات (EQCR) على دراية بممارسات المراجعة والتقارير المستخدمة في الإرتباط، ويكون لديه معرفة واطلاع على الصناعة التي يمارس فيها العميل نشاطه، ولكن مستقلاً عن فريق المراجعة. يكون الفاحص في العادة مديراً رئيساً ذو خبرة ومن غير المحتمل أن يتأثر بشكل غير مبرر 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.



## رقابة الجودة

### نتائج آخر عملية فحص لرقابة الجودة

تمت آخر عملية فحص لنظام رقابة الجودة من قبل "بي دي أو انترناشونال" في شهر ديسمبر من عام 2019م. تم خلالها فحص أربع عينات من ارتباطات المراجعة.

يحدد برنامج الفحص لـ "بي دي أو" أربع نتائج ممكنة:

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

وكانت نتيجة الفحص كما يلي: عينتين صفت كـ "مرضي" وعينتين صفت كـ "مرضي مع ملاحظات بسيطة للتحسين".

كما تمت آخر عملية تفصي 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 وقيادة الشريك المدير 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.

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 الحساب 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 عالٍ من المعايير وأن التقارير المناسبة تم إصدارها.

### المراقبة على أعمال المراجعة (يتبع)

بالإضافة الى ذلك، فإن نظام رقابة الجودة لدينا يشمل على برنامج فحص داخلي لتقييم جودة أعمال المراجعة لعدد من الارتباطات المنفذة. يتم تنفيذ برنامج الفحص الداخلي مرة على الأقل كل ثلاث سنوات ويعتمد عدد مرات الفحص على ما اذا كان هناك فحص يتم تنفيذه من قبل "بي دي أو انترناشونال" كجزء من برنامج "بي دي أو" لرقابة جودة أعمال التدقيق، أو فحص خارجي من قبل الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين أو هيئة السوق المالية. يغطي الفحص جميع المكاتب وكذلك الشركاء في الشركة.

تتم عملية المراجعة من قبل كبار الموظفين المستقلين عن عميل المراجعة المختارة. يتم الاختيار من قبل أحد كبار الاداريين ووافق عليه الشريك المدير. يتم تحديد عينة الفحص لتشمل عددًا مناسبًا من شركات المساءلة العامة، بما في ذلك الشركات المدرجة، وبحيث تغطي جميع الشركاء والمدراء الرئيسيين.

يتم ضمان استقلالية الفاحصين من خلال تعيينهم على عمليات لم يكونوا أطرافاً بها. 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 بدءًا 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. يسלט 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 اجراءات 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 .

### 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.

### العقوبات والمخالفات



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

تلقت الشركة في عام 2020م خطاب تليغ من هيئة السوق المالية بمخالفة الفقرة (أ) من المادة الثانية عشر من قواعد تسجيل مراجعي حسابات المنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة وذلك بعدم تليغ الهيئة بتعديل عقد التأسيس بدخول شركاء جدد وتغيير المركز الرئيسي للشركة للرياض.

## 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 الآخرين.

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 المعوقات وكيفية تجاوزها للوصول إلى أهداف الموظف المهنية.

نحن فخورون بأن نسبة السعودة لدينا وصلت إلى 34٪، منها 10٪ إناث و24٪ ذكور. هدفنا هو الوصول إلى 50٪ خلال السنوات الخمس القادمة.





## التعليم والتدريب المهني

يغطي برنامجنا الخاص بالتعليم والتدريب المهني للسنة المنتهية في 31 أغسطس 2020م المواضيع التالية:

- ◀ منهجية "بي دي أو" للمراجعة وبرنامج المراجعة الخاص بـ "بي دي أو" لأعمال التدقيق (APT)
  - ◀ معايير المراجعة الدولية
  - ◀ تدريب فني للمعيار الدولي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة
  - ◀ تدريب متقدم للمعايير الدولية للتقرير المالي IFRSs يشمل التعديلات والتحديثات على المعايير
  - ◀ نظام مكافحة غسيل الأموال
  - ◀ ادارة المخاطر والجودة في أعمال التدقيق
  - ◀ الإستقلالية
- تم تنفيذ التدريب من خلال القنوات التالية:
- ◀ منصة "بي دي أو العالمية" للتدريب
  - ◀ دورات تدريبية مقدمة من "بي دي أو العالمية" عن بعد
  - ◀ دورات تدريبية داخلية مقدمة من قبل شركة الدكتور محمد العمري وشركاه
  - ◀ دورات خارجية

**أدناه متوسط ساعات التدريب التي حصل عليها موظفينا المهنيين المشاركين في أعمال المراجعة للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة خلال السنة المنتهية في 31 أغسطس 2020م:**

المستوى الوظيفي	متوسط الساعات
شريك	66
مدير تنفيذي	64
مدير	60
موظف فني	60

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 خصيصًا لتلبية احتياجاتها، من خلال شبكة بي دي أو 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 أو للمراجعة، والأدوات والجراءات 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.

لقد طورنا منهجًا دراسيًا يوفر التدريب الفني لموظفينا المهنيين على مدار مسيرتهم المهنية، وفيما يتعلق بالموظفين المنضمين حديثًا لخدمات المراجعة، هناك برنامج تحضيري يغطي منهجية بي دي أو في المراجعة بالإضافة إلى السياسات والجراءات الخاصة بالشركة وهيكليتها التنظيمي.

جميع موظفي الشركة الحاصلين على زمالات مهنية، بما فيهم الشركاء والمدراء، يحضرون الدورات الدورية الخاصة بالتحديثات المهنية. ويتم دعم هذه الدورات من خلال التدريب على رأس العمل الذي يوفر جانبًا مهمًا من تطوهم المهني.

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.





## المعلومات المالية

مليون ريال سعودي

69.24	إجمالي الإيرادات
9.89	اجمالي الإيرادات من عمليات المراجعة للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة
	<b>إجمالي الإيرادات من العمليات الأخرى للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة:</b>
0.53	إيرادات العمليات الأخرى للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة والتي يتم تقديم خدمات مراجعة لها
1.71	إيرادات العمليات الأخرى للمنشآت الخاضعة لإشراف الهيئة والتي لا يتم تقديم خدمات مراجعة لها





# 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 34,543 ساعة منها عدد 649 ساعة صرفت من قبل الشركاء وهو ما يمثل حوالي 1.88% من إجمالي عدد الساعات

الشريك المسؤول	إسم العميل
محمد العمري	شركة الأسمنت السعودية
جهاد العمري	الشركة الوطنية لتصنيع وسبك المعادن
جهاد العمري	الشركة السعودية للتسويق
محمد العمري	شركة أسمنت المنطقة الشرقية
جهاد العمري	شركة الاتصالات المتنقلة السعودية (زين)
محمد العمري	شركة دلة للخدمات الصحية
جمال العمري	شركة أسواق عبدالله العثيم
جمال العمري	الشركة الوطنية للرعاية الطبية
محمد العمري	شركة باتك للإستثمار والأعمال اللوجستية
جمال العمري	شركة أسمنت تبوك
جهاد العمري	شركة أموال للإستشارات
جهاد العمري	شركة عسير للتجارة والسياحة والصناعة
جمال العمري	شركة أسمنت المدينة
محمد العمري	مجموعة سيريا القابضة
جهاد العمري	الشركة السعودية للصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية
جمال العمري	شركة تبوك للتنمية الزراعية "تادكو"
محمد العمري	شركة مجموعة فتحي القابضة
جمال العمري	شركة الجوف للتنمية الزراعية
جمال العمري	شركة سلامة للتأمين التعاوني
جمال العمري	شركة حلواني اخوان
جمال العمري	شركة أسمنت ينبع
جمال العمري	شركة المصافي العربية السعودية
جهاد العمري	شركة الراجحي للتأمين التعاوني التكافل الراجحي
جهاد العمري	شركة التصنيع الوطنية
جهاد العمري	الشركة التعاونية للتأمين
جهاد العمري	شركة ملاذ للتأمين التعاوني
جهاد العمري	شركة الشرق الاوسط للاستثمار المالي
جهاد العمري	صندوق ميفك المدر للدخل العقاري
جهاد العمري	صندوق ميفك للطروحات الأولية
جهاد العمري	صندوق ميفك المرين للأسهم السعودية
جهاد العمري	صندوق ميفك للمرابحة بالريال السعودي
جهاد العمري	صندوق ميفك للمرابحة بلص
جهاد العمري	صندوق شركة الشرق الاوسط للاستثمار المالي 2
جهاد العمري	صندوق برج ميفك
جهاد العمري	صندوق ميفك للملكية الخاصة
جهاد العمري	صندوق ميفك للملكية الخاصة 2
جهاد العمري	صندوق ميفك للملكية الخاصة 3
جهاد العمري	صندوق ميفك لفرص الملكية الخاصة في قطاع الاغذية
جهاد العمري	صندوق ميفك ريت
جهاد العمري	صندوق ميفك بورتو للتطوير
جمال العمري	شركة الملز المالية
جهاد العمري	الصندوق السعودي للشركات الصغيرة والمتوسطة
جهاد العمري	الصندوق الصناعي
جهاد العمري	صندوق الإنماء إيوان العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء للإصدارات الأولية



## ملحق رقم (2)

الشريك المسؤول	إسم العميل
جهاد العمري	صندوق الإنماء المتوازن متعدد الأصول
جهاد العمري	صندوق الإنماء للأسهم السعودية
جهاد العمري	صندوق الإنماء للسيولة بالريال السعودي
جهاد العمري	صندوق الإنماء المتحفظ متعدد الأصول
جهاد العمري	صندوق الإنماء دائرة الهدا العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء حرة الهدا العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء ضاحية السمو العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء دنيا مكة الفندقي
جهاد العمري	صندوق القيروان اللوجستي العقاري
جهاد العمري	صندوق رياض التعمير العقاري الاول
جهاد العمري	صندوق الإنماء المدر للدخل الاول
جهاد العمري	صندوق الإنماء الثريا العقاري
جهاد العمري	شركة الوساطة المالية (وساطة كابييتال)
جهاد العمري	صندوق وساطة للطروحات الأولية
جهاد العمري	صندوق وساطة للأسهم المحلية
جهاد العمري	صندوق ميتا ميد
جهاد العمري	صندوق وساطة للملكية الخاصة للمأكولات والمشروبات
جهاد العمري	شركة الإنماء الاستثمارية
جهاد العمري	صندوق الإنماء التعليمي
جهاد العمري	صندوق الإنماء الوقفي وريف
جهاد العمري	صندوق مجمع الإنماء اللوجستي
جهاد العمري	صندوق الإنماء العقارية العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء مكة العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء مدينة جدة الإقتصادية العقاري
جهاد العمري	صندوق الإنماء عناية الوقفي
جهاد العمري	صندوق الإنماء الوقفي لرعاية الايتام
جهاد العمري	صندوق الإنماء الوقفي للمساجد
جهاد العمري	صندوق الإنماء مشارف العوالي
جهاد العمري	صندوق الإنماء مكة للتطوير الأول
جهاد العمري	صندوق الإنماء مكة للتطوير الثاني
جمال العمري	صندوق الضيافة مكة



[www.bdoalamri.com](http://www.bdoalamri.com)



**BDO**

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