

مرئيات حول جدول أعمال مجالس الإدارة لعام 2024م

مركز كي بي إم جي لمنشورات مجالس الإدارة

مع بداية عام 2024 تستمر الشركات في مواجهة الاضطرابات وحالة عدم اليقين غير المعتادة والتي منها: الحروب في أوكرانيا والشرق الأوسط، والتوترات التجارية والجيوسياسية، والتقلبات الاقتصادية، والتضخم المستمر وارتفاع أسعار الفائدة، والمتغيرات المرافقة للتكنولوجيا ونماذج الأعمال، وزيادة مخاطر الأمن السيبراني، ومخاطر التغير المناخي، وأكثر من ذلك. كما يعد التطور في استخدام الذكاء الاصطناعي وخصوصاً الذكاء الاصطناعي التوليدي، والزيادة المستمرة في الأنظمة، فرصة لإضافة المزيد من التحديات إلى التحديات والاضطرابات الحالية؛ وفي هذا المنشور نشارككم ملخص لملاحظتنا وتوصياتنا لمجالس الإدارة خلال هذا العام.

هل هناك عملية فعّالة لرصد أي تغييرات في البيئة الخارجية وتوفير الإنذار والتنبيه المبكر بأن التحديات على الاستراتيجية قد تكون ضرورية؟ يشمل ذلك إدارة المخاطر، بالإضافة إلى استمرارية الأعمال ومرورها، كما يدعو إلى تكرار التحديث لملف مخاطر الشركة والمزيد من التخطيط للسيناريوهات المحتملة حدوثها، وافتراسات استراتيجية لاختبار الضغط، وتحليل السيناريوهات السلبية، والنظر في العلاقة المتبادلة بين المخاطر، والحصول على وجهات نظر مستقلة من طرف ثالث.

رصد الجهود المبذولة للتصميم والحفاظ على هيكل حوكمة لاستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي

لقد شهدنا تقدماً في تطور واستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي وقدرته على إنشاء محتوى أصيل وجديد خلال عام 2023 مثل: النصوص والصور ومقاطع الفيديو، بل أصبح الذكاء الاصطناعي التوليدي موضوع مهم للمناقشة في معظم مجالس الإدارة حيث تسعى الشركات ومجالس الإدارة إلى فهم الفرص والمخاطر التي تفرضها التكنولوجيا؛ مما يعد تحدي بالنظر إلى وتيرة تطور التكنولوجيا.

تختلف المنافع الناتجة من الذكاء الاصطناعي التوليدي حسب المجال ولكنها قد تشمل أتمتة العمليات التجارية، مثل: خدمة العملاء وإنشاء المحتوى وتصميم المنتجات وتطوير خطط التسويق، ومع ذلك، فإن المخاطر التي تترافق مع التكنولوجيا كبيرة، والتي منها النتائج غير الدقيقة، ومخاطر خصوصية البيانات والأمن السيبراني، ومخاطر الملكية الفكرية (بما في ذلك الكشف غير المقصود عن معلومات الشركة الحساسة أو الخاصة والوصول غير المقصود إلى الملكية الفكرية للطرف ثالث) بالإضافة إلى مخاطر الامتثال التي تشكلها التشريعات سريعة التطور على مستوى العالم.

في ظل هذه البيئة التشغيلية المتقلبة ستستمر المطالب من قبل المستثمرين والمنظمين والموظفين وأصحاب المصلحة الآخرين لمزيد من الإفصاحات والشفافية، لا سيما فيما يتعلق الأمر بالإشراف على المخاطر التي تؤثر على استراتيجية الشركة وعملياتها؛ وبالتالي، فإن الضغوط المفروضة ستكون شديدة على الإدارة ومجالس الإدارة والحوكمة.

نسلط الضوء على ثماني قضايا ينبغي وضعها في عين الاعتبار أثناء نظر مجالس الإدارة في جداول أعمالها لعام 2024 والعمل تنفيذها، بالاعتماد على نتائج نقاشنا وتحليلنا مع أعضاء مجالس الإدارة وقادة الأعمال.

ربط مناقشات مجلس الإدارة حول الاستراتيجية والمخاطر والمتغيرات العالمية

هناك متغيرات كثيرة في البيئة الجيوسياسية والاقتصادية العالمية؛ حيث تواجه المنظمات الكثير من المخاطر، منها: تصاعد الحروب في أوكرانيا والشرق الأوسط، والتدهور المستمر للعلاقة بين الولايات المتحدة والصين.

وستستمر هذه المخاطر وغيرها من المخاطر، مثل: اضطرابات سلاسل الإمداد، والأمن السيبراني، والتضخم، وأسعار الفائدة، وتقلبات السوق، وخطر الركود العالمي إلى جانب تدهور الحوكمة الدولية والتقلبات العالمية وحالة عدم اليقين.

كما تواجه الشركات اضطراباً محتملاً في نماذج الأعمال والاستراتيجية التي يفرضها التقدم المتسارع في التكنولوجيا الرقمية، مثل: الذكاء الاصطناعي، وخصوصاً التوليدي.

بعض من المواضيع التي يجب على أعضاء مجالس الإدارة مراعاتها هي:

مساعدة الإدارة على إعادة تقييم إجراءات الشركة لتحديد المخاطر واستكشاف الفرص التي يشكلها الاضطراب (الجيوسياسي والاقتصادي والتكنولوجي/الرقمي والاجتماعي والبيئي)، ومدى تأثيرها على استراتيجية الشركة طويلة الأجل وقرارات توجيه وتخصيص رأس المال.

ينبغي أن تراقب مجالس الإدارة الجهود لتصميم وصيانة هيكل وسياسات إدارية لتطوير واستخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي؛ نظرًا للأهمية الاستراتيجية للذكاء الاصطناعي التوليدي عند معظم المنظمات؛ لذلك نوصي المجالس بالنظر في ما يلي:

يشير التطور المتزايد للتهديدات السيبرانية إلى استمرار تحديات الأمن السيبراني وللحاجة إلى استمرار فرق ومجالس الإدارة في التركيز على المرونة، حيث من المؤكد حدوث الخروقات والحوادث السيبرانية؛ ولذلك يجب أن تكون المنظمات مستعدة للاستجابة للحوادث بالشكل المناسب عند حدوثها؛ فهي ليست مسألة ما إذا كانت ستحدث، بل هي مسألة متى ستحدث.

بينما تتداخل حوكمة البيانات مع الأمن السيبراني، إلا أنها أوسع نطاقًا وتشمل كيفية معالجة البيانات الشخصية، مثل العملاء أو الموظفين أو البائعين، وتخزينها وجمعها واستخدامها، كما تشمل حوكمة البيانات السياسات والبروتوكولات المتعلقة بأخلاقيات البيانات، وبالأخص على إدارة التوتر بين كيفية استخدام الشركة لبيانات العملاء بطريقة مسموح بها قانونيًا وتوقعات العملاء فيما يتعلق بكيفية استخدام بياناتهم.

تشكل إدارة هذا التوتر مخاطر كبيرة على السمعة والثقة عند الشركات، وتمثل تحديًا حاسمًا للقادة. يجب على أعضاء مجلس الإدارة مراعاة ما يلي:

ما مدى قوة وحدثة إطار حوكمة البيانات الخاص بالإدارة؟



هل يعالج مخاطر الأمن السيبراني وحوكمة البيانات الخاصة بالطرف الثالث؟



تضمين قضايا المناخ والممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ذات الأهمية الاستراتيجية للشركة في مناقشات المخاطر والاستراتيجية

يتوقع أن يستمر التركيز المكثف على الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة خلال عام 2024، حيث ينظر المستثمرون وشركات الأبحاث والتصنيف والموظفون والعملاء والمنظمون إلى كيفية إدارة الشركات للمناخ المادي ومخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة الأخرى وكيفية معالجتها لقضايا التنوع والمساواة والشمول الحرجة على أنها أساسية للعمال ومؤثرة في خلق القيمة على المدى الطويل.

أصبح هناك ضجة فيما يخص الاهتمام بالتغير المناخي؛ وذلك باعتباره خطرًا ماليًا أكثر إلحاحًا؛ ونظرًا لوجود تقارير تفيد بأن درجات الحرارة العالمية من المتوقع أن تصل إلى مستويات قياسية جديدة خلال السنوات الخمس المقبلة، فمن المتوقع زيادة شدة وحدث الفيضانات، وحرائق الغابات، وارتفاع مستويات سطح البحر، والجفاف، والقلق المتزايد بشأن الهجرة والنزوح المرتبطين بالمناخ، وقلق العديد من الخبراء من أن نافذة منع المزيد من العواقب الوخيمة على المدى الطويل تغلق بسرعة مخيفة.

كيف ومتى يتم تطوير ونشر نظام أو نموذج ذكاء اصطناعي توليدي (بما في ذلك نموذج طرف ثالث) ومن يتخذ هذا القرار؟



كيف يستخدم أقران المنظمة التكنولوجيا؟



كيف تخفف الإدارة من المخاطر التي يشكلها الذكاء الاصطناعي التوليدي وكيف تضمن أن استخدام الذكاء الاصطناعي يتماشى مع قيم الشركة؟ وما هو الإطار المستخدم لإدارة مخاطر الذكاء الاصطناعي التوليدي؟ وما هي سياسة الشركة بشأن استخدام الموظفين للذكاء الاصطناعي التوليدي؟



كيف يمكن لمراقبة الإدارة بأن تطوّر تشريعات الذكاء الاصطناعي التوليدي وضمان الامتثال بسرعة عالية؟



هل تمتلك المنظمة المواهب والموارد اللازمة المتعلقة بالذكاء الاصطناعي، وخصوصاً في مجال المالية والمراجعة الداخلية؟



كما يجب على مجالس الإدارة تقييم هيكل الحوكمة الخاص بها لإشراف مجلس الإدارة واللجان على الذكاء الاصطناعي التوليدي، بالإضافة إلى مشاركة مجلس الإدارة بالكامل في الإشراف عليه، هل تتحمل بعض اللجان مسؤوليات إشرافية محددة، مثل: التعمق في جوانب معينة من الذكاء الاصطناعي التوليدي؟

استمرارية التركيز على الأمن السيبراني وسرية البيانات

تستمر مخاطر الأمن السيبراني في التزايد؛ حيث أدى تسارع استخدام الذكاء الاصطناعي وارتفاع نسبة حدوث هجمات القرصنة وبرامج الفدية، والحروب في أوكرانيا والشرق الأوسط، ومجالات المسؤولية غير الواضحة بين المستخدمين والشركات والبائعين إلى زيادة مخاطر الأمن السيبراني وتعظيم أهميته في أجندة أعمال مجالس الإدارة واللجان.

ستكون هذه مهمة كبيرة تتضمن مشاركة فرق إدارة متعددة الوظائف والعديد من لجان مجلس الإدارة من خلال إشرافهم على جوانب مختلفة من هذه الجهود.

وسيكون أحد المجالات الرئيسية التي سيركز عليها مجلس الإدارة هو طلة استعداد الشركة؛ وذلك يتطلب تحديثات دورية حول استعدادات الإدارة، بما في ذلك تحليلات الفجوات، وتقييم الأهمية النسبية، والموارد، وجاهزية الضمان، وأي مهارات جديدة مطلوبة للوفاء بالمواعيد النهائية التنظيمية.

تعزيز التواصل والتنسيق بين مجلس الإدارة ولجانه

تتطلب بيئة المخاطر المعقدة والديناميكية وتداخل المخاطر التي تتكشف في آن واحد نهجًا أكثر شمولية للنمو وإدارة المخاطر والرقابة، والعديد من المخاطر التي يجب على الشركات معالجتها اليوم مترابطة، في حين أن العديد من الشركات تمكنت تاريخيًا من إدارة المخاطر ووضعها في صومعة، فإن هذا النهج لم يعد قابلاً للتطبيق وله مخاطره الخاصة. كما يستمر المستثمرون والمنظمون وشركات التصنيف وغيرهم من أصحاب المصلحة في المطالبة بإفصاحات مخاطر أعلى جودة، وكيفية إشراف مجالس الإدارة ولجانها على تلك المخاطر. تقوم العديد من المجالس بإعادة تقييم المخاطر المسندة إلى كل لجنة دائمة، وخلال هذه الاجراءات كثيرًا ما يكلف عدد من اللجان الدائمة بمسؤوليات الإشراف على جوانب مختلفة من فئة معينة من المخاطر، على سبيل المثال، قد يكون لكل من لجان الترشيح والتعويضات والمراجعة بعض المسؤوليات الإشرافية المتداخلة على المناخ، وإدارة الموارد البشرية، وغير ذلك من مخاطر الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة؛ فإذا كان الإشراف على الأمن السيبراني وحوكمة البيانات مسند إلى لجنة التكنولوجيا على سبيل المثال، فقد يكون للجنة المراجعة مسؤوليات رقابية معينة أيضًا (مثل الضوابط والإجراءات الداخلية والإفصاح).

وبالنظر إلى مسؤوليات اللجان على الإشراف على المخاطر التي قد تكون متداخلة، ينبغي على مجالس الإدارة تشجيع تبادل المعلومات والتنسيق بشكل أفضل وأكثر فعالية بين اللجان من خلال ما يلي:

تحديد المجالات التي قد تتداخل فيها مسؤوليات الإشراف من قبل اللجان وتطوير عمليات تعزز لاستمرارية التواصل ومناقشة أنشطة اللجنة في هذه المجالات.



المفاظ على تداخل عضوية اللجان أو الحضور غير الرسمي في اجتماعات اللجان.



عقد اجتماعات اللجان المشتركة عندما تكون هناك مسألة ذات أهمية استراتيجية للجان متعددة في جداول أعمالهم.



عقد اجتماعات دورية لرؤساء اللجان لمناقشة الأنشطة الرقابية.



الإصرار على أن تكون تقارير اللجنة لمجلس الإدارة مركزة ومفصلة وفعالة.



يجب أن تتضمن محادثات مجالس الإدارة العديد من الأسئلة الأساسية حول المناخ والممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة:

ما هي قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة التي تعتبر جوهرية أو ذات أهمية استراتيجية للشركة؟ ستختلف قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ذات الأهمية حسب الشركة والقطاع، حيث بالنسبة للبعض فإن الأهمية تكمن في البيئة وتغير المناخ وانبعاث الغازات، بينما قد يؤكد آخرون على أهمية التنوع والمساواة والشمول والقضايا المجتمعية.

كيف تتعامل الشركة مع هذه القضايا كقضايا استراتيجية طويلة الأجل وكيف تدمجها في أنشطة الأعمال الأساسية (مثل: الاستراتيجيات والعمليات وإدارة المخاطر والدوافع وثقافة الشركة) لتعزيز الأداء ذو المدى الطويل؟

هل هناك التزام واضح مع قيادة قوية ومشاركة على مستوى المنظمة أو المؤسسة؟

هل توضح الشركة سبب أهمية قضايا الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة ماديًا أو استراتيجيًا في التواصل الداخلي والخارجي؟

مواكبة استعدادات الإدارة لمتطلبات الإبلاغ الجديدة عن المناخ والاستدامة

ومن المجالات المهمة التي ينبغي أن تركز وتشرف عليها مجالس الإدارة هي جهود الإدارة في الاستعداد لتزايد متطلبات الإفصاح عن الممارسات البيئية والاجتماعية والحوكمة والمناخ لدى الشركات خلال السنوات القادمة.

في حين أن بعض الشركات توفر إفصاحات مالية متعلقة بالمناخ في بياناتها المالية، فيجب على مجالس الإدارة مراقبة اللوائح أيضًا في حال وجدت، حيث ستشكل الأساس لأي متطلبات مستقبلية في التشريع للشركات للإبلاغ عن الحوكمة والاستراتيجية والمخاطر والفرص والمقاييس المتعلقة بقضايا الاستدامة، منها: المخاطر والفرص الناتجة عن تغير المناخ وفقًا للمعايير الجديدة الصادرة من قبل مجلس معايير الاستدامة الدولية.

ستحتاج الشركات إلى مواكبة التطورات الجارية وتحديد المعايير المطبقة، بالإضافة إلى تحديد مستوى قابلية التشغيل البيئي للمعايير المعمول بها، كما يجب أن تكون هناك اعتبارات لحدود الأهمية النسبية المختلفة بالنسبة للشركات التي لديها جهات خارج البلاد، وتنظر الولايات المتحدة ومجلس الضمان الاجتماعي في الأهمية النسبية المالية (حيث تكون المعلومات جوهرية إذا اعتبرها المستثمرون مهمة في صنع القرار) بينما تستخدم المملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي مفهوم "الأهمية النسبية المزدوجة" من خلال عدسات التأثير المالي على الشركة وتأثير الشركة على المجتمع والبيئة ككل.

1 ما مدى فعالية إجراءات وأنشطة تخطيط التعاقب لمجلس الإدارة؟

2 هل حدثت خطة التعاقب لتعكس مهارات الرئيس التنفيذي وخبرته اللازمة للتنفيذ وفقاً لاستراتيجية الشركة طويلة الأجل؟ حيث ربما تكون هذه الاستراتيجيات قد تغيرت خلال العاميين الماضيين.

3 هل توجد خطط تعاقب للتنفيذين الرئيسيين الآخرين؟ وكيف يتعرف مجلس الإدارة على القادة ذوي الإمكانيات العالية في المستويات التنظيمية، مثلاً مستويان أو ثلاثة مستويات أقل من المدرءاء التنفيذين وما يشابههم من مناصب؟

تعد عملية تخطيط تعاقب الرئيس التنفيذي عملية ديناميكية ومستمرة، حيث يجب أن يركز مجلس الإدارة على متابعة تطوير قائمة من كبار التنفيذين والمرشحين المحتملين لمنصب الرئيس التنفيذي، كما يلزم أن يبدأ تخطيط التعاقب في اليوم الذي يتم فيه تعيين رئيس تنفيذي جديد.

يجب التفكير بشكل استراتيجي بشأن المواضيع المتعلقة بالمواهب والخبرات والتنوع في مجالس الإدارة

لا تزال مجالس الإدارة والمستثمرون والمنظمون وأصحاب المصلحة الآخرون يركزون على موازنة تكوين وتشكيل مجلس الإدارة وفقاً لاستراتيجية الشركة، لا سيما فيما يتعلق بخبرة الأعضاء وتنوعهم.

تشير زيادة مشاركة المستثمرين في هذه القضية إلى وجود تحدي رئيسي خلال تكوين مجلس الإدارة: وهو إيجاد أعضاء ذوي خبرة في المجالات الوظيفية الرئيسية المؤثرة للأعمال مع خبرة عميقة في القطاع وفهم شامل لاستراتيجية الشركة والمخاطر التي تواجه الاستراتيجية.

من المهم أن ندرك أن العديد من المجالس قد لا يكون لديها خبراء في جميع المجالات الوظيفية مثل: الأمن السيبراني والمناخ والموارد البشرية، وقد تختار إشراك خبراء خارجيين.

يتطلب تطوير مجلس إدارة عالي الأداء ومضيف للقيمة المحافظة على اتباع نهج عملي لاختيار مجلس الإدارة وتأكيد تنوعه من خلال اختيار مختلف المهارات والخبرة والتفكير والجنس والظلفية الاجتماعية للأعضاء.

في حين أن تحديد احتياجات الشركة الحالية والمستقبلية هو نقطة البداية لتشكيل مجلس الإدارة، إلا أن هناك مجموعة واسعة من قضايا تعيين مجلس الإدارة التي تتطلب تركيز مجلس الإدارة وقيادته، ومنها: تخطيط التعاقب الوظيفي لأعضاء مجلس الإدارة وكذلك قادة مجلس الإدارة (الرئيس ورؤساء اللجان)، وتعيين المديرين، ومدة عضوية المدير، والتنوع، وتقييمات مجلس الإدارة والمدير الفردي، وإقالة المديرين ذوي الأداء الضعيف.

يجب أن يظل تعيين مجلس الإدارة وتنوعه وتجديده مجال رئيسي لتركيز مجالس الإدارة خلال عام 2024، حيث يعد موضوع يفتح باب للتواصل مع المستثمرين المؤسسيين في الشركة وأصحاب المصلحة الآخرين، ولتعزيز الإفصاح في التقرير السنوي، والأهم من ذلك لإعداد مجلس الإدارة استراتيجياً للمستقبل.

في سبيل إدارة مخاطر الشركة بفعالية، فمن الضروري وجود جرد محدث للمخاطر والحفاظ على المواهب مع الاستراتيجية والأهداف والمخاطر والضوابط الداخلية والحوافز ومقاييس الأداء، كما يلعب مجلس الإدارة الكامل، وكل لجنة دائمة دوراً في المساعدة على ضمان توافق استراتيجية الإدارة وأهدافها وغاياتها وحوافزها بشكل صحيح، ومراقبة الأداء بدقة، وعلى ضمان أن ثقافة الشركة هي الثقافة التي تسعى لها وترغب بها.

جعل المواهب وتعاقب الرئيس التنفيذي أولوية

لطالما صرح العديد من الشركات بأنهم يعتبرون الموظفين أئمن أصول الشركة، ولكن يستمر الموظفون في المطالبة بأجور ومزايا عادلة، وبالتوازن بين العمل والحياة (بما في ذلك مرونة العمل عن بعد)، وبالعمل الهادف، وبفرص التطور.

نتوقع استمرارية الرقابة خلال عام 2024 في كيفية قيام الشركات بتعديل استراتيجيات المواهب لمواجهة التحديات المتمثلة في العثور على المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها في سوق عمل مقيد، وتحقيقاً لهذا الهدف نشارك ما يلي:

هل يعي مجلس الإدارة استراتيجية استقطاب المواهب في الشركة ومدى مواءمتها مع استراتيجية الشركة الشاملة واحتياجاتها المتوقعة على المدى القريب والطويل؟



ما هي تحديات الحفاظ على تعيين الأدوار الرئيسية للموظفين الملتزمين؟



ما هي فئات المواهب التي فيها نقص في العرض وكيف ستتنافس الشركة على استقطاب وجذب هذه المواهب؟



هل تعكس استراتيجية المواهب التزاماً بالتنوع والمساواة والشمول على جميع المستويات؟



نظراً لأن المواهب أصبحت متنوعة على مستوى الأجيال فهل تعتبر الشركة في وضع يمكنها من استقطاب أفضل المواهب وهل تحظى على القدرة بتطوير والاحتفاظ على تلك المواهب من جميع المستويات؟



كما من المهم وجود رئيس تنفيذي مناسب لتعزيز دفع الثقافة والاستراتيجية، والتعامل مع المخاطر، وخلق قيمة طويلة الأجل للشركة، وعلى نفس القدر من الأهمية الحاجة إلى التأكد من أن الشركة مستعدة لتغيير الرئيس التنفيذي، المخطط له أو غير المخطط له، على أساس مؤقت دائم أو طارئ. نسررد لكم تساؤلات من الضروري لأعضاء مجلس الإدارة النظر فيها فيما يلي:

للتواصل:



د. سامر عبدالله
شريك، قسم خدمات الاستشارات
البريد الإلكتروني: samerabdallah@kpmg.com



عبدالله أكبر
شريك، قسم خدمات المراجعة ورئيس BLC
البريد الإلكتروني: amakbar@kpmg.com



كمران سيال
شريك، خدمات الضرائب
البريد الإلكتروني: ksial@kpmg.com



محمد الخليوي
شريك، قسم خدمات المراجعة
البريد الإلكتروني: malkhlaiwi@kpmg.com

المساهمون:

بيتر باننك، رئيس التسويق والفكر القيادي
مؤيد العليوي، مدير، الاتصالات والمحتوى العربي
مضاوي الراجحي، محلل أول، قسم التسويق والفكر القيادي

مركز كي بي إم جي لمنشورات مجالس الإدارة

يقدم مركز شركة كي بي إم جي لمنشورات مجالس الإدارة الدعم والتوجيه للمديرين غير التنفيذيين سواء كانوا يدبرون محفظة مهنية غير تنفيذية أو يشرعون في بداية أول منصب لهم، كما يزود المركز أعضاءه بالأدوات التي يحتاجون إليها ليكونوا أكثر فعالية في تأدية الأدوار المنوطة بهم؛ مما يتيح لهم التركيز على القضايا التي تهمهم و شركاتهم أيضاً.

kpmg.com/sa



إخلاء مسؤولية

إنّ المعلومات الواردة هنا ذات طبيعة عامة ولا تهدف إلى تغطية ظروف أي شخص معيّن أو جهة معيّنّة. وبالرغم من محاولتنا تقديم معلومات دقيقة وحديثة، فمن غير الممكن ضمان دقتها في تاريخ استلامها أو ضمان أنها ستستمر في كونها دقيقة مستقبلاً. لا ينبغي لأحد أن يتصرف بناءً على هذه المعلومات دون الحصول على المشورة المهنية المناسبة بعد إجراء دراسة شاملة للحالة المعنية.

© 2024 كي بي إم جي للاستشارات المهنية هي شركة مساهمة مغلقة سعودية وشركة عضو غير شريك في منظمة كي بي إم جي العالمية للشركات الأعضاء المستقلة التابعة لشركة كي بي إم جي الدولية المحدودة، وهي شركة إنجليزية خاصة محدودة بالضمان.

اسم وشعار كي بي إم جي هما علامتان تجاريتان مسجلتان أو علامتان تجاريتان لشركة كي بي إم جي الدولية.