



للمصاح
- كبريه
11/12

إشارتنا: MRC048-03-014

التاريخ: 2014/03/06

هيئة الأوراق المالية
الدائرة الإدارية / الديوان

١١ آذار ٢٠١٤

2597

الرقم التسلسلي

الجهة المستلمة

1/12

السادة/ هيئة الأوراق المالية المحترمين

عناية/ السيد عز الدين كناكارية المحترم

تحية طيبة وبعد ،

تعلمون بأن الشركة النموذجية للمطاعم شركة مساهمة عامة متعثرة وتعاني من أزمة سيولة خانقة،
الا ان هناك مجموعة من المستثمرين قامت بدراسة اوضاع الشركة من كافة النواحي المالية
والادارية حيث تبين بعد تلك الدراسة بأن الشركة تستطيع النهوض بها والارتقاء بوضعها
خصوصاً وأنها تمتلك ثلاث وكالات عالمية هي البرجر كنج وباباجونز وفدركرز، وبما ان
المستثمرون قد قاموا بشراء كامل حصص شركة جلوبل والبالغة 50% فكان لا بد من وضع خطة
عمل ومعالجة سريعة لوضع الشركة حتى يتم النهوض بها بالطرق المثلى.

الأوضاع المالية:

1- ضريبة الدخل والمبيعات: ان خطورة وضع الشركة يتمثل بمستحقات ضريبة الدخل
والمبيعات حيث ان المبالغ المستحقة مع الغرامات وفوائد التأخير وصلت الى مبلغ لا يقل
عن 2,5 مليون دينار وبما اننا نعلم ذلك من خلال دراسة اوضاع الشركة وانه لا بد من
تسوية امور الضريبة فقد قمنا بتسوية الوضع الضريبي وتم تسوية الضريبة الأولى بمبلغ
(650) ألف دينار أردني وتم جدولة باقي المستحقات الضريبية.

2- البنك الاردني الكويتي:

تم الحصول على براءة ذمة من البنك بعد تسوية الالتزامات المالية المترتبة على الشركة
والمتمثلة بجاري مدين بمبلغ 2 مليون دينار.

النواحي الادارية:

- أ- الموارد البشرية عنصر اساسي في عملية الارتقاء بأي مؤسسة كون الموظفين لدى الشركة يعانون من حالات نفسية من حيث وضع الشركة ومستقبلهم الوظيفي في الشركة ونحن نعلم ذلك من خلال دراستنا بأن هناك رواتب متأخرة ومستحقة على الشركة للموظفين تزيد عن 3 اشهر، وعند استلام المساهمين الجدد الادارة قمنا بدفع كامل مستحقات رواتب الموظفين، علماً بأن عدد الموظفين يتجاوز 400 موظف.
- ب- الضمان الاجتماعي: تعلمون بأن من اهم العناصر التي تحمي الموظفين عنصر الامان الوظيفي ومن عناصره دفع المؤسسة مستحقات الموظفين للضمان الاجتماعي حيث ان هناك مستحقات للضمان غير مدفوعة تزيد عن ستة ونصف نحن بصدد الانتهاء من التسوية مع مؤسسة الضمان الاجتماعي لتسوية تلك المبالغ.

الموظفين:

- عند دراستنا لوضع الشركة تبين بأن هناك دوران وظيفي للموظفين 100/500 وهذا ناتج عن عدم قيام الشركة بتلبية احتياجات الموظفين وخصوصاً دفع رواتب الموظفين بالموعد المحدد وازضافة الى فقدان عنصر الامان الوظيفي، وعليه سنقوم بعمل الاتي:
- أ- دفع رواتب الموظفين في الموعد المحدد.
- ب- العمل على رفع مهارات الموظفين الوظيفية من خلال الدورات التدريبية وعمل ورش العمل الخاصة بذلك حتى يتم الارتقاء بهم لمستويات اعلى.
- ت- اعادة هيكلة رواتب الموظفين والنظر الى مستويات الرواتب المتدنية وتسوية تلك الرواتب مع الوظائف المماثل لها.
- ث- وضع دراسة شاملة لدفع حوافز مالية للموظفين كمكافأة الموظفين المميزين، ربما تكون سنوية او نصف سنوية.
- ج- العمل على استخدام عاملة مهرة في مجال الفندقية تضيف ميزة اضافية لموظفي الشركة.
- ح- دفع حوافز لموظفي الفرع الذي يشهد نمو في زيادة المبيعات وتكون حوافز مجدية.
- خ- اعادة النظر في دوام الفروع والتي يكون وضع الفرع في مكان مكتظ مثل فرع الجامعة الاردنية وفرع الجاردنز.
- د- اعادة النظر في عملية التوصيل (delivery) حيث ان المدة الزمنية لتوصيل طلبات العملاء حالياً مدة طويلة، حيث الاتفاق مع شركة خارجية لتقدم هذه المهمة بحيث لا تزيد المدة عن 30 دقيقة.

في مجال الدعاية والاعلان:

نتيجة التقصير الواضح في مجال الدعاية والاعلان للشركة فان مبيعات الشركة لثلاث وكالات عالمية في تنازل مستمر وحتى نوقف هذا الهبوط سنقوم بوضع خطة عملية وعلمية لزيادة مبيعات الشركة من خلال:

- 1- وضع جوائز قيمة مثل سحب سيارة كل شهرين مرة.
- 2- العمل على استيراد وتشكيل مستمر لالعاب الاطفال Toys لانها تعمل على زيادة المبيعات.

في مجال انتشار الفروع:

وضع خطة علمية مدروسة للانتشار وفتح فروع اخرى خصوصاً وانه مطلوب من الشركة فتح فروع اضافية حيث ان الشركة متأخرة منذ سنتين في فتح تلك الفروع ونوجز لكم تطورنا خلال عام 2014:

- أ- فتح من 3-4 فروع لوكالة بابا جونز (2014)، وقد تم بالفعل فتح اول فرع في دابوق.
- ب- فتح فرع لبرجر كنج (2014).
- ت- تجديد 3 فروع من مطعم برجر كنج (2014).
- ث- فتح فرع لفدركرز (2014).

حيث من المتوقع ان نقوم بفتح تلك الفروع خلال عام 2014.

- وسيتم فتح فرعين لبابا جونز وفرعين لبرجر كنج خلال عام 2015

- وسيتم فتح فرعين لبابا جونز وفرعين لبرجر كنج خلال عام 2016

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،،

المدير المالي التنفيذي

محمد مصباح القرم