

December 2013 – Issue: 29



EIoD Newsletter



Inside this issue:

المسئولية
المؤسسية في
القطاع العقاري
بالشرق الأوسط

ص ٧

سؤال وجواب

ص ٥

برنامج دور سكرتير
مجلس الإدارة –
أمين السر (بالأردن)

ص ٢



Defined Terms
for Smooth Corporate
Governance

ص ٧

برامج تدريبية

ص ٦

الحوكمة في
٢٠٥٠

ص ٤

Contact us

Address: 20 Emad Eldeen Street, Second Floor, Cairo, Egypt

Tel.: 25797368 ex.114

E-mail: research@eiod.org; germine.edward@efsa.gov.eg

أخبار من مصر**برنامج دور سكرتير مجلس الإدارة – أمين السر
(بالأردن)**

بالتعاون مع بيت الحكمة الأردني، وبدعم من مؤسسة التمويل الدولية، قدم مركز المديرين المصري برنامج تدريبي تحت عنوان "دور سكرتير مجلس الإدارة – أمين السر" البرنامج الذي يهدف إلى توضيح دور سكرتير مجلس الإدارة، ومسئوليته، وواجباته بقصد مساعدته على أداء دوره بنجاح في الشركة طيفاً لأفضل الممارسات العالمية.

http://www.eiod.org/newsdetails_AR.aspx?ID=64

**برنامج حوكمة المؤسسات المتوسطة والصغيرة**

بالتعاون مؤسسة التمويل الدولية، قدم مركز المديرين المصري برنامج تدريبي تحت عنوان "حوكمة المؤسسات المتوسطة والصغيرة – الدفعة الثانية" البرنامج الذي يمد تلك المؤسسات بكافة المتطلبات اللازمة لتطبيق وتفعيل حوكمة الشركات والتي بالضرورة ستساعد المؤسسات المتوسطة والصغيرة في تحسين أدائها وزيادة فرص الحصول على التمويل وضمان مستوى تحسن مستدام، وهذا البرنامج مصمم ليضمن شكل تفاعل أكثر بين المشاركين بحيث يناقش المشاركون مبادئ وأساسيات حوكمة الشركات ومن ثم تحديد أفضل الطرق لتطبيقها في مؤسساتهم.

http://www.eiod.org/NewsDetails_AR.aspx?ID=65



الحوكمة في ٢٠٥٠



المشرف علي أ.م. لتنمية الأسواق المالية
ومنتجاتها، مركز المديرين، معهد الخدمات
المالية بالهيئة العامة للرقابة المالية.

فقط تمثل ثلثان تعداد العالم وثلثان أيضا من دخله القومي. فأن الاتجاه الذي سلكته مجموعة العشرين G ٢٠ من حيث تحديد الأجندة العالمية كان أكثر فاعلية في أوقات الأزمات. بخلاف ذلك فأن مجموعة العشرين تجاهد من أجل أنجاز شئونها. أحد الحلول المطروحة هو تمثيل بعض الدول للبعض الآخر كما هو مستقر عليه الأمر في صندوق النقد الدولي IMF، ومع ذلك هناك تحديات كبيرة تواجه صندوق النقد في هذا المجال.

إن قادة العالم يواجهون مشكلة التوفيق بين اقتناعهم الأخلاقي أن كل الناس سواسية بينما الحقيقة أن الدول ليست كذلك في زمن عالمية المعلومات، فإن نظم الحوكمة يجب أن تكون قادرة علي التطرق إلى موضوعات أساسية مثل الأمن والرفاهية والحريات والهوية من خلال تحالفات صغيرة بما يكفي لكي تعمل بكفاءة مع اتخاذ قرارات حيال ما يجب عمله بخصوص هؤلاء الممثلين تمثيلاً ناقصاً.

يمكن للقارئ الإطلاع على المقالة كاملة باللغة الانجليزية على الرابط التالي:

<http://www.project-syndicate.org/commentary/joseph-s--nye-examines-three-potential-scenarios-for-governance-in-2050#>

استوقفني مقال قرأته مؤخرا عن الحوكمة السلع التي يستفيد منها الجميع بغض النظر ومستقبلها في عصر المعلومات في العالم، عن مساهمتهم في إنتاجها أي أنها تلك السلع ويسعدني أن أخص مقدمة عنه لقرائنا التي تعاني من مشاكل ناتجة عن كونها الأعراء وللمهتمين بمواضيع الحوكمة. مجانية.

المقالة لجوزيف س. ناي، وزير الدفاع للولايات المتحدة الأمريكية سابقاً والأستاذ في جامعة هارفارد حالياً، بعنوان "الحوكمة معلقة فيما يخص ملكية وتقنين استخدام هذه في زمن المعلومات" استعرض ملخصاً لما دار في اجتماع المنتدى الاقتصادي العالمي World Economic Forum (WEF).

أرتكز محور المناقشة في الاجتماع علي التنبؤات لشكل الحوكمة في ٢٠٥٠ في إطار ثلاثة سيناريوهات تتبلور حالياً في ظل ثورة المعلومات. ماذا بخصوص من هم خارجها.

السيناريو الأول هو عالم يُحكم بواسطة مدن عملاقة "Megacities". السيناريو الثاني هو حكومات مركزية قوية تستخدم البيانات لتحسين إدارتها. وأخيراً السيناريو الثالث المتمثل في حكومات مركزية ضعيفة بينما الأسواق والشركات المسيطرة علي تلك الأسواق توفر تقريباً كل الخدمات.

كل من هذه السيناريوهات هو استقراء لنزعة أو مجرى موجود حالياً. وبينما هناك جوانب أخرى مقيمة لكل من هذه السيناريوهات، إلا أن هناك جوانب أخرى التي إن لم يتم توجيهها ستؤدي إلي نتائج بئسة. وبالتالي فإن الهدف يجب أن يكون تحقيق الاستفادة من هذه الاتجاهات وفي نفس الوقت التأكد من أن هذه الاتجاهات لا تقوض الجوانب الهامة المتعلقة بالحوكمة. فالمدن العملاقة تتميز بقدرتها علي خلق فرص جديدة للشركات والعاملين، إلا أنها لا تحل المشاكل العالمية مثل إدارة وإنتاج السلع العامة public goods وهي تلك

أما بالنسبة للمؤسسات الدولية، فعلي الرغم من وجود ٢٠٠ دولة إلا أن هناك ١٦ دولة

شرح عن " تقييم لجنة المراجعة " دليل عمل لجان المراجعة* عن مركز المديرين المصري – ٢٠٠٨**تقييم لجنة المراجعة**

ينصح بإجراء عملية تقييم رسمية لفاعلية أداء اللجنة بصفة دورية، إلا أنه يمكن إجراء تقييمات إضافية حسب الحاجة خلال العام وهذه التقييمات كالتالي: تقييم فاعلية أداء اللجنة، وتقييم أعضاء اللجنة، وتقييم رئيس اللجنة. وللجنة المراجعة أن تقوم بتقييم فعاليتها ومدى كفاية مهام اختصاصاتها، وخطط عملها، ومدى مناقشاتها واتصالاتها، عن طريق:

٢ مقارنة أنشطة اللجنة بما تنص عليه الاختصاصات المنوطة إليهم وبأية أهداف أخرى وضعها مجلس الإدارة ضمن أهداف اللجنة.

١ مقارنة أنشطة اللجنة بالممارسات الرائدة.

٣ التشاور مع المراجعين الخارجيين حول أساليب تطوير وتحسين أداء لجنة المراجعة.

لا ينصح أن يتم تنفيذ كل هذه الخطوات السابقة مرة واحدة، إنما يوصي بتنفيذها تدريجياً بحيث يتم أتمام الالتزام بها في فترة تتراوح بين عامين إلي ثلاثة أعوام.

* تم إعداد دليل عمل لجان المراجعة في ضوء أفضل الممارسات الدولية للجان المراجعة كما تمت مراجعته بواسطة عدد من الخبراء المصريين وكذلك خبراء هينلي سوق المال والبورصة المصرية. ويعد هذا الدليل مكملاً لما ورد بدليل قواعد حوكمة الشركات الصادر عن مركز المديرين في أكتوبر ٢٠٠٥. وهذا الدليل استرشادي يهدف لتحسين ممارسات لجان المراجعة بالشركات المصرية. وتكمن أهمية هذا الدليل المحوري للجان المراجعة في ضبط أداء الشركات وفي التأكد من التزاماتها بمعايير الحوكمة.

البرامج التدريبية القادمة لمركز المديرين المصري**Role of the Compliance Officer****Program Overview**

This program is a unique program that will give you a great insight into the compliance standards for regulatory and anti money laundering legislations and how to conduct a compliance program in an organization.

Who Should Attend?

- o Anti-Money Laundering Officers.
- o Compliance Officers.
- o Internal & External Auditors.
- o Risk Management Officers.
- o Compliance Specialists.

Program Contents

This program shares exactly what you need to know in order to:

- What is compliance?
- Definition of compliance.
- Laws.
- Internal policies & codes.
- Consequences of non compliance.
- International trends for compliance.
- Internal control/internal audit/corporate governance/risk/compliance.
- Compliance in Egypt.
- Role of compliance officer.
- Responsibilities of the board toward compliance.
- Responsibilities of senior management toward compliance.

Program Duration

2 Training Days

Program Language English**برنامج شهادة تصميم وتقييم الرقابة الداخلية****نبذة عن البرنامج**

يقدم مركز المديرين المصري هذه الشهادة خصيصا لمساعدة أعضاء مجالس الإدارة والمديرين التنفيذيين على بناء وإدارة ورصد وتقييم أداء إداراتهم وأنشطتهم بما يكفل لهم تحقيق الأهداف الإستراتيجية والتشغيلية التي وضعتها مؤسساتهم. وتهدف هذه الشهادة إلى تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية التي تمكنهم من وضع أهداف عملية لمؤسساتهم ومن وضع أيديهم على المخاطر التي تهددها حتى يتسنى لهم إدارة تلك المخاطر من خلال منظومة متكاملة من الضوابط الداخلية. كما ستمدهم أيضا بالأسس التي ستسهل عليهم تطبيق ما سبق من خلال أسلوب بسيط عملي يمزج بين المفاهيم العلمية النظرية والنماذج الحياتية الواقعية.

الفئة المستهدفة

صممت هذه الدورة التدريبية لأعضاء مجالس الإدارة وأعضاء لجان المراجعة وجميع كبار المديرين التنفيذيين في جميع الإدارات المختلفة مثل:

- المشتريات .
- المبيعات.
- المالية والحسابات .
- المخازن .
- المراجعة الداخلية .

هيكل البرنامج

سيتضمن البرنامج التدريبي النقاط الآتية:

- تعريفات، طبيعة وأهداف الرقابة الداخلية .
- تصنيفات، أنواع وسمات الرقابة الداخلية .
- دورة الرقابة .
- المسؤولية عن الضوابط في الشركة .
- أدوات ووسائل الرقابة .
- حدود الرقابة .
- الحوكمة والرقابة .
- كيفية وضع نظام رقابة فعال .
- إطار تحليل الرقابة .
- التقييم الذاتي للرقابة .
- ورش عمل للتقييم .
- نتائج وتقرير التقييم الذاتي للرقابة .
- مدة البرنامج ٣ أيام تدريبية .
- لغة البرنامج اللغة العربية .

لمزيد من المعلومات برجاء الاتصال على :

إدارة التدريب والتطوير بمركز المديرين المصري
تليفون: ٢٥٧٩٧٣٦٨ (٠٢) +٢ فاكس : ٢٥٧٤٥٥٩٨ (٠٢) +٢
البريد الإلكتروني eiod.training@efsa.gov.eg

أخبار من العالم

خبراء: الحوكمة تنظم العلاقة بين إدارة الشركة والملاك لتحقيق التميز في الأداء

عمان—أكد خبراء اقتصاديون ومختصون في نظام حوكمة الشركات أن تطبيق نظام الحوكمة، يهدف إلى تنظيم طبيعة العلاقة بين إدارة الشركة والملاك للوصول إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء. ولفت هؤلاء إلى أن نظام الحوكمة يعني بالضرورة القواعد والقوانين والنظم والمعايير والإجراءات التي تشكل نظاماً متكاملًا للرقابة المالية وغير المالية، وتهدف لزيادة حجم الأرباح، إضافة إلى تنظيم أشكال وأنواع التعامل بين أطراف الشركة مع بعضها البعض. وتزايد الاهتمام بمفهوم حوكمة الشركات في معظم الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود السابقة، وخاصة بعد الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها بعض دول شرق آسيا وأميركا اللاتينية العام ١٩٩٧، ٢٠٠١، ٢٠٠٢. وتعود أسباب هذه الانهيارات إلى الفساد الإداري والمالي وافتقار إدارة الشركات إلى إدارة سليمة في الرقابة والإشراف، ونقص الخبرة والكفاءة، ومن هذا المنطلق تحدث العديد من الخبراء والمحللين والاقتصاديين عن أثار حوكمة الشركات على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق التنمية الشاملة في كل من الدول الناشئة والدول المتقدمة على حد سواء، وتشير بعض الدراسات المتعددة بان الالتزام بتطبيق المفهوم الفكري للحوكمة (حوكمة الشركات) ينعكس بشكل جيد على أداء الوحدات الاقتصادية بأبعاده المختلفة المالية والتشغيلية واستمرار النمو.

<http://www.alghad.com/index.php/article/671007.html>

المسئولية المؤسسية في القطاع العقاري بالشرق الأوسط

أدى الأداء القوي الذي شهده اقتصاد دولة الإمارات العربية المتحدة مؤخراً إلى ارتفاع كبير في أسعار العقارات السكنية في دبي. وأثار هذا الارتفاع تساؤلات حول مدى قابلية مثل هذا الارتفاع للاستدامة، واسترجع ذكريات الفقاعة العقارية السابقة التي تسبب بها جزئياً الافتقار إلى ضوابط داخلية وتنظيمية وبعض الممارسات الخاطئة ومحدودية شفافية الأسواق العقارية. وفي إطار استجابتها جزئياً للمشاكل التي واجهتها في الدورة الاقتصادية الماضية، راحت أعداد متزايدة من الشركات التي تتخذ من دولة الإمارات العربية المتحدة مقراً لها تتبنى مفهوم المسئولية الاجتماعية المؤسسية بشكل أكبر. وبالنسبة للدوائر العقارية، قد يؤدي الالتزام الصحيح بهذا المفهوم إلى تخفيض مخاطر العمل وتحقيق المزيد من الشفافية وتفاذي وتسوية النزاعات والممارسات الخاطئة. وباتت تلك الدوائر تعترف على نطاق أوسع بأن مفهوم المسئولية الاجتماعية المؤسسية تشكل أحد أبرز العوامل التي تميز الشركات الناجحة ذات الرؤى المستقبلية. ومع ازدياد أهمية هذا المفهوم تم تنظيم العديد من المؤتمرات حوله وأخذ عدد متزايد من الشركات يعتمد بصفته جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات أعمالها. واستحدثت غرفة تجارة وصناعة دبي مركزاً لممارسات الأعمال المسئولة للترويج لمفاهيم المسئولية الاجتماعية المؤسسية والاستدامة والحوكمة المؤسسية والممارسات الجيدة.

<http://www.menafn.com/arabic/1093743883/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%A4%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%8A-%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%88%D8%B3%D8%BZ>

Defined Terms for Smooth Corporate Governance

Human resources are key resources for any organization. Defining their terms well and clear is an important aspect of corporate governance. Clauses need to be clear so that there is no scope for any ambiguity.

Apart from the usual clauses of details of employee, date of joining, etc., there are certain clauses which if inserted initially itself add to smooth working of the organization—such as the probation clause, which should clearly stipulate the period of probation as well as the fact that confirmation shall be in writing. Of course, this would not mean that probation can continue for an arbitrarily long period. Termination done during probation is easier to defend in courts and are generally less interfered with.

If the company has branches or departments, then having the transfer clause is essential as it gives a right to the employer to transfer the employee.

To read this article, please press the below link

<http://www.newindianexpress.com/magazine/voices/Defined-Terms-for-Smooth-Corporate-Governance/2013/12/08/article1929888.ece>