

October 2013 — Issue: 27



EIoD Newsletter



Inside this issue:

تزايد ملحوظ في
نشاط المسئولية
الاجتماعية لدى
شركات القطاع
الخاص الكويتي

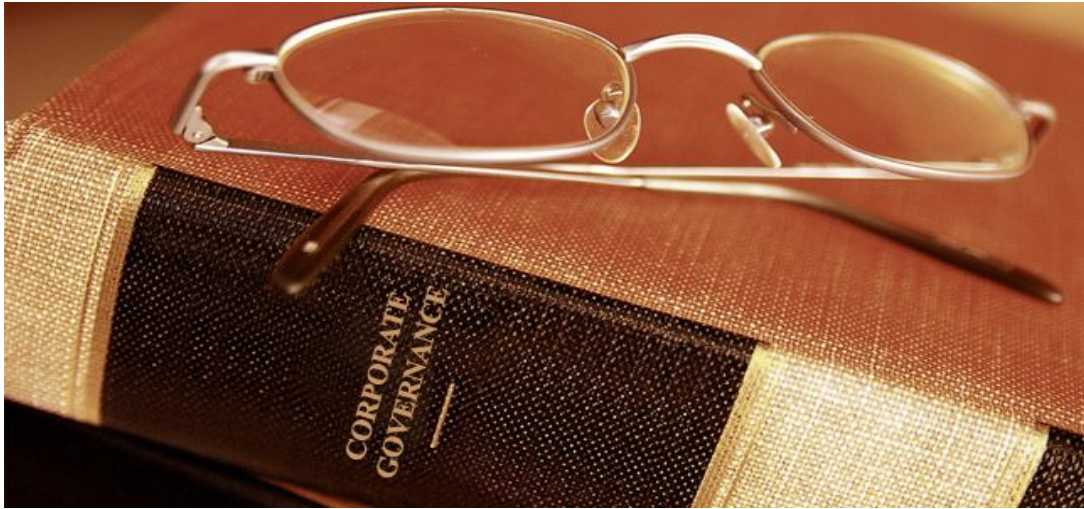
ص ٦

سؤال وجواب

ص ٤

"الرقابة للتأمين"
تطبق خطة
"الحوكمة" لتطوير
شركات التأمين

ص ٢



Equity markets,
corporate govern-
ance and
value creation

ص ٦

برامج تدريبية

ص ٥

أخلاقيات العمل في
المنشآت الصغيرة
والمتوسطة

ص ٣

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**شارك الأستاذ شريف سامي رئيس الهيئة العامة للرقابة المالية في مؤتمر " المال والتمويل التاسع "**

شارك الأستاذ شريف سامي رئيس الهيئة العامة للرقابة المالية في فعاليات مؤتمر " المال والتمويل التاسع " والذي يهدف إلى طرح خطط وزراء ومسؤولي المجموعة الاقتصادية أمام مجموعة كبيرة من المستثمرين مختلفي الجنسيات العربية والأجنبية، ومناقشة القضايا المتعلقة بأسواق رأس المال في مصر .

وقد صرح السيد رئيس الهيئة خلال المؤتمر بأنه يسعى إلى تفعيل سوق السندات خلال عام ٢٠١٤ باعتبارها واحدة من أدوات التمويل الرئيسية وذلك بهدف إحداث توازن بسوق الأوراق المالية، بالإضافة إلى تنشيط صناديق المؤشرات وصناديق التأمين الخاصة والعمل على طرح أدوات مالية غير مصرفية جديدة .

كما أشار سيادته إلى أنه يعمل حالياً على تنشيط سوق التمويل العقاري من خلال تسهيل إجراءات تسجيل العقار الموجود تحت الرهن العقاري، بالإضافة إلى عمله خلال الفترة الحالية على أجددة تشريعية لمختلف الأنشطة المالية غير المصرفية .

http://www.efsa.gov.eg/content/efsa2_ar/EFSA%20News/News311.htm

**"الرقابة للتأمين" تطبق خطة "الحوكمة" لتطوير شركات التأمين**

كشف تقرير صادر عن الاتحاد المصري للتأمين أن الهيئة العامة للرقابة المالية، تسعى حالياً لتطوير كافة القواعد الرقابية على شركات التأمين العاملة في السوق وكذلك صناديق الاستثمار، من خلال تبني أساليب تقييم المخاطر وتفعيل الإجراءات والمعايير الرقابية بكل دقة وموضوعية.

وأشار التقرير إلى أنه يجب تطبيق قواعد حوكمة الشركات لتفعيل منظومة الإدارة الرشيدة بشركات التأمين، بالإضافة إلى تشجيع التطوير في الخدمات التي يقدمها قطاع التأمين، وإعداد ميثاق شرف للمهنة لصناعة التأمين وللعاملين فيها وهو ما سيتم إصداره بالتعاون بين الاتحاد المصري للتأمين والهيئة العامة للرقابة المالية.

وحت التقرير على التوسع في تقديم الخدمات التأمينية في كافة محافظات الجمهورية من خلال فروع شركات التأمين المنتشرة في مختلف محافظات الجمهورية، لافتاً إلى أن هذا التوسع أمر مطالب به كافة الشركات التأمينية سواء كانت شركات خاصة أو شركات عامة، حيث لا تصدر موافقة لشركة جديدة إلا إذا ورد ضمن خطة عملها الالتزام بالتواجد في محافظات الصعيد والوجه البحري.

<http://www.vetogate.com/643256>





د. بقلم: هاني أبو الفتوح

خبير حوكمة الشركات- رئيس شركة
الرأية للاستشارات المالية والتدريب

أخلاقيات العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة

خلال العقود الماضية كان من الواضح أن إدارة العمل يتسم بتعظيم القيم الأخلاقية، الأخلاق أصبحت موضوعاً يحظى باهتمام ومنها:

بالغ في مجال الأعمال التجارية، حيث كان - زيادة ولاء الموظفين ورفع الروح المعنوية الاهتمام ينطوي في المقام الأول على فضلاً عن انخفاض معدل دوران العمالة. الشركات الكبيرة مثل شركة انرون التي - جذب النوعية المتميزة من الموظفين للعمل تسبب انهيارها في خسائر فادحة لجميع بالمنشأة.

الأطراف بما في ذلك العاملين. وعلى الرغم - استغلال فوائد السمعة الجيدة في تدعيم من القوانين واللوائح التي استحدثت للمساءلة صلات العمل مع العملاء والموردين.

قد ركزت على الشركات الكبيرة، كانت - نشر ثقافة أكثر انفتاحاً بين الموظفين داخل الجهود المبذولة لتنظيم المنشآت الصغيرة محيط العمل.

ضئيلة وغير كافية لتنظيم المعايير الأخلاقية أشار مارك شوارتز في مقال عن مدونة قواعد السلوك للشركات، إلى أن أكثر من لممارسة الأعمال.

تشير التقديرات إلى أن الشركات الصغيرة تسعين في المائة من الشركات الكبيرة لديها الجدير بالذكر أن الشركات الصغيرة والمتوسطة تشكل أكثر من 85% من إجمالي مدونة لقواعد السلوك . وأوضح أن هناك ستة موارد كافية لنشر الثقافة الأخلاقية بمكان الأعمال في مصر، في حين أن الممارسات معايير أخلاقية عالمية تشمل الجدارة بالثقة والاحترام والمسؤولية والإنصاف، والرعاية، السلبية في كل كيان منفرداً لا تسبب ضرراً كبيراً في الاقتصاد ، فإن الضرر التراكمي والمواطنة.

مجتمعاً يكون لها تأثيرات مدمرة على الاقتصاد. هناك تحديات تواجه المنشآت الصغيرة وتتحقق درجة متساوية من الفاعلية في أصبحت أخلاقيات العمل مصدر اهتمام كبير والمتموسطة لممارسة أخلاقيات العمل. ولعل الكيانات الصغيرة والمتوسطة. على سبيل في ثقافة الشركات ويمكن تعريفها بأنها أبرز التحديات تشمل النزاهة والشفافية في المثال، التكاليف المرتبطة باستبدال موظف القواعد الأخلاقية التي يتبناها الأفراد جميع التعاملات مع كافة الأطراف ذات في شركة كبيرة يمكن تحملها باعتبارها جزء المصالح بالإضافة إلى الصدق بين أصحاب من التكلفة الثابتة للقيام بالأعمال ، ولكن هذا والمؤسسات.

وفي الشركات الكبيرة يبدو أسهل الفصل بين معايير الأخلاق الشخصية للعاملين وتلك التي تتبناها المؤسسة. أما في المنشآت الصغيرة غالباً ما تصبح العلاقة السائدة مع زملاء العمل علاقة شبه عائلية مما يجعل اتخاذ قرارات "أخلاقية" أكثر صعوبة، فأخلاقيات أداء العمل، بينما القيم والمبادئ الأخلاقية في تطبيق قواعد السلوك المهني .

العمل تتبع من معايير السلوكيات وكيفية عادة ما تكون ضمنية بدلاً من أن تكون موثقة بصورة رسمية من خلال السياسات واللوائح تأثيرها على الآخرين في العمل.

لكن قليل من مديري المؤسسات الصغيرة والنظم التي تطبق في الشركات الكبيرة. الأخلاقية التي أشرنا إليها أنفياً بأسلوب والمتوسطة لا يعطي العناية الواجبة للعلاقات عادة ما تتأثر أخلاقيات العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة من تصرفات مالكوها على الرغم من أن نجاح شركتهم يعتمد على أو مديريها يتم ذلك عن طريق وجودهم ذلك. فهناك بعض الفوائد من إتباع نهج في الدائم في محيط العمل وتوجهاتهم الشخصية

العمل تتبع من معايير السلوكيات وكيفية عادة ما تكون ضمنية بدلاً من أن تكون موثقة بصورة رسمية من خلال السياسات واللوائح تأثيرها على الآخرين في العمل.

لكن قليل من مديري المؤسسات الصغيرة والنظم التي تطبق في الشركات الكبيرة. الأخلاقية التي أشرنا إليها أنفياً بأسلوب والمتوسطة لا يعطي العناية الواجبة للعلاقات عادة ما تتأثر أخلاقيات العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة من تصرفات مالكوها على الرغم من أن نجاح شركتهم يعتمد على أو مديريها يتم ذلك عن طريق وجودهم ذلك. فهناك بعض الفوائد من إتباع نهج في الدائم في محيط العمل وتوجهاتهم الشخصية

العمل تتبع من معايير السلوكيات وكيفية عادة ما تكون ضمنية بدلاً من أن تكون موثقة بصورة رسمية من خلال السياسات واللوائح تأثيرها على الآخرين في العمل.

لكن قليل من مديري المؤسسات الصغيرة والنظم التي تطبق في الشركات الكبيرة. الأخلاقية التي أشرنا إليها أنفياً بأسلوب والمتوسطة لا يعطي العناية الواجبة للعلاقات عادة ما تتأثر أخلاقيات العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة من تصرفات مالكوها على الرغم من أن نجاح شركتهم يعتمد على أو مديريها يتم ذلك عن طريق وجودهم ذلك. فهناك بعض الفوائد من إتباع نهج في الدائم في محيط العمل وتوجهاتهم الشخصية

العمل تتبع من معايير السلوكيات وكيفية عادة ما تكون ضمنية بدلاً من أن تكون موثقة بصورة رسمية من خلال السياسات واللوائح تأثيرها على الآخرين في العمل.

لكن قليل من مديري المؤسسات الصغيرة والنظم التي تطبق في الشركات الكبيرة. الأخلاقية التي أشرنا إليها أنفياً بأسلوب والمتوسطة لا يعطي العناية الواجبة للعلاقات عادة ما تتأثر أخلاقيات العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة من تصرفات مالكوها على الرغم من أن نجاح شركتهم يعتمد على أو مديريها يتم ذلك عن طريق وجودهم ذلك. فهناك بعض الفوائد من إتباع نهج في الدائم في محيط العمل وتوجهاتهم الشخصية

العمل تتبع من معايير السلوكيات وكيفية عادة ما تكون ضمنية بدلاً من أن تكون موثقة بصورة رسمية من خلال السياسات واللوائح تأثيرها على الآخرين في العمل.

شرح عن " جدول أعمال الاجتماعات ومحاضر الاجتماعات " دليل عمل لجان المراجعة * عن مركز المديرين المصري – ٢٠٠٨

١- جدول أعمال الاجتماعات

يعد جدول الأعمال المفصل أمراً حيوياً للحفاظ على قدرة لجنة المراجعة في التركيز علي أولويتها أثناء الاجتماعات

يجب إعداد جدول الأعمال السنوي للجنة المراجعة بناء علي خطة مفصلة، والتي تنبثق بدورها من الاختصاصات الموكلة إليها.

يعد رئيس لجنة المراجعة هو المسئول عن جدول الأعمال ويجب عدم إلقاء مسؤولية إعداده علي عاتق مجلس الإدارة.

توضع لجنة المراجعة بنود جدول الأعمال الهامة و تشمل علي ملاحظات كل من المراجع الداخلي والخارجي.

٢- محاضر الاجتماعات

يجب إعداد محضر اجتماع رسمي ويتم توزيعه علي أعضاء اللجنة، وبعد موافقة أعضاء اللجنة عليه، يتم رفعه إلي كافة أعضاء مجلس الإدارة. ويجب إرفاق المستندات الهامة التي تتصل بالاجتماع مع المحضر، بما في ذلك جدول الأعمال .

* تم إعداد دليل عمل لجان المراجعة في ضوء أفضل الممارسات الدولية للجان المراجعة كما تمت مراجعته بواسطة عدد من الخبراء المصريين وكذلك خبراء هيئتي 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 التزامها بمعايير الحوكمة.

البرامج التدريبية القادمة لمركز المديرين المصري

برنامج ضبط ومنع الاختلاس

نبذة عن البرنامج

تم تصميم هذه الدورة التدريبية بهدف مواجهه احتياجات الإدارة العليا والمتوسطة في الشركات وذلك لتمكينهم من التعرف على مؤشرات وكيفية حدوث الاختلاسات وأسباب تفشيها وكذلك لتسليط الضوء على أنواع الاختلاسات وعناصرها والتركيز على مصادر المخاطر الناتجة عن الاختلاسات وكيفية السيطرة عليها عن طريق تطبيق طرق الرقابة المختلفة. هذه الدورة التدريبية مدعمة أيضا بحالات عملية توضح الخطوات الصحيحة التي يجب أن تتخذ عند الشك في وجود الاختلاسات. أيضا سوف يتم توضيح كيفية التحقيق في الاختلاسات وكيف يتم رفع التقارير عنها في ضوء وجود خطط شاملة لمنع الاختلاسات وفي ضوء وجود كود الالتزام الأخلاقي المهني.

الفئة المستهدفة

هذه الدورة التدريبية مصممة لرؤساء وأعضاء مجالس الإدارة ومديري العموم والمديرين الماليين ومديري المراجعة الداخلية ومديري المشتريات ومديري المبيعات ومديري الموارد البشرية .

المحتوى التدريبي

- أسباب وجود ونمو الاختلاس
- مؤشرات وجود الاختلاس
- عناصر الاختلاس
- أنواع الاختلاس
- الاختلاس والفساد الإداري
- حالة إنرون / آرثر أندرسون
- مسئولية كل من (الإدارة / المراجعون الداخليين / الموارد البشرية)
- مصادر خطر الاختلاسات
- أنواع الرقابة للسيطرة علي الاختلاسات
- سياسة منع الاختلاسات
- كود الأخلاقيات المهنية
- الإجراءات المطلوبة عند الشك في وجود اختلاسات
- التحقيق في وجود اختلاسات
- حالات عملية

مدة البرنامج

2 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
الموقع الإلكتروني: www.eiod.org

أخبار من العالم

تزايد ملحوظ في نشاط المسؤولية الاجتماعية لدى شركات القطاع الخاص الكويتي

تزايد في الآونة الأخيرة الأنشطة غير التشغيلية التي تدرج تحت مسمى (المسؤولية الاجتماعية) للشركات والبنوك الخاصة في الكويت ورافق هذا التزايد زيادة الوعي بأهمية اقتراب الشركات من عملائها عبر مخاطبتهم بلغة إنسانية من خلال الإطلاع عليهم بمبادرات مميزة في مناسبات عديدة تمس المجتمع ككل.

وقد اعتبر عدد من مسئولي الشركات والبنوك في القطاع الخاص أن المسؤولية الاجتماعية تعد واحدة من أهم صور تميز الاقتصاد الكويتي الذي يزخر بالعديد من المبادرات الإنسانية التي تصب في مصلحة شرائح تحتاج إلى الدعم والرعاية مؤكداً علي أن هذه المبادرات تدعم السمعة التجارية للشركة والاقتصاد.

وأكدوا أن قانون هيئة أسواق المال الذي تضمن مقررات ومعايير محددة لحوكمة الشركات حث في جوانب عديدة منه الشركات على تخصيص قدر محدد من ميزانياتها المالية للإنفاق على الأنشطة المجتمعية التي تخدم الجانب الإنساني وتعزز روح الترابط بين مؤسسات وأفراد المجتمع المدني بشكل يزيد من المودة والألفة مع المؤسسات ذات الطابع الحيوي.

<http://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2338375&language=ar>

Equity markets, corporate governance and value creation

this article provides both an analytical framework for the role of public policy in corporate governance and a description of the empirical context that influences the conditions for that policy. It underlines the importance of focusing on the overall economic outcome and, in particular, how rules and regulations impact the conditions for companies to grow and create value by accessing public equity markets. In terms of the empirical context, the writers point to fundamental changes in the functioning of equity markets that may call for a fresh look at the economic effectiveness of corporate governance regulations.

To read this article, please press the below link

http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/finance-and-investment/equity-markets-corporate-governance-and-value-creation_fmt-2013-5k40m1ntmhzs#page3