

تقييم حوكمة الشركات

أ.د. سناء عبد الرحيم العبادي

يمكن قياس مستوى فاعلية حوكمة الشركات باستخدام منهجية وكالات التصنيف ، من خلال تقييم الإجراءات التي يتخذها المشاركون الرئيسيون وكذلك النتائج المالية.

وتقدم تقارير التقييم المعلومات المتعلقة بالأداء المالي والإداري للشركة بسبب حاجه المستثمرين إلى فهم وتقييم مقدا للفوائد المحتملة لتمويل شركه معينه علي أساس معايير التصنيف ، والتي تشكل بدورها التصور لشركه ، صورتها والقدرة على خلق القيمة ، والجانبين ضعيفة وقويه من هيكل الشركة ووظائفها ، والمزايا النسبية ، وما إلى ذلك ، بشكل عام ، والمكان بين المنافسين. يتيح توافر منهجية تقييم موضوعيه وغير متحيزة وموثوق بها القضاء علي عدم تماثل المعلومات بين المساهمين والمديرين وأصحاب المصلحة ، وهذا بدوره يزيد من احتمال تنفيذ المصالح المشتركة الحصول على عائد اعلى من الموارد المالية المستثمرة .

هناك أربعة معايير رئيسية للتقييم العام :

1. هيكل الملكية ، والذي يتكون من المعلومات عن المساهمين ، والعلاقات المتبادلة بينها مع أصحاب المصلحة ، والتأثير على أداء الشركة.
2. الإطار القانوني الذي يشير إلى مستوى التشريعات التي تحمي المساهمين ومصالح أصحاب المصلحة. وفي الحالات التي يكون فيها النظام القانوني ضعيفا ، فانه بالرغم من قسوة المساهمين والمدراء لتحسين هيكل حوكمة الشركات ، وسوف يظل المؤشر منخفضا ، والحد من المخاطر والتعامل مع تضارب المصالح .

3. الشفافية في الإجراءات ، والتي توضح مستوى الوصول إلى المعلومات وانفتاح إجراءات اتخاذ القرارات ؛ مبدأ تقديم التقارير بانتظام يوفر عموما فهم النتائج المالية ، والمخاطر الحالية والمحتملة ، والاحتمالات المتزايدة ، بالإضافة إلى ذلك ، يوفر الوصول المتماثل للمعلومات إلى المساهمين والمديرين وأصحاب المصلحة الذي يضمن عقلانية قرارات المديرين في مرحلة التشغيل.

4. هيكل المجلس الذي يوضح مستوى استقلاليه المشاركين على حده والمجلس ككيان ، ووظائف المجلس وكفاءه بهم التنفيذ ، وشكل التفاعلات بين المقرضين والمديرين وأصحاب المصلحة ، نظام التعويض .

لتأبئة طلب المؤسسات المالية والمستثمرين من القطاع الخاص لإجراء تقييم موثوق لحوكمة الشركة ومستوى حماية حقوق المساهمين ، وهو معروف جيداً المنظمة ، الشفافية والكشف عن المعلومات ، تقدم تقارير تقييم حول كفاءة حوكمة الشركات. وتحدد **Moody's** خمسة مناصب رئيسيه على أساس التقدير العام حوكمة الشركات الذي يمكن إنجازه :

1. فعالية واستقلاليه مجلس الاداره.
2. نظام التعويض المناسب للمديرين والمديرين ؛
3. الإفصاح المنتظم عن المعلومات عن التقارير المالية الرئيسية للدائنين والمستثمرين ؛ تنفيذ الرقابة الداخلية في شكل لجنة مراجعه الحسابات من أجل توفير معلومات موثوق بها عن الأداء المالي ؛
4. هيكل وخصائص الملكية فيما يتعلق بالمستثمرين والدائنين ؛
5. ضمان وحماية حقوق المساهمين ، وخاصة الأقليات ، للتصويت والمشاركة في صنع القرار ، وما إلى ذلك.

ويعتبر تقرير تقييم Fitch حاله أخرى تتعلق بتقدير كفاءه حوكمة الشركات ؛ الهدف من نظام التصنيف هذا هو ضمان مصالح الدائنين والمساهمين من خلال تقييم تأثير حوكمة الشركات علي المخاطر الائتمانية المحتملة. ووفقا لما ذكرته فيتش ، فان العناصر الحاسمة لأداره الشركات لضمان مصالح المساهمين هي التالية:

1. استقلالية مجلس الإدارة الذي يتضمن الإجراء الواضح لترشيح أعضاء مجلس الإدارة ، والقدرة على المديرين وقدرتهم على فهم ومتابعة استراتيجية الشركة.
2. التفاعل بين مختلف الأطراف والأقليات والمهيمنة وفقاً للسياسات الحالية للإشراف على المفاوضات وتحقيق التوازن بين المصالح ؛
3. نظام مناسب للرقابة الداخلية ، كقاعدة عامة ، مقدم من لجنة التدقيق ، حول المخاطر المحتملة وموثوقية التقارير المالية ؛
4. نظام تعويض يأخذ في الاعتبار الوضع المالي الحالي للشركة وكذلك أهمية الاستقرار على المدى الطويل والقدرة التنافسية بدلاً من الفوائد على المدى القصير ؛
5. هيكل رأس المال ، والذي يوضح الأسهم المملوكة من قبل السلطة التنفيذية.

لذا فانه من الضروري تحديد المعايير العامة والمحددة المستخدمة لتقييم كفاءة حوكمة الشركات من قبل مختلف الوكالات ، من أجل تحسين الكفاءة وتقليل المخاطر المحتملة التي لها أهمية حاسمة في ضمان شفافية الأداء المالي والإداري ، للكشف بانتظام عن المعلومات المطلوبة من قبل المساهمين والدائنين من أجل التخطيط لتمويلهم في المستقبل وفهم الوضع المالي العام.

ينبغي للمعاملات والترابط المحتمل بين المساهمين والمديرين يتم تنظيمها من خلال التشريعات والسياسات الداخلية القائمة بشأن تحقيق التوازن بين مصالح المساهمين والدائنين والمديرين وأصحاب المصلحة ، والإشراف على المفاوضات ، واعتماد نظام التعويض وفقاً للأهداف الاستراتيجية طويلة الأجل بدلاً من ذلك من الفوائد على المدى القصير. يمكن اعتبار التحسن في حوكمة الشركات ميزة نسبية تجذب استثمارات جديدة ويمكن أن تكون أساساً ممتازاً لمزيد من

نمو الشركة ؛ من وجهة نظر الدائنين والمساهمين ، فإن الحوكمة المناسبة تزيل وتقلل من المخاطر المحتملة وتضمن العائد في المستقبل.

وهناك استخدامات عملية للشركات تسعى لأجراء تقييمات من جانب مجلس الإدارة صانعي السياسات لفهم القيود وحتى العواقب غير المقصودة المترتبة على فرض استخدام هذه الممارسة بالنسبة لأولئك المشاركين في عمل تقييم مجلس الإدارة سواء تم اجرائه داخليا او تم تسهيله خارجيا يمكن ان توفر هذه الاداة مع مزيد من التطوير نموذجا لأجراء تقييمات المجلس التي يمكن ان تضيف قيمة الى جانب تسليط الضوء على مجالات الخطر المحتملة

طرق التقييم

الداخلية

الخارجية

المساءلة

بيانات المسح للشركات الإبلاغ عن المعلومات الأساسية (علي سبيل المثال ، الديموغرافيا المجلس ، وكلاء لمعايير الجهد ، وجود المعرفة والمهارات

اتباع أفضل الممارسات ، أو الاداره الرمزية بسخرية

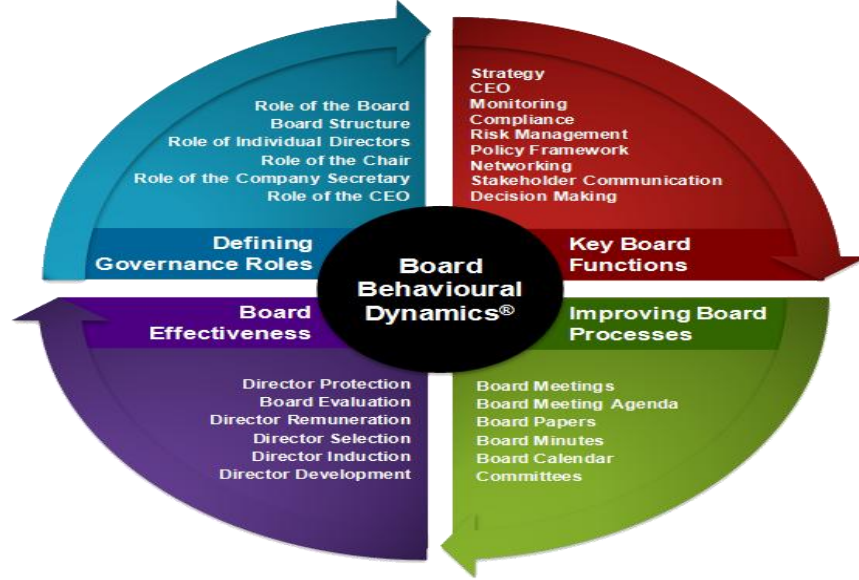
الغرض من التقييم

تحسينات

تشخيص عدم كفاية أو الإفراط في الصراع المعرفي أو تماسك تقييم مدير راس المال الاجتماعي ، الإقناع ، الثقافية تسمح لذكاء ومصادر نتائج التفاعل بين راس المال الاجتماعي، الذكاء الثقافي، الإقناع ، وما إلى ذلك علي المعرفة الصراع ، والتماسك

التقييم الذاتي لتشخيص المخاوف المحتملة (علامات صراع علامات الإفراط تماسك استخدام المعرفة والمهارات)

الإطار كأساس لتحليل وتطوير وتعزيز نظام حوكمة الشركات الرائدة في مجال الممارسة.



ويسلط الإطار الضوء علي خمسة مكونات رئيسيه لتطوير برنامج فعال لحوكمة الشركات وهي :

- ❖ **تعريف ادوار الحوكمة:** تحديد دور المجلس والجهات الفاعلة الرئيسية في نظام الحوكمة
- ❖ **وظائف المجلس الرئيسية:** وضع الأنشطة الحاسمة التي يقوم بها المجلس وتحديد توقعات الأداء
- ❖ **الحوكمة الفعالة:** الإجراءات والعمليات التي ترسي الأساس لاستمرار التحسين في اداره الشركات
- ❖ **تحسين عمليات المجلس:** تعزيز الوظائف والعمليات الإدارية للمجلس
- ❖ **الديناميكيات السلوكية للمجلس:** ينظر إلى السلوكيات والديناميكيات المحيطة بطاولة مجلس الاداره التي تساهم في أداء المجالس والأداء التنظيمي في نهاية المطاف.

مهارات المدير /عملية تقييم الكفاءة

وتوفر عملية تقييم مهارات المدير القياسي للإدارة الفعالة للمجلس رؤية عميقة للمهارات التي يمتلكها أعضاء المجلس الفردي والمهارات التي يتطلبها المجلس. جمع البيانات ، وتنقسم إلى أربعة أقسام:

o السلوكية – الصفات والكفاءات التي تمكن المدير الفردي من استخدام معارفه ومهاراته ليعمل بشكل جيد كعضو في الفريق وللتفاعل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

o الحوكمة – المعرفة الأساسية للحوكمة وفهم جميع المديرين يجب ان يمتلكوا أو يطوروا إذا كانوا سيكونون مديرين فعالين.

o التقنية-المهارات والمعرفة المتخصصة للمساعدة في الجوانب الجارية لدور المجلس.

o الصناعة – الخبرة والمعرفة بالصناعة التي تعمل فيها المؤسسة. في التقييم ، سيتم تخصيص هذا القسم ليشمل الكفاءات ذات الصلة لمؤسستك.

وتستند هذه الأقسام الأربعة علي نفس الإطار, المديرين في العمل ، وهو أيضا أساس لمديرتنا (الذاتي والاقران) تقييم المساهمات .