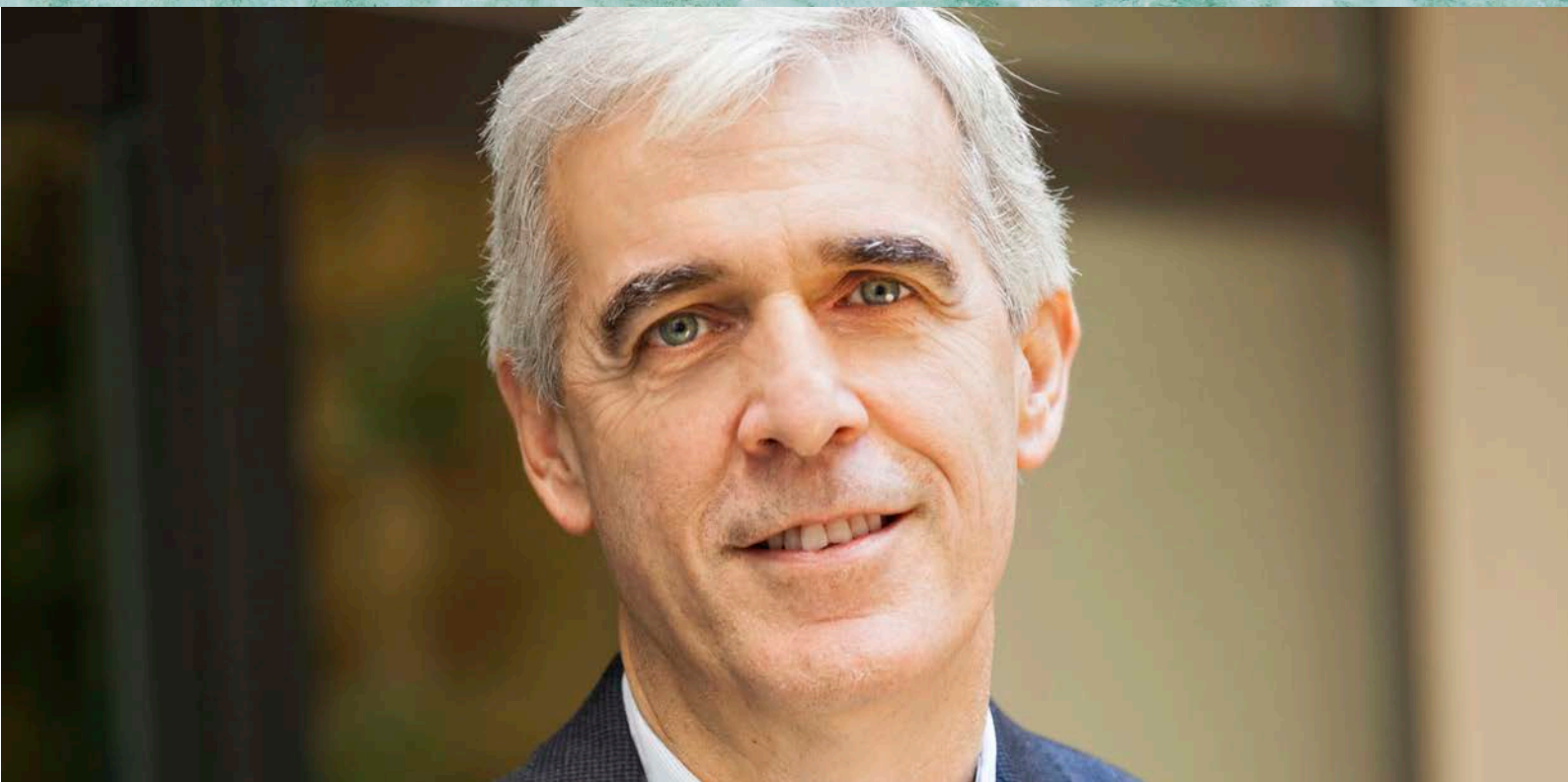


الحوكمة المؤسسية للشركات غير المدرجة في البورصة في اليونان: المبادئ وأفضل الممارسات التي اعتمدها مجلس حوكمة المؤسسات اليوناني



ستاثيس بوتاميتيس
الشريك الإداري في شركة بوتاميتيس فيركيس
وعضو مجلس حوكمة المؤسسات اليوناني

إطار الحوكمة المؤسسية أيضاً أن يتضمن إستراتيجية خروج صغار المساهمين من يرغبون في الانسحاب من الشركة. ويوضح ذلك أن اعتماد الشركات غير المدرجة في البورصة لممارسات خاصة تتعلق بالحوكمة السليمة يمكن أن يجعل الشركة جاذبة لصغار المساهمين إليها على نحو أكبر.

بالإضافة إلى ذلك، فإن الشركات غير المدرجة في أسواق المال يمكنها الحصول على تمويل من جهات خارجية،

عادةً يكون المساهمين في الشركات غير المدرجة مقيدون عن إتاحة أسهمهم في السوق حيث إنها غير مدرجة في أسواق منظمة. علاوة على ذلك، قد تكون هناك قيوداً إضافية على عرض الأسهم للبيع وفقاً لأحكام النظام الأساسي للشركة. ولهذا، قد يجد المساهمون في الشركات غير المدرجة أنفسهم «محاصرين» في الشركة ومعرضين لمخاطر استثمارية كبيرة. ويعوض إطار الحوكمة المؤسسية الفعال هذه المخاطر جزئياً عندما يضمن توفير الإدارة لأقصى حماية ممكنة لمصالح صغار المساهمين. ويمكن

فهم تحديات الحوكمة بشكل أفضل التقييم الذاتي والقياس المرجعي والقدرة على اتخاذ إجراءات إصلاحية عند تحديد مواضع القصور تحسين ثقة صغار المساهمين ممن يتمتعون بحماية حقوقهم على نحو أفضل وزاد إدراكهم ومعرفتهم بشؤون الشركة تقليل اعتماد الشركة على أشخاص مهمين بعينهم تحقيق المزيد من الثقة والشفافية بالنسبة لجميع المساهمين بصفة عامة.

ونظراً لتنوع المؤسسات التي من المفترض أن تستفيد وتطبق هذه المبادئ والممارسات، تقترح «المبادئ والممارسات» أنه يجوز أن تختار المؤسسات تنفيذ التوصيات بالتدرج من خلال عملية تنقسم إلى مرحلتين. تتضمن المرحلة الأولى تطبيق أفضل الممارسات التي يمكن أن تنفذها جميع الكيانات الغير مدرجة. بينما تتضمن المرحلة الثانية أفضل ممارسات التي لا يمكن أن تطبقها سوى الشركات الأكبر والأكثر تعقيداً فحسب.

وتنقسم المبادئ والممارسات وفقاً لموضوعها إلى ثمانية أجزاء، ينطوي بعضها على مرحلتين كما هو مبين أعلاه، بينما يمكن للبعض الآخر أن يطبق في جميع الكيانات غير المدرجة.

ويتعلق الجزء «١» بمجلس الإدارة وأعضائه. وتنادي المرحلة الأولى من هذا الجزء بتحديد ورسم صلاحيات أعضاء مجلس الإدارة والمسؤولين والمساهمين وواجباتهم بوضوح. ويوصى أيضاً بأن تتأكد الشركة من أن مجلس الإدارة يتألف من أشخاص يتحلون بالمعرفة والخبرة المناسبة وأن تأخذ في اعتبارها معاملة كافة المساهمين بمعاملة منصفة وعادلة. وفي المرحلة الثانية تُوصى الشركات بتحديد دور رئيس مجلس الإدارة ومؤهلاته وتقييم أداء أعضاء المجلس والمسؤولين بالشركة.

أما الجزء «٢» فيتعلق بالمكافآت. وتشير المبادئ الإرشادية هنا إلى مدى كفاية المكافآت لجذب المواهب الضرورية والحفاظ عليها ومدى شفافية سياسات المكافآت ووضوح تكلفتها بالنسبة للمساهمين. إن وضع تلك السياسة واتباعها ليس مفيداً لتحسين أداء الشركة فحسب، بل أنه يبرز ضرورة الفصل بين مصلحة المؤسسة ومصلحة المساهم صاحب الحصة المسيطرة. وتحدد المكافآت على أساس معايير تتسم بالوضوح والشفافية تأخذ بعين الاعتبار أداء الشركة وتحقيقها للأهداف قصيرة المدى وطويلة المدى. يجب أن يحصل المساهمون من الشركة على معلومات مفيدة تتيح لهم تقييم ما إذا كانت المعايير يتم الوفاء بها وأن سياسات المكافآت يتم احترامها وتطبيقها.

خارج نطاق المساهمين بها، إذا ما كان لديها نظم وممارسات تتعلق بالحوكمة السليمة. وتشمل تلك المصادر المحتملة البنوك وصناديق الاستثمار فضلاً عن المستثمرين الأفراد. ويسعى الممول الخارجي في هذه الحالة إلى التحقق من أن استثماراته ومصالحه تُعامل على قدم المساواة مع استثمارات ومصالح كبار المساهمين بالشركة. وبهذه الطريقة، يمكن أن تصبح الحوكمة المؤسسية أداة مهمة للوصول لمصادر تمويل جديدة بالنسبة للشركات غير المدرجة في البورصة.

ولهذه الأسباب أنشأ اتحاد المؤسسات اليونانية («SEV») لجنة من أجل الترويج لمبادئ وممارسات الحوكمة في الشركات غير المدرجة في البورصة. وقدمت هذه اللجنة نتائج عملها إلى مجلس حوكمة المؤسسات اليوناني الذي وافق عليها ونشرها في عام ٢٠١٦. ولم تكن مقترحات اللجنة والتي أقرها المجلس دليل آخر لحوكمة الشركات غير المدرجة في البورصة بل كانت عرضاً للمبادئ الرئيسية التي تحكم الحوكمة السليمة وبعض من أفضل الممارسات المحددة والتي يمكن للشركات غير المدرجة في البورصة أن تتبعها («المبادئ» و«الممارسات»). وغني عن القول أن الشركات غير المدرجة في البورصة -كفئة خاصة- تعد واسعة النطاق للغاية وشاملة لأنواع عديدة من الشركات، كذلك هناك اختلافات هائلة بين الشركات المتضمنة في هذه الفئة من الشركات. ولذا فقد اتسمت هذه المبادئ بالعمومية لكي تتناسب مع كل هذه الأنواع المتباينة من الشركات.

وتقوم المبادئ في الأساس على تحديد المخاطر الشائعة، مثل احتمال تعسف ممارسة كبار المساهمين لحقوقهم، عدم قدرة أجهزة المؤسسة على ممارسة صلاحياتها وسلطتها بشكل عادل دون التحيز لصالح كبار المساهمين. وقد كان محرري المبادئ والممارسات تحركهم قناعتهم بأن الحوكمة السليمة لا تتحقق بالإجبار بل بالتحفيز وإقناع الأطراف من ذوي المصالح بالمبادئ والنهج المعمول به، وحثهم على تطبيق هذا الفكر والمنظور في المؤسسات التي تدير شؤونهم.

إن «المبادئ والممارسات» هي أمر طوعي محض، وليس هناك أي التزام من أي طرف لقبولها أو تطبيقها. لهذا السبب كان أحد أهداف تلك الوثيقة الرئيسية هو تحديد الفوائد التي تجنيها الشركة من تحسين ممارسات الحوكمة بها فيما يتعلق بالآتي:

الأداء المالي على المدى الطويل
الوصول إلى مصادر جديدة للتمويل
تحسين سمعة المؤسسة
الوصول إلى المعرفة التطبيقية

لمعظم الشركات. لذا يتعلق الجزء «٨» من «المبادئ والممارسات» بضمان تبني الشركة للممارسات الملائمة فيما يتعلق بحوكمة تكنولوجيا المعلومات. في المرحلة الأولى منه، يُتوقع أن يعين مجلس الإدارة شخصاً مسؤولاً عن نظم المعلومات يتمتع بالتدريب والخبرة المطلوبين، وأن توضع إستراتيجية لنظم المعلومات تدعم استراتيجية الشركة الكلية. كما تحدد إستراتيجية المعلومات احتياجات البنية الأساسية للمعلومات الحالية والمستقبلية ضمن أمور أخرى. وفي المرحلة الثانية يُتوقع من الشركة وضع سياسات وإجراءات مفصلة لتشغيل نظم المعلومات وإدارتها، وينبغي أن تتناول كيفية الوصول للمعلومات، وحماية البيانات، وحماية النظام، والاستخدام اليومي ودعم المستخدمين، وإدارة مشروعات المعلومات، وخطة استمرارية العمل وخطة للتعافي من الكوارث.

كما تناقش وثيقة «المبادئ والممارسات» التحديات الخاصة التي تواجه المؤسسات العائلية. وتتعلق توصياتها في الأساس بتجنب النزاعات بين أفراد العائلة وحلها، كما تتضمن المعاملة المتساوية في الحصول إلى معلومات عن الشركة، ووسائل لحل المآزق المستعصية والتي قد تتضمن إستراتيجية لخروج فرد من أفراد العائلة من الشركة، بالإضافة إلى قواعد وإجراءات لضمان التعاقب السلس للقيادة. بشكل عام، يوصى بأن يتحلى أفراد العائلة برؤية مشتركة لمستقبل الشركة، وكذلك تحديد دور كل فرد منهم في الشركة بوضوح، والتفرقة الواضحة بين دورهم في العائلة ودورهم في الشركة. وتمثل المعاملة العادلة للموظفين العاملين بالشركة من خارج العائلة وعدم التفرقة ضدهم مسألة أخرى مهمة.

تخرج اليونان ببطء من أزمة اقتصادية طاحنة أفقدتها حوالي ٣٣٪ من إجمالي ناتجها المحلي، وقلصت سوق رأس المال بنسبة ٨٣٪، كما تسببت في جبل من القروض المتعثرة والالتزامات الأخرى، وضعف نظامها المصرفي إلى حد كبير ووقوع عدد كبير من المؤسسات في أزمات. وبينما تحاول اليونان إعادة بناء اقتصادها على أساس سليم وتدشين مجموعة جديدة من النجوم والأبطال، فإن تبني الشركات التي لم تدخل أسواق رأس المال بعد للمبادئ والممارسات الجيدة قد يساعدها في مهمتها إلى حد كبير.

ويتعلق الجزء «٣» بإدخال نظام الرقابة الداخلية. وتتبنى «المبادئ والممارسات» منهجاً يتضمن مرحلتين لتطبيق نظام الرقابة الداخلية. في المرحلة الأولى، يُتوقع أن يضع مجلس الإدارة نظام رقابة داخلية لتحديد طبيعة المخاطر التي تهدد الشركة ومستوى المخاطرة المقبول بالنسبة للشركة من بين أمور أخرى، بالإضافة إلى الأنشطة الرقابية ومراقبة المعلومات والاتصال. أما في المرحلة الثانية فمن المحبذ أن تشكل الشركة لجنة للتدقيق تتألف من أعضاء غير تنفيذيين في مجلس الإدارة يرجع إليها المدقق الداخلي ويكون تابعاً لها.

ويتناول الجزء «٤» إدارة المخاطر، حيث يُتوقع من مجلس الإدارة وضع دليل للمخاطر.

ويتعلق الجزء «٥» بالامتثال. وتركز المرحلة الأولى فيه على حماية مصالح الشركة وذلك بالتأكد من الامتثال للاشتراطات القانونية وبالتحديد تجنب ممارسات الفساد. ويشمل ذلك إبراز السياسات والإجراءات ذات العلاقة والتأكد من أن جميع الأطراف المشاركة تحصل على التدريب السليم الخاص بالامتثال ومكافحة الفساد. أما المرحلة الثانية فتتضمن إشراف مجلس الإدارة على التنفيذ وآخر المستجدات التي يقدمها المجلس على شكل دوري بشأن التنفيذ، بالإضافة إلى رصد حالات عدم الامتثال واعتماد تدابير لتجنب وقوع حوادث مماثلة في المستقبل.

أما الجزء «٦» فيتعلق بكيفية التعامل مع المساهمين، تحديداً التواصل والحوار بين مجلس الإدارة والمساهمين، مع إيلاء عناية خاصة لحماية حقوق صغار المساهمين. ويُفضل أيضاً أن تراجع الشركات وثائق تأسيسها وأن تأخذ في اعتبارها إدخال مواد تتعلق بالمخاطر والمشكلات التي تم التعرف عليها.

ويتعلق الجزء «٧» بالمساهمين الآخرين. تتجه المرحلة الأولى منه نحو تقييم أثر تشغيل الشركة على السوق والمستهلكين، والموارد البشرية، والاقتصاد المحلي، والبيئة، وموردي الشركة والمجتمع بمفهومه الأوسع، وإجراء التعديلات المناسبة على أنشطة الشركة وخطط العمل بها في ضوء ذلك. ويُتوقع من الشركة في المرحلة الثانية التوسع في ذلك بوضع برنامج خاص يتعامل مع كافة المسائل الجوهرية، وأن تضع أهدافاً محددة لذلك وتحديد وسائل قياس الأداء ومدى النجاح في تحقيق تلك الأهداف. كما يجب الإعلان عن تلك الأهداف ومستويات الأداء أيضاً، على سبيل المثال، من خلال تقرير عن المسؤولية المجتمعية للشركة.

تشكل نظم المعلومات أمراً ذا أهمية متزايدة بالنسبة