

النشرة الفنية للبرنامج التدريبي
Corporate Governance - الحوكمة المؤسسية

(3) أيام، (15) ساعة
يبدأ بتاريخ 2023/6/11م
تدريب صفي (F2F) - السودان

بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: (3) أيام، (15) ساعة
مكان الانعقاد	: الخرطوم - السودان
تاريخ الانعقاد	: 11-13/06/2023م
توقيت التدريب	: 09:00 صباحا لغاية 02:00 ظهرا بتوقيت السودان
شهادة التدريب	: شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
أساليب التدريب	: - أسلوب العصف الذهني. - أسلوب السيناريوهات والحلول. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل.
القيمة المضافة	: - عقد تقييم قبلي Pre: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. - عقد تقييم بعدي Post: لقياس مستوى المشاركين قبل التدريب. قياس القيمة المعرفية المضافة (KVA) = التقييم البعدي - التقييم القبلي.
الفئة المستهدفة	: - أعضاء مجلس الإدارة والادارة التنفيذية. - مديري ومسؤولي إدارة المراجعة الداخلية. - أعضاء الجمعية العامة و المساهمين و أصحاب المصالح بالمؤسسات. - موظفي المؤسسات المالية و كل المهتمين بإكتساب ثقافة و معرفة جيدة حول حوكمة الشركات.

الحوكمة المؤسسية:

برز الحديث بشدة عن الحوكمة بعد الأزمة المالية الآسيوية وها هو ذا اليوم يتكرر بعد الأزمة المالية لسنة (2008م) وزاد من أهمية الحديث عن موضوع الحوكمة في المؤسسات لكثرة الفساد الإداري والغش والتهرب الضريبي وتقارير الإفصاح المزورة، كما عُرِفت الحوكمة المؤسسية بأنها "مجموعة العلاقات ما بين إدارة المؤسسة ومجلس إدارتها ومساهميها والجهات الأخرى التي لها إهتمام بالمؤسسة"، وأنها تبين الآلية التي توضح من خلالها أهداف المؤسسة والوسائل لتحقيق تلك الأهداف ومراقبة تحقيقها، وبالتالي فإن الحوكمة المؤسسية الجيدة هي التي توفر لكل من الملاك والإدارة التشغيلية للمؤسسة الحوافز المناسبة لتحقيق الأهداف التي تصب في مصلحة المؤسسة وتساعد على

إيجاد منظومة رقابة تنظم العلاقة بين الملاك والادارة التشغيلية لتفعيل عملية ضبط الأداء في ظل ممارسات مهنية رفيعة المستوى.

كما برزت أهمية الحوكمة المؤسسية نتيجة الأزمات الإقتصادية و المالية التي عصفت بالكثير من المنظمات في مختلف أنحاء العالم، وتبين أن أهم أسباب الأزمات التي أدت إلى تعثر هذه المنظمات تعود إلى ارتفاع نسب التجاوزات) الفساد المالي والإداري وضعف الأنظمة الرقابية (لترفع مؤشرات الخطر، ومن هنا نشأت الحاجة إلى وجود إجراءات يتم من خلالها وضع وتطوير تطبيقات يلتزم بها القائمون على إدارة تلك المنظمات من أجل الحفاظ على حقوق الأطراف المعنية وتحقيق المساءلة والرقابة بشكل أكثر فاعلية، إذ تؤدي الحوكمة الفعالة للمؤسسات إلى ضمان دقة التقارير المالية كالتقرير عن إجراءات الرقابة الداخلية والتقرير عن النتائج المالية، وفعالية إجراءات الرقابة الداخلية.

كما يُعد وجود التحكم المؤسسي أمراً ضرورياً لإيجاد نظاماً رقابياً محكماً يمكن ان يساهم في تحسين أداء المؤسسة من خلال عملية تحسين إدارة المخاطر بتحديد الجهات وتوزيعه المسؤوليات والصلاحيات بين مختلف الأطراف المشاركة في الحد من هذه المخاطر، ومن الدعائم الأساسية للتحكم المؤسسي ضرورة وجود جهاز تدقيق داخلي كفؤ ولجنة للتدقيق يساهمان في حماية حقوق المساهمين والحفاظ على الأموال وتوفير المعلومات الموثوقة، مما يتطلب ضرورة التعاون البناء بينهما من جهة، وبينهما وبين المدقق الخارجي من جهة أخرى، إنَّ الضعف في تطبيق الحوكمة يؤدي الى زيادة مخاطر الشركة وزيادة احتمالية وجودة التجاوزات الإدارية والمالية التي تحدي الشركة من تحقيق أهدافها وإلحاق الضرر بمصالح المساهمين، فالحوكمة وإدارة المخاطر وجهان لعملة واحدة في زيادة قيمة الشركة وتحسين صورتها بالنسبة الى جميع الأطراف ذات العلاقة.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج التدريبي سيتمكن المشاركون من الالمام بأهم المفاهيم والممارسات اللازمة لتطبيق قواعد الحوكمة بالشركة وضمان الإستدامة والتطوير المؤسسي لمؤسساتهم، حيث يحصل المشاركون في نهاية التدريب على ما يلي:

- مفاهيم الحوكمة في المؤسسات المالية والاستثمارية والصناديق السيادية والمبادئ الأساسية كمتطلب للائتمان والتعريف بمعايير الحوكمة المختلفة، والمخاطر المؤسسية المترتبة على عدم تطبيق الحوكمة.
- فهم التفاعل بين الحوكمة والأعمال والمخاطر وتحديد الرغبة في المخاطرة، وتطبيق نموذج خطوط الدفاع الثلاثة وصياغة وتطبيق العمليات والإجراءات والسياسات وتحديد وفهم الآثار المترتبة على المخاطر في المصارف.
- تحليل هيكلية الحوكمة وتشكيل اللجان التابعة للمجلس وشرح المهام المناطة بكل لجنة ونطاق علاقتها مع الإدارة التنفيذية، وتحديد مجالات ونطاق إدارة المخاطر والتغيرات البيئية الداخلية والخارجية وضوابطها.
- تقييم الاعتبارات الأخلاقية والسياسية والإقتصادية المتعلقة بمجلس الإدارة والمساهمين والمدققين والإدارة العليا والمدراء التنفيذيين وتحقيق تفعيل منظومة الحوكمة وتحديد الضوابط المناسبة التي سيتم تنفيذها.
- تعزيز علاقة مجالس الإدارة بالإدارة التنفيذية والمحافظة على الاستقلالية التامة وتحديد أدوات المتابعة والمراقبة والشراكة في التنمية المستدامة والعلاقة الإستراتيجية.

- تطبيق إستراتيجيات جديدة لتحسين مستوى الحوكمة في المؤسسات واستخدام أفضل الممارسات في الحوكمة وتدعيم ممارسات مجالس الإدارات والإدارة التنفيذية في إرساء قواعد الشفافية والمساءلة والرقابة.
- تحديد وتحليل الأسس اللازمة لفاعلية إطار الحوكمة، وإستراتيجيات التطبيق الأمثل لقواعد الحوكمة، وتحديد الأدوار والمسؤوليات لتطبيق الحوكمة، ووضع آليات للمراقبة والإلتزام بقواعد الحوكمة.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: الحوكمة وقواعدها والمبادئ والتحديات

- طبيعية ومفهوم وأهمية الحوكمة.
- معايير الحوكمة وإرشادات دولية.
- مبادئ ومحددات الحوكمة المؤسسية.
- الأهداف العامة للحوكمة المؤسسية.
- مدونة قواعد السلوك ومجلس الإدارة.
- عناصر البيئة المساندة لتطبيق الحوكمة.
- مدخل للحوكمة وقواعدها والمبادئ والتحديات
- لجنة التدقيق واللجان الأخرى التابعة للمجلس.
- إدارة مخاطر المؤسسة حسب إرشادات COSO .
- وظائف حوكمة المؤسسات والإفصاح والشفافية.
- وظائف الحوكمة واستقلالية والإفصاح والشفافية
- آثار فشل حوكمة المؤسسة، والقرار المبني على المخاطر.
- واجبات وحقوق أعضاء مجلس الإدارة والمدققين الداخليين والخارجيين.

المحور الثاني: أصحاب المصلحة في الحوكمة

- أصحاب المصالح في الحوكمة.
- المدققون الداخليون والخارجيين.
- أصحاب المصالح وحقوق المساهمين.
- واجبات وحقوق أعضاء مجلس الإدارة.
- دور رئيس مجلس الإدارة والمدراء التنفيذيين.
- أنواع مختلفة للمدراء وواجبات وحقوق المدراء.
- المؤسسات الإستثمارية وأصحاب حقوق الأقلية.
- إتخاذ القرارات القائمة على المخاطر وتداعيات فشل الحوكمة.
- الجمعية العامة: تكوين الجمعية العامة، وإدارتها، دورها وقراراتها.

المحور الثالث: أفضل ممارسات الحوكمة

- البدء بمجلس الإدارة وهيكلياته.
- أهمية تشكيل لجان الحوكمة.
- نماذج الطبقة الواحدة والطبقتين.
- وظائف وهيكليات في الحوكمة المؤسسية.

- تخطيط وتنظيم أهداف وموارد الحوكمة.
- استقلال المجلس وتحليل نظام الحوكمة الحالي.
- الشبكة الدولية لحوكمة المؤسسات والشفافية.
- الحصول على معلومات دقيقة في الوقت المناسب.
- مقارنة النتائج المالية والتشغيلية بأهداف المؤسسات.
- الإفصاح والشفافية والمعاملات مع أطراف ذات علاقة.
- مبادئ الحوكمة من منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية.
- اليه اعداد تقرير الحوكمة السنوي وفق أفضل الممارسات.
- اليه تقييم رئيس وأعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.
- سياسة المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين.
- الحوكمة المؤسسي في ظل الفكر الإستراتيجي والثقافة التنظيمية.

المحور الرابع: مخاطر عدم الإلتزام والإمتثال لمعايير الحوكمة

- طبيعة ومفهوم الإمتثال وأهميته في العمل.
- المخاطر الناجمة عن عدم الإمتثال والحوكمة.
- وظيفة الإمتثال وتقارير الإمتثال ومصفوفة الإمتثال.
- إطار الإمتثال وعلاقته بالمخاطر والتدقيق والتشريعات المحلية.
- ضمان الإمتثال وأنظمة الضبط الداخلية المتعلقة ببرنامج مراقبة الإمتثال.
- المعايير الدولية والمتطلبات التنظيمية المحلية ذات العلاقة بوظيفة الإمتثال.
- ثقافة الإمتثال ومسؤوليات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية في إدارة مخاطر عدم الإمتثال.

المحور الخامس: تطبيق الحوكمة وادارة المخاطر

- طبيعة وأهمية نموذج GRC.
- الإلتزام وإدارة المخاطر والسياسات.
- وضع الخطة الإستراتيجية ومراقبة الأداء.
- الإدارة الرشيدة للموارد المالية و البشرية.
- تعزيز نجاح الشركة وضمن الاستمرارية.
- إدارة المخاطر المصرفي في ظل تطبيق الحوكمة.