

حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في نظام الشركات السعودي

فالح بن محمد الفالح
ماجستير قانون خاص
المملكة العربية السعودية
falehmn@hotmail.com

د. بدر الدين حاج ابراهيم
استاذ مشارك
كلية احمد ابراهيم للحقوق
الجامعة الاسلامية العالمية بماليزيا
badruddin@iiium.edu.my

الملخص

تمثل حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في شركات المساهمة أهمية كبرى يتحدد على إثرها مدى تأديته لواجباته بالشكل الأمثل والذي سينعكس بلا شك على مستوى الأداء بصورة عامة، حيث أن وجود أي قصور في الأداء سينتج عنه مخاطر عدة سيكون من شأنها تعرض الشركة لأضرار وخسائر جسيمة.

ولهذه الأهمية يتناول هذا البحث بيان حقوق الأعضاء المستقلين في شركات المساهمة في النظام السعودي باعتبارهم أهم حلقات حوكمة الشركات ليقوموا بدور اللجان، كلجان المراجعة والمكافآت والترشيحات، مع تسليط الضوء على الدور الحقيقي لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين في التأثير على أداء الشركات المساهمة بالشكل الذي سينعكس أثره إيجابياً على أداء هذا النوع من الشركات إن شاء الله. وذلك تمهيداً لخلق الظروف الملائمة لاستقرارهم مالياً وإدارياً بما يسهم في جذب أفضل الكفاءات الإدارية لشركات المساهمة واقتراح الطرق والوسائل التي تساعد على ذلك، ومحاكمة النص القانوني وبيان أوجه الضعف والقصور أو أوجه القوة التي يحتويها.

الكلمات المفتاحية: حقوق - نظام الشركات - الإدارة

Abstract

The rights of an independent board member in joint-stock companies are of great importance, as it determines the extent to which he/she performs his/her duties optimally, which undoubtedly reflects on the company's performance in general. This is because any shortcoming in the performance of the independent board member results in several risks that expose the company to serious damage and losses

Therefore, this article clarifies the rights of independent members of joint-stock companies in the Saudi system, as they are the most important links in corporate governance. They serve as committees, such as review, remuneration, and nomination committees. The article sheds light on the real role of the independent board members in terms of influencing the performance of joint-stock companies, In Sha' Allah. This is in preparation for creating the appropriate conditions for their financial and administrative stability, which contributes to attracting the best administrative competencies for joint-stock companies; the article, also, suggests ways and means that help with this. In addition, the article examines the relevant legal texts and points out its weaknesses as well as the strengths it contains.

Keywords: rights - corporate system - management

مقدمة

حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في شركة المساهمة لها طابع نظامي بحت يحكمه نظام الشركات السعودي واللوائح الصادرة عن هيئة سوق المال السعودية، لأن هذا النظام هو الذي يتولى تحديد نظام هذه الحقوق والواجبات وبيان الآثار المترتبة على الإخلال في القيام بها، فالطابع النظامي هو المحرك الأساسي لها.

فلوائح الحوكمة دائماً ما تؤكد على ضرورة استقلال مجلس الإدارة، وهذه الاستقلالية يجب ان تتم مع جميع الاطراف المعنية من مساهمين ذوي نسب عالية، الى كبار التنفيذيين بالشركة. وهذه الاستقلالية تعني الاستقلال بالأراء عند المناقشات والمباحثات في مجلس الإدارة لقيادة الشركة لأهدافها الاستراتيجية المرسومة. ومدى تطبيق الشركة لمبادئ حوكمة الشركات. ولوجود هذه الإشكالية قررت أن أدرس الموضوع من حيث الجوانب الموضوعية والإجرائية لحقوق عضو مجلس الإدارة في شركات المساهمة في النظام السعودي.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في الحاجة الملحة إلى توضيح حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل وطبيعة ونطاق مسؤوليته في الإدارة في الشركة المساهمة. وفي ظل ندرة النصوص القانونية التي تحدد حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في شركة المساهمة في النظام السعودي الذي يُعد أبرز الإشكاليات التي واجهتها هذه الدراسة أي: قصور وغياب التنظيم القانوني الذي يُحدد حقوقه في ظل نظام الشركات السعودي، فإنه من الأهمية بمكان أن تتخذ هذه الدراسة منطلقاً بحثياً علمياً ودافعاً قوياً للبحث والدراسة لإيجاد صيغة واضحة لحقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في شركات المساهمة.

أسئلة الدراسة

من خلال مشكلة الدراسة يمكن صياغة السؤال الرئيس وهو: ما حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في شركة المساهمة في نظام الشركات السعودي؟
ويندرج تحت هذا السؤال الرئيس أسئلة فرعية أخرى، تتمثل في:

1. ما أهمية بيان حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في تطوير أداء شركة المساهمة؟
2. كيف يتم معالجة القصور الموجود في نظام الشركات السعودي فيما يتعلق بأهمية إعطاء أعضاء مجلس الإدارة المستقلين بالشركات سلطات أوسع بما يتناسب مع دورهم الهام في الشركات؟

وعليه فإن اجابة الدراسة عن التساؤلات السابقة سيسهم في تسليط الضوء على الدور الحقيقي لأعضاء مجلس الادارة المستقلين في التأثير على أداء الشركات المساهمة وتوضيح حقوقهم بالشكل الذي سينعكس أثره ايجابياً على أداء هذا النوع من الشركات إن شاء الله.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة بشكل أساسي في استقصاء حقوق أعضاء مجلس الإدارة المستقلين تمهيداً لخلق الظروف الملائمة لاستقرارهم مالياً وإدارياً بما يسهم في جذب أفضل الكفاءات الإدارية لشركات المساهمة واقتراح الطرق والوسائل التي تساعد على ذلك، ومحاكمة النص القانوني وبيان أوجه الضعف والقصور أو أوجه القوة التي يحتويها. وذلك عن طريق:

1. توضيح حقوق أعضاء مجلس إدارة الشركات المساهمة في النظام السعودي على أداء هذه الشركات.
2. اقتراح تعديل نظام الشركات السعودي بما يعطي الأعضاء المستقلين سلطات أوسع بما يتناسب مع دورهم الهام في الشركات.

منهج الدراسة

نظراً لأهمية موضوع الدراسة من الناحية العملية والقانونية، وما تثيره من مشاكل قانونية هامة رأيت الاعتماد على المنهج الاستنباطي التحليلي.

المبحث الأول

مفهوم الشركة المساهمة في النظام السعودي

يعتبر الاقتصاد أساس البناء والتنمية في أي مجتمع من المجتمعات، ويقاس قوة الاقتصاد بمدى ما يسخ من أموال لاستثمارها في مختلف المشروعات والأنشطة الاقتصادية العملاقة، وذلك وفق ضوابط ونظم دقيقة تضعها الدولة ممثلة في أجهزتها التنفيذية والرقابية، بما يكفل نجاحها ويحقق الهدف من تأسيسها. وتحظى شركة المساهمة بالدور الأبرز والأكثر تأثيراً وفعالية في مسار التقدم ودعم مسيرة الاقتصاد الوطني لتحقيق أعلى معدلات ومؤشرات النمو والتطور الاقتصادي بالمملكة بما تمتلكه من حجم استثمارات مالية هائلة، وقاعدة عريضة من المساهمين.

ووفق هذا المفهوم فإن شركة المساهمة "تعتبر عصب الاقتصاد والتنمية في أي بلد من بلاد العالم، وبخاصة في الدول النامية بما تمتلكه من رؤوس أموال ومن إدارة وإمكانات كبيرة. لذا حرصت القوانين والأنظمة في مختلف دول العالم إلى تفصيل أحكامها في نصوص القوانين والأنظمة الوطنية الخاصة بالشركات، حتى لا يسيطر أصحابها على اقتصاد الدول وسياستها، وحرصاً من المنظم على توجيه هذا النوع من الشركات ورقابته؛ فإنه يُلزم الجهة الإدارية

المختصة بإصدار نموذج موحد لعقد هذه الشركة ونظامها الأساسي ويكون هذا النموذج مُلزماً لجميع شركات المساهمة¹.

المطلب الأول

تعريف الشركة المساهمة

أولاً: التعريف اللغوي

الشركة في اللغة تأتي بعدة معاني منها "الاشتراك بمعنى التشارك أي أن يكون الشيء بين اثنين أو أكثر لا ينفرد به أحدهم، يقال شاركت فلاناً في الشيء إذا صرت شريكه وأشركت فلاناً إذا جعلته شريكاً لي"².

أما المساهمة فمأخوذة من السهم. "والسهم واحد وجمعه السهام، وسأهمه نازعه، وأسهم بينهم أفرع واستهموا تقارعوا"³.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي لشركة المساهمة

عرفها المنظم السعودي بأنها "شركة رأس مالها مقسم إلى أسهم متساوية القيمة وقابلة للتداول، وتكون الشركة وحدها مسؤولة عن الديون والالتزامات المترتبة على ممارسة نشاطها"⁴.

¹ سميحة الفليوبي، الشركات التجارية، (القاهرة: دار النهضة العربية، ط6، 2014م)، ص 591
² الخليل بن احمد الفراهيدي، العين، تحقيق: عبد الحميد الهنداوي، (بيروت: دار الكتب العلمية، 2003م)، ج2، ص327.

³ محمد بن ابي بكر عبد القادر الرازي، مختار الصحاح، (بيروت: مكتبة لبنان ناشرون، 1995م)، ص166.
⁴ المادة الثانية والخمسون من نظام الشركات السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28/1/1437هـ الموافق 10/11/2015م.

ثالثاً: تعريف شركة المساهمة عند فقهاء النظام

عرف شراح الأنظمة شركة المساهمة بأنها "الشركة التي يقسم رأس مالها إلى أسهم متساوية القيمة، ويكون لكل شريك عدد من الأسهم، ويتفاوت الشركاء تفاوتاً كبيراً في عدد الأسهم التي يملكوها، ولا يكون كل شريك مسؤولاً إلا في حدود الذي يملكه"⁵.

ومن خلال استعراض تعريف شركة المساهمة في النظام السعودي وعند فقهاء النظام يتضح أنهما متشابهان في أن كلا منهما يعرف شركة المساهمة بأنها شركة رأس مالها مقسم إلى أسهم متساوية القيمة، إلا أن النظام السعودي يشترط فيها أنها قابلة للتداول، وأن تكون الشركة هي المسؤولة وحدها عن الديون والالتزامات المترتبة على ممارسة نشاطها، في حين لم يشترط فقهاء النظام هذا الشرط، بل حدد مسؤولية كل شريك بحسب الذي يملكه من أسهم في الشركة، وعلى هذا يرى الباحث أن تعريف النظام السعودي لشركة المساهمة أعم وأشمل.

رابعاً: التعريف الإجرائي لشركة المساهمة:

يقصد بشركة المساهمة في هذه الدراسة شركات المساهمة السعودية المدرجة في هيئة السوق المالية السعودية.

⁵ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مصادر الالتزام، (بيروت: دار إحياء التراث العربي، 1952م)، ج1، ص235.

المطلب الثاني

مفهوم مجلس إدارة شركة المساهمة

أولاً: التعريف اللغوي

"مجلس من مادة (ج ل س)، المجلس مكان الجلوس، والمجلس الطائفة من الناس تخصص للنظر فيما يباظ بها من أعمال"⁶.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

مجلس إدارة الشركة هو "الهيئة التي لها الدور الحيوي في إدارة الشركة وفي تسيير أعمالها، وهو يتخذ القرارات اللازمة لإدارة الشركة بأغلبية الأصوات ويتم انتخاب أعضائه في الهيئات العمومية من بين مساهمين"⁷.

كما يعرف مجلس الإدارة بأنه "مجموعة من الأعضاء يفوضهم المساهمون عن طريق الجمعية العمومية للمساهمين من أجل إدارة الشركة، وهم يدينون بإخلاصهم وولائهم للشركة ويخضعون للمساءلة من طرف المساهمين"⁸.

أي ان مجلس الإدارة هم مجموعة الأشخاص الذين يتم انتخابهم عن طريق الجمعية العمومية للمساهمين لإدارة شركات المساهمة.

⁶ مجمع اللغة العربية، المعجم الوسيط، (القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، ط4، 2004م)، ص130.

⁷ رضوان أبو زيد، شركات المساهمة العامة، (القاهرة: دار الفكر العربي، 1983م)، ص29.

⁸ تشاركهام جونانان، إرشادات الأعضاء مجالس إدارة البنوك، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات، ترجمة: مركز المشروعات الدولية الخاص، (واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية، 2008م)، ص14.

المطلب الثالث

مفهوم نظام الشركات

أولاً: التعريف اللغوي

النظام مصطلح "مشتق من النَّظْم ويعني تأليف الكلمات والجمل مرتبة المعاني متناسقة الدلالات على حسب ما يقتضيه العقل، وقيل الألفاظ المترتبة المسوقة المعتبرة دلالتها على ما يقتضيه العقل، والمنظوم من كل شيء ما تناسق أجزاؤه على نسق واحد"⁹.
كما يعرف النظام بأنه "القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع تنظيمًا مقترنًا بالجزاء الوضعي"¹⁰.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي

يعرف النظام اصطلاحاً: بأنه "مجموعة القواعد التي تطبق على الأشخاص في علاقاتهم الاجتماعية ويفرض عليهم احترامها ومراعاتها في سلوكهم بغية تحقيق النظام في المجتمع، وهذه القواعد تنظم أموراً مدنية أو تجارية أو جزائية أو غيرها وتشكل الإطار الذي يتكون منه القانون، أي كان مصدر هذه القواعد سواء كان مصدرها التشريع أو غيره من المصادر الأخرى"¹¹.

ومن هنا يتبين أن «النظام» يهدف بصورة أساسية إلى تحديد الحقوق وبيان مداها وكيفية اكتسابها وانقضائها. وبعبارة أخرى يمكن القول بأن الحق هو ثمرة القانون ونتيجته، كما أن القانون يتمثل عملياً حين تطبيقه بما ينجم عنه من حقوقه.

ثالثاً: التعريف الإجرائي لنظام الشركات

⁹ علي محمد الجرجاني، معجم التعريفات، تحقيق ودراسة: محمد صديق المنشاوي، (القاهرة: دار الفضيلة للنشر والتوزيع، ط1، 2004م)، ص203.

¹⁰ مجمع اللغة العربية، معجم القانون، (القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، 1999م)، ص122.

¹¹ محمد سامر عاشور، المدخل إلى علم القانون، (سوريا: من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، 2018م)، ص3.

يعرف نظام الشركات إجرائياً: بأنه نظام الشركات السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28/1/1437 هـ الموافق 10/11/2015م. المتضمن مجموعة القواعد والمواد التي تسري على كافة الشركات التجارية.

المبحث الثاني

حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في نظام الشركات السعودي

تمثل حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في شركات المساهمة أهمية كبرى يتحدد على إثرها مدى تأديته لواجباته وينعكس بلا شك على مستوى الأداء بصورة عامة، حيث أن وجود أي قصور في الأداء سينتج عنه مخاطر عدة سيكون من شأنها تعرض الشركة لأضرار وخسائر جسيمة.

وسيسعى الباحث جاهداً إلى تناول هذا الجانب بتوسع باعتباره جوهر هذه الدراسة وصلبها لذا سيقسم الباحث هذا المبحث إلى سبعة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول

حق عضو مجلس الإدارة المستقل في ممارسة مهامه وإبداء آرائه بموضوعية وحياد

تؤكد لوائح حوكمة الشركات دائماً على ضرورة استقلال مجلس الإدارة، وهذه الاستقلالية يجب ان تتم مع جميع الاطراف المعنية من مساهمين ذوي نسب عالية، الى كبار التنفيذيين بالشركة. وهذه الاستقلالية تعني الاستقلال بالآراء عند المناقشات والمباحثات في

مجلس الإدارة لقيادة الشركة لأهدافها الاستراتيجية المرسومة. ومدى تطبيق الشركة لمبادئ حوكمة الشركات.

ومن هذا المنطلق فإن لعضو مجلس الإدارة المستقل، وكما ذكر بالمادة الثلاثين من لائحة حوكمة الشركات السعودية، الحق في ممارسة مهامه وإبداء آرائه بموضوعية وحياد حيث أعطت هيئة السوق المالية السعودية عضو مجلس الإدارة المستقل الحق في المشاركة بفعالية في إبداء الرأي المستقل في المسائل الاستراتيجية، وسياسات الشركة، وأدائها، وتعيين أعضاء الإدارة التنفيذية.

ومن هذا المفهوم فإنه "بوسع أعضاء المجلس المستقلين الاسهام بدرجة كبيرة في عملية صنع القرار بالمجلس. إذ تتوافر لديهم القدرة على تقديم وجهات نظر موضوعية فيما يتعلق بأداء المجلس والإدارة التنفيذية. وعلاوة على هذا فإن بوسعهم أن يلعبوا دوراً هاماً في المجالات التي قد تتباين بشأنها مصالح كل من الإدارة والشركة والمساهمين. كمرتبات وحوافز المديرين. وتخطيط المسار الوظيفي. والتغيرات في تنظيم الرقابة بالشركة. ووظيفة المراجعة المالية".¹²

المطلب الثاني

حق العضو المستقل في حضور اجتماعات مجلس الإدارة

حتى يتمكن عضو مجلس الإدارة المستقل من ممارسة مهامه وإبداء آرائه بموضوعية وحياد فله العديد من الحقوق منها المشاركة في اجتماعات مجلس الإدارة باستقلالية تامة، ليستطيع تكوين رأي موضوعي في المسائل الاستراتيجية والسياسة العامة للشركة، وتقييم الأداء والمحاسبة والموارد والتعيينات الأساسية ومعايير العمل. وكذلك التصويت على القرارات بموضوعية وحياد.

¹² المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن حوكمة الشركات، نسخة عامة، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، OECD، الترجمة العربية، 2015م، ص 36 <https://www.oecd.org>

ومقتضى تحقيق ذلك "أن يكون لعضو مجلس الإدارة المستقل من خلال عضويته في اللجنة التنفيذية بالشركة الحق في طلب المستندات والتقارير و التوضيحات والمعلومات الأخرى المناسبة من المسؤولين والتنفيذيين والموظفين بالشركة ودعوتهم اجتماعاتها لسؤالهم ولسماع تفسيراتهم. وكذلك الاستعانة بخدمات الخبراء والمستشارين من خارج الشركة، وأداء الخدمات الأخرى التي يطلبها مجلس الإدارة والتي تقع داخل سلطات اللجنة. وعمل مراجعة وتقييم سنوي ورفع التوصيات لمجلس الإدارة بشأن إجراء التعديلات بها"¹³.

المطلب الثالث

حق عضو مجلس الإدارة المستقل في الحصول على المكافآت وبدلات

من أهم حقوق أعضاء مجلس إدارة الشركة المساهمة الحصول على مكافآت وبدلات رمزية أو مجزية مثل المكافآت الثابتة، والمكافآت المرتبطة بالأداء، والمكافآت في شكل أسهم، تدفع في نهاية السنة المالية للشركة.

وحيث إن أعضاء مجلس الإدارة في شركات المساهمة يقومون بعمل في الشركة، لذلك فهم يتقاضون مكافآت نظير عضويتهم في المجلس وبلجانه المختلفة وإدارتهم للشركة. ونظراً لأن العمل يجب أن يكون له مقابل من الأجر، فهم وبلا شك يستحقونها.

وبما أن أعمال عضو مجلس الإدارة في الشركات التجارية، تعد أعمالاً ذات طابع تجاري، فيقدر، كقاعدة عامة، أن أعضاء مجلس الإدارة يستحقون أجراً عن الأعمال التي يقومون بها في تنفيذ مهماتهم في إدارة الشركة.

وذلك يعني أن عضو مجلس الإدارة يستحق الأجر، حتى ولو لم يتضمن نظام الشركة نصاً على هذا الأجر، ولو لم يحدد الأجر في أي عقد من العقود المبرمة بين أعضاء المجلس

¹³ محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ودور أعضاء مجالس الإدارة والمديرين التنفيذيين، (الإسكندرية: الدار الجامعية، مصر، 2008م)، ص119.

والشركة، فإن تقاضي الأجر لا يعتبر إلزامي، بل يجوز النص في نظام الشركة، أو في اتفاق الأطراف، على مجانية وظيفة أعضاء مجلس الإدارة.

وقد عرفت لائحة حوكمة الشركات المكافآت بأنها "المبالغ والبدلات والأرباح وما في حكمها، والمكافآت الدورية أو السنوية المرتبطة بالأداء، والخطط التحفيزية قصيرة أو طويلة الأجل، وأي مزايا عينية أخرى، باستثناء النفقات والمصاريف الفعلية المعقولة التي تتحملها الشركة عن عضو مجلس الإدارة لغرض تأدية عمله"¹⁴.

وقد تضمنت معظم التشريعات نصوصاً تتناول أجر أعضاء مجلس الإدارة وطرق تحديده، غير أن النظام غالباً ما يترك للأئمة الأساسية للشركات طريقة تحديد هذا الأجر، من مجمل الطرق التي يحددها النظام، والتي يجب ألا تتخطى ما حددته هذه التشريعات من سقف أعلى وأدنى لمنح هذه المكافآت.

وباعتبار أن أعضاء مجلس إدارة الشركات المساهمة ما هم إلا وكلاء عن الجمعية العامة للمساهمين فلا بد أن يحصلوا على أجر ما لم يتم الاتفاق على مجانيته، فقد حرص نظام الشركات السعودي على منح نظام الشركة الحق في تحديد طريقة مكافأة أعضاء مجلس الإدارة، وأجاز النظام في المادة السادسة والسبعين أن "تكون هذه المكافأة مبلغاً معيناً أو بدل حضور عن الجلسات أو مزايا عينية أو بنسبة معينة من الأرباح، ويجوز الجمع بين اثنين أو أكثر من هذه المزايا"¹⁵.

كما نص النظام في نفس المادة انه "إذا كانت المكافأة نسبة معينة من أرباح الشركة فلا يجوز أن تزيد هذه النسبة عن 10% من الأرباح الصافية بعد خصم المصروفات، الاستهلاكات، والاحتياطات التي قررتها الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام هذا النظام أو نصوص نظام الشركة،

¹⁴ المادة الأولى من لائحة حوكمة الشركات بالمملكة العربية السعودية، الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 16/5/1438 هـ الموافق 13/2/2017م بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28/1/1437 هـ الموافق 10/11/2015م المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم 57-2019 وتاريخ 15/9/1440 هـ الموافق 20/5/2019م

¹⁵ الفقرة الأولى من المادة السادسة والسبعين من نظام الشركات السعودية، نظام الشركات السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28/1/1437 هـ الموافق 10/11/2015م.

وبعد توزيع ربح على المساهمين لا يقل 5% من رأس مال الشركة، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً، على أن يكون استحقاق هذه المكافأة متناسباً مع عدد الجلسات التي يحضرها العضو، وكل تقدير يخالف ذلك يكون باطلاً¹⁶.

أما الفقرة الثالثة من نفس المادة فقد حددت "عدم تجاوز مجموع ما يحصل عليه عضو مجلس الإدارة من مكافآت ومزايا مالية أو عينية مبلغ خمسمائة ألف ريال سنوياً، وفق الضوابط التي تضعها الجهة المختصة"¹⁷.

كما اوجب النظام في الفقرة الرابعة من المادة السادسة والسبعين "أن يشتمل تقرير مجلس الإدارة إلى الجمعية العامة العادية على بيان شامل لكل ما حصل عليه أعضاء مجلس الإدارة خلال السنة المالية من مكافآت وبدل مصروفات وغير ذلك من المزايا. وأن يشتمل كذلك على بيان ما قبضه أعضاء المجلس بوصفهم عاملين أو إداريين أو ما قبضوه نظير أعمال فنية أو إدارية أو استشارات. وأن يشتمل أيضاً على بيان بعدد جلسات المجلس وعدد الجلسات التي حضرها كل عضو من تاريخ آخر اجتماع للجمعية العامة"¹⁸.

ووفقاً لذلك في واقع الأمر فإن مكافآت أعضاء مجالس إدارات الشركات المساهمة هي حق مكفول بموجب نظام الشركات، على أن ترجع الموافقة النهائية عليها إلى الجمعية العمومية للشركة، وهي كذلك حق منطقي كونها إحدى الحوافز الرئيسية للانضمام والعمل في مجالس إدارة الشركات لدى الكثيرين، وهي حافز أيضاً للنهوض بالشركة وتطوير أدائها وتحقيق مصالح مساهميها.

¹⁶ الفقرة الثانية من المرجع السابق.

¹⁷ الفقرة الثالثة من المرجع السابق.

¹⁸ الفقرة الرابعة من المرجع السابق.

المطلب الرابع

حق العضو المستقل في تقدير مكافآت مجلس الإدارة

لضمان الحيادية في تقدير تلك المكافآت، حددت نصوص لائحة حوكمة الشركات بأن يشكل مجلس الإدارة من بين أعضائه لجنة للمكافآت، تشمل في عضويتها عضواً واحداً على الأقل من الأعضاء المستقلين، ويكون الآخرون من أعضاء المجلس غير التنفيذيين في الشركة. وتساعد هذه اللجنة مجلس الإدارة في وضع سياسة لمكافأة أعضاء مجلس الإدارة واللجان المنبثقة عنها وكبار التنفيذيين بالشركة وفقاً للسياسة المعتمدة. دون إخلال بأحكام نظام الشركات ونظام السوق المالية ولوائحهما التنفيذية.

من هنا أستنتج أن تشكيل لجنة المكافآت كما جاء في لائحة حوكمة الشركات الهدف منه هو الحيادية والموضوعية في تقدير المكافآت، وأنها تشكّل بقرار من مجلس إدارة الشركة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين، شريطة أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل، وأن الجمعية العامة للشركة تتولى بناء على اقتراح من مجلس الإدارة لائحة عمل لجنة المكافآت، على أن تشمل هذه اللائحة ضوابط وإجراءات عمل اللجنة، ومهامها، وقواعد اختيار أعضائها، ومدة عضويتهم، ومكافآتهم.

وقد حددت لائحة حوكمة الشركات ما نصه "تراعي الشركة عند تشكيل لجنتي المكافآت والترشيحات أن يكون أعضاؤها من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، ويجوز الاستعانة بأعضاء غير تنفيذيين أو بأشخاص من غير أعضاء المجلس سواء أكانوا من المساهمين أم غيرهم، على أن يكون رئيساً للجنة المشار إليهما في هذه الفقرة من الأعضاء المستقلين"¹⁹. وفيها تأكيد ليس على أن تضم اللجنتين عضو مستقل واحد، وإنما أن يكون بالأصل جميع أعضاء اللجنتين مستقلين. مع جواز غير ذلك، على أن يكون رئيساً للجنة مستقلين.

¹⁹ الفقرة (ب) من المادة الحادية والخمسون من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.

وفي هذا تأكيد على أحقية عضو مجلس الإدارة المستقل في تحديد المكافآت التي يحصل عليها اعضاء مجلس الادارة، والادارة التنفيذية بالشركة. وان له اليد العليا بذلك.

المطلب الخامس

حق عضو مجلس الإدارة المستقل في الاستقالة

تعرف الاستقالة بأنها "ترك عضو مجلس الإدارة لعضويته فيه وتحتيته عنها بحريته وبصفة نهائية، والتي ينتج أثرها من لحظة إخطار من وجهت إليه؛ (مجلس الإدارة أو الهيئة العامة) بالاستقالة وبالتالي يفقد عضويته في المجلس من لحظة إخطاره للجهة المختصة ويفقد معها حقه في العدول عنها"²⁰.

وتحصل الاستقالة بإرادة العضو المستقل وليس بإيعاز من الشركة، أو بضغط منها، وإلا كانت في حقيقتها عزلا لعضو مجلس الإدارة والعزل لا يتم إلا بقرار من الجمعية العمومية. وإذا لم ينتج عن استقالة عضو مجلس الإدارة المستقل -او اعتزاله كما ورد في نظام الشركات السعودي- أي ضرر على الشركة حسب القواعد العامة النظامية المعمول بها في الشركة، فله الحق في الاستقالة في أي وقت. "وتكون استقالته نافذة من تاريخ إبلاغها لمجلس الإدارة أو لرئيس المجلس، وإلا ألزم العضو المستقل بالتعويض عما يلحق الشركة من ضرر"²¹

وبغض النظر عن هذا الضرر الذي قد يصيب الشركة سواء كان بقصد من العضو المستقل، ام بدون قصد. فالشرط هنا "ألا يتم ذلك في وقت غير مناسب وعن سوء نية، ويعتبر

²⁰ تركي مصلح حمدان، الوسيط في النظام القانوني لمجلس إدارة الشركات المساهمة العامة، دراسة مقارنة، (الأردن: دار الخليج للصحافة والنشر، 2017م)، ص339.

²¹ حميد معوض يوسف، الموجز في قانون الشركات التجارية، (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2012م)، ص88.

عضو مجلس الإدارة المستقل مستقبلاً تلقائياً إذا أصبح هناك لا ضرر بسبب استقالته، حسب القواعد العامة²².

فقد جاء في نظام الشركات في مادته الثامنة والستون ما نصه "ولعضو مجلس الإدارة أن يعتزل، بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب، وإلا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب على الاعتزال من اضرار"²³. ويتبين من هنا أن حق عضو مجلس الإدارة بالاستقالة حق مكفول بموجب النظام، ولكنه ليس حقاً مطلقاً، بل أن يكون في وقت مناسب وألا يتسبب في وقوع ضرر على الشركة جراء هذه الاستقالة.

وبناء عليه فإن "العضو مجلس الإدارة المستقل الحق في تقديم استقالته من منصبه، وذلك منذ تاريخ تقديمها للشركة، ودونما حاجة إلى موافقة الشركة عليها، أو بيان أسباب الاستقالة، فحق الاستقالة مقرر لعضو مجلس الإدارة مقابل الحق المعطى للشركة بإقالته أو عزله في أي وقت، وبدون تبرير الأسباب، كما لا تخضع الاستقالة لصيغة معينة، بل تحصل بأية طريقة تؤدي إلى تعبير عضو مجلس الإدارة المستقل عن إرادته بالاستقالة، كما لو قدم تصريحاً أو كتاباً بذلك، وإنما يجب إبلاغها إلى الشركة، وهي تقدم عادة بكتاب يوجه إلى مجلس الإدارة، أو إلى رئيس مجلس الإدارة أو إلى المدير العام"²⁴.

وأشار نظام الشركات إلى حق عضو مجلس إدارة شركة المساهمة في الاعتزال (الاستقالة) وقيد ذلك بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب. حتى لا تتسبب استقالته في إحداث خلل في العمل أو تعريض الشركة للضرر جراء هذه الاستقالة، لذلك أكدت على تعرضه للمساءلة حال إخلاله بهذا الشرط، بالنص صراحة "وإلا كان مسؤولاً قبل الشركة عما يترتب

²² كمال أباطة وجيه، التاجر والأعمال التجارية والشركات، (الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر، د.ط، 2007م)، ص125.

²³ الفقرة الثالثة من المادة الثامنة والستون من نظام الشركات السعودية، مرجع سابق

²⁴ إلياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية، الشركات المغفلة، مجلس الإدارة، (مكتبة الحلبي الحقوقية، ط1، الجزء العاشر، 2008م)، ص180.

على الاعتزال من أضرار²⁵. إلا أن النظام لم يوضح المقصود بالوقت المناسب للاستقالة، كذلك لم يوضح الأوقات المناسبة وغير المناسبة للاستقالة. بل ترك لإدارة الشركة تقدير ذلك. كما نصت المادة الثلاثون من اللائحة انه من مهام عضو مجلس الإدارة وواجباته، الاستقالة، وذلك في حالة معينة. فقد ذكرت ما نصه "من مهام وواجبات عضو مجلس الإدارة... الاستقالة من عضوية مجلس الإدارة وذلك في حال عدم تمكنه من الوفاء بمهامه في المجلس على الوجه الأكمل"²⁶.

كما أوضحت اللائحة في المادة التاسعة عشر أنه "إذا استقال عضو مجلس الإدارة، وكانت لديه ملحوظات عل أداء الشركة، فعليه تقديم بيان مكتوب بها إلى رئيس مجلس الإدارة، ويجب عرض هذا البيان على أعضاء مجلس الإدارة"²⁷.

كما اعطى النظام في المادة الثامنة والستون الحق للعضو أو لجميع الاعضاء بالاستقالة، اعطى الحق للشركة كذلك بعزلهم بنصه على "يجوز للجمعية العامة العادية في كل وقت عزل جميع أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم ولو نص نظام الشركة الأساس على غير ذلك، وذلك دون إخلال بحق العضو المعزول تجاه الشركة بالمطالبة بالتعويض إذا وقع العزل لسبب غير مقبول أو في وقت غير مناسب"²⁸. وازدادت اللائحة في المادة التاسعة عشر على هذا النص "كذلك يجوز للجمعية العامة -بناءً على توصية من مجلس الإدارة- إنهاء عضوية من يتغيب من أعضائه عن حضور ثلاث اجتماعات متتالية للمجلس دون عذر مشروع"²⁹.

واشترطت اللائحة في نفس المادة "عند انتهاء عضوية عضو في مجلس الإدارة بإحدى طرق انتهاء العضوية، على الشركة أن تشعر الهيئة والسوق فوراً مع بيان الأسباب التي دعت إلى ذلك"³⁰.

²⁵ الفقرة لثالثة من المادة الثامنة والستون من نظام الشركات السعودية، مرجع سابق

²⁶ الفقرة العشرون من المادة الثلاثون من المرجع السابق

²⁷ الفقرة (ج) من المادة التاسعة عشر من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق

²⁸ الفقرة الثالثة من المادة الثامنة والستون من نظام الشركات السعودية، مرجع سابق

²⁹ الفقرة (أ) من المادة التاسعة عشر من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.

³⁰ الفقرة (ب) من المرجع السابق.

وخلاصة القول، نلاحظ أن المنظم السعودي أعطى الحق لعضو مجلس الإدارة بشركات المساهمة في الاستقالة ولكن بشروط وضوابط معينة، ونجد في المقابل أن المنظم السعودي أعطى السلطة الكاملة والحق للجمعية العامة في تعيين أعضاء مجلس إدارة شركات المساهمة، كما أعطاهم الحق في إقالة أو عزل جميع أعضاء المجلس أو بعضهم، ولو نص نظام الشركة الأساس على خلاف ذلك، وفي أي وقت تطبيقاً لقاعدة من يملك التعيين يملك العزل والإقالة، ولكن المنظم السعودي قيد هذا الحق بالألا يكون العزل تعسفياً وأن يكون له مبرراته القانونية، وإلا يعتبر العزل أو الإقالة باطلة وغير صحيحة، كما أعطى المنظم السعودي لعضو مجلس الإدارة الحق في مسائلة الشركة، وطلب التعويض المناسب في حالة ما إذا كان العزل غير قانوني، وليس له ما يبرره وذلك للحفاظ على حقوقه المادية والأدبية والمعنوية وحرصاً على استقرار العمل بالشركة. وسمعتة بالوسط التجاري.

كما يتبين أن نظام الشركات السعودي لم يعط الحق المطلق لعضو مجلس الإدارة بتقديم استقالته، بل قيده بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب، بمعنى ألا يكون هناك إساءة في استعمال هذا الحق. لذلك يجب على العضو الذي يرغب في الاستقالة أن يختار الوقت المناسب بحيث لا يفاجئ المجلس بتقديم الاستقالة في وقت لا تسمح ظروف الشركة بذلك.

إضافة إلى أنه لم يحدد طريقة تقديم هذه الاستقالة، خطية أم شفوية وترك النص على إطلاقه في حين أرى أنه كان من الأوفق على المنظم السعودي -لطالما تناول أحكام استقالة أعضاء مجلس الإدارة- أن يحدد طريقة الاستقالة وصور قبولها والحالات التي يتم فيها رفضها. وعدم تركها مفتوحة امام تأويلات مجلس الادارة والجمعيات العمومية.

المطلب السادس

حق عضو مجلس الإدارة المستقل في تعيين الأعضاء التنفيذيين

غني عن البيان فإن "الخطوة الأولى نحو إنشاء آلية قوية لإدارة الشركات هي إنشاء مجلس له التوازن المناسب بين المهارات والخبرات والاستقلالية والمعرفة بالشركة لتمكينه من أداء واجباته ومسؤولياته بفعالية"³¹.

ولا شك أن تأكيد الشركة على مبدأ استقلال مجلس الإدارة في مباشرة أعماله، هي أولى الخطوات التي تؤكد نجاح الشركة في تحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله، لأن ذلك سيضمن لها وجود مجلس إدارة مميز وكفاء قادر على تحقيق أكبر قدر من الفعالية.

وكما هو معلوم أنه عند بناء مجلس إدارة فعال، يجب أن يكون تحديد الحجم الأمثل للمجلس معتمداً على حجم الشركة وحجم عملياتها، وطبيعة بيئة الأعمال التي تعمل بها، ومدى توافر الأعضاء القادرين على تولي مسؤوليات المجلس، ومدى توافر الوقت لديهم وخصوصاً الأعضاء غير التنفيذيين المستقلين. وأيضاً توافر المهارات المهنية والعلمية اللازمة لقيام كل عضو بأداء واجباته ومسؤولياته للتعامل مع جوانب الشركة المختلفة. للوصول الى اهداف الشركة الاستراتيجية عن طريق اتخاذ القرارات السليمة، والمتابعة المستمرة لأداء الشركة، والقدرة على مسائلة الإدارة التنفيذية، والتقييم الدقيق للمخاطر. كما يجب على اعضاء مجلس الادارة ان تكون لهم الخبرة الكافية في انظمة الشركات وحوكمتها.

وتجدر الإشارة، وكما أشرنا عليه سابقاً، الى ما نصت عليه المادة الحادية والخمسون من اللائحة على مراعاة الشركة عند تشكيل لجنتي المكافآت والترشحات أن يكون أعضاؤها من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، وفي هذا السياق أجاز المنظم السعودي الاستعانة بأعضاء غير تنفيذيين أو بأشخاص من غير أعضاء المجلس سواء أكانوا من المساهمين أم غيرهم، على أن

³¹ علي يوسف، أثر استقلالية مجلس الإدارة في ملاءمة معلومات الأرباح المحاسبية لقرارات المستثمرين في الأسواق المالية - دراسة تطبيقية - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، دمشق، سوريا، 2012م، ص238.

يكون رئيسا اللجيتين المشار إليهما في هذه الفقرة من الأعضاء المستقلين. كما نصت اللائحة "تشكّل بقرار من مجلس إدارة الشركة لجنة تسمى (لجنة الترشيحات) من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين على أن يكون من بينهم عضو مستقل على الأقل"³².

وهذا يعني -بنصوص المنظم- خلو لجنة الترشيحات من الاعضاء التنفيذيين بالشركة. وبهذا الشكل يمارس عضو مجلس الإدارة المستقل حقه في تعيين أعضاء الإدارة التنفيذية من خلال لجنة الترشيحات، ومن أهم مسؤولياته في هذه اللجنة ما نصت عليه لائحة حوكمة الشركات في المادة الخامسة والستون "اقتراح سياسات ومعايير واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية، التوصية لمجلس الإدارة بترشيح أعضاء فيه وإعادة ترشيحهم وفقاً للسياسات والمعايير المعتمدة، مع مراعاة عدم ترشيح أي شخص سبقت إدانته بجريمة مخلة بالأمانة"³³. كما دعت اللائحة الى تقييم الأعضاء الجدد، والإسهام في عملية اختيارهم بوساطة المساهمين عبر التصويت في الجمعية العمومية.

وهذا يقودنا للقول انه عند الترشيحات، يكون لعضو مجلس الادارة المستقل اليد العليا بذلك. كون كامل لجنة الترشيحات من الاعضاء المستقلين، او كون رئيسها عضو مجلس ادارة مستقل. وبهذه الحالة يمارس عضو مجلس الإدارة المستقل حقه في ترشيح اعضاء مجلس الادارة ومن ثم تعيينهم من خلال الحضور والتصويت في الجمعيات العامة وكذلك انتخاب وعزل أعضاء مجلس الإدارة. كما ان له الحق بترشيح المدراء التنفيذيون من خلال هذه اللجنة كذلك، ومن ثم تعيينهم من خلال الحضور والتصويت في مجلس الادارة على هذه التعيينات.

ومن هنا نستنتج أن الهدف من تشكيل لجنة الترشيحات كأحد آليات حوكمة الشركات، هو اختيار أعضاء مجلس الإدارة القادرين على النهوض بأعباء ومسؤوليات الشركات ممن تتوفر فيهم الشروط القانونية والوظيفية والمهنية، وذلك وفق سياسات ومعايير وإجراءات واضحة للعضوية في مجلس الإدارة والتأكد من أنها متوافقة مع المعايير المعتمدة من الجمعية العامة،

³² الفقرة (أ) من المادة الرابعة والستون من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.
³³ الفقرة الاولى والثانية من المادة الخامسة والستون من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.

ومن مجلس الإدارة. ولعل اشتراط المنظم السعودي أن يكون أعضاء هذه اللجنة من أعضاء مجلس الإدارة المستقلين هو ضمان الحيادية والموضوعية في اختيار وترشيح أعضاء مجلس الإدارة.

لكن الذي أخطه هو غياب الهيكل التنظيمي لهذه اللجنة في نظام الشركات السعودي. فلم يحدد النظام عدد أعضاء اللجنة ولا كيفية تعيينهم وشروطهم، ومن هنا نقترح على المنظم السعودي ضرورة تعديل نصوص النظام فيما يتعلق بلجنة الترشيحات بحيث تكون أكثر وضوحاً ودقة في بيان ضوابط ومعايير تكوينها وتعيين أعضائها، كما أقترح من خلال هذا المقال تعديل نصوص لائحة حوكمة الشركات لذات الهدف، لأن غياب أو قصور تلك الضوابط والمعايير يؤثر سلباً على فعالية اللجنة وبالتالي يؤثر على عدم تطبيق أنظمة الحوكمة المتماشية مع أنظمة الحوكمة العالمية.

كما نستنتج، أن حق أعضاء مجلس الإدارة المستقلين في تعيين الإدارة التنفيذية من أهم أسس ومعايير الحوكمة الجيدة، والذي ظهر ذلك جلياً من خلال النص الصريح في لائحة حوكمة الشركات على ضرورة تعيين عضو مستقل في لجنة الترشيحات، بل أوجبت أن يكون رئيس اللجنة مستقلاً أيضاً في حالات معينة. كما ألزمت "أن يضع مجلس الإدارة -بناءً على اقتراح لجنة الترشيحات- الآليات اللازمة لتقييم أداء المجلس وأعضائه ولجانه والإدارة التنفيذية سنوياً؛ وذلك من خلال مؤشرات قياس أداء مناسبة ترتبط بمدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة وجودة إدارة المخاطر وكفاية أنظمة الرقابة الداخلية وغيرها، وتحديد جوانب القوة والضعف واقتراح معالجتها بما يتفق مع مصلحة الشركة"³⁴.

ولعل السبب الذي دعا المنظم إلى إسناد مهمة اختيار أعضاء الإدارة التنفيذية إلى الأعضاء المستقلين أن الاختيار سيكون مبنياً على أسس موضوعية بعيداً عن الأهواء والعشوائية، ذلك أن أعضاء مجلس الإدارة المستقلين ليس لهم مصالح شخصية في الشركة

³⁴ الفقرة (أ) من المادة الحادية والاربعين من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.

وهدفهم الأول هو إنجاح الشركة والعمل على إيجاد نوع من الموازنة والمزج بين المهارات والخبرات والاستقلالية والمعرفة بالشركة لتمكينه من أداء واجباته ومسؤولياته بفعالية.

وعليه فإن عضو مجلس الإدارة المستقل -كعضو مجلس إدارة- الحق في ترشيح أعضاء مجلس الإدارة والادارة التنفيذية. وله الحق -كعضو بلجنة الترشيحات او رئيساً لها- في اقتراح سياسات واضحة لترشيح الاعضاء او المدراء او إعادة ترشيحهم. مع الوصف لقدراتهم ومؤهلاتهم وما يمتلكون من خبرة تساعد على تحقيق الشركة لأهدافها الاستراتيجية.

وخلاصة القول، تتضح الأهمية الكبرى لدور عضو مجلس الإدارة المستقل في تعيين أعضاء مجلس الإدارة والادارة التنفيذية. إذ أعطته هيئة السوق المالية السعودية عدداً من الصلاحيات لم تعطها لغيره. والتي تمكنه من اختيار الأعضاء التنفيذيين بشكل موضوعي ومحيد بعيداً عن الأهواء أو التأثيرات الخارجية وذلك في إطار قانوني ووفق قواعد ومبادئ حوكمة الشركات التي تؤكد ضرورة المراجعة السنوية للاحتياجات المطلوبة من المهارات المناسبة لعضوية مجلس الإدارة وإعداد وصف للقدرات والمؤهلات المطلوبة بما في ذلك تحديد الوقت الذي يلزم ان يخصصه العضو لأعمال المجلس.

وأؤكد على أنه حتى يكون دور عضو مجلس الإدارة المستقل أكثر فعالية وبصورة مستقلة عن الإدارة والمساهمين الرئيسيين وعن الشركة. فإنه ينبغي التأكيد على ضرورة وضع العديد من القوانين والتشريعات التي تنص على ضرورة الالتزام بحوكمة الشركات، وذلك من خلال رسم الإطار الذي يحتوي و«بصفة رسمية» كافة الأدوار التي يقوم بها عضو مجلس الإدارة المستقل بشركات المساهمة، مع الحرص على إدراجها بشكل مفصل ومحدد حتى لا يترك أمرها لأهواء مجالس إدارة الشركات ووضع قراراته موضع التطبيق والتنفيذ الفعلي على أرض الواقع مع وضع إطار قانوني لكافة المسؤوليات التي تمارسها كافة اللجان الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية المختلفة بتطبيق قواعد ومبادئ حوكمة الشركات مع الحرص على تزويد مجلس الإدارة بكافة المقترحات التي تسهم في تطويرها بما يتواءم والتطورات التي تشهدها بيئة العمل بالشركات.

فمجلس الإدارة هو من يمثل المساهمين وأيضا الأطراف الأخرى مثل أصحاب المصالح، ويقوم باختيار المديرين التنفيذيين والذين يوكل إليهم سلطة الإدارة اليومية لأعمال الشركة بالإضافة إلى الرقابة على أدائهم، كما يقوم برسم السياسات العامة للشركة وكيفية المحافظة على حقوق المساهمين، وحتى يتم تحقيق ذلك فلا بد أن يكون مجلس الإدارة بغالبية أعضاء مستقلين.

المطلب السابع

حق عضو مجلس الإدارة المستقل في حماية حقوق المساهمين

تقتضي دراسة حقوق عضو مجلس إدارة المستقل بشركات المساهمة في النظام السعودي ضرورة توضيح الأهمية التي تمثلها شركات المساهمة للاقتصاد الوطني، فلا يتصور بيان حقوق وواجبات أعضاء مجلس الإدارة المستقلين بشركات المساهمة دون التعرف على المقومات الأساسية لتكوين هذه الشركات والهدف منها.

ولما كان المنظم السعودي قد أقر لائحة كاملة وهي لائحة إلزامية للشركات باستثناء الأحكام التي يشار فيها إلى أنها استرشادية، وينتج عن مخالفتها إيقاع الجزاء عند مخالفتها، تُعنى بحوكمة هذه الشركات باعتبارها النموذج الأمثل لشركات الأموال التي تكفلت بوضع القواعد والأسس لتنظيمها لأهميتها ودورها المحوري في تنمية الاقتصاد الوطني، مع توضيح الأسس والمعايير التي يجب تقيد أعضائها بها عند ممارستها لأعمالهم.

ومن أهداف هذه اللائحة "وضع إطار قانوني فعال لحوكمة الشركة، وتهدف بصفة خاصة إلى تفعيل دور المساهمين في الشركة وتيسير ممارسة حقوقهم، وبيان اختصاصات مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية ومسؤولياتهما، وتفعيل دور مجلس الإدارة واللجان وتطوير كفاءتها لتعزيز آليات اتخاذ القرار في الشركة، وتحقيق الشفافية والنزاهة والعدالة في السوق

المالية وتعاملاتها وبيئة الأعمال وتعزيز الإفصاح فيها، وتوفير أدوات فعالة ومتوازنة للتعامل مع حالات تعارض المصالح³⁵.

ومن أهدافها كذلك "تعزيز آليات الرقابة والمساءلة للعاملين في الشركة، ووضع الإطار العام للتعامل مع أصحاب المصالح ومراعاة حقوقهم، وزيادة كفاءة الإشراف على الشركات وتوفير الأدوات اللازمة لذلك، وتوعية الشركات بمفهوم السلوك المهني وحثها على تبنيه وتطويره بما يلائم طبيعتها"³⁶. والتي تصب في مجملها لحماية الشركة وبالتالي مصلحة مساهميها.

وعليه تعد هذه اللائحة من أهم الركائز الإدارية والتنظيمية التي أثرت في تطبيق مبادئ حوكمة شركات المساهمة التي تمثل النموذج الأمثل لشركات الأموال، "لذا فإن العبرة في الأغلبية فيها ليست بعدد المساهمين، ولكن بقدر المساهمة في تكوين رأس المال، ومن ثم يلزم أن يكون قرار الجمعية العامة للمساهمين قد وافق عليه عدد من المساهمين، يملكون قدراً من رأس مال الشركة، أكبر من ذلك القدر الذي يمتلكه المعارضون، ومن ثم فإن المداولات تكون نتيجتها وفقاً لأغلبية الأصوات المعطاة، أي وفقاً لأغلبية الأصوات الممثلة في الاجتماع والتي تحوز أغلبية رأس المال"³⁷.

ووفق هذا المفهوم أفرد المنظم السعودي من خلال لائحة حوكمة الشركات العديد من النصوص التي تكفل حماية حقوق المساهمين، أذكر منها -على سبيل المثال لا الحصر- "إتاحة الفرصة للمساهمين للمشاركة الفعالة والتصويت في اجتماعات الجمعية العامة، وعدم وضع أي إجراء يؤدي إلى إعاقة حضور الجمعيات أو استخدام حق التصويت. ويجب إحاطتهم علماً بالقواعد التي تحكم عمل تلك الاجتماعات وإجراءات التصويت. إعطاء المساهمين حق مناقشة الموضوعات المدرجة في جدول أعمال الجمعية العامة وتوجيه الأسئلة بشأنها إلى أعضاء مجلس

³⁵ المادة الثالثة من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.

³⁶ المادة الثالثة من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.

³⁷ عبد الفضيل محمد أحمد، حماية الأقلية، القرارات التعسفية الصادرة عن الجمعيات العامة للمساهمين، دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، (المنصورة: مكتبة الجلاء الجديدة، دت)، ص9.

الإدارة ومراجع الحسابات والإجابة عن هذه الأسئلة بالقدر الذي لا يعرض مصلحة الشركة للضرر. وتمكين المساهمين من الاطلاع عل محضر اجتماع الجمعية العامة³⁸.

وفي سياق الحديث عن حماية حقوق المساهمين، فلا بد من تناول الهيكل القانوني للشركات المساهمة، ولعل من أهم أركانها وبنينها الإداري هو الجمعية العامة التي تمثل مجموع المساهمين، وتتمتع بالسلطة العليا في الشركة. وهي التي تنتخب من بين أعضائها مجلس الإدارة الذي يتولى إدارة شئون الشركة، ويختار أعضاؤه من بينهم رئيسا لمجلس الإدارة، ويكون هو الممثل القانوني للشركة.

وتحقيقاً للأهداف من تكوين مجلس الادارة، فإنه يجب على مجلس الإدارة بما يضمنه من أعضاء مستقلين "أن يعمل على تحقيق التوازن بين مصلحة الشركة وحماية أقلية المساهمين، ويرجع ذلك بطبيعة الحال إلى أنه يمكن للأغلبية الاستئثار بمنافع الشركة من الناحية الواقعية، وأصبحت مصالح الأقلية معلقة على إرادة الأغلبية وأخلاقياتها وقيمها، بحيث إذا لم تحسن الأقلية منذ البداية اختيار شركائهم في الشركة، أو أغفلت وضع نصوص في نظام الشركة الاساس تحميها في مواجهة الأغلبية، فإنها لن تحصل على ما هدفت إلى تحقيقه من وراء الاشتراك في الشركة"³⁹.

وعليه، فإن مجلس الادارة يجب ان يمثل جميع المساهمين، كبارهم وصغارهم. فلا يخدم المجلس ذوي النسب العالية من الملاك فقط، والذين غالباً ما يستطيعون حماية أنفسهم، بل إن صغار الملاك، ممن لا يعلوا صوتهم، يجب ان يكون لهم من مجلس الادارة نصيباً من الخدمة والحماية. فالحفاظ على حقوق المساهمين اجمعين اهم مسؤوليات مجلس الادارة على الاطلاق. لذا، فإن مجلس الادارة الأمثل والقوي هو الذي يبني على أساس من التوازن بين مختلف أعضائه. كما "يعتمد في تكوينه على نوعين من الأعضاء وهم الأعضاء المستقلون الذين يأتون من خارج الشركة والأعضاء التنفيذيين. بشرط أن يكونوا على قدر عالٍ من التأهيل، لأن ذلك من

³⁸ انظر: المادة الخامسة عشر من لائحة الحوكمة السعودية، مرجع سابق.

³⁹ محمد خليل الحموري، حماية أقلية المساهمين أو الشركاء في الشركة المساهمة الخصوصية والشركة ذات المسؤولية المحدودة، دراسة مقارنة وحلول مقترحة، (عمان: الاردن، 1987م)، ص 309

شأنه الإسهام في فعالية مجلس الإدارة، الأمر الذي ينعكس بالإيجاب على حماية مصالح أقلية المساهمين. وذلك من خلال الحفاظ على مصالح الشركة والإسهام في تحقيق الغرض الذي أنشئت من أجله، ولتحقيق آليات الإشراف والاستقلال التي تدعو إليها مبادئ الحوكمة المؤسسية بالنسبة لمجالس الإدارة فإنه ينبغي أن يتكون مجلس الإدارة من أغلبية كبيرة من الأعضاء الخارجيين المستقلين⁴⁰.

وتقدم منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية⁴¹ (OECD مجموعة من الارشادات والتوجيهات الواجب إتباعها بغية تحقيق أعضاء مجلس الإدارة المستقلين دورهم في حماية حقوق المساهمين من خلال " أن يعمل عضو مجلس الإدارة المستقل على أساس من المعلومات الكاملة وبحسن النية، مع العناية الواجبة بما يحقق أفضل مصلحة للشركة والمساهمين. ومعاملة كافة المساهمين معاملة عادلة. وتطبيق معايير أخلاقية عالية وينبغي أيضاً أن يأخذ في الاعتبار مصالح واهتمامات أصحاب المصالح في الشركة"⁴².

لذا فإن عضو مجلس الإدارة المستقل، وكونه مستقلاً من خارج الشركة، فإن دوره في حماية حقوق المساهمين -وخصوصاً صغارهم- من أهم المسؤوليات الملقاة عليه. فهو ممن يملك المهارات والخبرات العالية، منها الامام بالأنظمة ولوائحها التنفيذية، والتي بدورها تسعى لحمايتهم من خلال سنها للقوانين المختلفة.

⁴⁰ فكري عبد الغني محمد جوده، مدى تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية في المصارف الفلسطينية وفقاً لمبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ولجنة بازل للرقابة المصرفية، دراسة حالة بنك فلسطين، (مذكرة للحصول على شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2008م)، ص42.

⁴¹ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) Principles and Annotations on Corporate Governance هي منظمة دولية من المنظمات الحائزة على شهرة واسعة في تحديدها للمعالم الأساسية للحوكمة باعتبارها نظاماً قانونياً جديداً، وترسيخها لمبادئ الحوكمة لتكون مرجعية لغالبية الدول التي تسعى للعمل بها، هدفها التنمية الاقتصادية وإنعاش التبادلات التجارية. تتكون المنظمة من مجموعة من البلدان المتقدمة التي تقبل مبادئ الديمقراطية التمثيلية واقتصاد السوق الحر، أنشأت المنظمة في 30 من سبتمبر سنة 1961م بعد أن حلت محل منظمة التعاون الاقتصادي الأوروبي (OECE) التي أسست سنة 1948م للمساعدة على إدارة مشروع مارشال لإعادة إعمار أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية. وبعد فترة تم توسيعها لتشمل عضويتها بلدان غير أوروبية.

⁴² مبادئ حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، مرجع سابق، ص11.

وهذا يقودنا للقول بانه ومع الدور البارز والمهم الذي يضطلع به أعضاء مجلس الإدارة المستقلون في الشركات، إلا أننا بعد استقراء النصوص القانونية المتعلقة بشركة المساهمة في نظام الشركات السعودي الجديد الصادر (1437هـ)، وكذلك نظام الشركات القديم (1385هـ) لاحظنا خلوهما من الإشارة إلى حقوق وواجبات أعضاء مجلس الإدارة المستقلين رغم أهميتها. ويعد هذا خللاً واضحاً في النظام ينتج عنه خلق نوع من التشابك والتعارض في المصالح. فوجود ظاهرتي التشابك والتعارض، تقلل بشكل كبير من فعالية أداء أعضاء مجلس الإدارة المستقلين في مجالس الإدارات في أداء دورهم الرقابي والإشرافي في شركة المساهمة. والملاحظ أن أنظمة الشركات الأساس لم تتطرق لغالبية النصوص التي تركها لها المنظم أو ترك لها حرية اتخاذ ما تراه مناسباً لطبيعة الشركة أو خاصية نشاطها. فالكثير من النصوص والأحكام التي كان من المفترض على الشركات أن تحددتها بشكل دقيق بما يتناسب معها، لم تتطرق لتلك الأنظمة في كثير من الحالات لأي ذكر لها، بل هي سعت جاهدة لعدم الخروج على الحدود التي وضعها النظام الأساسي وتفضيل بقاء الباب مفتوحاً للنص. وأضرب مثلاً على ذلك عدم النص في أنظمة الشركات على حقوق أعضاء مجلس الإدارة المستقلين سواء القانونية أو الوظيفية أو المادية، ذلك أن المنظم السعودي لم يتطرق للنص عليها بشكل دقيق. تاركاً لنظام كل شركة تحديدها بالشكل الذي يتناسب مع نشاطها وحجمها. كذلك لم يتطرق المنظم إلى الآلية التي يمكن من خلالها لأعضاء مجلس الإدارة المستقلين الحصول على حقوقهم وممارسة واجباتهم بالشكل الذي يسهم في تأدية مهامهم بموضوعية واستقلالية تامة.

كما أضرب مثلاً على ذلك عدم النص في أنظمة الشركات على ضرورة تقدير نسبة مكافآت أعضاء لجان مجلس الإدارة بالشكل المحايد والموضوعي بحيث تتناسب قيمة المكافآت وحجم العمل المبذول، ذلك أن المغالاة في تحديد نسبة المكافأة أو التقليل منها، ينعكس بالسلب على حيادية واستقلالية الأعضاء.

وفي جميع الأحوال يمكن القول بأن "صلاحيات أعضاء مجلس الإدارة المستقلين في لجنة المراجعة تمكنهم من تقييم نوعية الإفصاح المالي، ومدى كفاية الرقابة الداخلية، ودعم المدقق الخارجي في إبداء رأيه بكل وضوح وصراحة، وكذلك المقدرة على تحليل النتائج المالية وتقييم أداء الشركة"⁴³. وما ينطبق على لجنة المراجعة يسري على بقية لجان مجلس الإدارة المستقلة مثل لجنة الحوكمة، ولجنة الترشيحات والمكافآت، والتي يكون أغلبية أعضائها من غير التنفيذيين المستقلين.

لذلك نرى أن عدم وجود أي نص في نظام الشركات السعودي يقنن حقوق وواجبات وضوابط تشكيل وتركيب مجلس الإدارة المستقل يعد أحد أوجه القصور الرئيسية التي قد تقود إلى انخفاض قدرة المجلس على أداء أدواره الرئيسية بشكل فعال، وبالتالي ضعف أداء المجلس، ومن ثم ضعف أداء الشركة وعدم تحقيق العدالة في المعاملة المتكافئة للمساهمين أو حتى تحقيق أهداف كافة الأطراف.

لذا، بات من الضروري عدم ترك التحديد الدقيق لحقوق وواجبات وتكوين مجلس الإدارة لأنظمة الشركات الأساس، وتحتم النص الواضح على حقوق وواجبات ومعايير وشروط تكوين مجالس إدارات الشركات المساهمة في نظام الشركات بالشكل الذي يضمن تكوين مجالس إدارة تضم من بينها أعضاء مستقلون يحققون التوازن في إدارة هذه الشركات.

وفي المقابل نجد أن النصوص والمواد الخاصة بأهمية الدور الهام لأعضاء مجلس الإدارة في قوانين وحوكمة الشركات العالمية تؤكد على أهمية الواجبات والحقوق القانونية لعضو مجلس الإدارة المستقل التي يجب الحصول عليها وتمكينه منها.

⁴³ عطية صلاح سلطان، دور لجان المراجعة في دعم حوكمة الشركات لأغراض استمرار الشركة، ورقة عمل قدمت للمؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات في مصر، في الفترة 24-28/09/2005م، ص9.

النتائج والتوصيات

النتائج

1. أن حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل في شركة المساهمة لها طابع نظامي بحت يحكمه نظام الشركات السعودي واللوائح الصادرة عن هيئة سوق المال السعودية. لأن هذا النظام هو المحرك الأساسي الذي يتولى تحديد نظام هذه الحقوق والواجبات وبيان الآثار المترتبة على الإخلال في القيام بها.
2. أن حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل بشركات المساهمة هي الحقوق المكفولة له من قبل النظام لتحقيق أهداف الشركة وفق ضوابط محددة يستطيع من خلالها إنجاز مهامه وواجباته.
3. أن أنظمة الشركات لم تتطرق لغالبية النصوص المتعلقة بحقوق وواجبات أعضاء مجلس الإدارة المستقلين، التي تركها لها المنظم أو ترك لها حرية اتخاذ ما تراه مناسباً لطبيعة الشركة أو خاصية نشاطها.

التوصيات

1. يأمل الباحث من المنظم تضمين نظام الشركات السعودي نصوصاً قانونية تنظم مسألة حقوق عضو مجلس الإدارة المستقل بشكل أفضل كونهم أهم عناصر حوكمة الشركات المنوط بهم تحقيق أهداف حوكمة شركات المساهمة لإكسابها صيغة الإلزامية لأهمية أعضاء مجلس الإدارة المستقلين في حوكمة الشركات. وبخاصة في ظل ما يشهده العالم بشكل عام والمملكة بشكل خاص، من تغيرات وتحديات اقتصادية كبيرة، ليكون لدى الشركات المساهمة القدرة التنافسية التي تضاهي شركات المساهمة في العالم. من أجل الوصول بها لمستويات الحوكمة العالمية. وعدم الاكتفاء بالنص عليها في لائحة حوكمة الشركات.
2. يوصي الباحث بوضع النصوص التي تحدد وتنظم لجنة الحوكمة اسوةً بباقي لجان المجلس.
3. يوصي الباحث بضرورة النص في النظام السعودي على تمكين عضو مجلس الإدارة المستقل من اتخاذ قرارات عاجلة في المشكلات والأزمات الطارئة التي تحتاج لسرعة في إيجاد الحلول لها لحين دعوة مجلس الإدارة للاجتماع.
4. يؤكد الباحث على ضرورة وضع إطار قانوني (لنصوص القانونية الأساسية ذات الصلة بتنظيم حقوق أعضاء مجلس الإدارة المستقلين) بما يسهم في إيضاح كافة المسؤوليات التي تمارسها كافة اللجان الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية المختلفة الخاصة بتطبيق قواعد ومبادئ حوكمة الشركات. مع الحرص على تزويد مجلس الإدارة بكافة المقترحات التي تسهم في تطويرها بما يتواءم والتطورات التي تشهدها بيئة العمل بالشركات المساهمة.

قائمة المصادر والمراجع

المعاجم اللغوية

1. الجرجاني، علي محمد. (2004م). **معجم التعريفات**، تحقيق ودراسة المنشاوي، محمد صديق، ط1، القاهرة: دار الفضيلة للنشر والتوزيع والتصدير.
2. الرازي، محمد بن ابي بكر عبد القادر. (1995م). **مختار الصحاح**، بيروت: مكتبة لبنان ناشرون.
3. الفراهيدي، الخليل بن أحمد. (2003م). **العين**، تحقيق: عبد الحميد الهنداوي، ط1، بيروت: دار الكتب العلمية.
4. مجمع اللغة العربية. (1999م). **معجم القانون**، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
5. مجمع اللغة العربية. (2004م). **المعجم الوسيط**، ط4، القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.

كتب القانون

1. أبو زيد، رضوان. (1983م). **شركات المساهمة العامة**، القاهرة: دار الفكر العربي.
2. السنهوري، عبد الرازق أحمد. (1952م). **الوسيط في شرح القانون المدني الجديد**، مصادر الالتزام، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
3. القليوبي، سميحة. (2014م). **الشركات التجارية**، ط6، القاهرة: دار النهضة العربية.
4. حمدان، تركي مصلح. (2017م). **الوسيط في النظام القانوني لمجلس إدارة الشركات المساهمة العامة**، دراسة مقارنة، الأردن: دار الخليج للصحافة والنشر.
5. سليمان، محمد مصطفى، (2008م). **حوكمة الشركات ودور أعضاء مجالس الإدارة والمديرين التنفيذيين**، الإسكندرية: الدار الجامعية.

6. عاشور، محمد سامر. (2018م). المدخل إلى علم القانون، سوريا: منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
7. ناصيف، إلياس. (2008م). موسوعة الشركات التجارية، الشركات المغفلة، مجلس الإدارة، ط1، مكتبة الحلبي الحقوقية.
8. وجيه، كمال أباطة. (2007م). التاجر والأعمال التجارية والشركات، دط، الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
9. يوسف، حميد معوض. (2012م). الموجز في قانون الشركات التجارية، ط1، بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية

الرسائل والبحوث العلمية

1. الحموري، محمد خليل. (1987م). حماية أقلية المساهمين أو الشركاء في الشركة المساهمة الخصوصية والشركة ذات المسؤولية المحدودة، دراسة مقارنة وحلول مقترحة، عمان.
2. جوده، فكري عبد الغني محمد. (2008م). مدى تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية في المصارف الفلسطينية وفقا لمبادئ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ولجنة بازل للرقابة المصرفية، دراسة حالة بنك فلسطين، مذكرة للحصول على شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
3. عبد الفضيل محمد أحمد، حماية الأقلية، القرارات التعسفية الصادرة عن الجمعيات العامة للمساهمين، دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي، المنصورة، مكتبة الجلاء الجديدة.

الأنظمة واللوائح

1. لائحة حوكمة الشركات بالمملكة العربية السعودية، الصادرة عن مجلس هيئة السوق المالية بموجب القرار رقم (8-16-2017) وتاريخ 16/5/1438 هـ الموافق 13/2/2017م بناءً على نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28/1/1437 هـ المعدلة بقرار مجلس هيئة السوق المالية رقم -57-2019 وتاريخ 15/9/1440 هـ الموافق 20/5/2019م.
2. نظام السوق المالية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/30) بتاريخ 2/6/1424 هـ الموافق 31/7/2003م.
3. نظام الشركات الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/3 وتاريخ 28/1/1437 هـ الموافق 10/11/2015م المعدلة بقرار مجلس الهيئة رقم (5-33-2017) وتاريخ 24/6/1438 هـ.

المجلات والتقارير العلمية

1. إرشادات لأعضاء مجالس إدارة البنوك، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات، جوناثان تشاركهام، ترجمة مركز المشروعات الدولية الخاص، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية، 2008م.
2. المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بشأن حوكمة الشركات، نسخة عامة، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، OECD، الترجمة العربية، 2015م، ص 36 <https://www.oecd.org>
3. سلطان، عطية صلاح. دور لجان المراجعة في دعم حوكمة الشركات لأغراض استمرار الشركة، ورقة عمل قدمت للمؤتمر العربي الأول حول التدقيق الداخلي في إطار حوكمة الشركات في مصر، في الفترة 24-28/09/2005م.

4. يوسف، علي. أثر استقلالية مجلس الإدارة في ملاءمة معلومات الأرباح المحاسبية لقرارات المستثمرين في الأسواق المالية - دراسة تطبيقية - مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد الثامن عشر، العدد الثاني، دمشق، سوريا، 2012م.