

اجتمع مجلس إدارة شركة المعادن العالمية لآخر اجتماع في نهاية آخر شهر قبل إصدار نتائج نهاية السنة. كان هنالك بندان رئيسيان للإجتماع البند الأول هو مناقشة نتائج نهاية السنة والبند الثاني هو مناقشة آخر تقرير لإحتياطي المعادن.

شركة المعادن العالمية هي شركة متعددة الجنسيات ومدرجة بالبورصة وتتعامل في المعادن التي تستخرجها من باطن الأرض وتقوم بمعالجتها وبيعها لعدد كبير من الشركات الصناعية وغيرها. وحتى تستطيع المحافظة على إمدادات منتظمة من المعادن لأسواقها الرئيسية فإن الجزء الهام من إستراتيجية أعمالها هو البحث عن مصادر جديدة وقياس إحتياطيات المعادن. إن محلي الإستثمارات أشاروا مراراً إن قيمة شركة المعادن العالمية تستند على صحة تقديراتها عن إحتياطيات المعادن لأن هذه تعتبر أفضل مؤشرات لتدفقاتها النقدية ودخلها المستقبلي.

لشركة المعادن العالمية إدارة كبيرة للمساحة والجيولوجيا وحسب موقع إنترنت الشركة فإن بهذه الإدارة أفضل الجيولوجيين وعلماء المعادن العالميين. وذكرت الشركة في منشورات علاقات الإستثمار الآتي:

((إن خبرائنا يقومون بالبحث عن المعادن وعندما يجدونها فإنهم يقيمونها بعناية مما يمكن الشركة من إصدار تقارير لإحتياطيات معلومة ، وهذه المعلومات تدعم ثقة السوق في الشركة كما تمكن عملائنا من الحصول على مخزون من المعادن التي يحتاجونها . يمكنكم الإعتماد على تقاريرنا للإحتياطيات ، إن سمعنا تعتمد على ذلك)).

وفي إجتماع مجلس الإدارة ذكر مدير إدارة المساحة والجيولوجيا إن هنالك بعض المشاكل في آخر تقرير للمعادن وهو أن هنالك إحتياطي جديد وكبير الحجم ولكن وجد أن تقديره خاطئ. وهذا الإحتياطي وجد في بعض الدول وقد تم المبالغة في تقديره. إن محلي الإستثمارات توقعوا حسب تقارير مرحلية للشركة أن الإحتياطي هو 4.8 بليون طن في حين أن الإحتياطي الحقيقي هو 2.4 بليون طن. وقد تم الإتفاق في الإجتماع أن هذه الإختلافات ستؤثر على القيمة السوقية للشركة رغم النتائج الطيبة التي حققتها الشركة في السنة السابقة . وذكر المدير المالي للشركة أن سعر السهم هو الذي يعكس الثقة في إيرادات ودخل الشركة المستقبلي. إن إعلان هذا التقدير للإحتياطي المذكور سوف يؤدي لإنخفاض سهم الشركة بالسوق وأيضاً قد يؤدي إلى عدم الثقة في إدارة المساحة والجيولوجيا بالشركة . وقد أمن الجميع أن هذا الأمر ذو إستراتيجية هامة للشركة وأنه يجب إعطاء أسبقية للتعامل مع هذه المشكلة.

أوضح مدير المساحة أن هذا الأمر حدث بسبب أن هذا المنجم الذي وجد به هذا الإحتياطي ببلد جديد وأن مهندسي الموقع أوضحوا أنه من الصعوبة التعامل مع المواطنين المحليين وذلك بسبب أنهم لا يرغبون في إعطاء معلومات سيئة. وأن المهندسين لم يعلموا أن المنجم صغير إلا بعد دفعهم للمبلغ المطلوب. وأتفق أعضاء مجلس الإدارة أن هذا الأمر لو تم إعلانه فإنه سيؤثر في ثقة السوق بالشركة.

وبدأ مجلس الإدارة النقاش حول الخيارات المتاحة لهم . وأظهر رئيس مجلس الإدارة والذي هو أيضاً محاسب مؤهل إهتمام كبير بالمبالغة في تقدير حجم الإحتياطي وطلب من أعضاء المجلس توضيح آرائهم حول هذا الأمر. ذكر مدير التشغيل أن الإفصاح أو إظهار هذا الأمر للسوق سيكون مدمراً وأنه من الأفضل ترك هذا الأمر سراً ونأمل أن نحصل على إحتياطيات جديدة في المستقبل القريب والتي سوف تغطي على النقص. وقال أنه من غير المحتمل إكتشاف هذا الأمر لأن المساهمين يثقون في شركة المعادن العالمية وهناك سنوات من الثقة التي يمكن الإعتماد عليها. ولكن المدير المالي ذكر مجلس الإدارة أن الشركة ملزمة بمعايير معينة من الثقة والشفافية وأنها مقيدة بمواثيق الحوكمة والأخلاق حسب متطلبات سوق الأوراق المالية (البورصة) وأن زملائهم سيعرفون أن شركة المعادن العالمية قد إنتهكت هذه المعايير إذا تم إخفاء هذا التقرير الخاطيء من المستثمرين. وأخيراً ذكر مدير الموارد البشرية أنه يجب الإفصاح أو توضيح هذا الخطأ للمستثمرين لأنه شخصياً لا يود أن يتم خداعه إذا كان أحد المستثمرين الخارجيين للشركة. وجادل مدير الموارد البشرية أنه مهما تحدثت عنه مواثيق الحوكمة ومهما كانت التكلفة بالنسبة للسمعة أو قيمة السوق فإن على الشركة القبول بخطئها وأن تتعامل مع النتائج التي تحدث . بمجلس إدارة الشركة هنالك ثلاثة مديرين غير تنفيذيين وقد تم الترحيب بأرائهم أيضاً.

بعد فترة قصيرة قام مجلس الإدارة بتقديم عرض للنتائج الأولية لمشكلة الإحتياطي . وسأل أحد المحليين الذين علموا بموضوع مشكلة شركة المعادن عن أنظمة الرقابة والمراجعة الداخلية وإذا ما كانت كافية في مثل هذا النوع الحساس من الصناعة. الرئيس التنفيذي قال أنه عزم أن يكتب رسالة إلى كل المستثمرين والمحليلين على ضوء هذه المشكلة ويتمنى أن تعمل على توضيح بعض هذه القضايا.

المطلوب:

(أ) عرف الشفافية وقيم أهميتها كمبدأ أساسي في حوكمة الشركات وأيضاً للتقارير المالية الموثوقة وذات الصلة. يجب أن تشير إجابتك إلى السيناريو إذا كان مناسباً؟

(10 درجات)

(ب) وضح مستويات التطور الأخلاقي الثلاثة (moral development) لكولبيرج (Kohlberg) وحدد مستويات التطور الأخلاقي التي وضحت في آراء مدير التشغيل والمدير المالي ومدير الموارد البشرية؟

(12 درجة)

(ج) ناقش منتقداً أربعة أدوار (Roles) للمديرين غير التنفيذيين ووضح الشد والتوتر (Tension) المحتمل لهذه الأدوار الذي قد يواجهه هؤلاء المديرين بخصوص النصيح لكشف أو إظهار المبالغة في إحتياطي المعادن؟

(12 درجة)

(د) قم بكتابة رسالة إلى رئيس الشركة (chairman) ليرسلها إلى المستثمرين بالشركة تحتوي على الآتي:
أ. لماذا تعتقد أن أنظمة الرقابة الداخلية القوية مهمة؟
ب. ومقترحات لتحسين الأنظمة الداخلية على ضوء المبالغة في تقدير حجم الإحتياطي؟

(12 درجة)

سيتم منح (4) درجات بالجزء (د) لشكل ومحتوى وتسلسل الرسالة.

(4 درجات)

(إجمالي الدرجات 50

درجة)

القسم الثاني
أجب عن سؤالين فقط

السؤال الثاني:

حديثاً تم تعيين سالم كعضو غير تنفيذي بلجنة المراجعة بشركة الحكير وهي شركة مساهمة عامة مدرجة بالبورصة وتتخصص في إنتاج المنتجات الهندسية المعقدة. عثمان المدير المالي للشركة وهو أيضاً رئيس لجنة المراجعة وكان دائماً يرى أن غرض المراجعة الداخلية هو في الأساس ذو طبيعة مالية ما دام الرقابة المالية تعمل بصورة طبيعية ولذا فهو ليس مهتماً بالجوانب الأخرى من الرقابة الداخلية أو الضبط الداخلي. وعندما سأل سالم عن الرقابة التشغيلية بالنسبة للإنتاج أجاب عثمان أن هذه ليست من إختصاص لجنة المراجعة، وبرر ذلك بأنه ما دامت الأنظمة المحاسبية والرقابة المالية تعمل بكفاءة فإن باقي الأنظمة يفترض أن تعمل بصورة صحيحة.

سالم مهتم بصورة خاصة بالرقابة التشغيلية والرقابة على الجودة بالنسبة للإنتاج. وتكلم سالم مع مدير الإنتاج وسأله إذا كان من الممكن أن يجهز تقارير منتظمة للجنة المراجعة بمستويات الإلتزام وقضايا الرقابة الأخرى. وذكر له مدير الإنتاج إن لجنة المراجعة كانت دائماً تثق فيه لأن سمعته كمدير جيدة جداً. وقال أنه لم يطلب منه من قبل تقديم أدلة للإلتزام بالمعايير للجنة المراجعة ولا يرى أي سبب لبدأ في هذا العمل.

في إجتماع مجلس الإدارة ذكر الرئيس غير التنفيذي أنه تم إنشاء لجنة المراجعة بشركة الحكير فقط بغرض الإلتزام بمتطلبات سوق الأوراق المالية (البورصة). وهو يرى أن لجنة المراجعة لم تصف الكثير للشركة. وهو يعتقد أن إنشاء لجنة المراجعة هي واحدة من الأشياء البغيضة التي وضعتها سلطات الرقابة بدون النظر لنتائجها على الشركات الصغيرة ولا حوجة الشركات المختلفة. كما أنه شكى من عدم حوجة الشركة لمراجع داخلي وذكر أنه كان بالشركة مراجع داخلي متفرغ ولكنه منذ ترك العمل منذ سنة لم يتم إحلل بديل له. ولجنة المراجعة يبدو أنها لا تحتاج لمراجع داخلي لأن المدير المالي عثمان يعتقد أن معلومات الرقابة المالية هي المهمة وأنه يتحصل على تلك المعلومات من المحاسب الإداري. ذكر سالم للرئيس غير التنفيذي إذا كان يعرف أن الشركة تعرض نفسها لمخاطر السوق وذلك لعدم وجود لجنة مراجعة فعالة ، وأجاب الرئيس أنه لا يعرف ماذا يقصد بمخاطر السوق. إن الرقابة الداخلية والمراجعة تعتبران من الأجزاء الهامة للحوكمة القوية.

المطلوب:

(أ) (i) أذكر خمسة أهداف عامة للرقابة الداخلية أو الضبط الداخلي؟
(5 درجات)

(ii) وضع العوامل التنظيمية (organisational Factors) التي
تحدد الحاجة لإدارة المراجعة الداخلية بالشركات المدرجة
بالبورصة؟ (5 درجات)
(ب) إنتقد نظم الرقابة الداخلية والمراجعة الداخلية بشركة الحكير
كما تم وصفها بالساريو؟

(10 درجات)
(ج) عرف مخاطر السوق للرئيس التنفيذي ووضح كيف أن التعرض
لمخاطر السوق (market risk) قد زاد وذلك بعدم وجود لجنة
فعالة للمراجعة (Audit committee). (5 درجات)

(الإجمالي 25 درجة)

السؤال الثالث

في آخر يوم لعملية مراجعة شركة غابكو والتي إستمرت لمدة أسبوعين والتي يقوم بها مكتب عبد الحليم وشركاه مراجعون ومحاسبون قانونيون. وشركة غابكو تعتبر من العملاء القدامى المستثمرين مع مكتب عبد الحليم وشركاه. حنان هي محاسب قانوني تأهلت حديثاً وعضو في فريق المراجعة كانت تقوم في نهار ذلك اليوم بمراجعة ومتابعة بعض المدفوعات النقدية بالشركة عندما إكتشفت شذوذ (irregularity) بعض المدفوعات النقدية. فأخبرت زكريا وهو شريك مراجعة (Audit partner) بالمكتب بالأمر. وهذا الأمر الذي إكتشفته حنان كان عبارة عن مبلغ نقدي كبير تم تسجيله بدون ذكر إسم الشخص الذي إستلمه ، كما أن الفاتورة المرفقة عبارة عن ورقة مكتوبة باليد والتوقيع عليها ليس واضحاً. كان شريك المراجعة زكريا تحت ضغط شديد لينهي عملية المراجعة بنهاية ذلك اليوم. نصح زكريا حنان أن تسأل المدير المالي مبارك وتطلب منه تفسير لهذا الأمر. وأخبرها زكريا أن شركة غابكو من عملاء مكتبهم القدامى وأنه سيكون مندهشاً إذا كان هنالك أي شئ غير أخلاقي أو غير قانوني بهذه المدفوعات النقدية. وذكر لها أيضاً أنه شخصياً إستمر في مراجعة شركة غابكو طوال السنوات الثماني الأخيرة وأنه خلال هذه المدة لم يكن هنالك حوادث من هذا النوع. كما ذكر لها أن المدير المالي للشركة مبارك هو صديق شخصي له منذ أيام الجامعة وأنه متأكد أنه لن يقوم بتصديق أي شئ غير قانوني أو غير أخلاقي. وقال زكريا أن مكتبهم أدى بعض الخدمات الإستشارية لشركة غابكو ولذا فإن هذه الشركة تعتبر من العملاء المهمين ولذا هو لا يريد حنان أن تزعمهم بأسئلة غير مرحب بها أو غير مريحة. وعندما طلبت حنان تفسير من المدير المالي مبارك ذكر لها أن لا أحد يتذكر لاي شئ هذه الدفعية ولكنها يجب أن تعرف أن المراجعة والتدقيق تعتبر شئ غير مرتب وغير منتظم وأن عمليات التعقب في المراجعة (Audit trails) لن تنتهي بالصورة التي تريدها هي. كما أنه ذكرها أن هذا آخر يوم لعملية مراجعة الشركة وأنه مشغول وكذلك فريق المراجعة في إنهاء العمل والتوقيع على عمليات المراجعة. وعندما أخبرت حنان زكريا ما قاله لها مبارك ذكر لها زكريا أن التوقيع على عملية المراجع لن تتم بدون مساندتها له ولكنه في نفس الوقت حذرها أن هذه الدفعية لا تستحق أن يتم تأخير التوقيع على عملية المراجعة بسببها. أصبحت حنان في وضع هل يتم التوقيع بنهاية ذلك اليوم أم يتم تأجيل التوقيع على عملية المراجعة.

المطلوب:

أ) وضح لماذا إستقلالية المراجع الخارجي هامة بخصوص علاقته بعمله وصف ثلاثة مهدهدات لإستقلالية المراجع الخارجي في هذا السيناريو؟
(9 درجات)

تعاني حنان من شد وتوتر نتيجة التضارب بين واجباتها ومسئولياتها كموظفة بمكتب عبد الحليم وشركاه وبين أنها محاسب قانوني مؤهل.

(ب) (i) قارن وانتقد واجبات ومسئوليات حنان بالنسبة لدورها كمحاسب قانوني ودورها كموظفة.

6)

(درجات)

(ii) وضح الشد والتوتر الأخلاقي (ethical tension) بين هذين الدورين والذي تعاني منه حنان. (4 درجات)

(ج) وضح كيف أن الافتراض الأخلاقي المطلق (Absolutist) والافتراض الأخلاقي النسبي (Relativist) قد يؤثران على نتيجة قرار حنان.

6)

(درجات)

(الإجمالي 25

درجة)

السؤال الرابع:

في أحدث مؤتمر حول المسؤولية الاجتماعية للشركات أو المؤسسات تحدث بروفيسور حامد مناقشاً أن المبادئ الأخلاقية ليست بالفائدة التي يدعيها البعض وذلك ((لأنها تفترض أن المحاسبين المهنيين يتم قيادتهم وتوجيههم بواسطة القوانين ولكن في الحقيقة فإن أغلب المهنيين يمكن توجيههم وقيادتهم بواسطة المبادئ التي هي أساس كل أوجه السلوك المهني ومن ضمنها الأخلاق المهنية، وعندما تم توجيه أسئلة لبروفيسور حامد من الحضور ذكر البروفيسور أن تكلفة كتابة وتطبيق ونشر ومتابعة المبادئ الأخلاقية تزيد عن فوائدها. وقال البروفيسور أنه ما دام المحاسبين المهنيين يراقبون ويلتزمون شخصياً بأعلى قيم النزاهة والإستقامة فإنه لا توجد حوجة لمبادئ تفصيلية للأخلاق)).

المطلوب:

(أ) قيم منتقداً آراء بروفيسور حامد بخصوص مبادئ الأخلاق المهنية . قم باستخدام أمثلة للمبادئ الأخلاقية حسب ما هو ملائم لتوضيح إجابتك؟

12)

(درجة)

(ب) بالإشارة لتعليقات بروفيسور حامد وضح ما هو المقصود بالنزاهة والإستقامة وقيم أهميتها كمبدأ أساسي لحوكمة الشركات؟

)

7 درجات)

(ج) وضح وقارن بين المفهوم المطلق للأخلاق (Deontological) ، والمفهوم النسبي للأخلاق (Consequentialist) ؟

6)
درجات
(الإجمالي 25
درجة)

،، نهاية ورقة الأسئلة ،،

(أ) الشفافية هي الوضوح وإظهار أو إيضاح المعلومات ذات الصلة للمساهمين وأصحاب المصلحة الآخرين بالشركات والمنشآت وأيضاً هي عدم إخفاء المعلومات التي تؤثر على القرارات.

فوائد الشفافية والجدال حولها:

مشكلة الوكالة:

إن المديرين التنفيذيين أو مجلس الإدارة هم الذين يديرون الشركة بالنيابة عن المساهمين أي هم وكلاء المساهمين ولديهم كل المعلومات المتعلقة بالشركة من ناحية أخرى فإن المساهمين يريدون الحصول على معلومات كافية وصحيحة عن الشركة. وحسب السيناريو نجد أن شركة المعادن العالمية ذكرت في منشورات علاقات الإستثمار أنها تصدر تقارير لإحتياجات المعادن المعلومة للمستثمرين وغيرهم.

ثقة سوق الأوراق المالية:

كذلك فإن هذه التقارير تدعم ثقة السوق في شركة المعادن العالمية.

صحة وعدالة المعلومات:

إن معايير المحاسبة الدولية وكذلك نظم سوق الأوراق المالية والتي تعتمد على مواثيق الحوكمة تطلب من المنشآت والشركات أن تنشر معلومات صحيحة وعادلة.

الجدال حول إخفاء المعلومات:

(i) لكن هنالك جدال حول المعلومات التي يتم نشرها حيث يقول بعض الأشخاص أنه يجب إخفاء أو ترك بعض المعلومات سرية ذلك إن نشر كل ما يناقشه مجلس إدارة الشركة قد يكون ذو فائدة تجارية لمنافسي هذه الشركة.

(ii) كذلك فإن هذه تعتبر مشكلة إستراتيجية ، لأنه لو تم نشرها وإعلانها فقد تؤدي لعدم الثقة في إدارة المساحة والجيولوجيا بشركة المعادن العالمية ولذا يجب تأجيل شرح وتوضيح هذه المشكلة حتى يجد مجلس الإدارة حل لها ، وهذا ما ذكره مدير التشغيل في عدم الإفصاح وإظهار هذا الأمر في الوقت الحاضر.

(iii) أيضاً من الجدال حول إخفاء الأمر أن السوق قد يقوم بتفسير مختلف وخاطئ لهذه المعلومات مما يؤدي

لعدم ثقة السوق في لشركة ويؤثر على سعر السهم في السوق.

(ب) مستويات التطور الأخلاقي لكولبرج:

حسب كولبرج هنالك ثلاث مستويات للتطور الأخلاقي :

(i) مستوى ما قبل التقليدي Pre-converntional :
حيث يقوم الشخص بالحكم على المشكلة الأخلاقية على أساس الفوائد والمساوي التي تؤثر عليه حين يتخذ القرار. حيث يرى هذا الشخص القرار إذا كان سيتم معاقبته أو مكافأته إذا ما سلك سلوك أخلاقي معين.
(ii) المستوى التقليدي Converntional :

حسب مستوى التطور التقليدي فإن إتخاذ القرار الأخلاقي يعتمد على ما هو السلوك الأخلاقي المعقول لهؤلاء الذين لهم صلة مع الشخص متخذ القرار. أي إتخاذ القرار الأخلاقي المقبول من المجتمع الذي يعيش فيه ذلك الشخص وقد يكون هذا مكان العمل أو المجتمع المحلي.

(ii) المستوى ما بعد التقليدي Post converntional :
هو إتخاذ قرار أخلاقي وفقاً للمبادئ الأخلاقية العالمية أو حسب ما هو مطبق في المجتمع الذي يعيش فيه ذلك الشخص.
آراء مديري الشركة:
مدير التشغيل:

إن المستوى الأخلاقي لمدير التشغيل هو المستوى قبل التقليدي لأنه ركز على نتائج القرار وذكر أن الإفصاح أو إظهار أمر الإحتياطي سيكون نتائجه مدمرة لذا يجب أن يترك الأمر سراً لأنه ليس من المحتمل إكتشافه.
المدير المالي:

إن المستوى الأخلاقي للمدير المالي هو المستوى التقليدي وذكر أن الشركة مقيدة بمواثيق الحوكمة والأخلاق حسب متطلبات سوق الأوراق المالية وإذا تم إخفاء هذا الأمر فهذا إنتهاك لهذه المواثيق والأنظمة.
مدير الموارد البشرية:

إن المستوى الأخلاقي الذي إتخذه مدير الموارد البشرية هو المستوى بعد التقليدي وذكر أنه من الخطأ خداع المستثمرين وأنه مهما حصل من نتائج أو ما تقوله المواثيق فإن على الشركة القبول بخطئها وأن تتعامل مع النتائج التي قد تحدث.
(ج) أربعة وظائف أو أدوار للمديرين غير التنفيذيين:
(1) دور إستراتيجي:

يساهم المديرين غير التنفيذيين في تطوير الإستراتيجية المستقبلية لتعظيم قيمة الشركة ، كما يجب عليهم إستخدام خبراتهم في توضيح الإستراتيجية وليس الموافقة على ما يقدمه المديرين التنفيذيين فقط.

(2) متابعة الأداء:

يجب على المديرين غير التنفيذيين تفحص ومتابعة أداء المديرين التنفيذيين على ضوء الأهداف الإستراتيجية التي تم التوصل إليها ومتابعة أداء الشركة ويجب أن يمثلوا المساهمين في مجلس الإدارة والتأكد أن المديرين التنفيذيين يعملون لمصالح المساهمين.

(3) إدارة المخاطر:

على المديرين غير التنفيذيين التأكد أن هنالك نظام صقوي للرقابة المالية وإدارة المخاطر وأن هذه الأنظمة ينتج عنها معلومات وتقارير مالية سليمة وصحيحة كما يجب عليهم متابعة عمل أنظمة الرقابة وإدارة المخاطر للتأكد أنها كافية وتعمل بفعالية.

(4) مكافأة المديرين التنفيذيين:

من أدوار المديرين غير التنفيذيين هو تحديد المكافآت المناسبة للمديرين التنفيذيين ، كما أنهم يقدمون توصيات لتعيين وإعفاء المديرين التنفيذيين ويتم هذا عن طريق لجنة المكافآت والتعيينات التي يكون أغلبها من المديرين غير التنفيذيين.

الشد المحتمل لأدوار المديرين غير التنفيذيين:

بعض المديرين التنفيذيين يرون أن الإفصاح عن مشكلة إحتياطي المعادن سوف يقوض إستراتيجية الشركة الحالية. ولكن على المديرين غير التنفيذيين وحسب دورهم في متابعة ومراجعة عمل المديرين التنفيذيين ولأنهم يقومون بحماية مصالح المستثمرين فعليهم الإصرار على إيضاح حقيقة الإحتياطي المذكور . ولكن من ناحية أخرى فإن إيضاح الحقيقة سوف يهدد سمعة شركة المعادن العالمية وبالتالي قيمة المساهمين قصيرة الأجل قد يكون رأي مدير التشغيل صحيح في إخفاء الأمر حالياً وقد يتم الحصول على إحتياطيات جديدة في المستقبل القريب. نخلص من هذا أن المديرين غير التنفيذيين سيكونون في شد بخصوص إتخاذ القرار المناسب.

(د) السادة مستثمري شركة المعادن العالمية:

التاريخ : يناير 2018

نتائج مشكلة إحتياطي المعادن:

إنني أتقدم لكم بإعتذار مجلس الإدارة عن نشر التقرير غير الصحيح للمبالغة في تقدير إحتياطي المعادن وقد شرع مجلس الإدارة في مراجعة نظام الرقابة الداخلية حتى يمنع تكرار مثل هذه المشكلة. يعتبر مجلس الإدارة وجود نظام قوي للرقابة الداخلية شيء هام جداً.

(i) أهمية أنظمة الرقابة الداخلية القوية:

(1) المحافظة على ثقة المستثمرين:

إن ثقتهم بالشركة تعتمد على أن مجلس الإدارة يتخذ كل الخطوات للمحافظة على إستثمارتهم وإدارة إحتياطات المعادن.

(2) تطبيق الإستراتيجية:

يساهم نظم الرقابة الداخلية في تحقيق أهداف الشركة وأيضاً يمنع ويكشف المشاكل.

(3) إدارة المخاطر:

إن إدارة المخاطر تعتبر جزء هام من أنظمة الرقابة للمحافظة على أصول الشركة.

(4) إدارة الموارد البشرية:

إن أنظمة الرقابة يجب أن تتأكد أن موظفي الشركة لهم الخبرة والمهارات الكافية لأداء أعمالهم.

(5) جودة المعلومات الداخلية:

يجب أن يكون هنالك شفافية كافية مع موظفي الشركة والشركاء الآخرين في التقرير عن المشاكل في حالة حدوثها.

من أهداف نظم الرقابة الداخلية التأكد من أننا نمتلك

المعلومات المالية وغير المالية الموثوقة والموضوعية.

(ii) تحسين أنظمة الرقابة الداخلية:

(iv) إننا نطلب من إدارة المساحة والجيولوجيا مراجعة

وفحص التقارير وعدم الإعتماد على معلومات الغير.

(v) إننا سنعمل على مراجعة طرق الحصول على مصادر

الإحتياطات ووسائل شراء مناجم المعادن

المستقبلية.

(vi) إننا نسعى للتأكد أن موظفينا يعملوا على تقديم

تقارير عن أي مشاكل تحدث في العمل كما نؤكد على

ثقافة الشفافية في العمل مع كل الذين يعملون معنا.

إنني في الختام اشكركم على مساندتكم لشركةنا كما أننا نؤكد لكم فهم مجلس الإدارة لقلقكم وأننا سنتخذ الخطوات التي تمنع مثل هذه المشاكل من الحدوث مرة أخرى.

القسم الثاني

السؤال الثاني:

- (أ) (i) أهداف الرقابة الداخلية Objectiv of internal control:
- (vii) تساعد الرقابة الداخلية في إدارة عمليات الشركة بكفاءة وفعالية، وبصورة خاصة تساعد الرقابة الداخلية المنشأ في الإستجابة للمخاطر التشغيلية المالية ومخاطر الإلتزام حتى تستطيع تحقيق أهدافها.
- (viii) تساعد الرقابة الداخلية في المحافظة على أصول الشركة وذلك بوضع أنظمة لعدم سرقتها أو فقدها.
- (ix) أيضاً تساعد الرقابة الداخلية في منع وكشف الغش وذلك عن طريق الفصل في المهام للموظفين وإستخدام نظام الفحص الداخلي مما يساعد على كشف المعاملات غير الطبيعية وغيرها.
- (x) تساعد الرقابة الداخلية في موثوقية المعلومات التي تتحصل عليها الشركة وهذا يساعد الإدارة في عملية إتخاذ القرار وتجهيز قوائم مالية بصورة عادلة وحقيقية.
- (xi) كذلك تتأكد الرقابة الداخلية أن المنشأة وموظفيها ملتزمين بالأنظمة والقوانين.
- (ii) العوامل التي تحدد الحاجة للمراجعة الداخلية:
- (ت) حجم ، وتعقيدات وتنوع المعاملات:
- نجد الحاجة لإدارة المراجعة الداخلية في المنشآت الكبيرة ، ذات المعاملات المعقدة والمتنوعة ، وتركز المراجعة الداخلية في التأكد من عمل أنظمة الرقابة الداخلية وأن المخاطر يتم إدارتها بصورة سليمة.
- (ث) التغير في المخاطر الرئيسية:
- عند دخول المنشأة في مناطق أو أسواق جديدة فعلى المراجعة الداخلية تقييم المخاطر الجديدة التي قد تتعرض لها المنشأة.
- (ج) زيادة عدد الأحداث غير الواضحة أو غير المقبولة:
- على المراجعة الداخلية التحقق من الأحداث التي قد تتسبب في مشاكل للسجلات المحاسبية، أو المشاكل التي تؤدي لتأخر الإنتاج أو تؤدي لجودة سيئة للإنتاج أو الخدمات.
- (ح) الإلتزام بالمتطلبات الخارجية:
- إن وجود إدارة للمراجعة الداخلية هو أحد متطلبات سوق الأوراق المالية والأنظمة.
- (خ) إعتبرات المنفعة والتكلفة:

يجب ألا تزيد تكاليف إدارة المراجعة الداخلية عن المنافع التي تجلبها هذه الإدارة للمنشأة.

(ب) نظم الرقابة الداخلية بشركة الحكير:
(ii) أعمال لجنة المراجعة:

إن لجنة المراجعة الداخلية تركز على الرقابة المالية ولذا ليس هنالك مراجعة وفحص لأنظمة إدارة المخاطر مثل الرقابة التشغيلية والرقابة على الجودة والإنتاج وقد ذكر المدير المالي أنه ما دامت الأنظمة المحاسبية والرقابة المالية تعمل بكفاءة فإن باقي الأنظمة يفترض أن تعمل بكفاءة.

(ii) المدير المالي رئيس للجنة المراجعة:
يجب ألا يكون المدير المالي رئيساً للجنة المراجعة لأنه في هذه الحالة يكون مسئول عن مراجعة عمله مما يدل على ضعف لجنة المراجعة.

(iii) عدم وجود معلومات للجنة المراجعة:
عندما تم طلب تقارير اللجنة المراجعة من مدير التشغيل عن مستويات الإلتزام وقضايا الرقابة الأخرى على الإنتاج ذكر أن لجنة المراجعة دائماً تثق فيه لأن سمعته كمدير جيدة جداً وأنه لا يرى أي سبب في إعطاء مثل هذه المعلومات .
(iv) عدم وجود مراجع داخلي:

ذكر الرئيس التنفيذي أنهم فقط قاموا بتأسيس لجنة للمراجعة وذلك فقط بغرض الإلتزام بمتطلبات سوق الأوراق المالية وأنهم لا يحتاجون لمراجع داخلي لأن المدير المالي يعتقد أن معلومات الرقابة المالية هي المهمة وأنهم يتحصلون على تلك المعلومات من المحاسب الإداري.
(v) لا يوجد مساندة من رئيس الشركة:

يعتقد الرئيس غير التنفيذي أن لجنة المراجعة هي من الأشياء التي وضعتها سلطات الرقابة بدون النظر لنتائجها على الشركات الصغيرة ولكن يجب أن يكون بلجنة المراجعة مديرين غير تنفيذيين حتى يقوموا بفحص ومراجعة أعمال المديرين التنفيذيين.

(ج) مخاطر السوق Market risk:

إن مخاطر السوق هي الخسارة الناتجة من التغير السلبي أو العكسي في قيمة السهم والسندات أو أسعار الصرف وغيرها.
لجنة المراجعة ومخاطر السوق:

إن تركيز لجنة المراجعة على الأنظمة المحاسبية لا يمكنها من تحديد مخاطر السوق التي قد تؤثر على أسهم وسندات الشركة.

عدم وجود خبرة:

إن الرئيس نفسه هو غير تنفيذي ولا يعرف أي شيء عن مخاطر السوق. إن من بين وجود عدد من المديرين غير التنفيذيين هو جلب خبرتهم التي إكتسبوها من تجاربهم السابقة وهذا يساعد لجنة المراجعة في أداء أعمالها. عدم القدرة على تطبيق التوصيات:

حسب هذا السيناريو حتى لو تمكنت لجنة المراجعة مكن تحديد مخاطر السوق وغيرها وقدمت توصيات بذلك ، فإنها لن تستطيع أن تفرض هذه التوصيات او يتم تنفيذها ما دام رئيس الشركة ومديريها لا يرغبون في أداء أعمالهم إلا بالطريقة التي ذكروها.

السؤال الثالث:

(أ) إستقلالية المراجع الخارجي:

(xii) **إن مواثيق الحوكمة تركز على موثوقية المعلومات المالية كجزء اساسي من نظام الحوكمة. إن المراجع الخارجي يقدم تأكيدات للمساهمين حول موثوقية القوائم المالية التي جهزتها الإدارة التنفيذية أو مجلس الإدارة.**

(xiii) **إن تقديم رأي نظيف بدون ملاحظات من المراجع الخارجي المستقل يعتبر مصدر ثقة بالنسبة للمساهمين والمستثمرين الآخرين.**

(xiv) **إن رسوم أتعاب المراجعة تدفع للمراجع ليخدم للمساهمين تأكيدات مراجعة كافية ولذا فإن إستقلالية المراجع الخارجي عن الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة يساعد في تقديم هذا التأكيد.**

مهددات إستقلالية المراجع الخارجي:
(i) الإلفة مع العميل:

شريك المراجعة زكريا إستمر في مراجعة شركة غابكو طوال السنوات الثماني الأخيرة ولذا حدثت إلفة بينه وإدارة هذه الشركة مما أثر على حكمه وجعله يقول لحنان أنه خلال هذه المدة الطويلة لم يكن هنالك أي نوع من الحوادث مثل هذا النوع ولذا هو لا يجد أن هنالك مشكلة.

(ii) المصلحة الشخصية:

إن المدير المالي لشركة غابكو هو صديق شخصي لذكريا مدير المراجعة منذ أيام الدراسة مما أثر على حكمه الشخصي في التحقق من تلك الدفعية وبالتالي هو لم يعمل بموضوعية في هذا الأمر.

(iii) تقديم خدمات إستشارية أخرى لغابكو:

إن تقديم خدمات إستشارية بالإضافة لعملية المراجعة تعتبر من المهيدات لإستقلالية المراجع الخارجي وقد ذكر زكريا أن شركة غابكو تعتبر من العملاء المهمين لمكتبهم لذا فإنه لن يقوم بعمل اي ملاحظات أو إصدار تقرير متحفظ فيما يخص تلك الدفعية.

(ب) (i) مسئوليات حنان كموظفة وكمحاسب قانوني:

إن حنان كموظفة عليها طاعة مديرها على شرط ألا تؤثر في واجباتها المهنية. كما أنها كشخص مهني عليها الإلتزام بالمعايير الأخلاقية والفنية التي وضعتها الهيئة المهنية التي تنتمي إليها.

كما أنها كموظفة عليها المحافظة على العملاء لأن الأتعاب التي يتحصل عليها المكتب هي التي تتحصل منها على راتبها. ولكن كمحاسب مهني عليها أن تتصرف بنزاهة وموضوعية وألا تربط نفسها بتقرير مفضل. ايضاً كموظفة يجب عليها أل تكون جزء من فريق عمل وأن تتصرف حسب الثقافة السائدة في مكتب عبدالحليم وشركاه.

ولكن كمحاسب مهني وقانوني فإن المهنة تطلب منها أن تسلك سلوك مهني.

(ii) الشد الأخلاقي الذس تعاني منه حنان:

إذا تصرف حنان حسب المعايير المهنية وطلبت تفسير كامل لتلك الدفعية وقامت بوضع ملاحظة في تقرير المراجعة فإنها تكون قد تصرفت ضد المصلحة التجارية لمخدمها وهو مكتب عبد الحليم وشركاه مما يؤثر على المعاملات المستقبلية مع شركة غابكو.

كذلك هنالك مصلحة حنان الشخصية كموظفة في ذلك المكتب فإذا وضعت مصلحتها الشخصية فإنها ستسمح بالتوقيع على تقرير المراجعة بدون اي تحفظات ، ولكنها كمحاسب قانوني ومهني فإنها أدت عمل مفضل ولم تسلك سلوك مهني. (ج) (i) الإفتراض الأخلاقي المطلق:

حسب الإفتراض الأخلاقي المطلق إذا واجهت الشخص معضلة أخلاقية فإنه يجب إتباع الحل الصحيح مهما كانت النتائج . لذا وحسب هذا الإفتراض وحتى يصدر مكتب عبد

الحليم تقرير نظيف فعليه حل أي مشكلات تحصل قبل الوصول لذلك الرأي ولذا لابد من إيجاد حل لتلك الدفعية وإلا لن يتم إصدار تقرير نظيف Unqualified report.

(ii) الإفتراض الأخلاقي النسبي:

هذا الإفتراض ينظر للنتائج التي تترتب على أي موقف أخلاقي ويتم إختيار أقلها ضرر بذلك الشخص أو الجهة اي أقل ضرر لمكتب عبد الحليم وشركاه ولحنان نفسها. لذا فإن هذا الإفتراض الأخلاقي سيضع في الإعتبار النتائج العكسية على سمعة مكتب عبد الحليم وشركاه وعلى حنان إذا تم إصدار تقرير نظيف ولكن قد يتضح فيما بعد أنه لم يكن من الأفضل إصدار ذلك الرأي.

السؤال الرابع:

(أ) (i) تأييد لآراء بروفيسور حامد:

إن المبادئ الأخلاقية تعتبر هي أساس كل أوجه السلوك المهني وهذه المبادئ تطلب من المحاسبين والمراجعين المهنيين الإلتزام بأعلى قيم النزاهة والإستقامة. ولكن بعض الجهات تعتبر هذه المبادئ كأنها قانون للإلتزام به حيث هنالك ما يسمى بالإشارة على مربع (Box-ticked) يوضح هل تم الإلتزام بهذا السلوك أم لا.

إن إعطاء أمثلة معينة في المواثيق الأخلاقية يعطي إنطباع أن المهم فقط هو نوعية الأوضاع المذكورة في المواثيق وبالتالي يعمل المحاسبون على إتباع الأحوال والأوضاع المذكورة في المواثيق. محدودية المواثيق الأخلاقية:

إن المواثيق الأخلاقية التي وضعها الإتحاد المهني للمحاسبين (IFAC) أو جمعية المحاسبين القانونيون البريطانية (ACCA) لا يمكنها أن تشمل كل الإختلافات الإقليمية الدولية ولذا تعتبر ذات فائدة محدودة. من ناحية أخرى فإن التركيز على قيم النزاهة والإستقامة يعتبر هو الحل الأسهل.

(ii) ضد آراء بروفيسور حامد:

السعي لخلق ثقة في المهنة:

إن المواثيق الأخلاقية تسعى لأن يعمل المهنيين المحاسبون وغيرهم للمصلحة العامة وهي ليست قوانين وهذه المبادئ الأساسية تشمل النزاهة ، الموضوعية ، الكفاءة المهنية ، السرية والسلوك المهني ، كما تم وضع مهددات لهذه المبادئ .

وهذه المبادئ تطلب من المحاسبين الإلتزام ومحاولة البعد عن المهددات وهذه المبادئ تعتبر هي أدنى أنواع المعايير للسلوك الأخلاقي ويمكن تطبيقها عالمياً.

لقد تم إعطاء أمثلة لحالات كثيرة تساعد المحاسبين للتعامل مع الأوضاع الأخلاقية التي تقابلهم أثناء عملهم. ويمكن للمحاسبين استخدام حكمهم الشخصي للوصول لحل المعضلات الأخلاقية التي تقابلهم. وهذه المبادئ الأخلاقية مع أنها ليست قوانين لكنها تشمل بعض أوجه المنع مثلاً تقديم خدمات إستشارية مع عملية المراجعة قد يؤثر في إستقلالية المراجع الخارجي.

(ب) تعريف النزاهة والإستقامة:

إن النزاهة هي العمل بإستقامة وبمهنية والتعامل مع مختلف الأشخاص بصورة مستقيمة على رغم الضغوط . إن الثقة هي أساس التعامل. إن النزاهة تعتبر مبدأ أساسي للحوكمة حيث يجب على المديرين التنفيذيين مثلاً التعامل بعدالة مع المساهمين خاصة أن هؤلاء المديرين التنفيذيين يعملون كوكلاء لهؤلاء المساهمين فيجب ألا يعملوا لمصلحتهم الشخصية. كذلك إذا كانت الشركة تدار بصورة نزيهة فإن المستثمرين وغيرهم سوف يحبذون التعامل مع هذه الشركة وسيخلق هذا ثقة في إدارة الشركة أو مجلس إدارتها.

(ج) (i) المفهوم المطلق للأخلاق:

إن المفهوم المطلق يهتم بتطبيق مبادئ عالمية للأخلاق. وهذا المفهوم يضع شروط على أساسها يتم الحكم على التصرفات الأخلاقية . لذا إذا قابلت الشخص معضلة أخلاقية فعليه إتباع الحل الصحيح مهما كانت النتائج.

(ii) المفهوم السببي للأخلاق:

هذا المفهوم ينظر للنتائج التي تترتب على أي موقف أخلاقي . ولذا فإن الصحيح أو الخطأ يعتمد على المنفعة و الضرر الذي سببه هذا السلوك. أحد أمثلة المفهوم السببي للأخلاق هو مذهب المنفعة (utilitarianism) . وهو المبدأ الذي يعتمد على أن السلوك الأخلاقي الذي يتم إتخاذه يجب أن ينتج عنه أقصى فائدة.

الفرق بين المفهوم المطلق والمفهوم السببي أن المفهوم المطلق لا يعطي أي إعتبر للنتائج حيث يتم إتخاذ القرار الأخلاقي في كل الحالات بدون النظر للنتائج التي تترتب على كل حالة . أما المفهوم السببي الأخلاقي يختلف عن المفهوم المطلق فإنه ينظر للنتائج التي تترتب على أي موقف أخلاقي.

