



ملخص تقرير

Fit and Proper Assessment – Best Practice

إعداد: سامي حطاب

أخصائي علاقات دولية

مقدمة

أصدرت المنظمة الدولية لهيئات الاوراق المالية تقريرا عن افضل الممارسات في اختيار الموظفين المؤثرين والادارة العليا في شركات الخدمات المالية Fit and Proper Assessment – Best Practice. ويعتبر هذا التقرير دليل يمكن الاسترشاد به في عملية اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب لشركات الخدمات المالية وخاصة على مستوى الادارة العليا في هذه الشركات.

والهدف الرئيسي من هذا الدليل هو تقليل المخاطر التي يمكن ان تنتج بسبب وجود شخص ما في مكان غير مناسب في هذه الشركات، كما يهدف الى التأكد من ان النشاطات في قطاع الخدمات المالية تمارس بحرفية ومهنية عاليتين مما يحافظ على سلامة الاسواق المالية. كما هدف هذا التقرير الى التأكد من أن هناك تشريعات كافية تنظم عمل المؤسسات العاملة في القطاع المالي إضافة الى وجود رقابة فعالة عليها.

وقد أعطى الدليل الخطوط العريضة للعناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند اختيار الأشخاص الذين يعملون في شركات الخدمات المالية بحيث تعتمد هذه العناصر على المهمات التي سيقوم بها هؤلاء الأشخاص، إضافة الى وجوب ان تكون هذه العملية مستمرة مع الاخذ بعين الاعتبار كيفية ممارسة هؤلاء الأشخاص للاعمال المناطة بهم والتزامهم بالانظمة والتعليمات.

أهداف التقرير

يهدف هذا التقرير بشكل رئيسي للتأكد من ان شركات الخدمات المالية تدار بشكل جيد وبحرص، وان جميع الأشخاص الرئيسيين في الشركة لا يشكل اي منهم نقطة ضعف للشركة وبالتالي تعريض الشركة للمخاطر. وقد هدف التقرير بشكل عام الى ما يلي:

1. الفهم الجيد لعملية التقييم بواسطة عملية Fit and Proper.
2. وضع المبادئ الرئيسية لهذه العملية.
3. تقديم أفضل المعايير المتبعة عند تطبيق هذه العملية بشكل فعال.

الأشخاص الذين بحاجة للالتزام بـ Fit and Proper

يمكن تطبيق هذه العملية في التقييم على الشركات الخاضعة للرقابة ككل كما يمكن تطبيقها على الأشخاص العاملين بإدارة هذه الشركات وكذلك الأشخاص الذين يؤثرون في إدارة هذه الشركات . وفيما يلي بعض الامثلة على الذين يمكن ان تنطبق عليهم عملية التقييم:

1. مدراء الشركات، الشركاء الرئيسيين
2. مسوقي صناديق الاستثمار Investment Fund
3. الأشخاص الذين سيقومو بعمل الحافظ الامين Custodian لصناديق الاستثمار
4. الأشخاص الذين سيقومو بعمل مدققي لصناديق الاستثمار
5. الشركات التي ستدير صناديق الاستثمار
6. شركات الوساطة سواء لحسابها او بالعمولة
7. مدراء ومساهمي شركات الوساطة
8. الشركات والأشخاص الذين يقدمون الاستشارات المالية

بشكل عام اي شخص يتمتع بمسؤوليات ادارية او له تأثير على القرارات للشركات التي تعمل في مجال الخدمات المالية يجب عليه أن يظهر لهيئة الاوراق المالية التزامه بعملية التقييم Fit and Proper.

معايير عملية التقييم Fit and Proper

تقوم عملية التقييم في هيئات الاوراق المالية على ثلاثة عناصر رئيسية وهي:

1. الكفاءة والقدرة
2. الامانة، الاستقامة، العدالة، والسلوك الاخلاقي
3. الوضع المالي

وفيما يلي شرح موجز عن كل عنصر.

الكفاءة والقدرة

يجب على الشخص (الطبيعي أو الشركة) الذي يمارس اعمال الخدمات المالية ان يكون لديه المعرفة والحرفية وبشكل فعال، وعليه ان يلتزم بالتشريعات . ويعتمد حجم وطبيعة الكفاءة والقدرة المطلوبين بالدرجة الاولى على طبيعة العمل الذي يمارسه.

ولمعرفة قدرة وكفاءة الاشخاص يجب على هيئات الاوراق المالية ملاحظة عدد من الامور التي تشمل ما يلي (على سبيل المثال وليس الحصر):

1. ان الشخص لديه خبرة سابقة وكافية في طبيعة العمل الذي سيقوم به
2. ان يكون لدي الشخص الخبرات والمهارات الملائمة لفهم وممارسة وإدارة الانشطة التي سيقوم بها
3. ان يكون لدى الشخص المعرفة الفنية والقدرة على أداء الواجبات التي سيقوم بها. ويمكن الاستفادة في هذا المجال من المؤهلات الفنية التي تطلبها المؤسسات المتخصصة لعضويتها.

الامانة، الاستقامة، العدالة، والسلوك الاخلاقي

لتحديد هذا المتطلب يمكن لهيئة الاوراق المالية الطلب من الشخص بعض المعلومات على سبيل المثال وليس الحصر : هل ادين الشخص باي جريمة ؟ او بعدم الامانة؟ أو الخداع؟ أو غسيل الاموال؟ السرقة؟ أو اي جريمة مالية خلال اخر 10 سنوات؛ حيث يعتبر هذا مؤشر بحيث يمكن للهيئة اعتباره غير مؤهل للحصول على منصب في شركات الخدمات المالية. اما في حال كانت الادانة قبل 10 سنوات فيجب على الشخص اعلام الهيئة بذلك وتقوم الهيئة بمراجعتها ويمكن للهيئة في هذه الحالة النظر في كل حالة على حدا مع الاخذ بعين الاعتبار كافة الظروف المحيطة بالادانة، مع الاخذ بعين الاعتبار التوضيح الذي يقدمه الشخص حول ظروف الادانة، مدى تأثير نوع الادانة على الوظيفة التي سيؤديها الشخص والفترة الزمنية التي انقضت منذ الادانة.

الوضع المالي

لتحديد الوضع المالي للشخص (طبيعي او الشركة) يمكن للهيئات النظر للامور التالية (على سبيل المثال وليس الحصر):

1. قدرة الشخص على الوفاء بديونه عند استحقاقها.
2. قدرته على تلبية متطلبات السيولة.
3. صدور قرار قضائي بخصوص دين بحق الشخص او صدور حكم قضائي لا يزال قائم ولم يتم تنفيذه لفترة زمنية معينة.
4. قيام الشخص باي ترتيبات مع الدائنين، او اعلان افلاسه، او صدر حكم بافلاسه، او حكم بمصادره اصوله.
5. قيام الشخص بتزويد الهيئة بقائمة مرجعية تضم اسماء الجهات التي قام بالاقتراض منها.

كيفية اجراء عملية التقييم في المرحلة الاولى Fit and Proper

يتم تطبيق هذه العملية منذ المرحلة الاولى والتي تبدأ بترخيص الاشخاص وان تستمر بعد ذلك. وتمر هذه العملية بالمراحل التالية:

1. الاختيار والتوظيف: هذه العملية يجب ان تتضمن خطوات وامور معينة والتي تشمل ما يلي:

- معرفة المسؤوليات والواجبات المناطة بهذه الوظيفة
 - الطريقة التي يتم فيها اختيار الشخص لهذه الوظيفة
 - التأكد من المؤهلات والخبرات والمصادر المرجعية والعضوية في المؤسسات المهنية للشخص المتقدم للوظيفة
 - بعض الاستفسارات حول الامانة والاستقامة
 - بالنسبة للمدراء فانه من الضروري معرفة القيمة الاستراتيجية المضافة لتعيينه كذلك التأكد من وجود انسجام بينه وبين مجلس الادارة
2. يجب على كل المتقدمين تقديم الوثائق المطلوبة والتي تشمل بيان بوضعه الحالي مع افصاح وفق لمتطلبات الهيئة، سيرة ذاتية، شهادة حسن سيرة وسلوك من الجهة التي عمل لديها، شهادة لسجله القضائي ان وجدت إضافة لاي وثائق تطلبها الهيئة. أما بالنسبة للشركات فمطلوب منها ان تقدم بيان بوضعها الحالي مع الافصاح المطلوب إضافة للنظام الداخلي ونظام التأسيس ونسخ عن البيانات

المالية المدققة إضافة لاي وثائق تطلبها الهيئة . وفي حال كان هذا الشخص أو الشركة مرخص من هيئة خارجية فيمكن للهيئة الاتصال مع الهيئة الخارجية لمعرفة طبيعة هذه الترخيص ومجال صلاحيته.

3. يجب على الجهة التي ستقوم بالتعيين التحقق من كل المعلومات اللازمة لاتخاذ قرارها بان هذا الشخص قادر ولديه المؤهلات للقيام بالاعمال والواجبات التي سيقوم بها . وبعد اتخاذ هذه الاجراء تقوم الجهة التي ترغب بالتعيين ابلاغ الهيئة بانها قامت بعمل اللازم وانها ترغب بتعيين هذا الشخص وتطلب موافقة الهيئة على ذلك.

4. بالنسبة للهيئات فان التقرير الذي سيسلم لهم عن ملائمة الشخص للمنصب الذي سيتعين به يعتمد على طبيعة المسؤوليات التي سيتحملها إضافة الى درجة تأثير قراراته التي سيتخذها على الشركة التي سيتعين بها.

5. عملية التعيين يجب ان تخضع للموافقة المسبقة من الهيئة وأن هذا الشخص يعتبر مناسب ويعتبر قيمة مضافة للشركة.

ومما يذكر بأن هذه العملية قد تستغرق وقت طويل ولكن في النهاية تقوم الهيئات بإعطاء قرارها لما فيه مصلحة هذه الشركات وبأسرع وقت ممكن.

المتطلبات الاستثمارية لعملية Fit and Proper

من المتوقع ان يستمر الشخص في موقعه الذي يشغله وان هذا الشخص مناسب لهذا الموقع. أي بواحد لعدم قدرة هذا الشخص على انجاز المهام والمسؤوليات المناطة به سوف تثير الشكوك حول جدوى بقاءه في منصبه . لذلك يجب ان يكون هناك مراجعة لوضع هؤلاء الاشخاص من قبل الشركات ومن قبل الهيئات.

كذلك يجب ان يكون هناك التزام من هؤلاء الاشخاص بالنظام الداخلي لشركاتهم وعدم مخالفة التعليمات، وفي حال وجود اي مخالفات يمكن لهذه الشركات اتخاذ عقوبات واجراءات بحقهم ويمكن ان يتم ارسال تقارير بهذه العقوبات للهيئات.

وجود الية الانذار المبكر

يجب على الشركات ان تضع الية داخلية تساعد في كشف اي اجراءات او عمليات غير صحيحة داخلها ويمكن ان تستند هذه الالية على قيام الموظفين بالابلاغ عن اي ممارسات غير صحيحة على ان يكون هناك حماية لهؤلاء الموظفين وان تضمن الالية سرية التعامل مع هذه المعلومات . ويمكن ان تشمل هذه الية تقارير الى المدير التنفيذي للشركة او الى هيئة الاوراق المالية عن الاشخاص المهمين في الشركة ومدى ملائمتهم لوظائفهم.

تبادل المعلومات

يجب ان يكون هناك امكانية تبادل المعلومات بين كافة الجهات ذات العلاقة، وعلى هذه الجهات مراعاة القوانين المحلية في المحافظة على سرية هذه المعلومات . كذلك يجب ان يكون هناك امكانية لتبادل المعلومات مع الهيئات الاجنبية.