

الكتيب الإرشادي لحوكمة الشركات العائلية والميثاق الاسترشادي للشركات العائلية

الفهرس

المحتوى	صفحة
المقدمة	1
الجزء الأول: الكتيب الإرشادي لحوكمة الشركات العائلية	2
1. مفهوم الحوكمة وفوائدها	3
2. مفهوم الشركة العائلية	3
3. الشكل القانوني والهيكل للشركات العائلية	4
4. فصل الملكية عن الإدارة	5
5. كيفية إعداد ميثاق الشركات العائلية	5
6. مراحل الشركات العائلية	6
7. محتوى ميثاق الشركات العائلية	7
8. انتقال الحصص والتخارج من الشركة العائلية	13
9. إقرار موثيق الشركات العائلية وتعديلها وتسوية الخلافات الناشئة الخاصة بها	15
الجزء الثاني: الميثاق الاسترشادي للشركات العائلية	17
الفصل الأول: التعاريف	18
الفصل الثاني: الجمعيات العامة	21
الفصل الثالث: مجلس العائلة	25
الفصل الرابع: مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للشركة	29
الفصل الخامس: سياسة العمل في الشركة	33
الفصل السادس: التصرف في الأسهم والتخارج	35
الفصل السابع	36
الخاتمة	37
المراجع والمصادر	38

المقدمة

تمارس الشركات العائلية دورًا مهمًا ومحوريًا في الاقتصاد العالمي؛ لما تقدمه لدفع عجلة التنمية الاقتصادية في مملكة البحرين، وليس خافيا إسهاماتها في تحقيق النمو الشامل، إلى جانب إسهامها في الناتج القومي الإجمالي، وتوفير فرص العمل.

إن ما تنفرد به الشركات العائلية من طبيعة خاصة، يجعلها تواجه الكثير من التحديات تفوق ما تواجهه نظيراتها من الشركات الأخرى، قد تحتّم عليها في مرحلة مبكرة من دورة حياتها وضع نظام لحوكمتها يُعينها على توقُّع حدوث أي خلافات بين أفراد العائلة حول قضايا الشركة، وتسوية الخلافات، ولا يمكن للشركات العائلية مواجهة هذه التحديات إلا من خلال تطبيق هيكل سليم للحوكمة داخل الشركة، يُحدد بوضوح أدوار ومسؤوليات وحقوق الأطراف الرئيسية في الشركة، وكيفية التفاعل فيما بينها.

يتألف هذا المشروع من جزئيتين:

الأولى: **الكتيب الإرشادي لحوكمة الشركات العائلية**، الذي يضع الهياكل والممارسات لتنظيم وإدارة الشركات العائلية، التي يمكن أن تخفف من التحديات التي تواجهها هذه الشركات.

الثانية: **الميثاق الاسترشادي**، الذي يدعم استدامة الشركات العائلية، ويتضمن أحكامًا تُلخّص مضمون الميثاق العائلي.

الجزء الأول

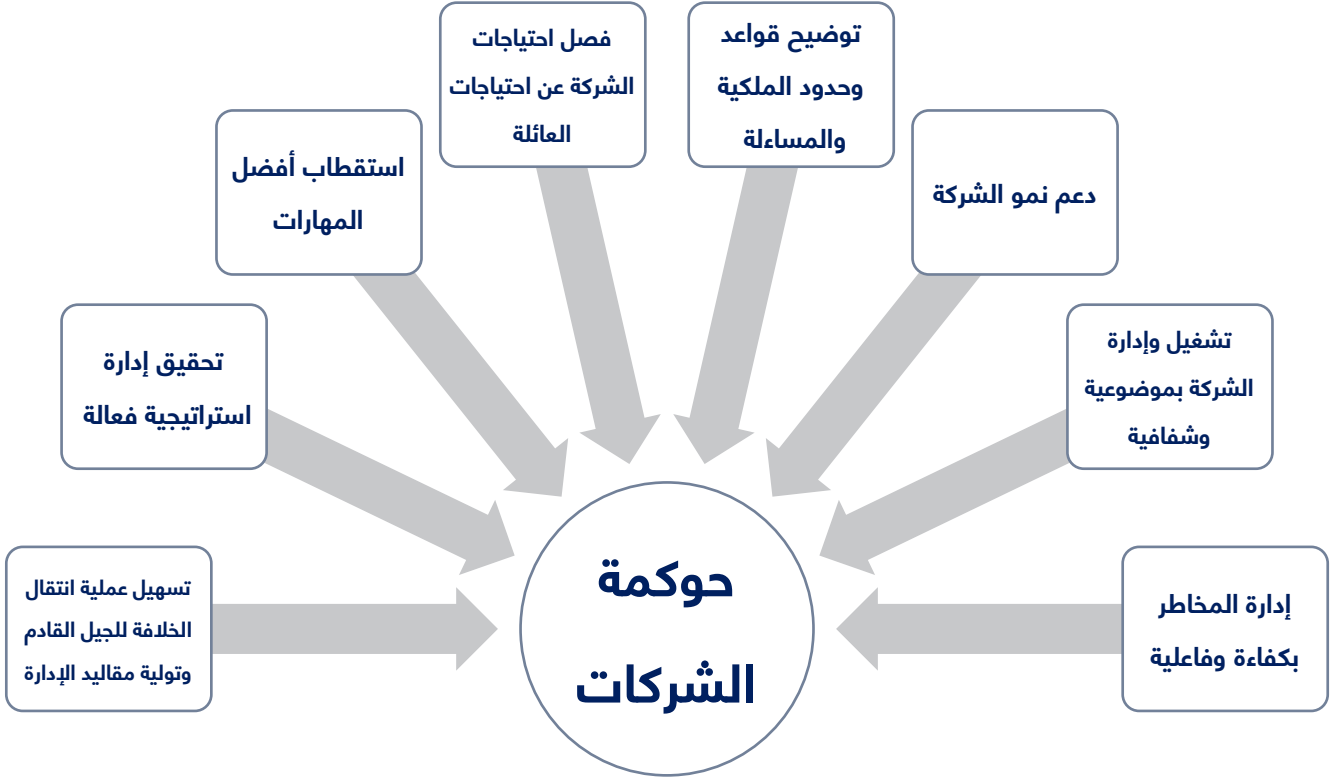
الكتيب الإرشادي لحوكمة الشركات العائلية



1. مفهوم الحوكمة وفوائدها

تتمحور الحوكمة حول الاهتمام بالآليات والقواعد والقوانين التي تهدف إلى توجيه وإدارة ومراقبة أعمال ونشاط الشركة، وتحديد حقوق وواجبات الأطراف ذات العلاقة بالشركة، وتشمل الحوكمة الأطراف الخارجية للشركة، من المتعاملين معها، والبيئة التنظيمية التي تمارس فيها الشركة نشاطها.

فوائد حوكمة الشركات



2. مفهوم الشركة العائلية

يشير مصطلح الشركة العائلية في هذا الكتيب بأنها: (الشركة المملوكة بالكامل لعائلة معينة أو التي تسيطر عليها هذه العائلة)، وعلى الرغم من أن معنى السيطرة قد يختلف بالنظر إلى اختلاف طريقة تحديد واستخدام الملاك لقوتهم التصويتية بين شركة وأخرى، إلا أنه يشمل -في كل الأحوال- السيطرة الناتجة عن ملكية أكثرية حصص أو أسهم شركة ما.

وهذا لا يعني وجوب أن تكون الشركة العائلية مملوكة لعائلة وحدة فقط، حيث أن كثيرا من الشركات التي تصف نفسها بالعائلية تعود ملكيتها أو ملكية السيطرة فيها إلى أكثر من عائلة تشترك في رابط عائلي رغم اختلاف ألقاب أفرادها، وهو ما يلاحظ في كثير من الشركات العائلية التي تَمرُّ بمُلاكها من الجيل الثاني والثالث، الذين يشكلون -رغم اختلاف عوائلهم- ملكية عائلية في الشركة، من خلال قرابة مشتركة تصلهم جميعا بمؤسس أو مؤسسي تلك الشركات.

كما أن وصف الشركة العائلية ليس بالضرورة أن يكون لشركة تتوافر فيها الملكية العائلية المبينة أعلاه، حيث توجد شركات مساهمة عامة، تملك حصة أو تسيطر على الأغلبية فيها عائلة واحدة أو أكثر، لكنها لا تعد عملياً شركة عائلية، كونها شركة مساهمة عامة، تخضع إلى أحكام حوكمة وبيئة تنظيمية ورقابية خاصة؛ فضلاً على سهولة انتقال حصص الملكية العائلية فيها إلى الجمهور من غير العائلة في بورصة البحرين.

وفي ظل غياب تعريف قانوني لمفهوم الشركة العائلية، يبقى الأساس الذي يمكن اتباعه في وصف الشركة بالعائلية، هو مدى رغبة ملاك الشركة المعنية في اعتبار شركتهم بالشركة العائلية عند توافر خصائص الملكية العائلية فيها وإدارتها في ضوء هذا التصنيف.

3. الشكل القانوني والهيكل للشركات العائلية

للشركات العائلية أن تتخذ أي شكل من الأشكال القانونية للشركات التي حددها قانون الشركات التجارية، إلا أن الحالات العملية في البحرين تُبين أن عدداً كبيراً من الشركات العائلية تتخذ شكل الشركة "ذات المسؤولية المحدودة"، وأخرى تتخذ شكل "الشركة المساهمة المقفلة".

للشركات المساهمة العديد من المزايا تجعلها الأكثر جاذبية وملاءمة بالنسبة للكثير من العوائل التجارية؛ لاتخاذها كشكل قانوني لمزاولة أعمالهم التجارية من خلالها ومن أبرزها، سهولة نقل ملكية أسهم الشركة، وتخراج المساهمين، بالمقارنة بأشكال الشركات الأخرى؛ فضلاً عن وجود إطار قانوني محدد لحوكمة إدارتها، وتنظيم عمل كل من الجمعية العامة ومجلس إدارة الشركة، إلى جانب المرونة الأكبر في عملية إصدار القرارات من خلال الجمعية العامة للشركة.

وهذا ما يدعو إلى التوصية باختيار شكل شركة المساهمة المقفلة للشركات العائلية بصفة خاصة، متى ما توافرت فيها شروط تأسيس الشركات المساهمة المقفلة، كتوافر عدد مساهمين بما لا يقل عن اثنين، وبلوغ رأس مال الشركة مائتين وخمسين ألف دينار كحد أدنى.

وتُعد الهيكلية الملاءمة للشركة العائلية نقطة انطلاق لتبني معايير حوكمة فعالة، وخاصة الهيكل القانوني الذي يُعنى بوضع الشركة في الشكل القانوني المناسب، والذي يدعم استثمارها ويزيد من قيمتها، ومن ذلك تحويل "الشركة ذات المسؤولية المحدودة" إلى "شركة مساهمة مقفلة"، وتكوين مجلس إدارة فعال فيها للرقابة على أداء الإدارة التنفيذية للشركة، أو تحويل الشركة إلى شركة مساهمة عامة؛ لفتح باب المشاركة في ملكيتها والرقابة عليها وإدارتها من مساهمين من خارج الشركة.

وبالنسبة إلى العوائل التي تمتلك حصصاً في عدد من الشركات متعددة الأنشطة، فقد يكون من المناسب تأسيس وعاء يضم تلك الحصص في هيئة "شركات قابضة" أو نقل ملكية أسهمهم أو حصصهم إلى كيان اعتباري مملوك من قبل أفراد العائلة، تمتلك كافة الحصص التي تعود ملكيتها لتلك العوائل، سواء أكانت حصص سيطرة أو حصص أقلية، ويُسهّل هذا التوجّه من مهمة تنظيم الملكيات التجارية العائلية بشكل كبير، كما يُهيئ المجال لإدخال شركاء من خارج العائلة في بعض تلك الملكيات العائلية من خلال الشركات التابعة للشركات القابضة، دون مساس بالكيان القابض المملوك بالكامل للعائلة.

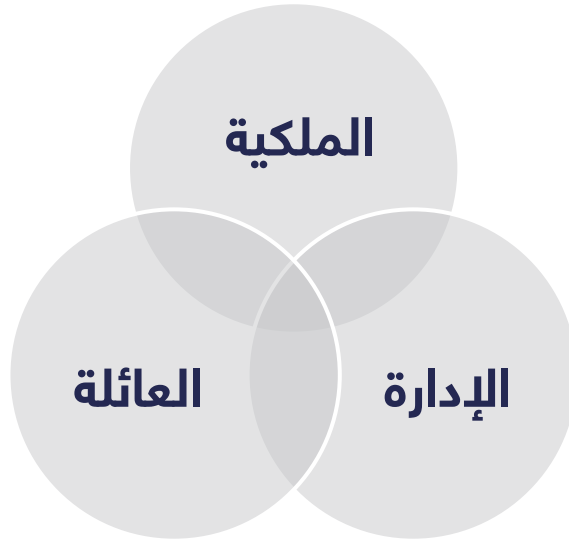
4. فصل الملكية عن الإدارة

إن فصل الملكية عن الإدارة، هو من أبرز مواضيع حوكمة الشركات العائلية، وقد يرى البعض أن هذا الفصل يقتضي من الناحية العملية فصل العائلة عن الإدارة كليا، وهو أمر غير سليم؛ فآليات الحوكمة الفعالة وطبيعة الشركات العائلية تقتضي في كثير من الحالات، تمكين بعض أفراد العائلة من المشاركة في إدارتها وتوجيه أعمالها، سواء أكان ذلك في مجلس الإدارة أم الإدارة التنفيذية للشركة، إلى جانب تهيئة أجيال جديدة من العائلة تتولى أعمال الرقابة والإدارة في الشركة، والحفاظ على حق أفراد العائلة في ممارسة حقوقهم الرقابية على الشركة، بوصفهم مساهمين وشركاء فيها.

كل ذلك لا بد أن يكون في إطار مؤسسي واضح يمنع أي عضو من أعضاء العائلة التدخل في غير اختصاصاته التي يحددها وضعه في الشركة، إما كمالك، أو كمالك وعضو في مجلس الإدارة، أو كمالك وعضو في الإدارة التنفيذية.

هذا الإطار المؤسسي هو من أبرز ما تنظمه موثائق ودساتير الشركات العائلية.

الفصل بين الملكية والإدارة



5. كيفية إعداد ميثاق الشركات العائلية

ميثاق حوكمة الشركة العائلية: هو وثيقة تحدد بوضوح خارطة الطريق للعائلة التي تملك أعمالا تجارية، ومن الضروري للشركات لعائلية النظر في صياغة ميثاق عائلي ووضعه قيد التنفيذ.

بغرض تمكين المساهمين الحاليين واللاحقين في الشركة العائلية من فهم النظم الأساسية للعائلة والشركة العائلية، وتعريفهم عن حقوق والتزامات وصلاحيات الأفراد ضمن النظام المتبع.

كما يشكل الميثاق العائلي مستندا إرشاديا لإدارة العلاقة بين أعضاء العائلة والمساهمين والمديرين وعلاقتهم بالشركة، ويحدد الميثاق مؤهلات من يمكن أن يكون مالكا ومعايير أهلية تولي الإدارة في الشركة.

إن غياب ميثاق ينظم شؤون الشركات العائلية بطريقة واضحة، قد يجعلها عرضةً للزوال أو أن تكون ذات عمر أقصر، مقارنة بالشركات التي تعمل وفق ميثاق منظم لها، ومن الجيد كتابة الميثاق قدر الإمكان بينما لا يزال مؤسس أو مؤسسي الشركة على قيد الحياة، قبل ازدياد عدد أفراد العائلة، وتشعبها وتطور أعمالها.

وبالنظر إلى تعدد احتياجات وأحجام وهياكل الشركات وملكياتها، فإنه لا توجد هناك طريقة واحدة لكتابة ميثاق الشركات العائلية أو اقتراح آلية حوكمة واحدة يمكن تطبيقها على مختلف الشركات العائلية؛ لذا يُعد هذا الميثاق وثيقة حية قابلة للنمو، يتم تحديثها وتعديلها وفقاً لرغبة أفراد العائلة؛ لذا فهي تتمتع بميزة استيعاب أعضاء جدد، كذلك التغيرات في أعمال العائلة وفي العلاقات.

إن صياغة ميثاق للشركة العائلية، هو توجه ذو فائدة كبيرة لدعم استمرار الشركة، وتعيين حقوق وواجبات كل طرف ذو علاقة بها، كما يمكن إعداد ميثاق الشركات العائلية على شكل وثيقة تحمل عدة مسميات أخرى، مثل "وثيقة حوكمة عائلية" أو "ميثاق عائلي" أو "دستور عائلي" أو غيرها.

وتشير التجارب إلى أهمية أن تراعى بعض الأمور عند إعداد ميثاق الشركات العائلية، من أبرزها الآتي:

أ. الميثاق وثيقة عائلية ذات غرض تجاري، وهي موجهة في المقام الأول لتنظيم الملكية العائلية في الشركة.

ب. إعداد الميثاق جهد جماعي، ينبغي أن يشترك فيه كافة أفراد العائلة وخلفائهم من الأبناء والأحفاد والأزواج بشفافية تامة؛ لمراعاة وتلمس أوضاعهم واحتياجاتهم، ولضمان معرفتهم بقواعد الميثاق.

ت. إعداد الميثاق ليس عملاً عائلياً خالصاً في كل حال، وقد يقتضي الأمر في كثير من الحالات الاستفادة من رأي ومشورة وخبرة المختصين عند صياغته، سواء من العائلة أم من خارجها.

ث. آلية إعداد الميثاق لا تستهدف وضع تنظيم مؤسسي مكتوب فقط، بل تستهدف في الوقت نفسه خلق وعي وتفاهم منهجي مشترك بين أعضاء العائلة حول طريقة إدارة ملكيتهم.

ج. بعض أحكام الميثاق ضروري ومهم لاستمرار الشركة، إلى درجة تُحتّم تضمينها في النظام الأساسي للشركة بالنسبة للشركات المساهمة، أو وثيقة تأسيس الشركة بالنسبة للشركات ذات المسؤولية المحدودة، أو وضعها في شكل قرارات مستقلة للشركاء أو المساهمين.

ح. الميثاق يرتب وضعاً تنظيمياً محفزاً لدخول مستثمرين من خارج العائلة في الشركة، إذا ما روعي في إعداده إيجاد إطار مؤسسي فعال يراعي حفظ حقوق الأقلية في الشركة متى وجدت.

خ. قرار الميثاق ليس هدفاً بحد ذاته، بل وسيلة لإدارة الشركة العائلية بشكل مؤسسي، وهو بذلك نقطة انطلاق لجهد جماعي يستهدف تطبيق معايير حوكمة فعالة في الشركة العائلية.

د. الميثاق ليس بديلاً عن النظام الأساسي للشركة العائلية أو وثيقة تأسيسها، بل وثيقة مُتَمِّمة له.

6. مراحل الشركات العائلية

تتعدد النماذج التي تصف وتُحلل المراحل المختلفة التي تمرُّ بها الشركات العائلية خلال فترة تواجدها، وسوف نستخدم في هذا الكتيب نموذج المراحل الثلاث الأساسية، التي تُلخص دورة حياة الشركة العائلية، كالآتي:

مرحلة (1):

تُمثل فترة ولادة الشركة العائلية وإدارتها وتوجيهها من قِبَل مؤسسها أو مؤسسيها؛ وهي أقل مرحلة تظهر فيها الحاجة إلى إيجاد معايير حوكمة، إلا أنها المرحلة المهمة لوضع الشركة في مسار يَسمح لها بالاستمرار، من خلال العناية بتطبيق مفاهيم حوكمة فعالة، تهيئ الشركة إلى مواكبة احتياجات المراحل المستقبلية اللاحقة.

ويتعيّن في هذه المرحلة على المؤسسين التخطيط المبكر للمراحل التالية من عمر الشركة، التي تنتقل فيها الملكية للجيل الثاني والثالث من الملاك، وخاصةً بتهيئة الخلفاء أثناء حياة المؤسسين لتولي زمام الرقابة على الشركة، وتهيئة الجميع أو البعض منهم لتولي أعباء الإدارة في الشركة، وإعداد ما يلزم من آليات أو ترتيبات لتحقيق ذلك.

مرحلة (2):

وهي مرحلة تحوّل مفصلي في عمر الشركة العائلية، حيث تنتقل ملكية المؤسسين إلى الخلفاء، مما يُحتم تنظيمًا أكثر للشركة، وتتطلب الشركة العائلية في هذه المرحلة إيجاد الوفاق والعمل الجماعي بين الملاك، إلى جانب الانسجام والتناغم بينهم حول طريقة توجيه وإدارة الشركة، وإضفاء الصبغة الرسمية على عمليات وإجراءات الشركة. وتظهر في هذه المرحلة الحاجة إلى تأسيس قنوات اتصال فعالة بين الملاك، إلى جانب وضع قواعد واضحة لتشكيل مجلس إدارة الشركة وفريقها التنفيذي.

مرحلة (3) وما بعدها:

تعد هذه المرحلة وما بعدها من مراحل الفترة الأكثر تعقيدًا من عمر الشركات العائلية، وهي تمثل بالنسبة للكثير منها المحطة الأخيرة من عمرها؛ فالتحول الكبير الذي يطرأ على هيكل ملكية الشركة العائلية في المرحلة الثالثة وما بعدها، بظهور فروع متعددة للعائلة، يُصعّب من مهمة إيجاد تناغم وانسجام دائم بين الملاك حول طريقة توجيه وإدارة أعمال الشركة. كما تظهر الحاجة إلى تبني آليات واضحة تعالج قضايا جوهرية، تشمل اتخاذ وتنفيذ القرارات الإستراتيجية للشركة، وتوظيف أبناء العائلة في الشركة، وتسوية الخلافات العائلية، وتخارج الشركاء أو المساهمين، وسياسات توزيع الأرباح.

7. محتوى ميثاق الشركات العائلية

تشير الكثير من النماذج إلى وجود محتويات مشتركة في كثير من هذه المواثيق، على النحو الآتي:

1. أهداف وقيم العائلة:

تبدأ مواثيق الشركات العائلية بأهداف وقيم العائلة، وعادة ما تتضمن المبادئ المستمدة من إرث العائلة التجاري، ومنطلقاتها الأخلاقية التي تريد نشرها والتأكيد عليها، فضلاً على وصايا للأجيال القادمة حول أهمية الشركة العائلية واستمرارها وتعاضد ملاكها. وقد يشمل هذا المحتوى أهدافاً تسعى العائلة إلى تحقيقها من

الناحية الاجتماعية أو التجارية، مثل زيادة مساهمة العائلة فيما تقدمه للمجتمع، ومساهمتها في العمل الخيري. (وضعت صيغة استرشادية لأهداف وقيم العائلة في الميثاق). (مراجعة وزارة التجارة للغرض)

2. هيئات الشركات العائلية:

أوصت التجارب بتكوين هيئات ذات طبيعة خاصة في الشركات العائلية؛ لتفادي الآثار السلبية التي يمكن أن ترتبها الملكية العائلية في الشركات، وبالأخص في عهد مُلّاك الجيل الثاني والثالث. ولا شك أن عدد تلك الهيئات وطبيعتها وكيفية ممارستها لأعمالها يَعمَد على وضع الشركة العائلية المعنية. فلا يمكن قياس الاحتياجات التنظيمية لشركة عائلية في عهد مؤسسيها بشركة عائلية في عهد الجيل الثاني أو الثالث من المُلّاك.

وفيما يلي يتناول الكتيب بعض الهيئات التي يمكن تكوينها داخل الشركات العائلية، جنبا إلى جنب مع الجمعية العامة للمساهمين/ الشركاء ومجلس إدارة الشركة / أو مجلس مديريها.

3. مجلس العائلة:

يتألف من عدد من مساهمي الشركة أو شركائها، ويعد أحد أهم هيئات حوكمة الشركات العائلية، والتوصيات هي بتكوين المجلس عند بلوغ حجم العائلة حدا يصعب إيجاد قنوات اتصال رسمية ومباشرة بين المساهمين أو الشركاء حول قضايا الشركة، تُمكنهم من اتخاذ القرارات اللازمة لتوجيه وإدارة أعمال الشركة بسهولة وفعالية.

ويمكن تشكيل هذا المجلس في المرحلتين الأولى والثانية من عمر الشركة، حتى وإن كان حجم العائلة محدودا، وذلك كي يكتسب المجلس التجربة والممارسة الفعلية لتهيئته للاضطلاع بدور أكبر في المرحلة التالية من عمر الشركة الأكثر تعقيدا.

أ. أغراض مجلس العائلة:

يمثل مجلس العائلة نقطة الاتصال الرئيسية بين العائلة (التي تعد مجتمعة الجمعية العامة في الشركات المساهمة وفي الشركات ذات المسؤولية المحدودة) من جهة، ومجلس إدارة الشركة أو مجلس مديريها من جهة أخرى. وتُظهر التجربة والممارسة أهمية أن يتناول ميثاق الشركة العائلية تشكيل وتحديد اختصاصات هذا المجلس، مع الأخذ بالاعتبار عددا من الأمور، من بينها الآتي:

1. تكوين المجلس من عدد ملائم من الأعضاء، يقومون باختصاصاتهم بكفاءة (كأن يضم المجلس في تكوينه ما لا يقل عن 5 أعضاء، وما لا يزيد على 9 أعضاء).
2. تحديد آلية اختيار أعضاء المجلس بشكل واضح، وقد يكون من المناسب تَبَنّي مبدأ انتخاب أعضاء المجلس من قبل العائلة في المرحلتين الثانية والثالثة من عمر الشركات العائلية.
3. تحديد آلية اختيار رئيس المجلس ونائبه بشكل واضح، ويمكن تَبَنّي مبدأ انتخاب رئيس المجلس ونائبه بالدقترع السري بين أعضاء المجلس في المرحلتين الثانية والثالثة من عمر الشركات العائلية.

4. تحديد آليات اتخاذ قرارات المجلس، ونصاب انعقاده، وتوصي الممارسة في هذا الصدد بالنص على عقد اجتماعات دورية لمجلس العائلة لا تقل عن أربعة اجتماعات في السنة المالية الواحدة على سبيل المثال، واعتماد مبدأ صدور قراراته بأكثرية الأعضاء الحاضرين للاجتماعات، وعدم اشتراط صدور قراره بموافقة جميع أعضائه: أي الإجماع، إلا في أضيق الحدود.
5. النص على حق كل مساهم أو مالك عند بلوغه سنا معيناً -يحدده الميثاق- في المشاركة في انتخاب أعضاء مجلس العائلة، والترشح لعضويته.
6. النص على عدم جواز الجمع بين عضوية مجلس العائلة ومجلس إدارة الشركة أو فريقها التنفيذي (وذلك لا يمنع- بطبيعة الحال- من مشاركة أعضاء من العائلة في عضوية مجلس إدارة الشركة أو جهازها التنفيذي، طالما أنهم لا يشغلون عضوية مجلس العائلة).
7. يمكن تحديد مدة العضوية المجلس بمدة أو مدد قصوى، للسماح لعدد أكبر من أفراد العائلة بالمشاركة في عضويته، أو النص على التَّئحي عن منصب رئيس المجلس أو نائبه عند بلوغ سن معين يحدده الميثاق.
8. النظر في مدى ملاءمة النص على مراعاة أن يكون أعضاء المجلس متفرغين لمهام عضويتهم، ومدى ملاءمة صرف حوافز مالية لهم.

ب. اختصاصات مجلس العائلة:

يوصي الكتيب بمنح المجلس الاختصاصات الرئيسية الآتية:

1. مراقبة أداء مجلس إدارة الشركة، في ضوء أحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي للشركة العائلية أو وثيقة تأسيسها.
2. إبداء الرأي الاستشاري للعائلة (الجمعية العامة) فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في قانون الشركات والنظام الأساسي للشركة أو وثيقة تأسيسها، والرأي الاستشاري لا يعني ممارسة الاختصاص، بل إبداء المشورة حول طريقة ممارسته.
3. تطوير ومراجعة ومراقبة تنفيذ بنود ميثاق الشركة العائلية، واقتراح ما يراه من تعديلات عليه.
4. السعي لتسوية أي خلافات تنشأ بين أعضاء العائلة وذويهم قد يكون لها تأثير -مباشر أو غير مباشر- على أعمال الشركة.
5. السعي لتهيئة أجيال جديدة من العائلة -علمياً ومهنيًا- لتولي أعمال الرقابة والإدارة فيها في المستقبل.

إن ممارسة مجلس العائلة لاختصاصاته يجب ألا يؤدي إلى تعطيل ممارسة مساهمي الشركة لحقوقهم واختصاصاتهم التي كفلها لهم قانون الشركات، ولا أن يؤثر على ممارسة مجلس إدارة الشركة أو مجلس المديرين لاختصاصاته، التي تشمل تعيين أعضاء الجهاز التنفيذي للشركة، ورسم الاستراتيجيات للشركة ومتابعة تنفيذها.

وليس بخاف ما يمكن أن تنطوي عليه ممارسة مجلس العائلة للاختصاصاته من تحديات في ظل وجود جمعية المساهمين أو الشركاء ومجلس الإدارة أو المديرين في الشركات العائلية، والحاجة القانونية والعملية إلى تفعيلهما؛ غير أن إحكام صياغة اختصاصات مجلس العائلة في الميثاق ومراعاة أمثال المجلس له، من شأنهما تجاوز كثير من تلك التحديات، بل حماية اختصاصات هاتين الهيئتين من أي تعطيل أو تهميش، ومن ذلك عناية مجلس العائلة يمنع أي تدخلات من أفراد العائلة أو حتى أعضاء مجلس العائلة أنفسهم في عمل الفريق التنفيذي للشركة الخاضع لرقابة وإشراف مجلس الإدارة أو مجلس المديرين حصراً.

(وضعت صيغة استرشادية للاختصاصات مجلس العائلة في الميثاق)

4. مجلس إدارة أو مديري الشركة العائلية:

بين قانون الشركات تنظيم الجمعية العامة ومجلس الإدارة، وتحديد اختصاصاتهما، وأفرد القانون لمجلس إدارة الشركة المساهمة حيزاً أكبر من التنظيم، يُحسب ضمن المزايا العديدة التي تتمتع بها الشركات المساهمة في مقابل غيرها من أشكال الشركات.

ويوصي الكتيب بمراعاة بعض الجوانب عند تنظيم عمل مجالس إدارة الشركات المساهمة العائلية (في الشركات ذات المسؤولية المحدودة تسري هذه الجوانب مع وضع عبارة مجلس المديرين بدلا عن مجلس الإدارة، وعبارة وثيقة الشركة بدلا عن عبارة النظام الأساسي)، كالآتي:

1. التأكيد على استقلال مجلس الإدارة في ممارسة عمله، بما في ذلك الرقابة على أداء الفريق التنفيذي للشركة، ورسم الاستراتيجيات التجارية العامة للشركة ومتابعة تنفيذها، وأن الدور الرقابي للعائلة على عمل مجلس إدارة الشركة سواء أكان عن طريق الجمعية العامة أم مجلس العائلة، لا يبرر بأي حال من الأحوال تعطيل أي من اختصاصات مجلس الإدارة أو ممارسة أي من مهماته من قبل غير أعضائه بشكل مباشر أو غير مباشر.
2. التأكيد على عدم جواز تدخل أي من أعضاء العائلة، بمن فيهم أعضاء مجلس العائلة، في عمل الفريق التنفيذي للشركة بشكل مباشر، إلا إذا كان تدخله عن طريق الجمعية العامة العادية، وفقا للاختصاصاتها أو في الحدود التي يجيزها مجلس الإدارة.
3. النظر في مدى مناسبة أن يُعهد إلى مجلس الإدارة حصراً اختيار وتحديد صلاحيات شاغل المنصب التنفيذي الأول في الشركة (عضو مجلس الإدارة المنتخب أو الرئيس التنفيذي أو المدير العام).
4. مدى ملاءمة النص في الميثاق العائلي على تحديد مدة أو مدد قصوى لشغل عضوية مجلس الإدارة بما يسمح بتجديد عضويته بشكل دوري، مع إقرار مبدأ التدرج في إحلال أعضاء جدد في المجلس.
5. تكليف مجلس الإدارة بوضع آليات وقواعد لشغل الوظائف القيادية في الشركة، بما يراعى أوضاعها وطبيعة نشاطاتها، مع إخضاع هذه القواعد للمراجعة الدورية للتحقق من كفايتها. ومن بين الممارسات المطبقة في هذا الصدد تشكيل لجنة ترشيح دائمة لمجلس الإدارة، تضم أعضاء مستقلين، وتتولى البحث عن مرشحين للوظائف القيادية والتوصية لمجلس الإدارة بتعيينهم.

6. تكليف مجلس الإدارة بوضع آليات وقواعد لتشكيل لجانه، تتضمن بيان مسؤولياتها وحدود اختصاصاتها وكيفية قيامها بمهامها، وإخضاع هذه القواعد للمراجعة الدورية للتحقق من كفايتها.
7. التوصية بمقدار المكافآت والمزايا المالية التي تدفع لأعضاء مجلس الإدارة، تراعي الممارسات المطبقة في الشركات الأخرى ذات الأحجام والنشاطات المماثلة للشركة العائلية.

(وضعت صيغة استرشادية للاختصاصات لمجلس إدارة الشركة المساهمة العائلية في الميثاق).

5. الملتقى العائلي:

هو بمثابة تجمع شبة رسمي، يلتقي فيه كافة أفراد العائلة بشكل دوري لمناقشة قضايا العائلة وشركتها، ويعطي الملتقى الفرصة لأفراد العائلة لإبداء آرائهم بشأن تطوير الأعمال والأمور الأخرى التي تُهم العائلة، كما تساعد هذه التجمعات على تجنب الصراعات المحتملة التي يمكن أن تنشأ بين أفراد العائلة، بسبب عدم تكافؤ فرص الحصول على المعلومات والموارد الأخرى من الشركة.

وعلى الرغم من أهمية هذا الملتقى اجتماعيا مع نمو حجم العوائل التجارية وتعدد فروعها، إلا أنه لا يعد من بين هيئات حوكمة الشركات العائلية التي تظهر الممارسة وجوب تكوينها بالضرورة، كون اختصاصات ملتقى العائلة المتصلة بشركة العائلة مشمولة باختصاصات الجمعية العامة التي يتعين تفعيلها وتمكينها من ممارسة اختصاصاتها، تطبيقا لأحكام قانون الشركات التجارية. ويمكن لأي عائلة تجارية أن تُكوّن ملتقيات عائلية خاصة بها، وتفعيلها انعقادا ومهاما خارج منظومة الشركة العائلية وآليات حوكمتها.

6. سياسات العائلة:

إن صياغة سياسات توضح موقف العائلة من الأمور المهمة المحورية، مثل توظيف أفراد العائلة في الشركة سياسة التعليم، سياسة تخارج أفراد العائلة من الشركة، ومشاركتهم في أعمال تنافس أعمال الشركة، وتعارض المصالح، وسياسة القروض وتحديد الإجراءات الخاصة لكل منها، تعود بالنفع على العائلة على كل المستويات، وهي خطوة تسهم في تقليص حجم النزاعات والخلافات العائلية المحتملة، إذا ما توافر لأفراد العائلة معلومات كافية وفهم عن تلك السياسات المعمول بها.

ويعتبر تضمين موثيق الشركات العائلية لسياسات ترى العائلة وجوب مراعاتها من الجوانب المهمة، كي تكون بمثابة قواعد يمثل مساهمو الشركة أو ملاكها من جهة، وأعضاء مجلس الإدارة أو مجلس المديرين والفريق التنفيذي للشركة من جهة أخرى.

التجارب تظهر أهمية تضمين الميثاق العائلي سياسة قواعد تُنظّم عمل أعضاء العائلة في الشركة العائلية، لا سيما في المرحلتين الثانية والثالثة من عمر الشركة، وتضمين الميثاق سياسة توزيع الأرباح في الشركة العائلية.

7. تنظيم عمل أعضاء العائلة في الشركة العائلية:

يوصي الكتيب بمراعاة بعض الجوانب عند وضع قواعد تنظم عمل أعضاء العائلة في الجهاز التنفيذي للشركة العائلية، وذلك بحسب احتياجات المرحلة التي تمر فيها الشركة العائلية:

1. النظر في ملائمة أن يشمل مفهوم عضو العائلة المساهمين أو الشركاء وأبناءهم وأزواجهم في الشركة، وفئات أخرى من ذوي العلاقة، وذلك لغرض تنظيم العمل في الشركة.
2. النظر في ملائمة اشتراط مؤهلات أو خبرات علمية معينة لعضو العائلة قبل انضمامه للعمل في الشركة.
3. النظر في ملائمة خضوع عضو العائلة الموظف بالشركة لنفس القواعد الوظيفية التي يخضع لها سائر موظفي الشركة، مثل: قواعد التعيين والترقية، وإنهاء الخدمات والحوافز المالية.
4. مدى ملائمة تطبيق القواعد على الشركة العائلية، بالإضافة إلى الشركات التي تمتلك فيها الشركة العائلية حصة سيطرة.

من المهم تشجيع المرأة المؤهلة من الجيل القادم للمشاركة في العمل في الشركة العائلية، ومن الضروري الاهتمام بقواعد التحاق أزواج النساء وأقاربهن بالعمل في الشركة، فبعض الشركات ترحب بتوظيف هؤلاء الأقارب، في حين تفضل بعض الشركات العائلية إبقاء أقارب المرأة وزوجها بعيدا عن شؤون الشركة العائلية؛ لتفادي حدوث خلافات أو تعارض المصالح.

ويساعد تحديد قواعد عمل واضحة أعضاء الشركة العائلية الطامحين من أفراد العائلة الراغبين في العمل في الشركة أو في غيرها، تحديد توقعاتهم بشأن فرص العمل في الشركة، فكلما كانت العائلة صغيرة الحجم رغب أعضاء العائلة المؤهلين للانضمام للعمل في الشركة من خلال توفير شروط تعيين متوازنة وحوافز وظيفية ومالية إضافية لهم، والعكس قد يكون صحيحا بالنسبة للعوائل التي تمر بالمرحلتين الثانية والثالثة من عمرها، حيث أن كبر حجم العائلة التجارية، وتعدد فروعها، قد يتطلب وضع آليات تعيين أكثر صرامة تنأى بأعضاء العائلة عن الحساسيات التي ترتبط بتعيين أعضاء العائلة ضمن الفريق التنفيذي للشركة، وتؤدي إلى جعل مشاركة أعضاء العائلة في الفريق التنفيذي للشركة مبنية فقط على حاجة حقيقية للشركة، وليس حاجة أحد أعضاء العائلة إلى العمل.

(وضعت صيغة استرشادية لقواعد عمل أعضاء العائلة في الميثاق).

8. سياسة توزيع الأرباح في الشركة العائلية:

من التحديات التي لا يستهان بها رسم سياسات توزيع الأرباح في الشركات بشكل عام والشركات العائلية بشكل خاص؛ ذلك أن الشركات دوما ما تتعارض فيها مصلحتان هما:

1. مصلحة الشركة في الاحتفاظ بأكثر قدر ممكن من أرباحها لأغراض التوسع والنمو.

2. مصلحة المساهمين أو الشركاء في الحصول على دخل منتظم من الشركة في شكل توزيعات نقدية من أرباحها.

ولما كانت كثير من الشركات العائلية تتشكل من مساهمين أو شركاء تتباين أوضاعهم المالية بشكل كبير، وتنعدم لدى بعضهم مصادر دخل أخرى غير شركة العائلة، فإن المصلحة تقتضي وضع سياسة واضحة لتوزيع الأرباح تراعي احتياجات الشركة ومساهميها أو شركائها على حد سواء، وتُجِد السياسة من ظهور اعتراضات على اقتراحات توزيع الأرباح التي يتقدم بها مجلس إدارة الشركة العائلية في نهاية كل سنة مالية.

إن إيجاد التوازن اللازم بين هاتين المصلحتين يعتمد في المقام الأول على طبيعة الشركة وتركيبه مساهميها أو شركائها، فثمة شركات عائلية تُمكنها ظروف مَلَكَها المالية من الاحتفاظ بكل أو معظم أرباحها السنوية، وأخرى تحتم ظروف مَلَكَها توزيع جزء كبير من أرباحها السنوية.

وتشير التجارب إلى ضرورة أن ترسخ موثيق حوكمة الشركات العائلية مبادئ هامين عند صياغة سياسة توزيع أرباح الشركة، هما:

1. أن مصلحة كل مساهم أو شريك في استلام أرباح نقدية منتظمة من الشركة العائلية ينبغي ألا تطغى على مصلحة المساهمين أو الشركاء الجماعية في تنمية قيمة الشركة، من خلال الاحتفاظ بجزء من أرباح الشركة لأغراض التوسع والنمو، وذلك بالنظر إلى أن الشركة العائلية بطبيعتها تواجه تحدٍ لا يستهان به في تنمية قيمتها، بالتوازي مع نمو عدد أفراد العائلة، حتى لا تفقد جدواها الاستثمارية بالنسبة للعائلة، وبالتالي حماسة العائلة لاستمرارها.
2. أن الشركة العائلية لا ينبغي أن تكون مصدر الدخل الوحيد الذي يعتمد عليه القادرون من أعضاء العائلة على العمل، وكلما سعت العائلة إلى ترسيخ هذا المبدأ، ساعد ذلك في توجيه المساهمين أو الشركاء نحو الاحتفاظ بقدر أكبر من أرباح الشركة العائلية فيها لأغراض التوسع والنمو.

ويبرز في هذا الصدد دور مجلس العائلة في تقدير السياسة المثلى لتوزيع الأرباح عند نهاية كل سنة مالية، من خلال دراسة احتياجات الشركة واحتياجات مساهميها أو شركائها، وتقديم رأي متوازن إلى المساهمين أو الشركاء يراعي حاجاتهم المالية ومصلحة الشركة على حد سواء، وقد تضمنت اختصاصات مجلس العائلة التي يوصي الدليل بمنحها إياها اختصاص دراسة اقتراحات مجلس الإدارة بشأن طريقة توزيع الأرباح الصافية، وهو الاختصاص الذي لا بد من أن يمارس بحكمه لا تحريم الشركة من فرص النمو والتوسع، تعظم قيمتها وتواكب زيادة قاعدة مساهميها أو شركائها في المستقبل وزيادة احتياجاتهم المالية.

8. انتقال الحصص والتخارج من الشركة العائلية

لا بد لموئيق الشركات العائلية أن تتضمن نصوصا لانتقال الحصص والأسهم، وآليات التخارج من الشركة العائلية، مع وضع آلية واضحة لإدارة هذا التخارج، وكلما قام ملاك الشركة العائلية بوضع هذه الآلية مبكرا في عمر الشركة ساعد ذلك في ضمان استمرارها.

إن انتقال الحصص والأسهم والتخارج، هي من أهم التحديات التي تواجه الشركات العائلية، فلما كانت الملكية العائلية ذات أثر معنوي كبير بالنسبة لكل مشارك فيها، فإن إعلان أي من أفراد العائلة المساهمين أو الشركاء عن رغبته في التخارج من الشركة العائلية، هو أمر له أبعاد مادية ومعنوية كبيرة، من شأنها تهديد استمرارية الشركة.

ومع احتمالية حدوث هذا الأمر في بعض الشركات العائلية؛ إما لظروف خاصة بالمساهمين أو الشريك الذي يرغب في بيع حصته أو أسهمه، سواء لظروف متصلة بنظريته لطريقة إدارة الشركة أم لخلافات عائلية داخل أو خارج إطار الشركة، فإن المبدأ الذي لا بد أن يستوعبه مساهمو الشركة العائلية أو الشركاء فيها، إذ خروج مساهم أو شريك هو أمر لا يُستبعد وقوعه في الحاضر أو المستقبل، وذلك لا يعني توقف الشركة عن مواصلة أعمالها، وخاصةً أن توقف أعمال الشركة لن يترتب أثارا مالية على المساهمين أو الشركاء فقط، بل سيمتد ليشمل الاسم التجاري للعائلة، بكل ما يحمله من قيمة ودلالات معنوية، كما سيشمل العاملين في الشركة، وهم شركاء في تسيير أعمال الشركات العائلية والإنجازات التي تقوم بها.

وقد حددت المادة (270) من قانون الشركات التجارية، آلية عامةً لتخارج الشركاء من الشركات ذات المسؤولية المحدودة، كما تضمنت المادة (265) من ذات القانون جواز تضمين وثيقة تأسيس الشركة منح كل شريك الحق في استرداد حصص أي شريك يرغب في بيع حصته بثمنها الحقيقي، خلال المدة التي تنص عليها وثيقة الشركة.

إلا أن قانون الشركات التجارية ترك مسألة تقييم (الثمن الحقيقي) لتلك الحصص لتقدير الشركاء، ولما قد يرد من أحكام منظمة لها في وثائق تأسيس الشركات ذات المسؤولية المحدودة أو قرارات شركائها. وفي المقابل أجاز قانون الشركات في مادته (235) وضع قيود على تداول أسهم الشركات المساهمة، إلا أنه لم ينص صراحة على منح المساهمين في الشركة المساهمة حق الاسترداد.

وقد أظهرت الممارسة أن ثمة حاجة ماسة إلى أن تقوم كل شركة عائلية بوضع آلية لإدارة التخارج، تُصاغ بعناية وتُراعي ما يمكن أن ينشأ من تباين في وجهات النظر حول طريقة تقييم الحصص أو الأسهم المراد بيعها واستردادها، سواء كان في الشركات ذات المسؤولية المحدودة أم الشركات المساهمة، ومن ثم إكساب هذه الآلية الصبغة الرسمية من خلال تضمينها في وثيقة تأسيس الشركة أو نظامها الأساسي.

وينبغي لآلية إدارة التخارج أن تعتني عناية خاصة بالجانبين التاليين:

1. كيفية تقييم الحصص أو الأسهم بموضوعية وحياد، وذلك بالنظر إلى أن تقييم الشركات مسألة تعد بطبيعتها خلافية ليس بين المساهمين أو الشركاء في الشركات فقط، بل المختصين في هذا المجال. كما أن الشركة العائلية قد تمتلك أصولا يجري احتساب قيمتها في سجلات الشركة بالقيمة الدفترية كالأصول العقارية، وعلى سبيل المثال لو تُرك أمر تقييم تلك الأصول لآخر تقرير مالي للشركة، لكان ذلك ضارا بمصالح المساهمين أو الشركاء البائعين؛ مما يؤدي لظهور خلافات حول طريقة التقييم.
2. كيفية استرداد الحصص أو الأسهم من الناحية العملية، وما إذا كان من المناسب التنصيص على جواز شراء أو سداد قيمة الأسهم المستردة على دفعات، بالنظر إلى أن كثيرا من الحصص أو الأسهم

في الشركات العائلية قد تصل قيمتها إلى مبالغ يصعب توفير السيولة المالية اللازمة لسدادها عند الاسترداد دفعة واحدة، وتوفير مرونة في آلية السداد عن استرداد الحصص أو الأسهم من شأنه في كثير من الأحيان الحفاظ على الشركة.

ويمكن كذلك من بين الخيارات المتاحة للشركة العائلية، النظر في إيكال تقييم الحصص أو الأسهم إلى مُقيّم مُعتمد على نفقة الشريك أو المساهم الذي يرغب في البيع، واعتماد التقييم الذي يوضع ثمنا للاسترداد، وفي حال عدم قبول الشريك أو المساهم المشتري التي يُقدرها المُقيّم المعتمد الذي عينه الشريك أو المساهم الذي يرغب في البيع، يتولى هو تعيين مُقيّم معتمد آخر على نفقته لإجراء تقييم جديد، ويعتمد متوسط التقييمين كثمن للاسترداد.

وأخيرا، فإن اختيار الآلية الأفضل للتقييم تعتمد على نوعية وحجم أصول الشركة العائلية المعنية، وخاصةً أن تكلفة إجراء التقييمات المالية من قبل مُقيّمين مُعتمدين قد يكون مُكلفا من الناحية المادية. كما تُظهر التجارب مناسبة أن تتضمن وثائق تأسيس آلية التخارج في الشركات العائلية ذات المسؤولية المحدودة نصا صريحا يستثني من أحكامه نقل الحصص إلى ورثة الشركاء، ولو كان ذلك في أثناء حياتهم، وذلك بالنظر إلى جنوح عدد ظاهر من ملاك الشركات العائلية لفكرة توزيع حصصهم على ورثتهم في حياتهم. أما في الشركات المساهمة المقفلة، فإن المادة (235) من القانون قد استثنت التصرف في الأسهم بين المساهمين والأزواج والأصول والفروع، في حالة تقييد حق المساهم في التصرف في أسهمه في النظام الأساسي للشركة.

(وقد وضعت صيغة استرشادية لتنظيم التخارج في الشركات العائلية في الميثاق).

9. إقرار موثيق الشركات العائلية وتعديلها وتسوية الخلافات الناشئة الخاصة بها

وفيما يخص إقرار وتعديل موثيق الشركات العائلية، فإن الأمر يقتضي التنويه إلى الجوانب القانونية الآتية:

1- لابد عند إقرار ميثاق الشركات العائلية، أن يتأكد القائمون على إعداده من أن يكون متاحا لجميع فئات العائلة، سواء مجلس العائلة وغيرها، وذلك لإبداء رأيهم فيه وملاحظاتهم عليه قبل إقراره من قبل هيئات الشركة العائلية.

2- في الشركة المساهمة يستلزم لإقرار الميثاق أو تعديل حكم من أحكامه، عقد جمعية عامة غير عادية للشركة، وذلك وفقا لأحكام المادة (212) من قانون الشركات التجارية، وذلك في حال تعلق الأمر بالإشارة للميثاق في النظام الأساسي أو بتعديل حكم وارد في النظام الأساسي مرتبط بالميثاق، أما في حال لم يتم الإشارة إلى الميثاق في النظام الأساسي للشركة، فيكتفى بقرار من الجمعية العامة العادية.

3- في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، يستلزم لإقرار الميثاق أو تعديل حكم من أحكامه عقد جمعية عامة للشركة، وذلك وفقا لأحكام المادة (284) من قانون الشركات، إلا إذا تعلق الأمر بالإشارة

للميثاق في وثيقة الشركة أو بتعديل حكم وارد في وثيقة تأسيس الشركة، فذلك يتطلب موافقة الشركاء الحائزين لثلاثة أرباع رأس المال.

عند تطبيق أي وثيقة مكتوبة تظهر آراء ووجهات نظر متعددة حول الطريقة الصحيحة لفهم ما جاء فيها من بنود وأحكام؛ لذا فإن موثاق الشركات العائلية ينبغي لها أن تعتني بجوانب الصياغة عناية بالغة، وتسترشد في ذلك بالممارسات وخبرات ذوي الاختصاص، كما تعتني ببيان آلية واضحة لتسوية الخلافات الناشئة حول تفسير وتطبيق أحكامها، وآلية واضحة لتعديلها، تراعي ما قد يستجد من احتياجات للشركة مستقبلاً. وبقراءة الأحكام التي ترد عادة في موثاق الشركات العائلية، يظهر أن اختلاف الآراء حول تفسير وتطبيق أحكامها سيكون خاضعاً للمحاكم المختصة.

ويمكن لمجلس العائلة أن يمارس دوراً فعالاً في السعي لتسوية الخلافات الناشئة حول أحكام ميثاق الشركة العائلية، وأياً من الخلافات بالشركة العائلية، ودوره لا يقتصر على السعي للتسوية الودية للخلافات، بل يمتد كذلك ليشمل دراسة اقتراح تعديل الميثاق عند ظهور خلاف حول أحكامه.

ومما ينبغي أن يستقر في أذهان أعضاء كل عائلة تجارية أن لجوءهم للقضاء أو التحكيم لتسوية خلافاتهم، قد يكون السبيل للحفاظ على استمرار الشركة العائلية، فما يوفره القضاء أو التحكيم من حياد ونهائية في فصل الخلافات، يجعل اللجوء إلى أحدهما الخيار الطبيعي لتسوية الخلافات بعد استنفاد مساعي الصلح والتسوية الودية، ويبرز هنا الدور الذي يمكن أن يلعبه مجلس العائلة في إدارة الخلافات العائلية عند نظرها من قبل القضاء أو التحكيم، حيث ينبغي للمجلس تذكير أطراف الخلاف العائلي بأن تحاكمهم للقضاء في التحكيم خطوة في طريق حسمه، لا ينبغي لها أبداً أن تؤثر على استمرار علاقاتهم الشخصية والتجارية مهما حمل الخلاف من تعقيدات. وهذا الجانب هو أحد الجوانب شديدة الحساسية التي اعتنت باختصاصات مجلس العائلة سالفة الذكر بتناولها، حين أوجبت على مجلس العائلة السعي لتسوية الخلافات العائلية حتى صدور أحكام نهائية بشأنها.

الجزء الثاني

الميثاق الاسترشادي للشركات العائلية



الميثاق العائلي لشركة

شركة مساهمة مقفلة

الفصل الأول

التعاريف

المادة (1):

يكون للكلمات والعبارات الآتية المعاني المبينة أمام كل منها:

قانون الشركات التجارية: قانون الشركات التجارية الصادر بالمرسوم بقانون رقم (21) لسنة 2001.

الشركة:، شركة مساهمة مقفلة سجل تجاري رقم () مسجلة بتاريخ

النظام الأساسي: النظام الأساسي للشركة.

الميثاق: الميثاق العائلي للشركة.

العائلة: مجموع المساهمين في الشركة من عائلة واحدة.

عضو العائلة: فرد العائلة المساهم بنسبة في رأس مال الشركة.

الجمعية العامة: الجمعية العامة لجميع المساهمين في الشركة، بحسب أحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة الشركة.

قيم العائلة وأهدافها

المادة (2):

تلتزم العائلة في شؤونها التجارية وغير التجارية، بالقيم والمبادئ العائلية في قيادة أنشطة الشركة وأعمالها، وتتعاقد من أجل جعل الشركة منشأة تجارية تتمتع بنمو مستدام ومتوازن يسهم - بالإضافة إلى توفير دخل منظم ومجزي لأفراد العائلة - في توفير فرص العمل للأبناء وبنات مملكة البحرين، والإسهام في دعم اقتصادها الوطني دعماً حقيقياً.

وتدخل ضمن أهداف وقيم العائلة المتعلقة بالشركة الآتي:

1. تعظيم قيمة الشركة وتنمية أعمالها، لا سيما مع زيادة عدد أعضاء العائلة وخلفائهم، وما يستتبعه ذلك من زيادة احتياجاتهم المالية.
2. توعية أعضاء العائلة بحقوقهم والتزاماتهم وتوفير معاملة عادلة لهم.
3. وضع رؤية مشتركة للعائلة تجاه مستقبل الشركة وأهدافها الإستراتيجية.
4. إقامة توازن سليم وعادل بين مصالح أعضاء العائلة ومصالح الشركة.
5. تعزيز المشاركة الإيجابية لأعضاء العائلة في إدارة وتوجيه أعمال الشركة والرقابة عليها وعلى هيئاتها.
6. صون سمعة الشركة ومكانتها التجارية باعتبارهما إرثاً للعائلة وأجيالها القادمة.
7. حظر مشاركة الشركة في أي نشاط يخل بالقيم التجارية المرعية.
8. جعل الشركة رافداً لتقوية وتدعيم ترابط أعضاء العائلة وتكاتفهم، وقاعدة لمساهمة دائمة للعائلة في خدمة الاقتصاد الوطني والمجتمع.
9. ترابط أعضاء العائلة بما يحقق لها التطور والنجاح، ويحافظ على سمعتها ومكانتها التجارية، وعدم السماح لأي خلافات تنشأ بشأن أعمال الشركة مهما كانت بالتأثير على تماسك أعضاء العائلة.
10. النأي بالشركة وأعمالها عن أي خلافات شخصية قد تنشأ بين أعضاء العائلة.
11. تشجيع أعضاء العائلة على العمل، وإيجاد مصادر دخل أخرى لهم، للحد أو التقليل من اعتمادهم على الشركة كمصدر دخل وحيد أو رئيسي لهم.
12. غرس احترام استقلال هيئات الشركة وفريقها التنفيذي عن العائلة في أجيال العائلة المتعاقبة.
13. جعل تعليم وتدريب أجيال العائلة أولوية دائمة، وتهيئة بعضهم للمساهمة في العمل في الشركة.

14. تطوير معارف ومدارك أعضاء العائلة وخلفائهم بالعمل التجاري وأنشطة الشركة؛ لتمكينهم من ممارسة دورهم الرقابي على أعمالها بفعالية أكبر.
15. الالتزام بالشفافية والوضوح في علاقات أعضاء العائلة، لا سيما تلك المتصلة بالشركة.
16. حماية مصالح العاملين في الشركة بنفس مستوى حماية أعضاء العائلة لمصالحهم الشخصية، كونهم شركاء في نجاح الشركة.
17. الانتقال المنظم لملكية الشركة إلى الأجيال القادمة.
18. ترتيب طرق التواصل بين أعضاء العائلة في الأمور ذات الصلة بالشركة.
19. المحافظة بكل مهنية واحترافية على مصالح عملاء الشركة.
20. المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالشركة.

أحكام عامة

المادة (3):

1. الشركة كيان يهدف إلى الربح بالطرق والوسائل التي تتوافق مع القوانين والأعراف التجارية المرعية، وتدعم تحقيق قيم العائلة وأهدافها.
2. دون الإخلال بأحكام قانون الشركات التجارية، تكون الشركة وهيئاتها أو وحداتها الداخلية بحسب حجم نشاطها، وتطور تنظيم وعدد أعضاء العائلة ومدى اشتراكهم في تسيير نشاط الشركة، وغير ذلك من المعايير التي تضعها الشركة.
3. دون إخلال بما ورد في الفقرة (2) من هذه المادة، تتكون هيئات الشركة من الجمعية العامة ومجلس العائلة ومجلس الإدارة.
4. تلتزم هيئات الشركة - بحسب اختصاصاتها - بتمكين أعضاء العائلة من ممارسة حقوقهم المتصلة بالشركة دون تمييز أو تعطيل.
5. تتخذ هيئات الشركة - بحسب اختصاصاتها - الإجراءات التي تكفل إحاطة أعضاء العائلة بأعمال وأنشطة الشركة وفقاً لأحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي.
6. على هيئات الشركة السعي إلى تعظيم قيمة الشركة بشكل يتناسب مع نمو العائلة، وما يستتبعه ذلك من نمو احتياجاتها المالية.

الفصل الثاني:

الجمعيات العامة

المادة (4):

الجمعية العامة هي السلطة العليا للشركة، والمختصة قانوناً بجميع شؤونها، وتمثل الجمعية العامة - عند عقدها وفق أحكام قانون الشركات التجارية - جميع أعضاء العائلة في ممارسة اختصاصاتهم المتعلقة بالشركة، وتمارس دورها وفقاً لأحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي.

المادة (5):

يكون للجمعية العامة اجتماعات عادية وغير عادية، تعقد كل منها وفق الأحكام المنصوص عليها في قانون الشركات التجارية ولائحته التنفيذية.

المادة (6):

تصدر قرارات الجمعية العامة وفقاً لما يأتي:

أ. تصدر قرارات الجمعية العامة العادية بأغلبية الأسهم الممثلة في اجتماعاتها.

ب. تصدر قرارات الجمعية العامة غير العادية بأغلبية ثلثي الأسهم الممثلة في الاجتماع، وبأغلبية ثلاثة أرباع أسهم الحاضرين الذين ينعقد بهم الاجتماع صحيحاً في الحالات الآتية:

1. زيادة أو تخفيض رأس مال الشركة.

2. إطالة مدة الشركة أو حلها أو تحولها أو إدماجها في شركة أخرى.

المادة (7):

باستثناء ما تختص به الجمعية العامة غير العادية، تختص الجمعية العامة العادية بجميع شؤون الشركة وعلى الأخص ما يأتي:

أ. انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وعزلهم.

ب- تحديد مكافأة أعضاء مجلس الإدارة.

ج- مناقشة تقرير مجلس الإدارة عن نشاط الشركة ومركزها المالي خلال السنة المالية المنتهية والمصادقة عليه.

د- إبراء ذمة أعضاء مجلس الإدارة من المسؤولية أو رفض ذلك.

هـ- تعيين مدقق حسابات أو أكثر للسنة المالية التالية، وتحديد أجره أو تفويض مجلس الإدارة بتحديد ذلك الأجر.

و- سماع ومناقشة تقرير مدقق الحسابات عن البيانات المالية للشركة عن السنة المالية المنتهية.

ز. التصديق على حساب الأرباح والخسائر والميزانية العمومية، وبيان كيفية تخصيص الأرباح الصافية وتحديد نصيب السهم من الأرباح.

ح. الترخيص لعضو مجلس الإدارة في الاشتراك في عمل من شأنه منافسة الشركة، أو في منافستها في أحد فروع النشاط الذي تزاوله، وذلك وفق أحكام قانون الشركات التجارية.

ط. مراقبة مدى التزام أعضاء مجلس الإدارة بأحكام قانون الشركات التجارية ولائحته التنفيذية والقرارات المنفذة له الأخرى ذات الصلة ونظام الشركة الأساسي، وفحص أي ضرر ينشأ عن مخالفتهم لتلك الأحكام أو إساءتهم تدبير أمور الشركة، وتحديد المسؤولية المترتبة على ذلك، واتخاذ ما تراه مناسباً في هذا الشأن، وفقاً لقانون الشركات التجارية.

ي. البت في اقتراحات مجلس الإدارة بشأن طريقة توزيع الأرباح الصافية.

ك. تعيين أو إعادة تعيين مدققي حسابات الشركة، وتحديد مكافآتهم.

ل. النظر في المخالفات والأخطاء التي تقع من مدققي حسابات الشركة في أدائهم لمهامهم، وفي أي صعوبات يبلغ عنها مدققو الحسابات تتعلق بتمكين مجلس الإدارة أو إدارة الشركة لهم من الاطلاع على الدفاتر والسجلات، وغيرها من الوثائق والبيانات والإيضاحات اللازمة لأداء مهامهم، واتخاذ ما تراه مناسباً في هذا الشأن.

م. التقرير في توزيع الزائد من الاحتياطي القانوني، متى ما جاوز (50%) من رأس مال الشركة الصادر على مساهمي الشركة في السنوات المالية التي لا تحقق الشركة فيها أرباحاً صافية، تكفي لتوزيع أرباح على المساهمين.

المادة (8):

تختص الجمعية العامة غير العادية بما يأتي:

أ. تعديل عقد التأسيس أو النظام الأساسي باستثناء التعديلات التي تعد بموجب أحكام قانون الشركات التجارية باطلة، أو إطالة مدة الشركة.

ب. تخفيض رأس مال الشركة في حال زيادته على حاجة الشركة أو إذا منيت بخسائر مالية، أو زيادة رأس المال بما في ذلك إصدار أسهم جديدة.

ج. التصرف فيما تجاوز قيمته نصف أصول الشركة، بمراعاة أحكام المادة (194 مكرر) من قانون الشركات التجارية.

د. بيع كل المشروع الذي قامت من أجله الشركة أو التصرف فيه بأيّ وجه آخر.

هـ. حلّ الشركة أو تحوّلها أو إدماجها في شركة أخرى.

و. تقرير استمرار الشركة أو حلها قبل مدتها المعينة في نظامها الأساسي.

ز. الموافقة على عملية شراء أسهم الشركة.

ح. إصدار أسهم ممتازة أو إقرار شرائها، متى نص على ذلك نظام الشركة الأساسي ووفقاً للضوابط المقررة في هذا الشأن.

ط. إصدار سندات الدين القابلة للتحويل إلى أسهم، وبيان الحد الأقصى لعدد الأسهم التي يجوز إصدارها مقابل تلك السندات.

ي. تخصيص الأسهم المصدرة عند زيادة رأس المال أو جزء منها للعاملين في الشركة.

ويجوز للجمعية العامة غير العادية إصدار قرار يقع ضمن اختصاص الجمعية العامة العادية بشرط توافر النصاب والأغلبية المطلوبين للجمعية العامة العادية وتضمين جدول الأعمال الأمور موضوع القرار.

المادة (9):

تكون القرارات الصادرة عن اجتماعات الجمعية العامة وفقاً للشروط المنصوص عليها في قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي سارية وملزمة في مواجهة أعضاء العائلة جميعاً، سواء الحاضرين منهم لاجتماعات الجمعية العامة الذي صدرت عنها تلك القرارات أو غير الحاضرين.

المادة (10):

توجه الدعوة إلى عقد اجتماعات الجمعية العامة العادية وغير العادية من قبل مجلس الإدارة، ويكون حضور اجتماعاتها حقاً للفتات الآتية:

أ. المساهمون أو من ينيبونهم من مساهمي الشركة بموجب توكيلات مكتوبة من غير أعضاء مجلس الإدارة أو موظفي الشركة.

ب. النائبون القانونيون لمساهمي الشركة ناقصي الأهلية وفاقديها من غير أعضاء في مجلس الإدارة أو موظفي الشركة بموجب توكيلات مكتوبة.

ج. أعضاء مجلس الإدارة.

د. مدققو حسابات الشركة.

ه. أية فئة أخرى يخولها القانون حق حضور اجتماعات الجمعية العامة.

توجّه الدعوة للاجتماع الجمعية العامة بخطابات مسجّلة بعلم الوصول، أو بأية طريقة أخرى تُثبت واقعة العلم بزمان ومكان الاجتماع وجدول الأعمال، وذلك قبل موعد الاجتماع بواحد وعشرين يوما على الأقل. ويجب أن تُعقد الجمعية العامة العادية مرة واحدة على الأقل خلال الشهور الستة التالية لنهاية السنة المالية.

ويجب على مجلس الإدارة الدعوة لعقد اجتماع للجمعية العامة العادية، إذا طلب ذلك مدقق الحسابات أو عدد من المساهمين يمثل 10% من رأسمال الشركة.

المادة (11):

لمجلس العائلة المنصوص عليه في المادة (15) من هذا الميثاق، تقديم اقتراح مكتوب إلى مجلس الإدارة بدعوة الجمعية العامة للانعقاد متى رأى مصلحة في ذلك، على أن يتضمن الاقتراح المبررات الداعية إلى تقديمه. وفي حال لم يستجب مجلس الإدارة لاقتراح مجلس العائلة، ورأى مجلس العائلة أن المصلحة تحتم الدعوة إلى انعقاد الجمعية العامة، جاز لمجلس العائلة السعي إلى الحصول على موافقة مكتوبة لأعضاء من العائلة يمثلون نسبة (10%) من رأس مال الشركة على الأقل، وذلك لإلزام مجلس الإدارة بتوجيه الدعوة إلى عقد الجمعية العامة، وفقا لنص المادة (10) من هذا الميثاق.

المادة (12):

لكل مساهم أو الوكيل عنه من غير رئيس وأعضاء مجلس الإدارة وموظفي الشركة حق حضور الجمعية العامة، ولكل مساهم من المساهمين أو من ينوب عنه في حضور الجمعية العامة وفقا لما نصت عليه المادة (10) من هذا الميثاق الحق في مناقشة الموضوعات المدرجة على جدول أعمال الجمعية العامة وتوجيه ما يراه من أسئلة إلى أعضاء مجلس الإدارة أو مدققي حسابات الشركة أثناء انعقادها، وله كذلك الحق في الاحتكام إلى الجمعية العامة في حال عدم قناعته بإجابة أعضاء مجلس الإدارة أو مراقبي حسابات الشركة على أسئلته، ويكون ما تتخذه الجمعية العامة في هذا الشأن نافذا وملزما.

المادة (13):

يرأس اجتماع الجمعية العامة رئيس مجلس الإدارة أو نائبه أو من ينتدبه مجلس الإدارة أو الجمعية العامة لذلك.

المادة (14):

لا تحول ممارسة أي هيئة من هيئات الشركة أو العائلة لمهامها دون ممارسة الجمعية العامة العادية والجمعية العامة غير العادية لاختصاصاتهما المنصوص عليها في قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي،

وتلتزم العائلة بتمكين الجمعية العامة العادية وغير العادية من ممارسة هذه الاختصاصات بشكل فعال لضمان تسيير أعمال الشركة بشكل مؤسسي تراعى فيه كافة حقوق أعضاء العائلة.

الفصل الثالث:

مجلس العائلة يؤسس مجلس يسمى مجلس العائلة ⁽¹⁾ يتألف من عدد من الأعضاء ⁽²⁾ تنتخبهم العائلة من بين أعضائها/ أفرادها/ أو غيرهم بطريق الاقتراع السري في اجتماع خاص لها يعقد لهذا الغرض، ويحرر محضر بالقرارات المتخذة فيه.

المادة (15):

يعين سكرتير لمجلس العائلة من غير أعضاء العائلة، يتولى الإجراءات اللازمة لعقد اجتماعات المجلس وتدوين محاضره.

المادة (16):

يحق لعضو العائلة متى بلغ سن (..) سنة المشاركة في انتخاب أعضاء مجلس العائلة، ويحق له الترشح لعضوية مجلس العائلة متى بلغ سن (..) سنة.

المادة (17):

يراعى في اختيار أعضاء مجلس العائلة توافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لممارسة اختصاصاتهم في مجلس العائلة بشكل فعال، وذلك في ضوء اختصاصات المجلس المذكورة في المادة (21) من هذا الميثاق.

المادة (18):

لا يجوز لعضو مجلس العائلة الجمع بين عضويته في المجلس، وعضوية مجلس الإدارة أو الإدارة التنفيذية للشركة. ولا يجوز الجمع بين منصب رئيس مجلس الإدارة وأي منصب تنفيذي بالشركة.

المادة (19):

تكون مدة دورة مجلس العائلة (3) ثلاث سنوات، ولا يجوز لعضو العائلة شغل عضوية المجلس لأكثر من دورتين متتاليتين.

(1) يوصى بتشكيل هذا المجلس عند تجاوز أعضاء العائلة 12 عضواً، حيث أنه مع هذا العدد قد لا تتمكن الجمعية العامة من القيام باختصاصها بكفاءة.

(2) التوصية بتكوين مجلس العائلة من عدد محدود من الأعضاء وفق المعايير المحددة للعضوية يضم كل التفرعات العائلية، مثلاً ما بين (5) إلى (9) أعضاء. يمكن أن يشتمل على مستشارين من خارج العائلة.

المادة (20):

يخضع انتخاب أعضاء مجلس العائلة لإشراف لجنة انتخابات تكون من عدد (..) من أعضاء العائلة أو من غيرهم، وتختار اللجنة رئيسها بطريق الاقتراع السري.

لا يجوز لعضو لجنة الانتخابات الجمع بين عضويته في اللجنة وعضوية مجلس العائلة، أو الجمع بين عضويته في اللجنة والترشح لعضوية المجلس. وتتخذ اللجنة الإجراءات اللازمة لحصر أسماء الراغبين في الترشح لعضوية مجلس العائلة قبل انتهاء دورته، والدعوة إلى عقد انتخابات المجلس قبل انتهاء دورته، وتضع اللجنة الضمانات اللازمة لإجراء عملية الانتخاب بشفافية ونزاهة.

المادة (21):

دون الإخلال بالاختصاصات المقررة للجمعية العامة ومجلس الإدارة، بموجب قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي وهذا الميثاق، يمارس مجلس العائلة الاختصاصات الآتية:

أ. مراقبة أداء مجلس الإدارة، وإبداء الرأي الاستشاري للجمعية العامة فيما يتعلق باختصاصاتها المنصوص عليها في قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي، وله في سبيل تحقيق ذلك ما يأتي:

1. إبداء الرأي في المرشحين لعضوية مجلس الإدارة مع مراعاة ما ورد في المادتين (29) و(30) من هذا الميثاق.

2. فحص مشاركة أعضاء مجلس الإدارة في أي عمل من شأنه منافسة الشركة.

3. التحقق من عدم إفشاء أعضاء مجلس الإدارة أسرار الشركة التي وقفوا عليها أثناء مباشرتهم لمهامهم إلى الغير أو إلى أعضاء العائلة في غير اجتماعات الجمعية العامة، وذلك في حال توافرت لدى مجلس العائلة معلومات تدل على احتمال وقوع ذلك.

4. مراقبة التزام أعضاء مجلس الإدارة بأحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي، وفحص أي ضرر ينشأ عن مخالفتهم لتلك الأحكام أو إساءتهم تدبير أمور الشركة.

5. الطلب من مجلس الإدارة تزويده بنسخة من محاضر اجتماعاته أو أية وثائق أخرى يرى الحاجة إلى الاطلاع عليها.

6. إبداء ما يراه للجمعية العامة حيال زيادة رأس مال الشركة أو تخفيضه، أو تقرير استمرار الشركة أو حلها قبل مدتها المعينة في النظام الأساسي.

7. اقتراح تعديل النظام الأساسي.

8. فحص المصالح المباشرة وغير المباشرة لأعضاء مجلس الإدارة، فيما يخص الأعمال والعقود التي تتم لحساب الشركة.

9. فحص المكافآت والمزايا المالية التي تصرف لأعضاء مجلس الإدارة، للتأكد من انسجامها مع أحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي.

10. التحقق من تكوين احتياطات الشركة واستخدامها، وفقا لأحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي وقرارات الجمعية العامة.

11. دراسة ميزانية الشركة، وحساب أرباحها وخسائرها وتقرير مجلس الإدارة عن نشاطات الشركة ومركزها المالي واقتراحاته بشأن طريقة توزيع الأرباح الصافية.

12. إبداء ما يراه للجمعية العامة العادية حيال تعيين مدققي حسابات الشركة، وتحديد مكافآتهم وإعادة تعيينهم وتغييرهم، وما يرد في تقاريرهم والمخالفات والأخطاء التي قد تقع منهم في أدائهم لمهامهم، وأي صعوبات - يخطر مدققي حسابات الشركة الجمعية العامة بها - تتعلق بتمكين مجلس الإدارة أو إدارة الشركة لهم من الاطلاع على دفاتر الشركة وسجلاتها وغيرها من الوثائق والبيانات والإيضاحات اللازمة لقيامهم بمهامهم.

ب. السعي إلى فض وتسوية أي خلاف ينشأ بين أعضاء العائلة قد يكون له تأثير في أعمال الشركة، وذلك وفق الآتي:

1. التشاور بشكل سري لتحديد مسببات الخلاف والطريقة المثلى للسعي في تسوية الخلاف بشكل ودي، ويكلف مجلس العائلة رئيسه أو أحد أعضائه ممن لا تربطهم بالخلاف صلة مباشرة بقيادة المساعي اللازمة للتسوية.

2. يناقش عضو مجلس العائلة المكلف لتسوية الخلاف أسباب الخلاف مع أطرافه كلا على حدة، ويسعى بنفسه أو بمشاركة أعضاء من مجلس العائلة إلى وضع حلول توفيقية تراعى فيها مصلحة العائلة والشركة على حد سواء.

3. في حال فشلت مساعي مجلس العائلة في تسوية الخلاف بشكل ودي، يعرض على أطراف النزاع تشكيل هيئة توفيقية من غير أعضاء العائلة، ويمكن أن تكون الأطراف الخارجية أفرادًا محايدين من أفراد العائلة يتم قبولهم من قبل من هم في حالة نزاع، أو مستشارين موثوقين من غير أفراد العائلة، أو وسطاء محترفين، أو مستشاري الشركات العائلية، ممن تتوافر فيهم الخبرة والدراية للنظر في الخلاف والسعي إلى تسويته بعدل وحياد، ويحدد مجلس العائلة بالاتفاق مع أطراف الخلاف آلية عمل الهيئة ونطاق عمل الهيئة. كما يمكن أن يحل محل الهيئة سلفة الذكر طرف موثوق من غير أفراد العائلة.

4. في حال صعوبة تشكيل الهيئة التوفيقية أو فشل مساعيها في تسوية الخلاف، يعرض مجلس العائلة على أطراف النزاع إحالته إلى التحكيم أو القضاء، ويتخذ ما يلزم من إجراءات لضمان عدم تأثير ذلك على

عمل الشركة إلا في أضيق الحدود التي يقتضيها القانون أو اتفاق التحكيم أو الإجراءات التحكيمية أو القضائية، ويستمر المجلس في مساعيه لتسوية الخلاف وديا حتى صدور حكم نهائي بشأنه.

5. يتابع رئيس مجلس العائلة أو من ينتدبه المجلس من أعضائه تنفيذ قرارات المحكمين والأحكام القضائية واتفاقيات التسوية المتعلقة بالخلافات التي تقع بين أعضاء العائلة، والتي يكون لها تأثير في أعمال الشركة.

ج. النظر في أي مقترحات أو أفكار تطرح من أعضاء العائلة أو غيرهم لاستثمار أصول الشركة أو ممارسة نشاط تجاري أو استثماري يدخل ضمن أنشطتها، وعرضها على مجلس الإدارة لدراستها واتخاذ ما يراه حياها.

د. بذل الجهود لتهيئة أجيال جديدة من العائلة مؤهلين من الناحية العلمية والمهنية لتولي أعمال الرقابة على أداء الشركة، وإمكانية المشاركة في إدارتها والعمل فيها.

هـ. أي اختصاصات أخرى تسند إليه أو تكلفه بها العائلة أو الجمعية العامة.

ولمجلس العائلة أن يشكل لجانا من بين أعضائه لممارسة بعض اختصاصاته.

المادة (22):

يختار مجلس العائلة من بين أعضائه رئيسا ونائبا للرئيس عن طريق الاقتراع السري. ويكون التواصل بين مجلس العائلة ومجلس الإدارة من خلال رئيسي المجلسين.

المادة (23):

يعقد مجلس العائلة عدد (4) اجتماعات على الأقل خلال السنة المالية الواحدة، ويجب عقد اجتماع خاص له قبل أي اجتماع للجمعية العامة العادية أو غير العادية، وذلك لتدارس بنود جدول أعماله وإقرار التوصيات التي يرى رفعها للجمعية العامة في ضوء اختصاصاته المحددة في هذا الميثاق. وتعد اجتماعات مجلس العائلة صحيحة بحضور أغلبية أعضائه على الأقل، وتصدر قراراته بموافقة أغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين على الأقل، فإذا تساوت الأصوات رُجح الجانب الذي منه الرئيس. ويجب على الرئيس دعوة المجلس للانعقاد في حال طلب عضوين من أعضائه أو أكثر.

المادة (24):

يصرف لأعضاء مجلس العائلة بدل عن حضور اجتماعات المجلس يعادل البدل المقرر لحضور اجتماعات مجلس الإدارة.

المادة (25):

يخصص بند في ميزانية الشركة لتغطية النفقات الخاصة بمجلس العائلة بما فيها بدل حضور اجتماعات المجلس، ويصدر بتكوين هذا البند وتحديد قيمته وطريقة صرفه قرار من الجمعية العامة العادية. وفي حال تعذرت تغطية نفقات المجلس كلها أو بعضها من ميزانية الشركة، يقترح مجلس العائلة على الجمعية العامة طريقة أخرى لتغطية النفقات.

الفصل الرابع

مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي للشركة

المادة (26):

يؤلف مجلس الإدارة من (..) أعضاء⁽³⁾ تنتخبهم الجمعية العامة العادية.

المادة (27):

يختار مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً ونائباً له عن طريق الاقتراع السري.

المادة (28):

مع مراعاة أحكام قانون الشركات التجارية، لا تزيد مدة دورة مجلس الإدارة الواحدة على ثلاث سنوات، ويجوز إعادة انتخاب كل أو بعض أعضاء مجلس الإدارة لدورة واحدة أو أكثر.

المادة (29):

تنظر الجمعية العامة العادية عند إعادة انتخاب كل أعضاء مجلس الإدارة أو بعضهم في مدى وجود مصلحة للشركة من تمكين أعضاء جدد من العائلة في المشاركة في عضوية مجلس الإدارة، وتراعي أن يكون إحلالهم في مجلس الإدارة تدريجياً وبحسب ما تقتضيه مصلحة الشركة.

المادة (30):

على الجمعية العامة العادية عند تعيين أعضاء مجلس الإدارة مراعاة توافر الخبرة والمعرفة والمهارة والاستقلال اللازم، بما يمكنه من أداء مهامه بكفاءة واقتدار، ويتعين أن يتوافر فيه على وجه الخصوص ما يأتي:

(3) يفضل أن يتكون مجلس الإدارة من عدد قليل من الأعضاء ما بين 3 إلى 15 عضواً، مع الإشارة إلى المادة (240) من قانون الشركات التجارية

أ. القدرة على القيادة: وذلك بأن يتمتع بمهارات قيادية تؤهله لمنح الصلاحيات بما يؤدي إلى تحفيز الأداء وتطبيق أفضل الممارسات في مجال الإدارة الفعالة وبث القيم والأخلاق المهنية.

ب. الكفاءة: وذلك بأن تتوافر فيه المؤهلات العلمية، والمهارات المهنية والشخصية المناسبة، ومستوى التدريب، والخبرات العملية ذات الصلة بأنشطة الشركة الحالية والمستقبلية أو بالإدارة أو الاقتصاد أو المحاسبة أو القانون أو الحوكمة، فضلا عن الرغبة في التعلم والتدريب.

ج. القدرة على التوجيه: وذلك بأن تتوافر فيه القدرات الفنية، والقيادية، والإدارية، وسرعة اتخاذ القرار، واستيعاب المتطلبات الفنية المتعلقة بسير العمل، وأن يكون قادرا على التوجيه الاستراتيجي والتخطيط والرؤية المستقبلية الواضحة.

د. المعرفة المالية: وذلك بأن يكون قادرا على قراءة البيانات والتقارير المالية وفهماها.

هـ. اللياقة الصحية: وذلك بالألا يكون لديه مانع صحي يعوقه عن ممارسة مهامه واختصاصاته.

وعلى الجمعية العامة أن تراعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة توصيات لجنة الترشيحات وتوافر المقومات الشخصية والمهنية اللازمة لأداء مهامهم بفعالية.

المادة (31):

مع مراعاة أحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي وهذا الميثاق، يكون لمجلس الإدارة الصلاحيات في إدارة الشركة وتوجيه أعمالها، ويمارس عمله باستقلال لا سيما عن العائلة، وليس لأي من المساهمين التدخل في أعماله أو أعمال الإدارة التنفيذية للشركة، ما لم يكن عضوا فيه أو كان تدخله عن طريق الجمعية العامة العادية ووفقا لاختصاصاتها أو في الحدود والأوضاع التي يجيزها مجلس الإدارة.

ويدخل ضمن مهام مجلس الإدارة واختصاصاته ما يأتي:

1. اعتماد السياسات التجارية والمالية المرتبطة بأداء أعمال الشركة، ورسم الخطط والسياسات والاستراتيجيات والأهداف للشركة والإشراف على تنفيذها.
2. رسم سياسات وآليات الاستثمار والتمويل وإدارة المخاطر وأنظمة وضوابط للرقابة الداخلية.
3. اختيار الرئيس التنفيذي للشركة والإشراف على عمله.
4. تشكيل الجهاز التنفيذي للشركة وتنظيم عمله والرقابة عليه وإعداد اللوائح الإدارية والمالية اللازمة لذلك.
5. اعتماد مشروع ميزانية الشركة وحساب أرباحها وخسائرها تمهيدا لعرضهما على الجمعية العامة العادية.
6. تقديم المقترحات للجمعية العامة العادية وغير العادية للشركة وفقا لاختصاصات كل منها المبينة في قانون الشركات التجارية.

المادة (32):

على مجلس الإدارة بذل كل ما من شأنه صون وتنمية مصالح الشركة وتعظيم قيمتها، وعلى كل عضو من أعضائه بذل واجبي العناية والولاء للشركة، وتقديم مصلحتها على مصلحته الشخصية، ويدخل ضمن واجبات عضو مجلس الإدارة ما يأتي:

1. مراقبة أداء الإدارة التنفيذية ومدى تحقيقها لأهداف الشركة وأغراضها.
2. التحقق من سلامة القوائم المالية للشركة.
3. إبداء الرأي في تعيين أعضاء الإدارة التنفيذية وعزلهم.
4. المشاركة في وضع خطة التعاقب والإحلال في وظائف الشركة التنفيذية.
5. الالتزام التام بأحكام قانون الشركات التجارية ولائحته التنفيذية والقرارات المنفذة له ذات الصلة والنظام الأساسي عند ممارسته لمهام عضويته في المجلس.
6. حضور اجتماعات مجلس الإدارة وعدم التغيب عنها إلا بعذر مشروع يبلغ به رئيس المجلس مسبقاً أو لأسباب طارئة.
7. تخصيص الوقت الكافي للقيام بمسؤولياته والتحضير لاجتماعات مجلس الإدارة ولجانه.
8. دراسة وتحليل المعلومات ذات الصلة بالموضوعات التي ينظرها مجلس الإدارة قبل إبداء الرأي بشأنها.
9. تمكين أعضاء مجلس الإدارة الآخرين من إبداء آرائهم بحرية وحث المجلس على مداولة الموضوعات واستيعاب آراء المختصين من أعضاء الإدارة التنفيذية للشركة ومن غيرهم.
10. إبلاغ مجلس الإدارة بشكل فوري بأية مصلحة له مباشرة أو غير مباشرة في العقود والتصرفات التي تكون الشركة طرفاً فيها، على أن يتضمن ذلك الإبلاغ طبيعة تلك المصلحة وأسماء الأشخاص المعنيين بها والفائدة المالية أو غير المالية المتوقع الحصول عليها بشكل مباشر أو غير مباشر من تلك المصلحة. فضلاً على عدم مشاركته في التصويت في اجتماعات مجلس الإدارة والجمعيات العامة على أي قرار يصدر بشأن ذلك وفقاً لأحكام قانون الشركات التجارية.
11. إبلاغ مجلس الإدارة بشكل فوري بمشاركته المباشرة أو غير المباشرة في أي أعمال من شأنها منافسة الشركة وفقاً لأحكام قانون الشركات التجارية.
12. عدم إفشاء أي أسرار وقف عليها بسبب عضويته في المجلس إلى أي من مساهمي الشركة ما لم يكن ذلك في أثناء انعقاد اجتماعات الجمعية العامة أو إفشائها إلى الغير، وذلك وفقاً لأحكام قانون الشركات التجارية.

13. العمل بحسن نية مع بذل العناية والاهتمام اللازمين لمصلحة الشركة والمساهمين كافة.

14. العمل على تنمية معرفته في مجال أنشطة الشركة وأعمالها وفي المجالات المالية والتجارية.

15. الاستقالة من عضوية مجلس الإدارة في حال عدم تمكنه من الوفاء بمهامه في المجلس على الوجه الأكمل.

المادة (33):

يكون لمجلس الإدارة سكرتير من بين أعضائه أو من غيرهم يصدر بتعيينه وتحديد اختصاصاته قرار من مجلس الإدارة.

المادة (34):

لمجلس الإدارة تشكيل لجان من أعضائه أو من غيرهم لأداء مهمة أو أكثر من مهامه، وله وضع الأنظمة اللازمة لعمل هذه اللجان، وذلك بمراعاة أحكام قانون الشركات التجارية وميثاق إدارة وحوكمة الشركات والنظام الأساسي للشركة.

المادة (35):

1. لمجلس الإدارة تشكيل مجلس استشاري⁽⁴⁾ من ذوي الخبرة في مجالات عمل الشركة والمجالات الأخرى ذات الصلة بها لتقديم الرأي الفني الاستشاري فيما يحال إليه من موضوعات تدخل ضمن اختصاصات ومهام مجلس الإدارة.

2. يضع مجلس الإدارة في حال تشكيله مجلسا استشاريا لائحة لأعمال هذا المجلس، وتعرض على الجمعية العامة العادية لاعتمادها واعتماد النفقات اللازمة له.

3. يتعين أن ينص في اللائحة المعتمدة لأعمال المجلس الاستشاري على منح مجلس الإدارة حق اختيار أعضاء هذا المجلس، والإشراف على أعمالهم، وعزلهم، ولا يجوز أن ينضم إلى المجلس الاستشاري أي من المساهمين والأشخاص الذين تتعارض مصالحهم الشخصية مع مصالح الشركة.

المادة (36):

على مجلس الإدارة اختيار الجهاز التنفيذي للشركة من بين ذوي الخبرة والكفاءة اللازمة لإدارة أعمال الشركة، ويشمل ذلك القيام بما يأتي:

(4) يهدف المجلس الاستشاري لمجلس إدارة الشركة العائلية إلى تمكين أعضاء مجلس الإدارة من الاستفادة من رأي ومشورة ذوي الخبرة والاختصاص من غير المساهمين في الشركة في رسم وإقرار خططها الاستراتيجية ودراسة برامجها ونشاطاتها الاستثمارية.

أ. تصميم الهيكل التنظيمي وبيان اختصاصات وظائف الجهاز التنفيذي ومسئوليته بناء على احتياجات الشركة وأنشطتها.

ب. تقييم مهارات موظفي الإدارة العليا ومؤهلاتهم في ضوء الهيكل التنظيمي، واتخاذ القرار المناسب باستمرارهم أو استبدالهم.

ج. وضع برامج تدريبية لتأهيل العاملين في الشركة من ذوي الكفاءة لتولي وظائف الإدارة العليا والأدوار المهمة في الشركة.

المادة (37):

يكون اختيار الرئيس التنفيذي للشركة وتحديد صلاحياته أو عزله بقرار من مجلس الإدارة. ولا يجوز الجمع بين منصب رئيس أو نائب رئيس مجلس إدارة الشركة ومنصب الرئيس التنفيذي.

الفصل الخامس:

سياسة العمل في الشركة

المادة (38):

1. يعد مجلس الإدارة سياسة عادلة لإدارة الموارد البشرية في الشركة، تتضمن الآتي:

أ. قواعد تعيين عضو العائلة للعمل في الشركة، تتضمن شروط تعيينه كالمؤهل والخبرة والعمر ومعايير الأداء والتقييم وأحكام إنهاء خدمته.

ب. القواعد والوسائل اللازمة لاستقطاب الكفاءات المهنية والمحافظة عليها.

2. يراعى عند إعداد سياسة الموارد البشرية معايير الكفاءة والجدارة واحتياجات ومصلحة العمل، وأن يكون التعيين في الشركة وفقاً لذلك، سواء من أعضاء العائلة أو من غيرهم.

المادة (39):

يكون استحداث الوظائف في الشركة بناءً على معايير تجارية ومهنية كتوسع نشاط الشركة وحاجتها إلى الوظائف، ولا يجوز استحداث وظيفة بغرض تعيين عضو العائلة عليها. كما لا يجوز إنهاء خدمة أحد العاملين في الشركة من غير أعضاء العائلة لتعيين عضو العائلة مكانه.

المادة (40):

يحدد أجر العامل في الشركة سواء كان من أعضاء العائلة أو غيرهم بناءً على الآتي:

1. مستوى الوظيفة التي يشغلها.
2. المهام والمسؤوليات المكلف بها.
3. مؤهلاته العلمية.
4. مستوى أدائه.

ولا يدخل في تقدير أجر عضو العائلة انتماءه إلى العائلة.

المادة (41):

يراعى في عمل عضو العائلة بالشركة العائلية ألا يخضع لإشراف عضو آخر من العائلة، وألا يعمل أكثر من عضو من العائلة في الإدارة نفسها إلا إذا اقتضت مصلحة الشركة ذلك.

المادة (42):

1. عمل المساهم في الشركة طوعي واختياري وليس حقا مكتسبا له.
2. يكون تعيين المساهم في الجهاز التنفيذي للشركة أو ترقيته أو فصله من اختصاص الرئيس التنفيذي، وبناءً على معايير الكفاءة والجدارة ووفقاً لاحتياجات ومصلحة العمل، وتطبق عليه أثناء عمله في الشركة اللوائح والقواعد المطبقة على موظفي الشركة غير المساهمين، ويعامل معاملتهم دون تمييز.
3. يلتزم المساهم الموظف بالشركة بالمهنية وأخلاقيات العمل والامتثال لتوجيهات رؤسائه، وتقديم مصلحة الشركة على مصلحته الشخصية في كل الأحوال، وعدم التصرف أثناء أداء مهامه الوظيفية تصرف المالك للشركة.
4. يشمل مصطلح المساهم في تنفيذ الأحكام الواردة في الفقرات (1) و (2) و (3) من هذه المادة المساهمين وأولادهم وأزواجهم.
5. يتولى مجلس الإدارة مراقبة تنفيذ الأحكام الواردة في الفقرات السابقة من هذه المادة.

الفصل السادس

التصرف في الأسهم والتخارج

المادة (43):

1. دون الإخلال بأحكام القانون ذات الصلة، لا يجوز لأي مساهم التنازل عن أسهمه جميعها أو بعضها بمقابل أو بغير مقابل ما لم يخطر الشركة وبقية المساهمين كتابة عن طريق مجلس الإدارة برغبته في التصرف أو التنازل عنها وبشروط البيع. ويجوز لكل مساهم أن يطلب ممارسة حقه في أفضلية شراء هذه الأسهم خلال (15) يوماً من تاريخ الإخطار. فإذا انقضت هذه المدة دون أن يتقدم أي من المساهمين بطلب شراء الأسهم، جاز للمساهم المتنازل التصرف في أسهمه كيفما شاء.
2. يقدم المساهم المتنازل قائمة بثلاثة مقيمين معتمدين يختار المساهمون الراغبين في الشراء أحدهم لإجراء تقييم للأسهم المشار إليها في الفقرة (1) من هذه المادة على نفقة المساهم المتنازل، ويعتمد تقييمه سعراً لشراء الأسهم.
3. يجوز للمساهمين الراغبين في الشراء طلب إجراء تقييم آخر لسعر الأسهم بواسطة مقيم معتمد، على أن يتحملوا تكاليفه فيما بينهم، ويعتمد عليه - مع التقييم الأول - في تحديد متوسط قيمة الأسهم يكون هو السعر المعتمد لشرائها.
4. إذا مارس أكثر من مساهم حقه في الشراء، وفقاً للفقرة (1) من هذه المادة، وكان التنازل متعلقاً بجملة أسهم، قسمت الأسهم بين طالبي الشراء بنسبة أسهم كل منهم في رأس المال.
5. للمساهمين الراغبين في الشراء الاتفاق مع المساهم المتنازل على تقسيط مبلغ شراء الأسهم على دفعتين أو أكثر، وتكون الدفعة الأولى مستحقة بمجرد اتفاقهم كتابة على إتمام عملية الشراء، وتستحق الدفعة الثانية خلال مدة لا تتجاوز (..) من تاريخ الاتفاق المكتوب، ما لم يتفق الطرفان على غير ذلك.
6. دون الإخلال بأي اتفاق مكتوب بين المساهمين، تسجل الأسهم المشتراة باسم المساهمين المشتريين عند سدادهم قيمتها، وفي حال تقسيط السداد وفقاً لما ورد في الفقرة (5) من هذه المادة -يكون بيعها بشكل مرحلي وجزئي. وإذا أخل أحد المساهمين المشتريين بموعد سداد قيمة الأسهم المشتراة، جاز للمساهم المتنازل عرضها للبيع على المساهمين الآخرين بذات القيمة المحددة لشراء أسهمهم. وفي حال امتنع جميع المساهمين الآخرين عن شراء هذه الأسهم، جاز للمساهم المتنازل التصرف فيها كيفما شاء.
7. استثناء من أحكام هذه المادة، يحق لأي من المساهمين أثناء حياته التنازل عن أسهمه إلى ورثته الشرعيين.
8. لا تسري الأحكام الواردة في هذه المادة على الأسهم التي تنتقل ملكيتها بطريق الإرث الشرعي ما لم يرغب الورثة الشرعيون في التنازل عنها لغير ورثتهم الشرعيين.

الفصل السابع

المادة (44):

يحق لعضو العائلة تقديم اقتراح بتعديل هذا الميثاق. ويدرس مجلس العائلة ذلك، ويعد تقريراً بما تنتهي إليه الدراسة ليعرض على أول اجتماع للجمعية العامة لاتخاذ ما تراه.

المادة (45):

دون الإخلال بأحكام قانون الشركات التجارية والنظام الأساسي الخاصة باختصاصات الجمعية العامة غير العادية، تعدل مواد هذا الميثاق بموافقة الجمعية العامة العادية.

المادة (46):

تخضع أي خلافات تنشأ حول تفسير أو تطبيق الأحكام الواردة في هذا الميثاق للآليات الواردة في الفقرة (ب) من المادة (21) منه، وذلك دون إخلال بالطرق القانونية المتاحة لتسوية الخلافات التي يرد النص عليها في النظام الأساسي أو قرارات الجمعية العامة.

المادة (47):

تتخذ العائلة ما يلزم من إجراءات لتعديل النظام الأساسي في ضوء أحكام هذا الميثاق، وتخضع العائلة هذا الميثاق للمراجعة المستمرة في ضوء احتياجات الشركة وأي أحكام قانونية تسن بعد دخوله حيز التنفيذ.

المادة (48):

يدخل هذا الميثاق حيز التنفيذ بعد مضي .. يوماً من تاريخ الموافقة عليه.

وقع هذا الميثاق في مملكة البحرين وفي يوم ... الموافق ... من أعضاء العائلة الآتية أسماؤهم، وحصل كل عضو على نسخة منه للعمل بموجبه.

يتم ذكر اسم كل مساهم من مساهمي الشركة في خاتمة الميثاق، ويوقع الميثاق كافة المساهمين ذوي الأهلية ويوقع النائبين القانونيين لناقصي الأهلية كالقصر مثلاً، وذلك كي يعد الميثاق تعبيراً عن الإرادة الجماعية لكافة مساهمي الشركة أفراد العائلة.

الخاتمة

تعتمد الحوكمة الفعالة للشركات العائلية على ثلاثة أسس هي:

1. الجمعية العامة.

2. مجلس العائلة.

3. مجلس إدارة الشركة أو مجلس مديريها.

والغاية من منح هذه الأسس صلاحيات واضحة ومكتوبة في شكل ميثاق يدعم استمرار الشركات العائلية ويعزز من قيمتها.

المراجع والمصادر

تم الاطلاع والاسترشاد بالمراجع والمصادر التالية:

- الميثاق الاسترشادي للشركات العائلية السعودية
- مجلس الشركات العائلية الخليجية "ميثاق حوكمة الشركات العائلية الخليجية- دليل إرشادي لحوكمة الشركات العائلية"
- قانون رقم (10) لسنة 2021 بشأن حوكمة الشركات العائلية في إمارة أبوظبي
- McKinsey&Company الشركات العائلية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي "الرحلة إلى استدامة طويلة الأمد نتائج الدراسة الاستقصائية الافتتاحية حول الشركات العائلية في دول الخليج" أكتوبر 2015
- حوكمة الشركات العائلية في الدول العربية



مسار الدعم المتميز

