المحاسبون

مجلة تصدر كل ثلاثة أشهر عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين - العدد ٧٩ - صفر ١٤٣٦ هـ - ديسمبر ٢٠١٤م

برئاسة معالي وزير التجارة والصناعة

مجلس إدارة الهيئة يعتمد المرحلة الثانية من مشروع التحول إلى المعايير الدولية

«التجارة» تعلن إطلاق مشروع الإيداع الإلكتروني للقوائم المالية «قوائم»

هيئة السوق المالية

تقرر تعليق تداول أسهم الشركات المدرجة في حال امتناع المحاسب القانوني عن إبداء الرأي أو أبدى رأياً معارضاً

طريقك للنجاح المهني

زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

عالم من الفرص العملية المتميزة

زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين SOCPA تفتح الباب للدخول إلى عالم من الفرص العملية المتميزة وتساعد الحاصلين عليها لتبؤ الوظائف القيادية ذات العلاقة بالجوانب المحاسبية والمالية. يحصل المتقدم / المتقدمة على زمالة الهيئة بعد اجتياز الاختبار في خمس مواد هي المحاسبة ، المراجعة ، الزكاة والضريبة ، فقة المعاملات ، الأنظمة التجارية.

www.socpa.org.sa

الإفتتاحية

د. أحمد عبدالله المغامس
أمين عام الهيئة

الدورات وسيلة فعالة تساعد على تطوير القدرات

أبدت الدولة حفظها الله اهتمامها كبيرا في جانب التدريب كونه وسيلة فعالة تساعد على تطوير قدرات الموظفين، وجعلته جزء من متطلبات القيام بأعباء الوظيفة وهو ما تضمنته لائحة التدريب المطبقة على الموظفين المشمولين بنظام الخدمة المدنية.

جاء ذلك الاهتمام بعد تأكد الحاجة المتزايدة إلى التدريب في جميع المجالات من دون استثناء وإتاحة الفرصة للمواءمة بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي. وبما أن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين هي الجهة المناط بها تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة فقد حصلت ولله الحمد مؤخرا على اعتماد لجنة تدريب وابتعاث موظفي الخدمة المدنية لتنفيذ برنامج المسار التدريبي في المحاسبة والمراجعة الحكومية وهو مسار جديد قامت الهيئة على إعداده مراعية فيه التدرج والتكامل ومتبعة الأساليب العلمية والمهنية المتعارف عليها في تصميمه.

وتأمل الهيئة بإذن الله تعالى أن يسهم هذا البرنامج في تطوير قدرات منسوبي الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والهيئات فهو يستهدف تزويدهم بالمبادئ والأساسيات والمفاهيم ذات الصلة بكل مجال، والتدرج بالعملية التدريبية إلى أن ينتهي المسار بإكتساب المتدرب المعارف والمهارات والقدرات اللازمة لأداء الأعمال المالية والمحاسبية أو المشاركة في أعمال المراجعة والرقابة في الجهاز الذي يعمل به.

في الختام يطيب لي أن اشكر وزارة الخدمة المدنية ومعالي وزيرها رئيس لجنة تدريب وابتعاث موظفي الخدمة المدنية لاعتماده برنامج المسار التدريبي الذي يأتي في إطار دعمها المتواصل لتدريب الكوادر الوطنية وتطوير قدرات منسوبي الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والهيئات بما يعود على هذا الوطن المعطاء بمزيد من الخير والنماء.

مجلة تصدر كل ثلاثة أشهر عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين

المشرف العام ورئيس التحرير
د. أحمد بن عبدالله المغامس
أمين عام الهيئة

إدارة التحرير
عبدالله بن عبدالعزيز الراجح
عبدالكريم جمعة

توجه المراسلات إلى رئيس التحرير
ص.ب ٢٢٦٤٦ الرياض ١١٤١٦
هاتف: ٤٠٢٨٥٥٥ ٠١١
فاكس: ٤٠٢٥٦١٦ ٠١١
E-mail:socpa@socpa.org.sa
الموقع الإلكتروني
www.socpa.org.sa

* المواد المنشورة في هذه المجلة تعبر عن رأي كاتبيها ولا تعبر بالضرورة عن رأي الهيئة.
* ترتيب الأبواب يخضع لمعايير فنية.

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين
SOCPA

مجلس الإدارة
رئيس مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين
معالي وزير التجارة والصناعة
الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة

أعضاء مجلس الإدارة
الأستاذ عبدالعزيز بن عمير العمير
الأستاذ عبدالله بن علي العقيل
الدكتور توفيق بن عبدالمحسن الخيال
الدكتور صالح بن حمد الشنيفي
الأستاذ عبدالمحسن بن عبد العزيز الفارس
الأستاذ بكر بن عبدالله أبو الخير
الأستاذ عبدالعزيز بن عبدالرحمن السويلم
الأستاذ وليد بن عبدالله تميرك
الأستاذ سليمان بن عبدالله الخراشي
الأستاذ خالد بن أحمد محضر
الأستاذ عثمان بن ناصر المحيميد
الأستاذ ناصر بن عبدالله الذيبان
الأستاذ عبدالله بن حمد الفوزان
الدكتور عبدالرحمن بن محمد البراك

22

30

Based on consent from The Institute of Management Accountants, we will be republishing martials appering in IMA's magazine (Strategic Finance)

4

MANAGEMENT ACCOUNTING Quarterly Spring 2014

GRC Integration: A Conceptual Foundation Model for Success

By James Tadewald, CMA, CFM, CIA

EXECUTIVE SUMMARY

Implementing GRC in your company can be difficult, but a new model will help you unify enterprise-wide information to smooth processes, manage risk, and improve performance, among other things.

Fraud Continues to Cause

Significant Losses

Proactive prevention and Significant Losses detection methods are critical in minimizing the losses from fraud. A new report lists fraud detection techniques that your company should implement today.

17

38

التصميم والإخراج والطباعة
al Jareeda desig

المدير التنفيذي
إبراهيم حمد العسكر

المدير الفني
صلاح المنصف الجوّادي

الاشتراكات – الإعلانات
الجريدة للخدمات الإعلامية

التوزيع
الشركة الوطنية للتوزيع الرياض
هاتف: ٤٨٧١٤١٤ – فاكس: ٤٨٧١٤٦٠

المملكة العربية السعودية
ص.ب. ٤٢٣٦٢ – الرياض ١١٥٤١
هاتف : ٢٢٥٠١١١ (خمسة خطوط)
فاكس : ٢٢٥٣٧٧٧
الرقم الموحد : ٩٢٠٠٠٨٠٠٩
www.aljareeda.com.sa

الهيئة تستعد لتنفيذ برامج جديدة ومعتمدة من الخدمة المدنية في المحاسبة والمراجعة الحكومية

حصلت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، على اعتماد لجنة تدريب وابتعاث موظفي الخدمة المدنية على مشروع المسار التدريبي في المحاسبة والمراجعة الحكومية لمنسوبي الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة، الذي يتضمن مسارين تدريبيين يبدأ كل منهما ببرنامج تمهيدي في مبادئ المحاسبة المالية. ويحتوي المسار التدريبي الأول (المحاسبة الحكومية) على ثلاثة برامج تدريبية، يتدرج من خلالها المتدربون في مجال المحاسبة الحكومية، وتشمل: مبادئ المحاسبة الحكومية ، محاسبة الأعمال المالية في شؤون الموظفين، ومحاسبة نفقات الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة. ويحتوي المسار التدريبي الثاني (المراجعة الحكومية والرقابة) على ثلاثة برامج تدريبية، يتدرج خلالها المتدربون في مجال المراجعة الحكومية والرقابة، وتشمل: أساسيات المراجعة، المراجعة الحكومية، والرقابة على الأداء.

ويهدف مشروع المسار التدريبي في المحاسبة والمراجعة الحكومية، لرفع قدرات المتدربين من منسوبي الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والهيئات العاملين في المهن المالية والمحاسبية، وغيرها من الوظائف ذات العلاقة، وإكسابهم المعارف والمهارات والقدرات اللازمة للقيام بمهمات، وظائفهم بكفاءة واقتدار. وستقوم الهيئة بجدولة تنفيذ البرامج التدريبية بمشيئة الله تعالى خلال العام ١٤٣٦/١٤٣٧هـ (٢٠١٥م) ■

هيئة السوق المالية

تقرر تعليق تداول أسهم الشركات المدرجة في حال امتناع المحاسب القانوني عن إبداء الرأي أو أبدى رأياً معارضاً

أصدر مجلس إدارة هيئة السوق المالية قراراً يتضمن أنه في حال صدرت القوائم المالية لأي شركة مدرجة متضمنة تقريرا من المحاسب القانوني ورد فيه بالامتناع عن إبداء الرأي أو رأي معارض سيتم تعليق تداول سهم الشركة فور صدور تلك القوائم إلى أن يتم معالجة ذلك. وأوضحت هيئة السوق المالية أن هذا القرار يأتي استنادا إلى نظام السوق المالية ولوائحه التنفيذية ومن أجل حماية المستثمرين والمحافظة على سوق منتظمة، ولأهمية تقرير المحاسب القانوني الذي يبدي رأيه في مدى عدالة القوائم المالية للشركة.

وتجدر الإشارة إلى أنه وفقا لمعيار التقارير الصادر عن الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين فإنه يجب على المراجع أن يقرر لنفسه ما إذا كان يرى ضرورة التحفظ في تقريره. كما يجب عليه أن يقرر نوع التحفظ المناسب الذي ينشأ عادة عن الأسباب التالية مجتمعة أو منفردة :

١- القصور في نطاق المراجعة.
٢- القصور في أمور محاسبية.
٣- الشك غير المتعلق باستمرارية المنشأة.
٤- الشك المتعلق باستمرارية المنشأة.
٥- عدم الالتزام بمتطلبات نظام الشركات أو النظام الأساسي للمنشأة فيما يتعلق باعداد وعرض القوائم المالية.

وإذا رأى المراجع ضرورة التحفظ يجب عليه مايلي:

- اعلام القارئ عن جميع تحفظاته وذلك في فقرة مستقلة تتبع فقرة نطاق المراجعة ، ويجب أن تعنون هذه الفقرة بعنوان «التحفظ أو التحفظات».

- إصدار رأي متحفظ أو رأي معارض أو الامتناع عن إبداء الرأي وذلك في فقرة مستقلة تتبع فقرة التحفظ ويجب أن تظهر تلك الفقرة بكل وضوح رأي المرجع، أو ما يفيد بعدم تمكنه من إبداء الرأي، ويجب أن تعنون هذه الفقرة بعنوان (رأي متحفظ) أو (رأي معارض) أو (الامتناع عن إبداء الرأي) حسب درجة التحفظ.

ولمزيد من المعلومات عن هذا الموضوع يمكن الاطلاع على معيار التقارير الصادر عن الهيئة وذلك في البوابة الإلكترونية للهيئة على الرابط الآتي:
http://www.socpa.org.sa/Home/Auditing-Standards/socpa_au07

الهيئة تنظم ملتقى المحاسبة والمراجعة الثالث بالتعاون مع معهد المحاسبين القانونيين الباكستاني

تعتزم الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بالتعاون مع معهد المحاسبين القانونيين الباكستاني تنظيم ملتقى المحاسبة والمراجعة الثالث تحت شعار: (المحاسبة والمالية: مواجهة التحديات المستقبلية)، سيحظى هذا الحدث برعاية معالي وزير التجارة والصناعة الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة رئيس مجلس إدارة الهيئة، وسيعقد الملتقى بمشيئة الله يوم الثلاثاء ٢ رجب ١٤٣٦هـ (الموافق ٢١ابريل٢٠١٥م)، بمدينة جدة. ويهدف إلى بيان الدور المهم الذي تقوم به مهنة المحاسبة والمراجعة في تعزيز مقومات الاقتصاد الوطني وخدمة مؤسساته وتعزيز الدور الذي تقوم به المهنة لضبط أعمال المنشآت بأنواعها المختلفة. وتوفير المعلومات الكافية. التي من شأنها مساعدة القائمين على هذه المنشآت المتعاملين معها لاتخاذ القرارات الصائبة التي تكفل استمرار الأداء الجيد لتلك المنشآت في تحقيق أهدافها ورعاية مصالح مساهميها وحفظ حقوق المتعاملين معها. وصيانة مقدرات الاقتصاد الوطني ككل. وسيشارك في هذا الملتقى نخبة من أبرز المتحدثين على المستوى المحلي والدولي ■

«التجارة» تعلن إطلاق مشروع الإيداع الإلكتروني للقوائم المالية «قوائم»

أطلقت وزارة التجارة والصناعة منصة «قوائم» الإلكترونية التي سوف تخدم بشكل كبير القطاعين العام والخاص على حد سواء من خلال تعزيز الشفافية في السوق السعودي، وخدمة المنشآت عن طريق تسهيل وتنظيم عملية إيداع القوائم المالية للمنشآت التجارية العاملة في المملكة، وأعلنت الوزارة إطلاق خدمة استقبال القوائم المالية للشركات الكترونيا ابتداء من يوم الخميس ١٤٣٥/٣/١٠هـ، الموافق ٢٠١٥/٠١/٠١ م بمركز إيداع القوائم المالية الموحد وذلك عن طريق مكاتب مراجعة حسابات الشركات على الموقع الإلكتروني للوزارة كمرحلة أولية، حيث تم ايقاف استقبال القوائم المالية الورقية اعتباراً من هذا التاريخ.

وصدر قرار معالي وزير التجارة والصناعة الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة القاضي بإقرار برنامج الإيداع الإلكتروني للقوائم المالية عبر منصة «قوائم» الإلكترونية كبرنامج موحد للإيداع الإلكتروني وبناء عليه، فقد صدر قرار معالي الوزير رئيس مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين بتعديل المادة التاسعة من اللائحة التنفيذية لنظام المحاسبين القانونيين، والتي نصت على التزام المقيد في سجل المحاسبين القانونيين لدى الوزارة تزويدها بالقوائم المالية والتقارير عن طريق إيداعها عبر برنامج الإيداع الإلكتروني «قوائم».

وتلزم أنظمة وزارة التجارة والصناعة جميع الشركات التي تعمل في السوق بتقديم قوائمها المالية بصفة سنوية، حيث يمر ذلك بمجموعة من المراحل تبدأ بإعداد الشركة لقائمتها المالية في صورة ورقية ومن ثم مراجعتها من قبل محاسب قانوني من أجل اعتمادها، ثم يتم تسليمها يدويا لمسؤولي وزارة التجارة والصناعة، فيما باتت هذه المراحل إلكترونية من خلال منصة «قوائم».

يشار إلى أن المشروع الذي نفذته وزارة التجارة بالشراكة مع كل من الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين ومصلحة الزكاة والدخل، يحوّل القوائم المالية الورقية إلى إلكترونية عن طريق استخدام لغة الـ (XBRL) المستخدمة عالمياً في عمليات الإفصاح عن التقارير المالية، كما أن إيداع القوائم المالية آلياً سيدعم مصداقيتها لدى الجهات المستفيدة، ويوفر مشروع قوائم معلومات عن النتائج المالية للمنشآت التجارية العاملة في السوق السعودية، إضافة إلى بناء قاعدة بيانات اقتصادية مهمة ودقيقة تساعد القائمين على التخطيط.

وأكدت الوزارة أن منصة «قوائم» الإلكترونية ستمثل رافداً اقتصادياً مهماً لأصحاب القرار، لافتةً إلى أن المشروع مرّ بمراحل عدة وأن عمليات التطوير في المنصة مستمرة حتى بعد الإطلاق من خلال المراحل الأخرى التي ستلي عملية الإطلاق، حيث تعد الخدمات التي ستقدمها منصة «قوائم» الإلكترونية ذات جدوى اقتصادية كبيرة، إذ تتنوع جدواها الاقتصادية في مساعدة المنشآت على إبرام العقود بينها وبين جميع الجهات الحكومية أو غير الحكومية، كما تتسم بالدقة في المعلومات المالية الخاصة بالمنشأة، مما يبني الثقة لدى الجهة التي تتعامل معها.

وتحاول وزارة التجارة والصناعة من خلال «قوائم» أن تقدم المساعدة لمكاتب المحاسبة على الارتقاء بالمهنة والمساهمة في إعداد كوادر وطنية في تلك المهنة، وتدريبها وفقاً لأعلى المستويات بما يليق بمكانة المملكة الاقتصادية، كما تحرص على توفير خيارات متعددة لجميع القطاعات التي يستلزم عملها ضرورة الاطلاع على القوائم المالية لمنشأة ما تعمل في المملكة.

ولفتت الوزارة أن المعلومات التي تقدمها «قوائم» ستساعد الجهات العاملة في مجالات التصنيفات الاقتصادية سواء المحلية أو الإقليمية والعربية أو العالمية وضع المنشآت السعودية في التصنيف الصحيح الذي يليق بمكانة المملكة الاقتصادية المتينة ويمكنها من الحصول على المزيد من مزايا هذا التصنيف بما يعود على هذه المنشآت بالفائدة المرجوة مالياً واقتصادياً.

ولم تغفل وزارة التجارة والصناعة عند تصميم منصة «قوائم» وضع عمليات مراقبة دقيقة للقوائم المالية للمنشآت، ومتابعاتها من الناحية المالية، كما لم تغفل أهمية الجدوى الاقتصادية للمشروع المساهمة في تفعيل ما يعرف في مجال الأعمال بـ «حوكمة الشركات»، حيث تتيح القوائم المالية المدققة من محاسبين قانونيين قبل إيداعها المنصة الإلكترونية الدقة في توفير المعلومة، إضافة إلى الالتزام باللوائح والأنظمة الخاصة بالوزارة خاصة من ناحية الالتزام بمواعيد إيداع القوائم المالية واتباع المعايير المحاسبية السعودية، وما يحققه ذلك من جدوى اقتصادية كبيرة.

وتدعو وزارة التجارة والصناعة الراغبين في الدخول على البوابة الإلكترونية للقوائم المالية «قوائم» بعد الإطلاق للدخول على الرابط : qawaem.sa

الهيئة تعقد ورشة عمل لبحث أوجه تعاون المحاسبين القانونيين مع القضاء

عقدت الهيئة السعودية للمحاسبين، ورشة عمل لإيضاح مهمات الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، وبحث أوجه تعاون المحاسبين القانونيين مع القضاء، بمدينة الرياض، وقد شارك في الورشة عدد من القضاة من ديوان المظالم ومجلس القضاء الأعلى، ودعي لها عدد من المحاسبين القانونيين. افتتح الورشة أمين عام الهيئة الدكتور أحمد المغامس، حيث ألقى الضوء على محاور رئيسية، كان أبرزها ضوابط عمل الخبير والتأهيل المهني لمن يزاول العمل والاستقلالية، وبذل العناية المهنية الواجبة عليه، كما ناقش الحضور محور استعانة الخبير بغيره من الخبراء وعن إعداد التقارير المحاسبية.

تلا ذلك مداخلات للحضور حيث تساءل بعض القضاة عن بعض الإجراءات المتبعة في بعض الحالات، مثل تقييم بعض الأصول من أراضٍ وغيرها، وكيف يكون التقييم بعد عدة سنوات، وعن ضعف الرقابة الداخلية في الشركات، وما يقع فيها من اختلاسات. حيث جاء الرد من قبل المحاسبين القانونيين، الذين طالبوا بوجود نصوص واضحة وإجراءات متبعة لبعض القضايا، مثل محاسبة المدير المالي والنظر في عقده، بحيث يوضح فيه صلاحياته وواجباته وغيرها. وقد شارك أصحاب الفضيلة الهيئة في عقد الورشة و رغبتهم بتكرارها في مناطق أخرى، وكذلك عمل دورات تعريفية لهم وعمل حلقة وصل بينهم وبين الهيئة للإجابة عن الاستفسارات على بعض الحالات المنظورة من قبلهم، بحكم أن الهيئة جهة مشرفة ومنظمة للمهنة ومصدرة للمعايير والتعليمات الضابطة لعمل المحاسب القانوني.

وفي ختام الورشة، شكر المغامس الحضور على المشاركة وتلبية الدعوة، وتمنى أن تكون بداية انطلاقة التعاون مع الهيئة، لتبادل الرؤى والأفكار والاقتراحات التي تخدم المصلحة العامة ■

الهيئة تشارك في معرض وظائف

شاركت الهيئة بمعرض وظائف ٢٠١٤م، الذي نظمته غرفة الشرقية في شركة معارض الظهران الدولية، برعاية صاحب السمو الملكي الأمير سعود بن نايف بن عبدالعزيز، ولمدة ٤ أيام.

شارك في المعرض عدد كبير من الشركات والمؤسسات الوطنية والعالمية، ومراكز التدريب والتوظيف.

قُدم فيه عدد من الفرص الوظيفية المناسبة لاحتياجات سوق العمل في التخصصات كافة.

وتخلل المعرض عقد ورش عمل لأبرز المختصين في الموارد البشرية والتوظيف، وجاءت مشاركة الهيئة في المعرض من باب حرصها لتقديم الفرص الوظيفية لخريجي قسم المحاسبة بالجامعات، حيث وضعت صفحة على موقعها الإلكتروني لتعبئة بيانات خريجي المحاسبة، ومن ثم تقوم الهيئة بتزويد مكاتب المحاسبة والشركات بقائمة الخريجين؛ لتسهيل عملية توظيفهم.

شمل جناح الهيئة بالمعرض التعريف بالبرامج التدريبية التي تقدمها الهيئة والتي تشمل عدداً من الموضوعات المتخصصة بمهنة المحاسبة والمراجعة، التي تخدم خريجي أقسام المحاسبة، وتسهم في تطوير قدراتهم المهنية التي تأهلهم لسوق العمل ■

بحضور معالي وزير التجارة والصناعة الهيئة تعقد لقاءها الاجتماعي الرابع

في إطار الجهود التي تقوم بها الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لتوطيد أواصر الصلة بين أعضائها قامت الهيئة بتنظيم لقائها الاجتماعي الرابع في مدينة الرياض.

شرف اللقاء كل من معالي الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة وزير التجارة والصناعة رئيس مجلس إدارة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، ومعالي الأستاذ محمد آل الشيخ، رئيس هيئة السوق المالية، وسعادة الأستاذ إبراهيم المفلح، مدير عام مصلحة الزكاة والدخل.

وشهد اللقاء حضور أعضاء الهيئة الأساسيين وأعضاء من مجلس الإدارة وأعضاء اللجان الفنية للهيئة.

ودار حوار خلال اللقاء أجاب خلاله آل الشيخ والمفلح عن أسئلة المحاسبين القانونيين في عدة موضوعات فنية متصلة بعمل المحاسبين.

من جانبه شكر أمين عام الهيئة الدكتور أحمد المغامس معالي رئيس هيئة السوق المالية، وسعادة مدير عام مصلحة الزكاة والدخل، على تلبية الدعوة ومشاركتهم اللقاء الذي جاء إيماناً من الهيئة بضرورة تبادل الرؤى والأفكار والاقتراحات بين هيئة السوق المالية ومصلحة الزكاة والدخل والمحاسبين القانونيين بما يخدم المصلحة العامة.

وفي نهاية اللقاء تناول الجميع طعام العشاء الذي أعد لهذه المناسبة ■

برئاسة معالي وزير التجارة والصناعة

مجلس إدارة الهيئة يعتمد المرحلة الثانية من مشروع التحول إلى المعايير الدولية

اعتمد مجلس إدارة الهيئة خلال جلسته التي عقدها بوزارة التجارة والصناعة، برئاسة معالي وزير التجارة والصناعة رئيس مجلس إدارة الهيئة الدكتور توفيق بن فوزان الربيعة، عدداً من القرارات في الموضوعات المدرجة على جدول الأعمال، التي كان من أهمها اعتماد المرحلة الثانية من مشروع التحول إلى المعايير الدولية في المحاسبة والمراجعة، واعتماد قواعد اختبار قياس لكفاءة المتقدمين للوظائف المحاسبية في القطاعين الحكومي والخاص، واعتماد معايير الرقابة النوعية الدولية.

كما وافق المجلس أيضاً على إعفاء الحاصلين على الزمالات الصادرة من كل من معهد المحاسبين القانونيين الأمريكي (AICPA)، ومعهد المحاسبين القانونيين بإنجلترا وويلز (ICAEW) ومعهد المحاسبين القانونين الأسترالي (CA Australia) من دخول مادتي المحاسبة والمراجعة، ومن اختبار زمالة الهيئة، والاكتفاء باختبارهم في مواد الأنظمة التجارية، وفقه المعاملات، والزكاة والضريبة.

كما اعتمد المجلس مشروعاً لتدقيق مصدر الشهادات المهنية والعلمية للمتقدمين لعضوية الهيئة، أو لدخول اختبار الزمالة على غرار ما هو معمول به في بعض الهيئات بالمملكة ■

الهيئة تنفذ أول دورة في المعايير الدولية شارك فيها عدد من المحاسبين

أطلقت الهيئة الأحد ٣ المحرم ١٤٣٦هـ الموافق ٢٠١٤/١٠/٢٦م في الرياض فعاليات أول دورة عن معايير المحاسبة الدولية.

شهدت الدورة حضوراً مميزاً من المهتمين والمختصين في مهنة المحاسبة والمراجعة.

افتتح الدورة أمين عام الهيئة الدكتور أحمد المغامس بكلمة رحب فيها بالمشاركين وحثهم على حضور هذه الدورات التي تساعدهم على التهيئة الفنية والمهنية، وذلك قبل التزام تطبيق المعايير الدولية.

من جانبه ألقى الدكتور عبدالرحمن الرزين مساعد الأمين العام للمعايير كلمة أوضح فيها أن نجاح خطة التحول إلى المعايير الدولية يرتبط بمراعاة البيئة التي ستطبق فيها، والتفاوت بين القطاعات الاقتصادية في قدرتها على استيعاب متطلبات تلك المعايير، وتوافر الكفاءات المهنية القادرة على تطبيقها.

فقد تتوافر لدى المنشآت المالية القدرة على تطبيق المعايير الدولية في الوقت الحالي، في حين أن قطاعات أخرى قد تحتاج إلى تهيئة فنية ومهنية لكوادرها قبل إلزام تطبيق متطلبات المعايير الدولية دفعة واحدة، لذا حرصت الهيئة على تنفيذ مثل هذا الدورات وتقديمها من قبل نخبة من المتخصصين في موضوع التحول، وممن لديهم المعرفة النظرية والخبرة العملية.

وتناولت الدورة أبرز ملامح معايير المرحلة الأولى من خطة التحول إلى معايير المحاسبة الدولية، وما تتميز به، مقارنة بالمعايير السعودية

مثل: الإفصاحات التفصيلية، وما تشتمل عليه تلك المعايير أيضاً من متطلبات للعرض والقياس، إذ إن بعضها يختلف نوعياً عن المعايير السعودية نتاج التحديث المستمر لهذه المعايير مقارنة بالمعايير السعودية.

الجدير بالذكر أن مجلس إدارة الهيئة اعتمد مؤخراً المرحلة الأولى من مشروع التحول إلى المعايير الدولية في المحاسبة والمراجعة. تماشياً مع خطة التحول إلى المعايير الدولية التي سبق أن اعتمدها مجلس الهيئة عام ٢٠١٢م؛ ليتم تطبيقها بداية عام ٢٠١٧م.

وستتواصل الدورات التدريبية في إطار برامج الهيئة لعامي ٢٠١٥م و٢٠١٦م، للتدريب على جميع المعايير الدولية في كل من مدن الرياض، وجدة، والدمام ■

الهيئة تعقد لقاءً تعريفياً ببرنامج المسار التدريبي

في المحاسبة والمراجعة الحكومية لمنسوبي الأجهزة الحكومية

عقدت الهيئة السعودية للمحاسبين لقاءً تعريفياً حول برنامج المسار التدريبي في المحاسبة والمراجعة الحكومية لمنسوبي الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والهيئات، الذي تم اعتماده من قبل لجنة التدريب وابتعاث موظفي الخدمة المدنية لمعاملة الملتحقين به من المشمولين بنظام الخدمة المدنية وفقاً لأحكام لائحة التدريب، بحضور مديري التطوير والشؤون الإدارية والمالية في الجهات الحكومية والمؤسسات العامة والهيئات.

افتتح اللقاء أمين عام الهيئة الدكتور أحمد المغامس بكلمة رحب فيها بالحضور، وشكرهم على تعاونهم الدائم مع الهيئة في كل ما من شأنه تطوير الكوادر الوطنية والعاملة في مجال مهنة المحاسبة والمراجعة الحكومية. موضحاً أن مثل هذه البرامج تهدف إلى المساهمة في تطبيق سياسات الدولة، واهتمامها بالتدريب كجزء من متطلبات الوظيفة، في إطار لائحة التدريب التي تطبق على المشمولين بنظام الخدمة المدنية، وترسيخ أهمية التدريب وقيمته في مجال مهنة المحاسبة والمراجعة الحكومية لدى العاملين في تلك الأجهزة، وإتاحة الفرصة للجهات الحكومية للمواءمة بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي لمنتسبيها من العاملين في مجال مهنة المحاسبة والمراجعة.

وأضاف المغامس أن الهيئة تأمل أن يساهم هذا المسار التدريبي في رفع قدرات المتدربين من منتسبي الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة والعاملين في المهن المالية والمحاسبية وغيرها من الوظائف ذات العلاقة، وإكسابهم المعارف والمهارات والقدرات اللازمة؛ للقيام بمهام أعمالهم بكفاية، ما يساعد على الارتقاء بالمناشط التي تزاولها الجهات التي يعملون فيها.

بعد ذلك قدم الدكتور محمد العقيل مساعد الأمين العام للعضوية والتطوير المهني عرضاً ألقى الضوء فيه على البرنامج التدريبي الذي يتضمن مسارين تدريبيين، يبدأ كل منهما ببرنامج تمهيدي في مبادئ المحاسبة المالية.

يحتوي المسار التدريبي الأول (المحاسبة الحكومية) على ثلاثة برامج تدريبية، يتدرج من خلالها المتدربون في مجال المحاسبة الحكومية وتشمل: مبادئ المحاسبة الحكومية، محاسبة الأعمال المالية في شؤون الموظفين، ومحاسبة نفقات الأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة.

ويحتوي المسار التدريبي الثاني (المراجعة الحكومية والرقابة) على ثلاثة برامج تدريبية يتدرج من خلالها المتدربون في مجال المراجعة الحكومية والرقابة وتشمل: أساسيات المراجعة، المراجعة الحكومية، والرقابة على الأداء.

وأضاف العقيل أن الهيئة حددت أهداف دورات البرنامج، وتصميم محتوياته وإعدادها من الحقائب التدريبية والأمثلة والحالات العملية والتطبيقية وغيرها، وذلك بتكليف عدد من المستشارين والمتخصصين من الأكاديميين والمهنيين من ذوي التأهيل والخبرة، كما أن الهيئة ستقوم بجدولة تنفيذ البرنامج بمشيئة الله تعالى خلال العام المقبل ■

طلاب قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود يزورون الهيئة

زار عدد من طلاب قسم المحاسبة بجامعة الملك سعود، الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين، وكان في استقبالهم مساعد الأمين العام للعضوية والتطوير المهني الدكتور محمد العقيل، الذي رحب بهم وقدم لهم نبذة تعريفية عن الهيئة وأنشطتها والخدمات التي تقدمها. ودار الحوار مع الطلاب عن اختبار زمالة الهيئة وما تضيفه شهادة الزمالة للحاصلين عليها من توسيع للمدارك وإثراء للمعلومات في المجال المحاسبي، وفي أثناء الحديث، حث العقيل الطلاب على الاجتهاد في تطوير قدراتهم واكتساب المعارف وعدم الاكتفاء بالعلوم الأكاديمية وحدها، مشيراً إلى أن الممارسة العملية تمثل عاملاً مهماً في مهنة المحاسبة والمراجعة، كما حثهم أيضاً على التقدم للحصول على زمالة الهيئة، بعد الانتهاء من الدراسة الجامعية، لفتح باب الدخول لهم إلى عالم من الفرص العملية المتميزة، إذ تحظى زمالة الهيئة بسمعة مرموقة في قطاع الأعمال بالمملكة، وتساعد الحاصلين عليها لتبؤ الوظائف القيادية ذات العلاقة بالجوانب المحاسبية والمالية ■

الهيئة توقع مذكرة تفاهم مع معهد المحاسبين القانونيين بالهند

وقّعت الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين ومعهد المحاسبين القانونيين بالهند في مدينة نيودلهي، مذكرة تفاهم تهدف إلى تأسيس علاقة تعاون مشترك بينهما في مجال مهنة المحاسبة والمراجعة، حيث تؤسس هذه المذكرة إلى تعاون أوثق في مجالات مهنية عدة، منها إجراء الأبحاث الفنية، وإقامة الفعاليات المهنية المشتركة، والمشاركة في تقديم المشورة للهيئات المهنية الأخرى، وقد قام بتوقيع المذكرة من جانب الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين مساعد الأمين العام للعضوية والتطوير المهني الدكتور محمد بن سليمان العقيل، ومن جانب معهد المحاسبين القانونيين بالهند، رئيسه السيد كي راغو. وستتيح هذه الاتفاقية العمل المشترك بين الطرفين لترسيخ القطاع المحاسبي السعودي وضمان استدامته عبر التبادل المعرفي وتحسين التنمية المهنية والفكرية في هذا القطاع وزيادة عدد الأعضاء المنتسبين للجهتين. وتطوير عدد من المبادرات المهمة وتبادل التجارب والخبرات، لما فيه مصلحة تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة والعاملين فيه بالمملكة والهند وجميع أنحاء المنطقة في المستقبل.

وبهذه المناسبة، أعرب الدكتور العقيل عن أمله في أن تتكلل الجهود التي تبذلها الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين عبر التعاون مع الجهات المهنية الدولية الأخرى بالنجاح الذي يتمثل في تطوير عدد من المبادرات المهمة وتبادل التجارب والخبرات لما فيه مصلحة المهنة والعاملين فيه بالمملكة وجميع أنحاء المنطقة. مؤكداً ضرورة إقامة علاقات مهنية متينة مع الجهات المحاسبية الدولية المرموقة، مما يتيح لكل طرف الاستفادة مما لدى الطرف الآخر من نقاط قوة. متطلعاً إلى التوفيق بين رؤى الطرفين في سبيل تبادل الخبرات دعماً ومساندة لتطوير مهنة المحاسبة والمراجعة بالمملكة.

من جانبه عبر السيد كي راغو رئيس معهد المحاسبين القانونيين بالهند، عن سعادته بالتوقيع على اتفاقية التعاون المشترك مع الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين. حيث سيشارك كل طرف نظيره وفق الاتفاقية الموقعة بالخبرة في المجال المحاسبي على الصعيدين الوطني والعالمي، كما سيخططان للتعاون في مسائل تتعلق بالمهنة والابحاث التقنية والتطوير وتدريب المهنيين ومراقبة الجودة والتعليم.

كما بين السيد كي راغو أن معهد المحاسبين القانونيين في الهند (ICAI) هو هيئة تم أنشاؤها بموجب قانون المحاسبين القانونيين الصادر عام ١٩٤٩، ليتولى تنظيم مهنة المحاسبين القانونيين في الهند. وخلال الفترة التي مرت منذ إنشائه استطاع المعهد أن يحقق الاعتراف به كهيئة رائدة في مجال المحاسبة، ليس فقط في الهند، لكن أيضاً على الصعيد العالمي، لمساهمته الواضحة في مجالات التعليم، والتطوير المهني، والاحتفاظ بمستويات عالية فيما يتعلق بمهنة المحاسبة والمراجعة ومعايير سلوك وآداب المهنة. وهو حالياً يعد من ناحية الحجم ثاني أكبر هيئة محاسبية في العالم كل.

الجدير بالذكر أن الهيئة سبق أن وقعت مع عدة جهات مهنية دولية، منها معهد المحاسبين القانونيين في انجلترا وويلز ومعهد المحاسبين القانونيين الباكستاني (ICAP)، وتأتي هذه الاتفاقيات إدراكاً من الهيئة لأهمية تطوير التعاون المشترك مع الجهات المهنية للرقي بمهنة المحاسبة والمراجعة في المملكة ■

الشنيبر عضواً في مجموعة تطبيق المعايير الدولية للتقرير المالي الخاصة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة

اعتمد مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) عضوية الأستاذ أحمد بن محمد الشنيبر في مجموعة تطبيق المعيار الدولي للتقرير المالي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة لمدة سنتين، للمساعدة على الإجابة عن الأسئلة التي يطرحها مطبقي المعيار، وتقديم إرشادات تطبيقية. وتضم عضوية المجموعة حالياً (٢٧) عضواً من مختلف دول العالم، ويعد الشنيبر من خبراء مهنة المحاسبة والمراجعة في المملكة، وممن ساهموا في رفع مستواها وتطويرها من خلال خبرته في عدة وظائف، كان آخرها مدير التدقيق والتحليل المالي للمشاريع في صندوق التنمية الصناعية السعودي قبل انتقاله حالياً مديراً عاماً للشؤون المالية والإدارية في أوقاف سليمان الراجحي، وكذلك مساهمته ضمن لجان الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين في سعيها المستمر في مواكبة التطور في معايير المحاسبة والمراجعة، خاصة ضمن مشروع التحول إلى معايير المحاسبة الدولية وفقاً لمقررات مجموعة العشرين.

من جانبه، تقدم أمين عام الهيئة الدكتور أحمد المغامس نيابة عن الهيئة بالتهنئة للأستاذ أحمد الشنيبر متمنياً له التوفيق والسداد، متطلعاً أن يكون الاختيار داعماً للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، للمستفيدين من القوائم المالية التي تعدها تلك المنشآت، خاصة في المملكة العربية السعودية.

الجدير بالذكر أنه سبق أن تم تعيين عدة شخصيات سعودية في جهات مهنية دولية للاستعانة بخبراتهم كالدكتور عبدالرحمن الحميد الذي تم تعيينه عضواً عن المملكة في مجلس أمناء مؤسسة معايير المحاسبة المالية الدولية بعد انضمامها إليه كأول دولة عربية وإسلامية. كما سبق أن تم تعيين أمين عام الهيئة الدكتور المغامس نائباً لرئيس لجنة تطوير الجهات المهنية، وهي إحدى لجان الاتحاد الدولي للمحاسبين، وتعد هذه الاختيارات اعترافاً بما وصلت إليه هيئة المحاسبين القانونيين ومهنة المحاسبة والمراجعة في المملكة من تطور ملحوظ، حتى أصبحت في مصاف الهيئات المهنية العالمية التي يستعان بها وبأعضائها للمشاركة في المجالس واللجان الدولية ■

الهيئة والمعهد الباكستاني ينظمان ندوة القيادة المالية

نظمت الهيئة السعوديّة للمحاسبين القانونيين، بالتعاون مع فرع معهد المحاسبين القانونيين الباكستاني في المملكة، يوم الخميس ٢٠١٤/٥/١٥م، في فندق الريتزكارلتون، الندوة الثالثة للمحاسبة (السعوديّة - الباكستانية) تحت عنوان «القيادة الماليّة الطريق إلى الأمام».

وهدفت الندوة إلى تسليط الضوء على التحدّيات المقبلة التي تواجه القادة الماليين، واقتراح الحلول الملائمة لتلك التحدّيات.

وافتتح الندوة السفير الباكستاني لدى المَلكة بكلمة رحب فيها بالحضور وشكرهم على مشاركتهم في هذه الندوة التي تأتي ضمن حرص المعهد والهيئة على المساهمة في ترسيخ أفضل الممارسات المطبّقة ذات العلاقة بالمجالات الماليّة والمحاسبية.

وقدم الأمين العام للهيئة ورقة عمل تطرّق فيها إلى المعايير الدوليّة للمحاسبة، ومشروع المملكة للتحول لتلك المعايير، مبينًا أن المملكة اعتمدت مؤخراً المرحلة الأولى من هذا المشروع.

بعدها بدأت جلسات الملتقى الخمس التي شملت عددًا من المحاور، منها: الصلة بين التقارير الماليّة والحوكمة، تطوير قادة ماليين جيدين: الطّبيعة أو التنشئة، المعايير الدوليّة للتقرير المالي (IFRS) أجندة التحول للشركات السعوديّة، عرض قصص نجاح - مديرين تنفيذيين ومديرين ماليين، الحوسبة الحسابية - تستحق الاستكشاف. وتحدث في هذه الجلسات نخبة من أبرز المتحدثين من المسؤولين التنفيذيين في القطاعات الماليّة والأكاديميين من داخل وخارج السعوديّة. وحضر الندوة عدد كبير من أعضاء الهيئة السعوديّة للمحاسبين القانونيين والمعهد الباكستاني للمحاسبين القانونيين وكذلك عدد من المختصين والمهنيين في القطاع المالي.

وقد تمثّلت السمة البارزة لهذا الحدث في تكريم بعض الشخصيات التي تَمّ اختيارها من مختلف القطاعات المالية. وهم: الدكتور محمد عمر شابرا لمساهماته في مجال الاقتصاد الإسلامي، والدكتور عبد الرحمن الحميد لمساهماته في مجال المعايير الدوليّة للتقرير المالي، والسيد طارق جاويد لمساهماته في مجال الدراسات المصرفية والماليّة والدكتور أحمد عبد الله المغامس لمساهماته الفاعلة في مجال المحاسبة والمراجعة ■

هيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية تنتخب مجلس إدارتها

الأستاذ محمد العبيلان

الدكتور فالح العازمي

عقدت الجمعية العمومية لهيئة المحاسبة والمراجعة لدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية اجتماعها السابع بدولة الإمارات العربية المتحدة بمدينة دبي يوم ٢٠١٤/١١/٢٢م وناقشت الجمعية الموضوعات المدرجة على جدول أعمالها والذي في مقدمتها إجراء انتخابات مجلس الإدارة،

هذا وقد أعلنت لجنة الإشراف على الانتخابات برئاسة عباس عبدالمحسن رضي من مملكة البحرين، وأعضاء اللجنة علي الشمسي من دولة الإمارات العربية المتحدة والدكتور نابي الدويله من دولة الكويت، الفائزين بعضوية مجلس الإدارة الجديد للدورة الرابعة . وبعد إعلان النتيجة عقد أعضاء مجلس الإدارة الجديد اجتماعاً تم فيه تزكية محمد بن صالح العبيلان من المملكة العربية السعودية رئيساً لمجلس الإدارة لدورته الرابعة، واختيار الدكتور فالح بن راشد العازمي من دولة الكويت نائباً للرئيس.

الجدير بالذكر أن هيئة المحاسبة والمراجعة أنشئت في ديسمبر ١٩٩٨م بقرار من المجلس الأعلى لقادة دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتشرف عليها لجنة التعاون التجاري بمجلس التعاون لدول الخليج العربية، وبدأت أعمالها في مايو ٢٠٠١م. ومن مهامها القيام بكل ما من شأنه تنظيم وتطوير مهنة المحاسبة والمراجعة، وتحقيق التنسيق والتكامل بين دول مجلس التعاون فيما يخص مراجعة وتطوير وإعداد واعتماد المعايير المهنية، وتوحيد وسائل تنظيم المهنة بما في ذلك اقتراح تعديل وتطوير وتوحيد الأنظمة والقوانين، ووضع القواعد اللازمة لشهادة الزمالة الخليجية (GCPA) وتنفيذ ذلك، والارتقاء بمستوى الأداء المهني من خلال إعداد وتنفيذ برامج التدريب والتعليم المستمر المتعلق بالمهنة، وإعداد وتشجيع البحوث والدراسات المتعلقة بالمهنة وإثراء الفكر المحاسبي علمياً ومهنياً ■

مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)

يعلن فتح عضوية مجموعة الموارد الانتقالية الخاصة بانخفاض قيمة الأدوات المالية

أعلن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، فتح عضوية مجموعة الموارد الانتقالية (ITG) الخاصة بانخفاض قيمة الأدوات المالية، لتقوم بدعم أصحاب المصلحة بشأن قضايا التطبيق التي قد تنشأ، ونتيجة لمتطلبات الانخفاض الجديدة للمعيار الدولي للتقرير المالي رقم ٩ (IFRS ٩) – الأدوات المالية، الصادر في يوليو ٢٠١٤.

إن الهدف من تكوين مجموعة (ITG) هو توفير منتدى لأصحاب المصلحة لمناقشة قضايا التطبيق الناشئة عن متطلبات الانخفاض الجديدة في أعقاب صدور المعيار الدولي للتقرير المالي رقم ٩ (IFRS ٩) في يوليو ٢٠١٤. سوف تقوم المجموعة أيضاً بتقديم معلومات من شأنها أن تساعد مجلس معايير المحاسبة الدولية في تحديد الإجراء، إن وجد، الذي سوف يكون مطلوباً لحل مثل هذا الاختلاف، مع أنها لن تصدر إرشادات بنفسها. سيحضر اجتماعات المجموعة أيضاً مراقبون من جهات تنظيمية تشمل لجنة بازل للرقابة المصرفية.

ويتوقع مجلس معايير المحاسبة الدولية أن تجتمع المجموعة تقريباً مرتين إلى ثلاث مرات في السنة، وهذا يتوقف على حجم القضايا المطروحة ودرجة تعقيدها. ومن المقرر عقد الاجتماع الأول في الربع الأخير من عام ٢٠١٤، وسوف يعلن عن تفاصيل ذلك في الوقت المناسب. سوف تكون جميع الاجتماعات علنية،

برئاسة عضو مجلس معايير المحاسبة الدولية السيدة سيو لويد.

يمكن لأي من أصحاب المصلحة تقديم أي موضوع يحتمل أن يتعلق بالتطبيق لتتم مناقشته في اجتماعات المجموعة. سوف يقوم موظفو مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بتقييم الموضوعات المقدمة وترتيب أولويات طرحها للمناقشة في اجتماعات المجموعة.

من المعروف أن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) أصدر في يوليو ٢٠١٤، المعيار الدولي للتقرير المالي رقم ٩ (IFRS ٩)، الذي يتضمن متطلبات جديدة تتعلق بانخفاض قيمة الأدوات المالية.

إن نموذج خسائر الائتمان الجديد، الخاص بانخفاض قيمة الأدوات المالية (Credit loss Model for Impairment of Financial I – struments) يمثل تغييراً جوهرياً في الممارسة الحالية، وبالتالي ستكون له آثار مهمة للتطبيق، فضلاً عن منظور النظم، خاصة في قطاع الخدمات المالية. وبالنظر إلى ضخامة التغيير، فإن مجلس معايير المحاسبة الدولية يعتقد أن وجود منتدى للنقاش، مثل مجموعة الموارد الانتقالية (ITG)، لتوفير الدعم لأصحاب المصلحة بعد النشر، سوف يعزز عملية التطبيق الدقيقة المتسقة.

الغرض من مجموعة الموارد الانتقالية (ITG)

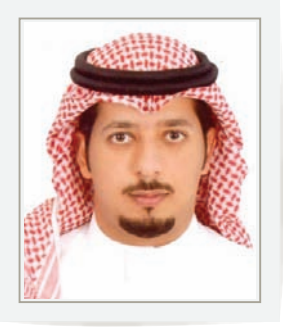
تقوم بمناقشة الأسئلة الواردة من أصحاب المصلحة بشأن متطلبات الانخفاض الجديدة. وعموماً، يتمثل الغرض في:

- طلب الموضوعات الناشئة عن تطبيق متطلبات الانخفاض الجديدة من أصحاب المصلحة وتحليلها ومناقشتها؛
- تقديم معلومات من شأنها أن تساعد مجلس معايير المحاسبة الدولية في تحديد الإجراء، إن وجد، الذي سوف يكون مطلوباً لمعالجة تلك القضايا.
- توفير منتدىً عاماً للجهات المعنية للتعرف على متطلبات الانخفاض الجديدة من خلال المعلومات التي يقدمها غيرهم من المشاركين في التطبيق.

نقل بتصرف من موقع مجلس معايير المحاسبة الدولية

> يمكن لأي من أصحاب المصلحة تقديم أي موضوع يحتمل أن يتعلق بالتطبيق لتتم مناقشته في اجتماعات المجموعة

عوامل مؤثرة في الحصول على الزمالات المهنية



متعب بن إبراهيم الخضيري
صندوق التنمية الصناعية السعودي

يرغب كثير من المحاسبين العاملين في القطاعين العام والخاص في الحصول على الزمالات المهنية ومنها زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لأهميتها وسمعتها المميزة ولكونها بوابة للانطلاق الى افاق واسعة في العديد من مجالات المهنة، ومن وجهة نظري ارى ان من اهم العوامل التي لهما تأثير مباشر على من يعملون في مجال المحاسبة والمراجعة في الحصول على الزمالات المهنية عاملين وهما:

– بيئة العمل المحفزة وهي البيئة الملائمة لمن يرغب في الحصول على زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين فعند وجود الوعي والادراك من قبل الادارة العليا بالمنشأة حول أهمية الشهادات المهنية لمن يعملون في مجال المحاسبة والمراجعة تقوم الإدارة العليا بوضع سياسات من شأنها تحفيز العاملين على الحصول على الزمالات المهنية ومنها زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين وذلك من خلال اشتراطها لتولي بعض المناصب القيادية وتقديم المزايا الوظيفية لمن يحصل على الزمالة وكذلك تقديم الدعم المعنوي والمادي المستمر من خلال الحاق المحاسبين بالدورات المتخصصة وتوفير الحقائب التدريبية للحصول على الزمالة، ولا ننسى الأثر الكبير الذي تتركه التجارب السابقة لزملاء العمل ممن اجتازوا اختبار الزمالة ويتولون مناصب قيادية متميزة في مختلف مجالات المهنة.

– الاستعداد اللازم حيث يتطلب إجتياز إختبارات الزمالة ان يكون هناك استعداد كاف لها وليكون الاستعداد كافيا ينبغي بذل قدر عالي من الجهد للإلمام بمحتويات وموضوعات مواد الزمالة والمعايير ذات العلاقة، وتوفر الوقت الكافي، ولاسيما ان طبيعة التحضير لمواد الزمالة تتطلب المزيد من الجهد من خلال التدريب العملي على حل التمارين والمسائل الذي يستغرق مزيد من الوقت.

ختاما نشكر هيئتنا على جهودها في كل ما من شأنه تطوير مهنة المحاسبة والمراجعة طوال السنوات الماضية وما تعكف عليه حاليا من سعي للرقي بالمهنة ومواكبة التطورات، نرجو الله لها ولنا المضي قدما نحو افاق اوسع ومستقبل مشرق بخطى متسارعة.

فرص المحاسبين القانونيين في مجال التخطيط والتنبؤ المالي

حسب دراسة أجريت مؤخراً، يمكن أن تتوافر للعديد من المحاسبين فرص لتوسيع نطاق خدماتهم، لتشمل تقديم خدمات التخطيط والتنبؤ المالي لعملاء المنشآت الصغيرة.

فوفقاً لمسح أجرته شركة برمجيات الأعمال (Exact Software) شمل (١٥٠) من المحاسبين، فإن هنالك واحداً فقط من كل ثلاثة محاسبين يقدم خدمات التخطيط أو التنبؤ المالي كجزء من عملية تخطيط الأعمال الخاصة بالعملاء (Clients' Business Planning Process).

وقد أوردت أحد النشرات على لسان ستيف ليفيت، المدير العام للحلول السحابية بشركة (Cloud Solutions For Exact Software) بالولايات المتحدة قوله «إن الشركات الصغيرة التي ترى الصورة بمقياس أكبر، من المرجح أن تستفيد من إيي فرصة متاحة قبل الشركات المنافسة لها، لكننا نجد كثيراً منها تركز على العمليات الروتينية اليومية»، وأضاف: «سيكون المحاسبون أكثر حكمة إذا توسعوا في عروضهم وخدماتهم لتكون أكثر بكثير من حصرها في مسك الدفاتر وإعداد الضرائب. فنفس البيانات التي يتم استخدامها في العمليات اليومية، يمكن أيضاً أن تساعد المحاسبين في التخطيط الفعال وفي إدارة الأداء، مما يمكنهم من تقديم قيمة مضافة لعملائهم».

يمكن للممارسين ومكاتب المحاسبة تعميق علاقاتهم مع العملاء من خلال تجاوز الخدمات الأساسية التقليدية، مثل إعداد الضرائب وتبني أدوار أخرى «كمستشاري أعمال موثوقين». إن ترقية المحاسبين القانونيين ليكونوا مستشارين موثوقين، كانت واحدة من الأهداف العشرة الرئيسية التي يتم التركيز عليها مستقبلاً حسب تقرير آفاق المحاسبين القانونيين عام ٢٠٢٥ CPA Horizons 2025 report) الذي صدر في عام ٢٠١١.

مجال آخر من الفرص: فحص أداء العملاء مقابل خطة أعمالهم. فقد ذكر (٣٣٪) من المشاركين في الاستطلاع أنهم لم يقوموا أبداً بإجراء هذه الفحوص لعملائهم.

ووفقاً لاستطلاع آخر، نشرت نتائجه هذا العام، فإن المنشآت عند إختيارها للمحاسب القانوني، تضع وزناً كبيراً لقدرته على تقديم المشورة بشأن إستراتيجية المنشأة. فحسب مسح أجراه مكتب (The Sleeter Group) لاستشارات الأعمال الصغيرة شمل (١٨٨) من أصحاب الأعمال الصغيرة، فإن المشورة بشأن الإستراتيجية تحتل المرتبة الثالثة في ترتيب العوامل التي يأخذها أصحاب الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم في الاعتبار، عند اختيار المحاسب القانوني. فالخبرة والقدرة على الاستجابة هما العاملان الوحيدان اللذان احتلا مرتبة أعلى من القدرة على تقديم المشورة الإستراتيجية.

بقلم: كين تيسياك
نقل بتصرف من مجلة المحاسبة الأمريكية الصادرة في أغسطس ٢٠١٤

دحض بعض الأساطير الشائعة حول المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ومبادئ المحاسبة المتعارف عليها (GAAP)

أسكوت توب

إن فترة عملي المحددة بست سنوات كعضو في لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC) سوف تنتهي، وآمل أن أكون قد ساهمت في تحسين معايير المحاسبة الدولية خلال تلك الفترة. وفي كلتا الحالتين، أجد نفسي قد تعلمت الكثير بشأن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ومجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB).

ومع أن بعض الاعتقادات التقليدية (Conventional Wisdom) ترتكز على الواقع، إلا أن تجربتي، في بعض الحالات، تقول إن بعض الأشياء المتعارف عليها «أي المقبولة عموماً» هي مع ذلك القبول غير صحيحة. وعليه، سوف أقوم بمناقشة بعض المفاهيم الخاطئة الشائعة حول المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) وتأكيد بعض الأمور المبنية على الحدس. وسوف أعتمد في ذلك على ما تعلمته خلال السنوات الست الماضية لتأكيد أو دحض تلك المفاهيم الخاطئة.

المبادئ مقابل القواعد (Principles vs. Rules)

يعتقد كثيرون دون شك أن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) تقوم على القواعد، بينما تقوم المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) على المبادئ. اسمحوا لي أن أدحض ذلك على الفور. إن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ومبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) كلاهما يقومان على المبادئ. ويلاحظ أن كل قطعة من الإرشادات الواردة في كل من مجموعتي المعايير، تستند على واحدة أو أكثر من المبادئ. إن مجرد الايحاء بأن أجزاءً مهمة من مبادئ المحاسبة الامريكية المتعارف عليها (GAAP) هي فقط مجرد قواعد دون مبادئ أساسية، يعد إهانة لمجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) والمجموعات الأخرى التي ساهمت في ايجاد مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) على مر السنين.

وعلى المنوال نفسه، اسمع كثيراً أن واحدة من الصعوبات التي تواجه عملية تقارب (Convergence) مبادئ المحاسبة الامريكية المتعارف عليها (GAAP) والمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) تتمثل في أن الأميركيين يريدون قواعد، بينما من هم خارج الولايات المتحدة على استعداد وقادرون على العمل من خلال المبادئ. فالأسئلة التي طرحت على لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC) من قبل مكونات مختلفة، تدحض هذه الفكرة. فقد طلبوا منا مراراً وتكراراً معالجة موضوعات ضيقة جداً، معاملات فردية، وحالات متفردة. طلبوا منا تقديم إرشادات إضافية في جوانب لا توجد فيها حاجة لذلك وكتابة إرشادات محددة للقضاء على الممارسات السيئة.

> المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ومبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) كلاهما يقومان على المبادئ

باختصار، يمكن القول إن مستخدمي المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) طلبوا النوع نفسه من التفصيل والقواعد التي يطلبها دائماً مستخدمو مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP). وأن ذلك يدحض أيضاً أسطورة أن الأميركيين يريدون مزيداً من القواعد أكثر مما يريده الآخرون.

إن الوقوف عند ذلك الحد لا يعطي صورة كاملة، فبينما نجد أن مكونات مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) ومجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) تطرح النوع نفسه من الأسئلة، إلا أن الإجابات كانت مختلفة تماماً. فالجهات التي تتولى وضع المعايير بالولايات توفر الإرشادات التفصيلية والقواعد بشكل متكرر. وفي حين أن القصد من كل تلك القواعد هو المساعدة في التأكد من اتباع المبادئ، إلا أن هناك العديد من الأمثلة التي تسمح فيها أحكام مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) بتقارير لا تتسق مع المبادئ وأن هناك العديد من المجالات الأخرى، تكون فيها مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) معقدة بدرجة تجعل من الصعب اتباع المبادئ للعديد من المحاسبين.

الأمر الحقيقي هو أن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) قد قاوم مسألة توفير درجة التفصيل الموجودة في الولايات المتحدة. في الواقع، أن أحد المهمات الأكثر صعوبة للجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC) هو توفير إرشادات مفيدة دون اللجوء إلى القواعد أو زيادة تعقيد المعايير. إن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) هي بشكل ملحوظ أقل تعقيداً من مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) ويرجع ذلك جزئياً للاتجاه الذي اتخذه مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) (ووجه لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC) أن تأخذ به). لذلك نحن نؤكد على هذا الجزء من الاعتقاد المتعلق بموضوع «المبادئ مقابل قواعد». وتحديد ما إذا كان ذلك يجعل المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) أفضل، أسوأ، أو ببساطة مختلفة، يعود إلى رأي المطلعين عليها.

الأمور التنظيمية

مع أن العديد من المحاسبين في الولايات المتحدة ينتقدون هيئة تداول الأوراق المالية (SEC)، هناك أيضاً اعتقاد شائع بأن مبادئ المحاسبة الامريكية المتعارف عليها (GAAP) تستفيد من إنفاذ هيئة تداول الأوراق المالية (SEC) للمعايير من خلال الفحوص الدورية للتقديمات واستجواب المسجلين. هناك اعتقاد تقليدي بأنه لا توجد خارج الولايات المتحدة وظيفة مماثلة وفعالة.

ربما كان ذلك هو الحال قبل عقد من الزمان، لكن الزمن قد تغير. فخلال سنوات عملي في لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC)، تحقق لدي انطباع مؤثر بشأن عمل العديد من الجهات التنظيمية غير الأمريكية، بما في ذلك هيئة الأوراق والأسواق الأوروبية (ESMA). هناك ممثل لهيئة الأوراق والأسواق الأوروبية (ESMA) يحضر كل اجتماع من اجتماعات لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC)، وقد أضاف هؤلاء الممثلون أفكاراً مهمة لمناقشاتنا. لقد قامت هيئة الأوراق والأسواق الأوروبية (ESMA) بأدوار قيادية مناسبة في معالجة العديد من المسائل المتعلقة بتطبيق معايير التقارير المالية الدولية، ولفتت انتباه لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC) إلى قضايا مهمة، وأظهرت أنها ملتزمة وقادرة على تحسين التقارير المالية من خلال عملها في فحص تطبيق الجهات المصدرة للمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS).

لذا فإنني أعتقد أن ذلك يدحض هذه الأسطورة. إن التنظيم القوي لتطبيق معايير المحاسبية، ربما لا يكون موجوداً في كل الأمكنة، لكنه بالتأكيد ليس مقتصراً فقط على هيئة تداول الأوراق المالية الأمريكية (SEC).

مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) يدين بالفضل إلى أوروبا

اعتقد البعض في الولايات المتحدة أن واحدة من الفوائد المحتملة للمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) قد تتمثل في أن مجلس معايير المحاسبة الدولية سيكون قادراً على الارتفاع فوق الضغوط السياسية من أي حكومة وطنية أو إقليمية. عندما ثبت أن ذلك ليس هو الحال، أصبح الأميركيون قلقون بشأن ربط أنفسهم بمعايير التقارير المالية الدولية. في حين أن مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) قد استسلم بالتأكيد للضغوط السياسية من وقت لآخر، يبدو أننا نفضل أن تأتي تدخلاتنا السياسية من واشنطن، وليس من بروكسل.

ليس مستغرباً أن يعطي مجلس معايير المحاسبة الدولية اهتماماً كبيراً لآراء مكوناته الأوروبية، حيث إن أوروبا هي المستخدم الأكبر لمعايير التقارير المالية الدولية. هذا الاهتمام ليس بالضرورة أن يكون مشكلة – فمع كل شيء، تكون الجهات التي تستخدم المعايير في موقف جيد لتقييم نقاط القوة ونقاط الضعف فيها.

غير أن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) قد استسلم في مناسبات قليلة، لتهديدات من الاتحاد الأوروبي، وعلى الأخص في ما يخص معالجة الأدوات المالية. تم منح عدة استثناءات واندفعت المشاريع بعجلة في محاولات لاسترضاء المصالح السياسية الأوروبية. ومن خلال تجربتي، اتضح لي أن بعض جهود لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC) قد تأثرت بالرغبة في استرضاء هذه المصالح أيضاً.

غير أن الأمر الأكثر شيوعاً، يتمثل في أن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) يقاوم طلبات وضغوط من الاتحاد الأوروبي، وعموماً نجد أن المجلس يبحر في مياه السياسة المعقدة دون أن يسمح بالنيل من نزاهته. فلو أن المجلس استجاب ببساطة للعرض الأوروبي، فإن الأدوات المالية كانت في الغالب ستنفذ بالتكلفة، وأن الخسائر بالسندات اليونانية كان سيتم الاعتراف بها في وقت متأخر بكثير، ولن يكون هناك أميركيون بمجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) أو لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC).

لذلك، فإن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) بالتأكيد ليس في طوع بنان الاتحاد الأوروبي، لكنه ليس محصناً تماماً من ضغوط الاتحاد الأوروبي. وحتى هذه اللحظة، فإن الاعتقاد بأن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) يدين بالفضل إلى أوروبا، يمكن تأكيده جزئيا.

> مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) يقاوم طلبات وضغوط من الاتحاد الأوروبي

لا تزال المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) متخلفة عن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP)

يعتقد كثيرون في الولايات المتحدة أن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) لا تزال أدنى درجة من مبادئ المحاسبة الامريكية المتعارف عليها (GAAP). فهم يقولون إن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) لا تغطي مجالات مهمة معينة، ويعتقدون أن إرشادات هذه المعايير غير كافية في مجالات أخرى، حيث أن المبادئ لا تدعمها إرشادات تنفيذية كافية. ويعتقد البعض أيضا أن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) تسمح بكثير من التنوع لدرجة الافراط.

خلال السنوات الست الماضية، وردت للجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC) قضايا في كافة مجالات المحاسبة. ففي ذلك الوقت، يمكن أن أذكر خمسة مجالات واجهت فيها اللجنة صعوبة في معالجة المشكلة بسبب عدم توفر الارشادات بالمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS)، في الوقت الذي توجد الإرشادات المطلوبة بمبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP)، ويشمل ذلك: الاعتراف بالإيرادات، معاملات السيطرة المشتركة، تنظيم أسعار الصرف، الصناعات الاستخراجية، والتأمين . من

بين هذه الموضوعات نجد أن أهمها على الإطلاق هو الاعتراف بالإيرادات، الذي سيتم حله قريباً عن طريق إصدار المعيار المشترك الجديد. وقد قام المجلس، على الأقل، بمناقشة وبحث المواضيع الأربعة الأخرى، ليتم قفل هذه الفجوات أيضا.

من ناحية أخرى، وهناك مجالات تتوافر فيها إرشادات لدى المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ولا تتوفر فيها إرشادات

لدى مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP). فمبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) صمتت إلى حد كبير عن رسملة الأصول الثابتة والاستهلاك، في حين توفر المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) إرشادات بهذا الشأن. كما أن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) تغطي انخفاض الأصول، في حين أن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) لديها نماذج محددة لبعض الأصول، ولا شيء للأصول الأخرى. كما نجد أيضاً أن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) تغطي امتيازات الخدمة وترتيبات التعويض والمنح الحكومية على نحو أفضل مما توفره مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP).

فيما يتعلق بالخيارات، صحيح أن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) تسمح بإعادة قياس اختياري للأصول طويلة الأجل والاستثمار العقاري، بينما لا تسمح مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP)بذلك. وصحيح أيضاً أنه من المؤكد أن تؤدي الارشادات والقواعد التي تكون أقل تفصيلاً إلى تنوع أكبر في بعض المجالات. من ناحية أخرى، نجد أن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) تسمح بالخيارات بشأن تقييم المخزون (الوارد أخيراً يصرف أولاً، على سبيل المثال) ولا تسمح به المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS)، كما أن التفصيل بمبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) لم يقضي بالتأكيد على التنوع.

وعلاوة على ذلك، فإننا نجد أن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) قد تم تطويرها على مدى عدة عقود من قبل هيئات مختلفة، مما نتج عنه وجود كثير من المجالات التي يبدو فيها أن أشياء مماثلة (انخفاضات الأصول وترتيبات التعويض على المدى الطويل، على سبيل المثال) يتم التعامل معها بشكل مختلف، استناداً إلى خصائص لا تضمن إجراءات محاسبية مختلفة. على عكس ذلك، فإن وجود مثل هذه المجالات للمعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) أقل بكثير مما هو لدى مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP).

على العموم، أعتقد أن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP) أفضل من المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) في أمور معينة، بينما تكون المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) أفضل في أمور أخرى. مع الانتهاء من مشروع الاعتراف بالإيرادات، لم أعد أستطيع القول، عند تقييم الأمر ككل، أن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) لا تزال متخلفة عن مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP). من وجهة نظري، فإن هذه الأسطورة قد تم دحضها.

التطلع إلى المستقبل

عندما انضممت إلى لجنة تفسير المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRIC)، كنت أعتقد أنه عند نهاية خدمتي ستكون الولايات المتحدة أقرب بكثير من تبني المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) أو التقارب (Converging) معها. لكن للأسف، أن ذلك لم يحدث. وعندما أفكر فيما تعلمته بشأن المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) ومجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، فإن أكبر جانب مثير للقلق، يتعلق في اعتقادي، بعلاقة مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB) مع الاتحاد الأوروبي. إنني أفهم تماماً لماذا تخشى الولايات المتحدة هذا التغير. الحل الأمثل لهذه المشكلة ربما يكمن في قيام الولايات المتحدة بتبني المعايير الدولية للتقرير المالي، مما يضيف إلى مكونات مجلس معايير المحاسبة الدولية قاعدة كبيرة أخرى، غير أن ذلك لن يحدث في وقت قريب.

سكوت توب هو نائب سابق لكبير المحاسبين بهيئة تداول الأوراق المالية (SEC)، ولعب دوراً رئيسياً في تنفيذ الهيئة لقانون ساربينز – أوكسلي وكان مسؤولاً عن العمليات اليومية في مكتب كبير المحاسبين (Office of the Chief Accountant). كما عمل السيد توب ممثلاً للهيئة (SEC) كمراقب بفريق القضايا الناشئة التابع لمجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) ورئيساً للجنة الدائمة للمحاسبة والإفصاح التابعة للمنظمة الدولية لهيئات الأوراق المالية (International Organization of Securities and Commissions).

في مارس ٢٠٠٧، انضم السيد توب لشركة مستشاري التقارير المالية، وهي شركة مقرها شيكاغو، تشكلت في عام ٢٠٠٣ من قبل ثلاثة من زملاء السيد توب وشركاء مجموعة المعايير المهنية بمكتب آرثر أندرسن السابق. تقوم شركة (مستشارو التقارير المالية) بتقديم خدمات الاستشارات المحاسبية، والخدمات الاستشارية لإعداد التقارير الخاصة بهيئة تداول الأوراق المالية (SEC)، خدمات دعم التقاضي، وخدمات تسوية المنازعات.

نقل بتصرف من موقع المعايير الدولية للتقرير المال

مكافحة غسل الأموال في ظل سرية الحسابات المصرفية وموقف المراجع الخارجي

د. أشرف محمد إبراهيم منصور
أستاذ المحاسبة والمراجعة المشارك
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

طبيعة غسل الأموال وعلاقته بالقوائم المالية:

مع تعدد التعريفات المقدمة لبيان طبيعة مصطلح غسل الأموال (Money laundering)، إلا أنها متشابهة إلى حد كبير. وتكاد تتفق هذه التعريفات على أن غسل الأموال هو عملية إخفاء أو تمويه الطبيعة الحقيقية للأموال الناتجة عن ارتكاب الجرائم المنظمة، وإظهار تلك الأموال على أنها ناتجة من مصادر شرعية، عبر سلسلة من العمليات المصرفية.

وتتسم ظاهرة غسل الأموال بعدة خصائص، أهمها أن غسل الأموال جريمة منظمة، تتم من خلال خبراء متخصصين على علم بقواعد الرقابة على عمليات غسل الأموال في الدول المختلفة، وما قد يوجد بها من ثغرات يمكن النفاذ منها؛ غسل الأموال عملية متعددة المراحل وتشترك فيها عدة أطراف من أهمها البنوك؛ عملية غسل الأموال تعد أنشطة مكملة لأنشطة سابقة، أسفرت عن تحصيل كمية من الأموال غير المشروعة؛ غسل الأموال جريمة عالمية، فغسل الأموال ليست قضية محلية فقط، بل قضية عالمية، حيث تتعدى حدود الدولة الواحدة مع أن ظهورها كان على المستوى المحلي. فالأموال المراد غسلها تنتقل من دولة لأخرى، مما يصعب من اكتشاف جميع حالات غسل الأموال؛ وتنتشر عمليات غسل الأموال في الدول ذات القواعد القانونية والتنظيمية الضعيفة.

ويؤدي غسل الأموال إلى العديد من الآثار السلبية، تتضمن الآثار الاقتصادية التي تتعلق بالأضرار التي قد يتعرض لها اقتصاد الدولة، ومنها انخفاض الدخل الوطني نتيجة هروب الأموال المراد غسلها، وخسارة الإنتاج لأحد عناصره، وهو رأس المال؛ ارتفاع معدل التضخم نتيجة كثرة الأموال الموجهة للاستهلاك؛ زيادة الطلب على العملات الأجنبية التي يتم تحويل الأموال المهربة إليها؛ تشويه صورة الأسواق المالية، حيث يكون شراء الأوراق المالية ليس بهدف الاستثمار، لكن من أجل إتمام مرحلة معينة من مراحل غسل الأموال، ثم يتم بيع هذه الأوراق بشكل مفاجئ، مما يحدث انخفاضاً حاداً في أسعارها؛ التأثير السلبي على توزيع الدخل من خلال حصول فئات غير منتجة على دخول غير مشروعة؛ كما أن غسل الأموال يساعد المنظمات غير المشروعة عن طريق تخفيض تكلفة رأس المال، مما يعطيها ميزة تنافسية عن الأعمال المشروعة (Legitimate Businesses). كما أن لغسل الأموال بعض الآثار المالية والمصرفية، حيث تحدث التحويلات المالية المفاجئة المرتبطة بغسل الأموال تشوهات في الجهاز المصرفي؛ انتشار الفساد المالي في بعض البنوك نتيجة إغراءات غاسلي الأموال للعاملين فيها للتغاضي عن عمليات غسل الأموال التي يقومون بها؛ إساءة سمعة البنوك التي تتعرض لغسل الأموال، مما قد يؤدي إلى عزوف بعض العملاء عن التعامل معها، وهذا يؤدي بدوره إلى زعزعة الثقة بهذه البنوك وعدم استقرارها مالياً. ومن الآثار السياسية لغسل الأموال أن منظمات غسل الأموال قد تخترق أجهزة الدولة والوصول إلى مراكز اتخاذ القرار. أما الآثار الاجتماعية لغسل الأموال، فتتمثل في حدوث خلل في توزيع الدخل القومي وزيادة الفجوة بين الأغنياء والفقراء في المجتمع، مما يؤدي بدوره إلى عدم وجود استقرار اجتماعي.

ومن حيث علاقته بالقوائم المالية، فإن عمليات غسل الأموال تعد إحدى أهم أشكال الغش، إلا أنها تختلف عنه من حيث النشأة، فالغش بمعناه التقليدي ينشأ داخل المنشأة، أما غسل الأموال ليس من صناعتها – لكنها قد تشارك فيه – بل وارد لها من البيئة الخارجية، سواءٌ من داخل الدولة التي تقع فيها المنشأة أو من دول أخرى. ويقصد بالغش في المجال المحاسبي، تصرف معين متعمد غير مشروع، يرتكب من قبل إدارة الشركة أو بمعرفتها، بغرض الحصول على استفادة معينة، ويؤدي إلى سرقة أو اختلاس أحد أصول المنشأة، ومن ثم عدم تعبير القوائم المالية عن نتيجة نشاط المنشأة ومركزها المالي. فالغش يؤدي الى حصول طرف معين على منافع معينة أو إلحاق خسارة بطرف أخر دون وجه حق. ويعد الغش بجميع صوره جريمة يجب منعها وبذل العناية المهنية الواجبة من أجل اكتشافها. وعادةً يكون سبب حدوث الغش بكافة صوره ضعف في نظم الرقابة الداخلية، وعدم نزاهة الإدارة العليا. وإذا طبقنا هذا التعريف على غسل الأموال، نجد أن غسل الأموال يعد أحد صور الغش، حيث إن غسل الأموال يمثل تصرفاً متعمداً غير مشروع، يرتكبه البعض ويؤدي إلى تحقيق منافع له وإلحاق ضرر بالدولة والمجتمع.

> غسل الأموال عملية متعددة المراحل وتشترك فيها عدة أطراف من أهمها البنوك

وفي تأكيد لأوجه الشبه بين الغش وغسل الأموال، وأن غسل الأموال أحد أشكال الغش، ورد في بيان مجلس معايير المراجعة والتأكيد الدولي رقم (١٠٠٦) الخاص بمراجعة القوائم المالية للبنوك، أن غسل الأموال يعد أحد أنواع الغش. فقد أشار البيان أن الغش نوعان، الأول غش داخلي، ويتم عن طريق المستويات الإدارية المختلفة، خاصةً الإدارة العليا. ومع وجود تشابه بين الغش وغسل الأموال، إلا أن هناك بعض أوجه الفرق بينهما، حيث يترتب على الغش اختلاس أصول البنك أو التلاعب في نتيجة أعماله، ومن ثم يؤثر الغش على القوائم المالية. أما غسل الأموال فلا يترتب عليه اختلاس أصول، بل على العكس، يترتب عليه ضخ كميات هائلة من الأموال، قد تؤدي إلى تحسين ربحية البنك، إلا أن مصدر هذا المال غير مشروع، ومن ثم فإن تأثير غسل الأموال على القوائم المالية ليس قدر تأثير الغش. كما أن الغش يختلف عن غسل الأموال، من حيث القدرة على مكافحته، فالغش يمكن منعه واكتشافه بسهولة في حالة وجود نظام رقابة داخلية قوي بالمنشأة، أما غسل الأموال، فقد يصعب منعه أو الحد منه أو اكتشافه حتى في ظل وجود نظام رقابي قوي.

العلاقة بين سرية الحسابات المصرفية ومكافحة غسل الأموال:

تعد السرية المصرفية (Banking Secrecy) من أهم قواعد العمل المصرفي المستقرة التي تفرضها الأنظمة والأعراف المصرفية، ولا يجوز إفشاء هذه السرية بقصد أو بإهمال، من أجل بث الثقة لأصحاب رؤوس الأموال على سرية أعمالهم المصرفية وكافة المعلومات ذات الصلة بثرواتهم. وتطبق السرية المصرفية على كافة المعلومات والوقائع التي يعلم بها البنك من خلال عملية بنكية أو بسببها، سواءٌ أفضى بها العميل أو لا. فالسرية المصرفية تقضي بضرورة ألاَّ يعلم أحد عن أسرار عملاء البنك سوى الأشخاص الذين تحتم طبيعة عملهم ذلك.

وتلعب العوامل الاقتصادية دوراً مهماً في مجال الأخذ بمبدأ السرية المصرفية من أجل جذب رؤوس الأموال في مشاريع استثمارية لدعم الاقتصاد ومنع هروبها. ولا شك أن للعميل مصلحة أدبية أو مادية في حفظ السرية. إلى جانب ذلك، فإن السرية المصرفية مقررة كذلك لحماية مصلحة البنك في كتمان أعماله، حيث إن سمعة أي بنك وقوته وثقة الجمهور به تستند بشكل رئيسي إلى الالتزام بالسرية. فعلى البنك مراعاة السرية التامة لجميع العملاء ويحظر إعطاء أي بيانات عنها بطريق مباشر أو غير مباشر إلا في الحالات المسموح بها بمقتضى أحكام النظام، ويظل الحظر قائماً حتى لو انتهت العلاقة بين العميل والبنك. ويحظر على أي من إداري البنك الحاليين أو السابقين إعطاء أي معلومات أو بيانات عن العملاء، أو تمكين الغير من الإطلاع عليها، ويسري هذا الحظر على كل من يطلع بحكم مهنته أو وظيفته أو عمله بطريق مباشر أو غير مباشر على تلك البيانات والمعلومات.

وتحقق السرية المصرفية للحسابات العديد من المنافع، أهمها تشجيع الادخار والاستثمار وجلب رؤوس الأموال واسترداد رؤوس الأموال المهاجرة. وإذا كانت البنوك قد تعهدت لعملائها بأن تحافظ

على سرية حساباتهم – حتى إن لم تتضمن عقودها مع هؤلاء العملاء شرطاً للمحافظة على السرية – فإنها بذلك مطالبة باحترام هذه التعهدات، بما يجسد احترام حرية الفرد وحياته الخاصة.

لقد تباينت مواقف دول العالم تجاه السرية المصرفية للحسابات البنكية ومدى إمكانية الخروج عنها لمكافحة عمليات غسل الأموال، فمنها من يتشدد في تلك السرية وهي غالبا الدول التي تعد مرتعاً خصباً لعمليات غسل الأموال، ومنها من يجعل السرية المصرفية منوطة بسلامة إجراءات الحساب وعدم وجود أية حالات يمكن الاشتباه بأن مصدرها قد يكون غير مشروع.

> تباينت مواقف دول العالم تجاه السرية المصرفية للحسابات البنكية ومدى إمكانية الخروج عنها لمكافحة عمليات غسل الأموال

والسؤال الذي يفرض نفسه: هل يوجد تعارض بين أنظمة مكافحة غسل الأموال، وأنظمة السرية المصرفية للحسابات؟ مع أن سرية الحسابات تحد إلى حد كبير من القدرة على مكافحة غسل الأموال، إلا أنه يمكن القول بعدم وجود تعارض بين أنظمة مكافحة غسل الأموال، وأنظمة السرية المصرفية للحسابات للأسباب التالية:

١- لا يمكن الإخلال كليةً بمبدأ السرية المصرفية للحسابات، حيث إن ذلك قد يؤدي إلى انهيار النظام المصرفي.

٢- مبدأ سرية الحسابات مطبق في جميع دول العالم.

٣- تتضمن أنظمة مكافحة غسل الأموال بعض الجهات التي يحق لها الخروج عن مبدأ سرية الحسابات في الحالات التي تتطلب ذلك.

٤- طالبت أنظمة مكافحة غسل الأموال كل من لديه معلومات عن ارتكاب عمليات غسل الأموال أن يبلغ الجهات المسؤولة، ومن أهم الاشخاص الذين تتوافر لديهم معلومات تمكنهم من ذلك، المراجع الخارجي، ومن ثم لم تمنع أنظمة مكافحة غسل الأموال المراجع الخارجي – أو أي شخص أو جهة ذات علاقة – من القيام بدوره في مكافحة غسل الأموال.

٥- مع أن معظم أنظمة مكافحة غسل الأموال – في حدود ما تم الاطلاع عليه – لم تنص على أن المراجعين الخارجيين من ضمن الفئات التي يسمح لها بخرق مبدأ السرية المصرفية، إلا أن حق المراجع الخارجي في الحصول على المعلومات والإيضاحات يكفل له الحق في طلب أية معلومات عن أية عميل في البنك، حتى لو تعارض ذلك مع قاعدة سرية الحسابات، لأن المراجع يقوم بذلك بصفته مراجع حسابات البنك، وفي نطاق عمله المكلف به.

وتأكيداً على أهمية مكافحة غسل الأموال، وألا تكون أنظمة السرية المصرفية عائقاً أمام ذلك – حيث لا يجوز أن يستخدم مبدأ المحافظة على سرية حسابات العملاء شعاراً لإخفاء عمليات مشبوهة على نحو يجعل من السرية المصرفية أداة تلحق الضرر بمصالح الدولة والمجتمع، فيجوز خرق هذه السرية إذا كانت هذه الحسابات مشبوهة – أشارت اتفاقية الأمم المتحدة (اتفاقية فينا) عام ١٩٨٨ في المادة رقم (٣/٥) إلى ضرورة ألا تكون السرية المصرفية عائقاً أمام توفير المستندات والدفاتر والسجلات الخاصة ببعض العملاء للاطلاع عليها. من ناحية أخرى طالبت بعض توصيات لجنة العمل للإجراءات المالية المتعلقة بغسل الأموال (FATF) بضرورة إدخال تعديلات على أنظمة السرية المصرفية، الأمر الذي يساهم كثيراً في مكافحة عمليات غسل الأموال. كما أوصى المؤتمر الوزاري العالمي لمكافحة الجريمة الدولية المنعقد في نابولي بإيطاليا عام ١٩٩٤، بضرورة الحد من السرية المصرفية، التي تحد من القدرة على منع أو اكتشاف عمليات غسل الأموال.

المراجع:

– الشرشابي، أ. أماني صلاح عبدالمنعم (٢٠١٠)، «مسؤولية مراقب الحسابات عن إكتشاف عمليات غسل الأموال والتقرير عنها في ضوء معايير المراجعة – دراسة ميدانية»، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة (بنات) – جامعة الأزهر.

– بركات، د. إبراهيم محمد (٢٠٠٧)، «أهمية الإفصاح عن مخاطر المعاملات المالية المتعلقة بغسل الأموال في البنوك – دراسة تحليلية في ضوء نظرية المسؤولية الإجتماعية»، المؤتمر العلمي السنوي السابع بعنوان إدارة المخاطر واقتصاد المعرفة (المحور السابع: إدارة المخاطر والمحاسبة)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية – جامعة الزيتونة الأردنية، عمان – الأردن ١٦-١٨ نيسان.

- Aslani, Mohammad, lotfaliyan, Fatemeh, Shafieipour, Vahid, and Ghasemi, Maziyar (2011), "The Role of Auditing Profession in Fighting Against Economic and Financial Crimes", International Conference on E-business, Management and Economics, IPEDR Vol.25, IACSIT Press, Singapore

- Australian Transaction Reports and Analysis Centre (2011), "External auditors authorised under subsection 164 (1) of the Anti-Money Laundering and Counter-Terrorism Financing Act 2006", Agenda Item 15(c) for noting (AU-ASB) Meeting 18-19 April, No.(8) ,March.

- Financial Reporting Council (2009), "International standard on auditing (UK and Ireland) 240: The auditor's responsibilities relating to fraud in an audit of financial statements, London: (FRC). Available from www.frc.org.uk.

- Gottschalk, Petter (2011), "Prevention of White-Collar Crime: The Role of Accounting", Journal of Forensic & Investigative Accounting, Vol (3), No. (1).

- Gottschalk, Petter and Dean, Geoff (2010), "Stages of knowledge management systems in policing financial crime Original Research Article", International Journal of Law, Crime and Justice, Vol. 38, No. 3, November.

أهم عشرة مواقع للاستثمارات الأجنبية المباشرة

يشير بحث قام به مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (UNCTAD) إلى أن اقتصادات الدول المتقدمة قد استعادت بعض الزخم في جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة عام ٢٠١٣، خاصة الولايات المتحدة وألمانيا، غير أن المستثمرين استمروا في التركيز في البلدان النامية.

سابين فولمر

بعد انخفاض حاد في عام ٢٠١٢، ارتفعت الاستثمارات الأجنبية المباشرة في جميع أنحاء العالم ما يقرب من ١٠٪، لتصل إلى ١,٤٥٢ ترليون دولار في العام الماضي، وفقاً لتقرير الاستثمار العالمي الصادر من مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (UNCTAD) عام ٢٠١٤.

وتقول الدول المتقدمة إنها نالت ٥٦٦ بليون دولار، مرتفعة من مبلغ ٥١٧ بليون دولار الذي نالته في عام ٢٠١٢، إلا أن حصتها من الاستثمارات في جميع أنحاء العالم لا تزال ٣٩٪ فقط. ففي عام ٢٠٠٧، وهي سنة قياسية لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، زعمت الدول المتقدمة أن حصتها كانت ٦٨٪.

تلقت اقتصادات الدول النامية ٧٧٨ بليون دولار في عام ٢٠١٣، بزيادة حوالي ٧٪ من ٢٠١٢. كانت حصتها حوالي ٥٤٪ من الاستثمارات العالمية. في عام ٢٠٠٧، قالت الدول النامية إن حصتها من الاستثمارات الأجنبية المباشرة في جميع أنحاء العالم هي٢٧٪.

يقول ريتشارد بولويجن (Richard Bolwijn) رئيس قسم تسهيل الأعمال بمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (UNCTAD)، إنه في مرحلة ما، لا محالة من أن تتحصل البلدان المتقدمة مرة أخرى على حصص. لكنه يتوقع أن تستمر دول الاقتصادات النامية ذات النمو السريع في الحصول على غالبية الاستثمارات العالمية في السنوات القليلة المقبلة.

ويضيف السيد (Bolwijn) أن هنالك أيضاً احتمالات كبيرة أن تكون التدفقات الاستثمارية غير منتظمة على مدى السنوات القليلة المقبلة، مع وجود عدد قليل من المشاريع الكبيرة أو عدم الاستقرار السياسي الذي يؤدي إلى انحراف بالنتائج. وأضاف: «هناك كثير من الشكوك التي تحيط بمناخ الاستثمار العالمي».

لقد تحولت اتجاهات الاستثمار في العقد الماضي. فحتى قبل بداية الأزمة المالية في عام ٢٠٠٨، حول المستثمرون اهتمامهم نحو الاقتصادات النامية. ففي السنوات السبع الماضية، انخفضت تدفقات الاستثمار للدول المتقدمة، أولاً في الولايات المتحدة ثم أوروبا، في حين ارتفعت التدفقات إلى الاقتصادات النامية، خاصة في آسيا وأمريكا اللاتينية، وأصبحت أكثر استقراراً.

في عام ٢٠١٣، كانت آسيا المنطقة التي استحوذت على النصيب الأكبر من الاستثمارات الأجنبية المباشرة. وحسب رأي السيد (Bo wijn)، هناك اتجاهات أخرى جديرة بالذكر، تشمل:

❖ البلدان النامية الفقيرة، ومعظمها في أفريقيا، هي في المراحل الأولى من إنشاء فئات مستهلكين (Consumer Classes). ونتيجة لذلك، فإن المستثمرين لم يعودوا يركزون حصرياً على الصناعات الاستخراجية، وإنما يتجهون إلى الصناعة والخدمات.

❖ التقنيات التي تعرف باسم التكسير الهيدروليكي (frack-ing)، التي سهلت إمكانية الوصول إلى احتياطيات الغاز الصخري، أدت إلى تعزيز التدفقات الاستثمارية إلى الولايات المتحدة.

❖ استمر المستثمرون الروس في صب الأموال في الدول المجاورة التي كانت جزءًا من الاتحاد السوفيتي أو الكتلة الشرقية الأوروبية، أساساً لبناء مرافق استخراج النفط والغاز.

❖ واصل مستثمرو الأسهم الخاصة الابتعاد، وهم الذين دعموا في عام ٢٠٠٧ ما يقرب من ثلث عمليات الاندماج والاستحواذ عبر الحدود. قد ارتفعت أموالهم غير المنفقة ١٤٪ في عام ٢٠١٣، حيث وصلت الى ١,٠٧ تريليون دولار. تقليدياً، يركز مستثمرو الأسهم الخاصة (Private-Equity Investors) على اقتصادات الدول المتقدمة، خاصة أوروبا.

التفاصيل الإقليمية

أمريكا الشمالية. في عام ٢٠١٣، زادت الاستثمارات الأجنبية المباشرة بنحو ١٧٪ لتصل إلى ١٨٨ مليار دولار للولايات المتحدة و ٤٤٪ لتصل إلى ٦٢ مليار دولار لكندا. وعموماً، زادت الاستثمارات الأجنبية المباشرة لأمريكا الشمالية بنسبة ٢٣٪ من عام ٢٠١٢ لكن لا تزال أقل مما كانت عليه قبل الأزمة المالية العالمية التي بدأت في عام ٢٠٠٧.

إن هذه الزيادة تعكس الصفقات الكبيرة عبر الحدود التي قام بها المستثمرون، خاصة الآسيويون، في أميركا الشمالية، مثل صفقة شراء شركة النفط والغاز الكندية (نكسن) من قبل المستثمرين الصينيين، البالغة ١٩ بليون دولار؛ صفقة شراء مشغل الشبكة اللاسلكية (سبرنت نكستل الأمريكية) من قبل المستثمرين اليابانيين، البالغة ٢١,٦ دولار؛ و صفقة شراء شركة سميثفيلد البالغة ٤,٨ بليون دولار، وهي واحدة من أكبر عمليات الاستحواذ الصينية على الإطلاق لشركة في الولايات المتحدة.

في العام الماضي انخفضت استثمارات المجالات الجديدة (Greenfield Investments) في أمريكا الشمالية بنسبة ١,٤٪ حيث وصلت إلى ٥٨ مليار دولار. وقد ذكرت ولاية أونتاريو، وولاية تكساس، وولاية كاليفورنيا أنها حققت أكبر ثلاثة حصص، أو ما مجموعه حوالي ٣٣٪ من مجموع الاستثمارات في مجالات جديدة في أمريكا الشمالية في عام ٢٠١٣.

فبينما زادت أمريكا الشمالية حصتها من الاستثمارات الأجنبية المباشرة العالمية في عام ٢٠١٣، إلا أن حصة الإقليم – ٢٥٠ مليار دولار أمريكي (١٧٪) كانت أقل من (حصتها ١٨٪) ٣٤١ مليارات دولار التي ادعت تحقيقها في عام ٢٠٠٧، وهو العام الذي سجل ارتفاعاً كبيراً في الاستثمارات الأجنبية المباشرة في جميع أنحاء العالم.

> ارتفعت التدفقات إلى الاقتصادات النامية، خاصة في آسيا وأمريكا اللاتينية، وأصبحت أكثر استقراراً

أوروبا. الاستثمارات الأجنبية المباشرة المتدفقة إلى ٢٨ دولة عضو في الاتحاد الأوروبي حققت ١٤٪ في العام الماضي، بعد انخفاض حاد خلال أزمة اليورو من ٤٩٠ بليون دولار في عام ٢٠١١ إلى ٢١٦ بليون دولار في عام ٢٠١٢. لكن الاستثمارات البالغة ٢٤٦ مليار دولار، التي ذهبت إلى الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٣، تمثل أقل من ٣٠٪ مما حصلت عليه المنطقة في عام ٢٠٠٧.

لقد تضاعفت تقريباً التدفقات إلى ألمانيا وعادت إلى الارتفاع في كل من إسبانيا وإيطاليا. وانخفضت الاستثمارات الأجنبية المباشرة في فرنسا والمملكة المتحدة في عام ٢٠١٣.

ساهمت التقلبات الكبيرة في القروض داخل الشركات في زيادة في الاستثمارات الأجنبية المباشرة التي تلقاها الاتحاد الأوروبي العام الماضي.

وانخفضت استثمارات المجالات الجديدة (Greenfield Invest-ments) الذاهبة الى أوروبا بنسبة ١٢,١٪ لتصل إلى ١٣٧ مليار دولار العام الماضي. وتحصلت المملكة المتحدة وإسبانيا وروسيا على الحصص الأكبر، وهو ما يمثل حوالي ٣٦٪ من مجموع الاستثمارات الأوروبية في مجالات جديدة.

أفريقيا. إن زيادة التدفقات على جنوب وشرق أفريقيا ساعد في زيادة الاستثمارات الأجنبية المباشرة في القارة بنسبة ٤٪، لتصل إلى ٥٧ مليار دولار في عام ٢٠١٣. واستفادت من ذلك بشكل خاص جنوب افريقيا وموزمبيق وإثيوبيا وكينيا.

واصلت الاستثمارات الأجنبية المباشرة في أفريقيا ارتفاعها بعد أن انخفضت في عام ٢٠١١ إلى ٤٨ مليار دولار، في أعقاب فترة الذروة التي وصلت فيها إلى ٦٠,٢ مليار دولار في عام ٢٠٠٩ و ٥٥ مليار دولار في عام ٢٠١٠. هذه العودة تدعمها الاستثمارات عبر الحدود، بقيادة شركات من جنوب أفريقيا، كينيا، و نيجيريا.

تاريخيا، اعتمدت العديد من الدول الأفريقية بشكل كبير على الصناعات الاستخراجية. وفي عام ٢٠١٣، لا يزال هذا القطاع يتلقى ٢٦٪ من مجموع الاستثمارات الأجنبية المباشرة في أفريقيا، لكن المشاريع الممولة شكلت ٨٪ فقط من جميع مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا. إن غالبية الاستثمارات التي تلقتها الاقتصادات الأفريقية العام الماضي ذهبت في مشاريع البنية التحتية والصناعات الموجهة نحو المستهلك مثل تكنولوجيا المعلومات، والسياحة، والتمويل، وتجارة التجزئة.

الدول الآسيوية النامية. للعام الثاني على التوالي كانت الدول الآسيوية النامية هي المنطقة التي حققت أكبر حصة (حوالي ٣٠٪) من جميع الاستثمارات الأجنبية المباشرة – تاريخياً كانت أوروبا هي التي تحقق ذلك. فمبلغ ٤٢٦ بليون دولار الذي ذهب في العام الماضي إلى البلدان النامية في آسيا، كان يزيد بحوالي ٣٪ مما ذهب إليها في عام ٢٠١٢ ويقل بحوالي ١٪ مما ذهب إليها في عام ٢٠١١.

وقد تلقت الصين وهونغ كونغ وكوريا الجنوبية وسنغافورة الأجزاء الكبيرة من هذه التدفقات المالية. وقد تمثل المحرك الرئيسي لهذه الاستثمارات إلى حد كبير في عمليات الاندماج والاستحواذ عبر الحدود.

انخفضت استثمارات المجالات الجديدة (Greenfield Investments) في الدول الآسيوية النامية بنسبة أقل من ١٪ مما كانت عليه عام ٢٠١٢ (١٤٧ بليون دولار). تقول الصين أنها تلقت حصة الأسد، إلا أن الأموال المتدفقة كانت أقل بدرجة طفيفة عن عام ٢٠١٢. وقد انخفضت الاستثمارات الرأسمالية في الهند بمقدار النصف تقريباً في عام ٢٠١٣. بعض البلدان الأخرى في المنطقة، مثل فيتنام وميانمار شهدت في العام الماضي زيادة في تدفقات استثمارات المجالات الجديدة (Greenfield Investments).

أمريكا اللاتينية. التقطت دول المنطقة في عام ٢٠١٣ نسبة ١٤٪ من تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، لتصل إلى ٢٩٢ بليون دولار. وقد استفادت من ذلك بصفة خاصة كل من المكسيك، التي تم تصنيفها بالبحث كأحد بلدان أمريكا اللاتينية، وبنما. وإذا استثنينا المراكز المالية الخارجية (Offshore Financial Centres)، فإن تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى أمريكا الوسطى زادت بنسبة ٦٤٪. وقد كان وراء ذلك مشاريع البنية التحتية الكبيرة، بما في ذلك توسيع قناة بنما، والصفقة البلجيكية التي تعادل ١٨ بليون دولار لشراء الحصص المتبقية لأكبر مصنع بالمكسيك.

في العام الماضي، انخفضت حصة دول أمريكا الجنوبية من الاستثمارات الأجنبية المباشرة بنسبة ٦٪، بعد أن شهدت ثلاث سنوات من النمو المرتفع. وقد حدث الانخفاض الأكبر في كل من شيلي والأرجنتين. وذكرت البرازيل أنها تلقت في العام الماضي أكبر حصة (٦٤ مليار دولار) من الاستثمارات الأجنبية المباشرة الذاهبة إلى أمريكا اللاتينية.

> للعام الثاني على التوالي كانت الدول الآسيوية النامية هي المنطقة التي حققت أكبر حصة (حوالي ٣٠٪) من جميع الاستثمارات الأجنبية المباشرة

نقل بتصرف من مجلة المحاسب الإداري الدولي المجاز
الصادرة في يوليو ٢٠١٤

ساهم في إنجاز مماثل!

للتبرعات والزكوات والصدقات عبر حسابات بنوك الجمعية المذكورة أدناه

اسم البنك	رقم حساب التبرع	رقم حساب الأوقاف (الصدقة)	رقم حساب الزكاة
بنك الراجحي	205608010003443	279608011421041	203608011421019
بنك الرياض	2010201739901	2010107329940	2010107560940
بنك الأهلي التجاري	2301169000108	2014782000109	2301169000302
مجموعة سامبا المالية	001-207356-001	001-207356-002	001-207356-003
البنك السعودي البريطاني	033-056-420-420	033-056-420-101	033-056-420-102
البنك العربي الوطني	0108026500050	0108001199050	0108026500001
البنك السعودي الفرنسي	50504-001-14	50504-007-93	50504-008-89
مجموعة سامبا المالية	119029	199026	1507660027

كما يمكنكم المساهمة من خلال SMS على الرقم:

الإتصالات السعودية **5050**

تكلفة الرسالة ١٠ ريالات

جمعية الأطفال المعوقين

800 124 1118

www.dca.org.sa

مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB)

يقترح تبسيط المحاسبة عن الأتعاب التي تـــ (Cloud Service Providers)

بقلم كين تيسياك

أصدر مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) اقتراحاً يهدف إلى تبسيط المحاسبة عن الأتعاب التي تدفعها الشركات العامة والخاصة كعملاء في ترتيبات الحوسبة السحابية (Cloud-Computing Arrangments) مع مقدمي الخدمات كطرف ثالث.

هنالك قواعد موجودة بموجب مبادئ المحاسبة الأمريكية الحالية المتعارف عليها (GAAP) تتناول المحاسبة عن مقدمي الخدمات السحابية. لكن لا توجد إرشادات محاسبية صريحة بموجب مبادئ المحاسبة الأمريكية الحالية المتعارف عليها (GAAP) بشأن الكيفية التي ينبغي أن يقوم من خلالها العميل بالمحاسبة عن الأتعاب التي تدفع لمقدم الخدمة السحابية.

إن عدم وجود هذه الارشادات يمكن أن يؤدي إلى إحداث تكاليف وتعقيدات لا لزوم لها خلال تقييم كيفية المحاسبة عن تلك الأتعاب، ويحدث كذلك تنوعاً في الممارسة العملية.

فالتحديث المقترح لمعايير المحاسبة، الأصول غير الملموسة – الشهرة وغيرها – برامج الاستخدام الداخلي (Subtopic 350-40): المحاسبة التي يقوم بها العميل عن الأتعاب المدفوعة في ترتيبات الحوسبة السحابية، سوف يوفر للعملاء إرشادات بحسب ما إذا كان ترتيب الحوسبة السحابية يتضمن ترخيص برنامج أم لا:

- فإذا كان ترتيب الحوسبة السحابية يتضمن ترخيص برنامج، يقوم العميل بالمحاسبة عنه بطريقة تتسق مع المحاسبة عن تراخيص برامج أخرى.
- إذا لم يتم تضمين أي ترخيص برنامج بترتيب الحوسبة السحابية، يقوم العميل بالمحاسبة عن الترتيب كعقد خدمة.

ـــــدفع لمقدمي الخدمات السحابية

كما أن مبادئ المحاسبة الأمريكية الحالية المتعارف عليها (GAAP) الخاصة بالكيفية التي ينبغي أن يقوم من خلالها العميل بالمحاسبة عن تراخيص البرامج أو عقود الخدمات، لن تتغير بموجب هذا المقترح.

هذا المقترح هو جزء من مبادرة مجلس معايير المحاسبة المالية (FASB) لتبسيط معايير المحاسبة المالية، التي تهدف إلى إيجاد حلول سريعة للمخاوف المركزة على مبادئ المحاسبة الأمريكية المتعارف عليها (GAAP). تقدم الملاحظات بشأن هذا المقترح من خلال الموقع الإلكتروني لمجلس معايير المحاسبة المالية (FASB).. الموعد النهائي لتقديم الملاحظات هو ١٨ من نوفمبر.

إذا تم اعتماد هذا المقترح فسوف يكون سارياً للشركات العامة في الفترات السنوية والفترات المرحلية ضمن تلك الفترات السنوية التي تبدأ بعد ١٥ من ديسمبر ٢٠١٥. وسوف يكون سارياً للشركات الخاصة والمؤسسات غير الهادفة للربح للفترات السنوية التي تبدأ بعد ١٥ من ديسمبر ٢٠١٥، وللفترات المرحلية التي تبدأ بعد ١٥ من ديسمبر ٢٠١٦.

ويمكن للمؤسسات أن تختار اعتماد التغييرات المقترحة، إما على أساس مستقبلي لجميع ترتيبات الحوسبة السحابية التي دخلت فيها أو خضعت لتعديل جوهري بعد تاريخ السريان، أو تم اعتمادها بأثر رجعي. سوف يسمح بالتطبيق المبكر.

> ويمكن للمؤسسات أن تختار اعتماد التغييرات المقترحة، إما على أساس مستقبلي

نقل بتصرف من مجلة المحاسبة الامريكية الصادرة في أغسطس ٢٠١٤

هل يمكنك أن تثق في المحاسب؟

هذه مناظرة جرت بين مارك اسبوفورث (Mark Spofforth) شريك مكتب سبوفورث والرئيس السابق لمعهد المحاسبين القانونين بانجلترا وويلز، وإيان فريزر (Ian Fra-ser) الصحفي المتخصص في الشؤون المالية ومؤلف كتاب (Shredded: The Rise and Fall of RBS) حول الثقة في المحاسبين وفي مهنة المحاسبة.

السؤال المطروح في المناظرة: هل يمكنك أن تثق في المحاسب؟

مارك اسبوفورث (Mark Spofforth): نعم.

قالت مارجريت تاتشر ذات مرة: «لا يوجد شيء اسمه المجتمع. فهناك رجال ونساء أفراد، وهناك عائلات». وعلى نحو مماثل، نجد أن مهنة المحاسبة هي تركيبة مختلطة من المحاسبين والجهات التي تتولى وضع المعايير والجهات التنظيمية. ففي أي مجموعة من الأفراد، يكون هناك عدد قليل من التفاح الفاسد. لكن السؤال: هل يمكن الوثوق بالأغلبية الساحقة من هؤلاء الأفراد؟

إن مفهوم الثقة في مجتمع ما، حسب قول المؤلف فرانسيس فوكوياما، يعتمد على العادات والأعراف والأخلاق السائدة في ذلك المجتمع – وهي عوامل لا تتأثر بالتنظيم، لذلك فإن الجهات التنظيمية لا يمكنها إيجاد الثقة. يمكنهم فقط تعزيزها، مع أنه لا يوجد دليل كافٍ بأنها قد فعلت ذلك بنجاح.

ولكن السبب الذي يجعل المحاسبين القانونيين موضع ثقة؛ السبب الذي يجعل الجمعيات الخيرية أو المنظمات الطوعية تسعى للمحاسبين للمساهمة فيها، هو أنه على مدى الأجيال كان المحاسبون القانونيين كأفراد يثبتون لهم ويقدمون لهم من الأسباب ما يجعلهم يثقون في الثقافة التي غرسناها كمحاسبين في أعضائنا.

لقد ارتفع مستوى أعضاء إلى القمة في مجالي الصناعة والدوائر الحكومية، ليس لأنهم فقط أذكياء وتخطوا امتحانات صعبة، بل لأنهم يصغون جيداً للحصول على المعلومات الصحيحة، ويطبقون مبدأ التشكك في ممارساتهم، ويستخدمون التقدير المهني السليم ويضعون مصلحة المجتمع ومصلحة العميل فوق مصالحهم الخاصة. لقد بنينا مهنة عظيمة وموثوقة.

إيان فريزر (Ian Fraser): لا.

إن حجة السيد مارك اسبوفورث (Mark Spofforth) المتمثلة في «وجود عدد قليل من التفاح الفاسد» غير مقنعة. فمشاكل المحاسبة هي مشاكل ذاتية ومؤسساتية مستوطنة. لم تكن المهنة صادقة في أعقاب «الانهيار الكبير Big Bang»، فقد حاولوا زيادة الإيرادات من خلال تقديم خدمات إضافية. وكان ذلك جيداً للشركاء بالمكاتب الأربعة الكبرى، لكنه مضراً للمهنة على نطاق أوسع.

وأدى التنوع أيضاً إلى نشوء تضارب غير عادي في المصالح. وفي سوق الخدمات التجارية، أصبح من المستحيل للمراجعين ممارسة الشك المهني بالكامل، خوفاً من تنفير عميل يكون ممن يقومون بالإنفاق بدرجة أكبر على الخدمات الأخرى غير المراجعة. وذلك حط من قدر عمليات المراجعة وضحى الشركاء بنزاهة مهنتهم على مذبح الجشع. من المؤكد أن انهيار شركة انرون ومكتب آرثر أندرسون كان من المفترض أن يعجل بإعادة التفكير في الممارسة؟ لكن ذلك لم يحدث. واصل المحاسبون تقديم المساعدة لعملائهم في القطاعات المالية في تطبيق أساليب مماثلة للتهرب من دفع الضرائب وعمليات التمويل المنظم Structured Finance Wheezes. وهم، في القيام بذلك، لعبوا دوراً حاسماً في تأجيج الأزمة المالية.

فلو أنهم قد تشككوا في التقييمات المتفائلة بدرجة واسعة، التي وضعت على الأصول المصرفية؛ ولو أنهم كانوا أكثر يقظة لعمليات الغش التي حدثت على نطاق واسع بالقطاع المالي؛ ولو أنهم اعترضوا على عملاء البنوك بشأن الإفراط في الاستدانة و تركيزات المخاطر، لكان قد تم تفادي الأزمة. غير أن المحاسبين لا يزالون في حالة إنكار. فعندما سألتهم لجنة الشؤون الاقتصادية بمجلس اللوردات في نوفمبر ٢٠١٠، بشأن مراجعات البنوك، أصر رؤساء المكاتب الأربعة الكبرى أن عمليات المراجعة التي قاموا بها لا تشوبها شائبة. إنه أمر لا يقبله عقل!

بطبيعة الحال، هناك بعض المحاسبين القانونيين الشرفاء في المكاتب الصغيرة، لكن القيم لدى اللاعبين الكبار قد هبطت إلى المنتصف أو أدنى من ذلك. فمنذ فترة طويلة، توقفت المحاسبة في أن تكون «مهنة». إنها الآن مجرد «تجارة». وهي إلى حد ما غير جديرة بالثقة.

> على مدى الأجيال كان المحاسبون القانونيين كأفراد يثبتون لهم ويقدمون لهم من الأسباب ما يجعلهم يثقون في الثقافة التي غرسناها كمحاسبين في أعضائنا

مارك اسبوفورث (Mark Spofforth)

يقول إنها مهنة غير جديرة بالثقة لأنها فشلت في رؤية الأزمة المالية القادمة؟ إن ذلك يعد حكماً قاسياً. كما أن ادعاءك بأن المراجعين يفتقرون إلى الاستقلال، يحتاج أيضاً إلى معالجة وتوضيح. أوافق تماماً على أن الفكرة

بكاملها التي تنطوي على تعيين جهة ما والدفع لها من قبل الإدارة للعمل نيابة عن المساهمين تعد غريبة بعض الشيء، مع وجود فرصة لمراجعة صلاحيات المساهمين ومسؤولياتهم لجعل الإدارة تعمل تحت مساءلتهم. إلا أن هناك سبباً وجيهاً يدعو الشركات لاستخدام مكاتب المراجعة لتقديم خدمات استشارية، وهو أنها الأفضل في توفير تلك الخدمات.

ويكون ذلك صحيحاً للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، كما هو لشركات مؤشر فوتسي المئة الكبرى (FTSE 100). إن المراجعة هي أفضل تدريب للإدارة، وهو السبب الذي يجعل لدينا (٨٤) محاسباً قانونياً بمجالس شركات مؤشر فوتسي (FTSE 100). إن اختصار المهنة على المراجعة فقط، سوف يؤدي إلى انخفاض جودة عمليات المراجعة ورفع التكاليف. قد تكون هناك مشاكل في سوق المراجعة، مثل فقدان المنافسة والابتكار، لكن ذلك بعيد كل البعد عن مسألة الثقة.

إيان فريزر (Ian Fraser)

إن أية مهنة تلجأ إلى تخريب النظم والرقابة لكي تناسب مصالحها الخاصة؛ أو إلى الضغط على الحكومة فيما يتعلق بالشركات ذات المسؤولية المحدودة (Bullies Government Over LLPs)؛ أو تروج لاستخدام ملاذات ضريبية غير مشروعة لتحقيق دخل سريع؛ أو هي على استعداد لأخذ أموال من عملاء المراجعة لإعداد تقارير «مستقلة» تكون في الواقع على درجة عالية من التحيز؛ أو التي تقوم أحيانا بتحريف نتائج الإدارات لتتناسب مع مصالح عملاء مفضلين؛ فإن مثل هذه المهنة لا تكون جديرة بالثقة أو المهنية.

وفيما يتعلق بـ «الفشل في رؤية الأزمة المالية القادمة»: أود أن أشير إلى أن الأزمة المالية لم تكن حدثاً خارجياً، بل متمثلة في الإعسار الشامل للبنوك التي توفر للمراجعين امتياز الاطلاع على دفاتر حساباتها. فإما أن يكون المراجعون قد فشلوا في اكتشاف أن البنوك كانت تقوم بالتداول وهي في حالة إعسار – في هذه الحالة يكونوا عديمي الكفاءة ولا جدوى على الإطلاق من العمل الذي يقومون به؛ أو أنهم قد تواطأوا مع البنوك لإخفاء إعسارها – في هذه الحالة يكونوا فاسدين. فالأمر لا يمكن أن يكون إلا واحدة من هاتين الحالتين.

إن المشاكل المرتبطة بمعيار المحاسبة الدولي رقم ٣٩ (معيار الأدوات المالية) قد تمت مناقشتها جيداً قبل اندلاع الأزمة. لكن المهنة لا تزال متشبثة بها. إن مؤامرة المهنة بالصمت عن هذه الأخطاء قد ضاعفت المشكلة الاخلاقية. وكانت هذه المؤامرة هي التي جعلت هيئة التنظيم التحوطي (PRA) تحدد بأن بنك (Cop-op Bank)، الذي قام بمراجعته مكتب كي بي ام جي، كان في الأساس مفلسا،، وكان البنك الملكي الاسكتلندي (RBS) في وضع أسوأ مما هو مبين بحساباته المبينة، التي وقع عليها مكتب ديلويت. إن أية مهنة تقوم على هذا الأساس لا يمكن الوثوق بها.

مارك اسبوفورث (Mark Spofforth)

ربما بسبب تدريبي كمراجع، أصبحت أفضل أن تستند حججي على الحقائق والأدلة، بدلاً من الافتراضات.

أولاً: الفرق بين «التجارة» و«المهنة» هو أمر مثير للاهتمام. فقد عرف السير هنري بنسون، الرئيس السابق لمعهد المحاسبين القانونين بإنجلترا وويلز (ICAEW)، الهيئة المهنية بأنها تلك الهيئة التي تضع المصلحة العامة أولاً، حتى فوق المصلحة الذاتية للفرد الممارس.

واعتقد جازماً أن هذه الثقافة لا تزال تسود المهنة، حتى مع الاتهامات المفرطة التي أدلى بها السيد فريزر. فإذا فقدنا هذه المهنية، فإننا نفقد الثقة.

ثانياً: من المخجل أن تخفق المكاتب الأربعة الكبرى أن تبين للجمهور بلغة واضحة، لماذا لم يقودهم العمل الذي قاموا به والمناقشات التي أجروها مع بنك إنجلترا في ذلك الوقت، إلى التحذير بصوت عال وواضح بشأن القضايا الحرجة التي تواجهها البنوك. وهي نقطة كنت قد أشرت إليها بقوة، لكن ذلك للأسف ذهب أدراج الرياح، مما سمح بتواصل هذا النوع من الافتراءات غير الدقيقة.

أنا لست مدافعا عن المكاتب الأربعة الكبرى، فهم أقدر على الدفاع عن أنفسهم، ولكن أترك الأمر للجان الاختيار ومجلس التقرير المالي (FRC) أن تقرر ما إذا كان هناك المزيد مما يمكن أو ينبغي فعله في ذلك الحين. حتى الآن، لا يوجد أي دليل يشير إلى ارتكاب مخالفات.

ثالثاً: إن العبارة التي تتضمن الضغط على الحكومة أو تخويفها فيما يتعلق بالشركات ذات المسؤولية المحدودة (Bullies Govern-ment Over LLPs) هي في الواقع عبارة مضحكة. فأنا بالتأكيد أحب أن يكون للمهنة تأثير كبير بهذا القدر؛ لكننا في الحقيقة لا نزال صوتاً واحداً فقط، ضمن أصوات كثيرة تحاول توجيه الحكومة.

> الهيئة المهنية هي تلك الهيئة التي تضع المصلحة العامة أولاً، حتى فوق المصلحة الذاتية للفرد الممارس

كما أنني أستهجن أيضاً الاستخدام الفضفاض للمصطلحات، الذي يتيح لأي شخص القول إن المهنة «تروج لاستخدام ملاذات ضريبية غير مشروعة». هذا هو نوع العبارات الذي كنت أتوقعه بلجان اختيار معينة، لكنه غير مقبول من مصلحة الضرائب (HMRC) أو من مهني الضرائب. إنني أوافق على أن القوانين الضريبية الوطنية فشلت في التعامل مع الانتقال إلى اقتصاد رقمي عالمي (Global Digital Economy)، وأن المهنة، على نطاق العالم، تحتاج إلى التقدم ومساعدة إدارات الخزانة الوطنية لتعمل معاً للتأكد من دفع المبالغ الصحيحة للضريبة.

هذه التعميمات الواسعة والمفرطة، لا يبدو أن أياً منها يمكن أن يصمد في مواجهة الحرص والدقة التي يتميز بها المراجعون.

آمل أن يستمر الجمهور في تحديد ما إذا كان يستطيع الوثوق بالمهنة من خلال تفاعله مع أعضاء المهنة الأفراد الذين يظهرون على الدوام، ليس فقط أنهم أهل للثقة، بل كذلك يساهمون بدرجة كبيرة في تحقيق مصالح المجتمع، سواءٌ كان ذلك من خلال نقل مهاراتهم للمنظمات الخيرية أو عن طريق توفير الضوابط والتوازنات اللازمة لضمان بقاء الشركات الكبيرة تحت مساءلة المجتمع الذي تتواجد فيه.

إيان فريزر (Ian Fraser)

إنك تنتقد قولي بأن المهنة «تروج لاستخدام ملاذات ضريبية غير مشروعة» غير أن ذلك القول هو بالضبط السبب الذي جعل السلطات بالولايات المتحدة تقوم في شهر أغسطس ٢٠٠٥،

بتغريم مكتب كي بي ام جي، مبلغ ٤٥٦ مليون دولار، الذي نجا من الملاحقة الجنائية فقط بفضل اتفاق تأجيل القضية (Deferred Prosecution Agreement)، وإلا كان قد لحق بمكتب آرثر أندرسن، وتحولت المكاتب الأربعة الكبرى إلى المكاتب الثلاثة الكبرى.

وقد نشأ عن ذلك انطباع بأن مكاتب المحاسبة الكبرى أصبحت أكبر من أن يعتريها الفشل، إذا كان ذلك صحيحاً، فإنه بكل وضوح سيكون مضراً بجودة عمليات المراجعة التي يؤدونها ويكون دافعاً لهم لتجاهل سلوك وآداب المهنة.

أنني سعيد لأنك تجد في قولي بأن المكاتب الكبرى تقوم بالضغط على الحكومة أو تخويفها فيما يتعلق بالشركات ذات المسؤولية المحدودة (Bullies Govern-ment Over LLPs) أمراً مضحكاً، بيد أن الأمر موثق جيداً، وقد تمثل في السعي للحد من الالتزامات الناشئة من عدم الكفاءة والإهمال و الغش في الفترة ١٩٩٥-١٩٩٩، فقد سعى المحاسبون لإقناع حكومة المملكة المتحدة لتعديل «المسؤولية المشتركة والمنفردة». بعد أن فشلت هذه المحاولة، انفق مكتب برايس ووترهاوس (الآن برايس ووترهاوس كوبرز) وآرنست ويونغ (الآن EY) مبلغ مليون جنيه إسترليني لصياغة مشروع قانون (LLP Bill) أقنعت جزيرة جيرسي بسنه. ثم استخدمت هذه المكاتب تهديد الانسحاب من المملكة المتحدة إلى سانت هيلير وذلك «كهراوة تهدد بها» حكومة المملكة المتحدة إذا لم تقدم قانوناً مناسباً لشركات المسؤولية المحدودة.

كما أن قولك بأني استخدم التعميمات الواسعة والمفرطة و«الافتراءات غير الدقيقة»... يجعلني أتساءل عما إذا كنت تلجأ للمغالطة لافتقادك للحجج المقنعة.

مارك اسبوفورث (Mark Spofforth)

«وهكذا نعود إلى السؤال الأصلي: هل يمكنك أن تثق في المحاسب، أو في الواقع المهنة؟ يبدو أنه موثوق بها من قبل الطلاب المرتقبين، حيث يوجد فيها فائض منهم.

والمحاسبون الأفراد موثوق بهم من قبل عملائهم الذين يداومون على الاحتفاظ بهم. والهيئات المهنية موثوق بها من قبل الحكومات، التي تلجأ إليها للحصول على المشورة غير المتحيزة. والجهات التنظيمية تثق في المهنة بدرجة كبيرة، حتى إن كان لديهم انتقاد للمكاتب عندما تنخفض المعايير. وهم مع ذلك يعتمدون على الهيئات المهنية في التعامل مع الحالات الجزائية الخاصة بالمنشآت الأخرى غير منشآت المصلحة العامة.

يبدو أن الاشخاص الوحيدون الذين لا يثقون بالمحاسبين هم بعض المحاسبين الآخرين. أو هل ذلك لمجرد حالة من الكدر الناتج عن المنافسة؟

إيان فريزر (Ian Fraser)

يبدو أن السيد مارك اسبوفورث (Mark Spofforth) في حالة إنكار متواصل. فالمكاتب الكبيرة ترفض الاعتراف بكارثة المعايير الدولية للتقرير المالي (IFRS) أو بعمليات المراجعة التي قاموا بها قبل انهيار البنوك.

> المحاسبون الأفراد موثوق بهم من قبل عملائهم الذين يداومون على الاحتفاظ بهم

ليس لديهم قدر كاف من تأنيب الضمير يمنعهم من ابتزاز الشركات المتعثرة من أجل الرسوم وتحريف مسار الإدارات لتناسب الجهات المصرفية. فهم يساعدون ويحرضون على التهرب الضريبي. ويسيئون احتكار القلة لانتزاع تنازلات من الحكومات. وقد تعاملوا بازدراء مع العقد الاجتماعي لعام ١٩٤٨، الذي من خلاله وافقوا على قبول المسؤولية «المشتركة والمنفردة» مقابل احتكار سوق المراجعة الخارجية.

مع أن أي من هذه التجاوزات، لوحدها، تكون سبباً كافياً لفقدان الثقة في هذه المهنة. وإذا أخذناها معاً، فإنها تعطي تأكيداً بأن المحاسبين لا يمكن الوثوق بهم.

نقل بتصرف من مجلة (Economia) الصادرة من معهد المحاسبين القانونيين بإنجلترا وويلز في أبريل ٢٠١٤

٠،٨ بالمئة

توقعات نمو واقتصاد منطقة اليورو، كما خفضت المفوضية توقعاتها لعام ٢٠١٥ إلى ١,١ بالمئة من ١,٧ بالمئة.

٢٥ مليار ريال زكاة

مجموع دخل مصلحة الزكاة والدخل لعام ٢٠١٤م.

٤٠ مليار دولار

مساهمة دولة الصين لدعم البنية الاساسية في طريق الحرير وذلك لربط الاسواق الآسيوية عبر القارة.

استثمار ٧٠ مليار دولار

مجموع استثمارات شركة بترول ابو ظبي (ادنوك) والشركات العاملة في تطوير حقول جديدة وزيارة انتاج بعض الحقول الحالية.

٧١ مليار

عدد الزيارات لموقع "Reddit" الشهير لعام ٢٠١٤ حيث حصل الموقع على عدد كبير من التصفح داخل الموقع وعبر التطبيق.

٢,٩٥ مليار ريال

الارباح المجمعة للبنوك العاملة بالمملكة خلال شهر ديسمبر لعام ٢٠١٤م ، حيث حققت ارتفاع بنسبة ٨٦ ٪ مقارنة بأرباح نفس الشهر من عام ٢٠١٣م ، والتي بلغت آنذاك نحو ١,٥٩ مليار ريال.

١٠٢ مليار دولار

عائدات شركة آبل لعام ٢٠١٤م وتبلغ حصتها من سوق الجوالات الذكية لهذا العام ١١,٧ بالمئة.

١٢١٩ متقدم للاختبار

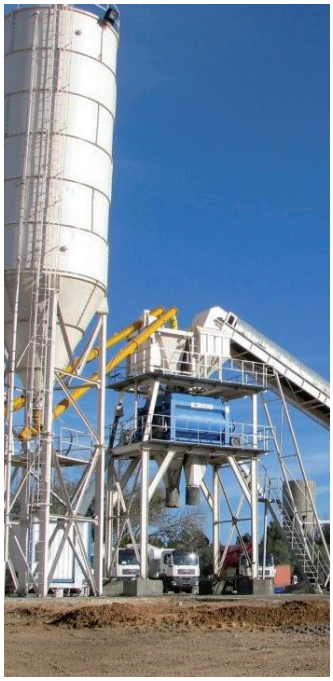
مجموع عدد المتقدمين لاختبار زمالة الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين لعام ٢٠١٤م وبزيادة ٢٥٪ بالمئة.

٣ مليارات مستخدم

عدد مستخدمي الإنترنت في العالم بزيادة بلغت نسبتها ٦,٦ عن العام الماضي.

٦٨٧١ مصنعا

عدد المصانع العاملة والمنتجة في المملكة حتى نهاية عام ٢٠١٤م باستثمارات تجاوزت ٩٩٣ مليار ويعمل في هذه المصانع نحو ٩٣٥ ألف عامل.



آلام الظهر في العمل كيف نمنع الأوجاع و الآلام والإصابات

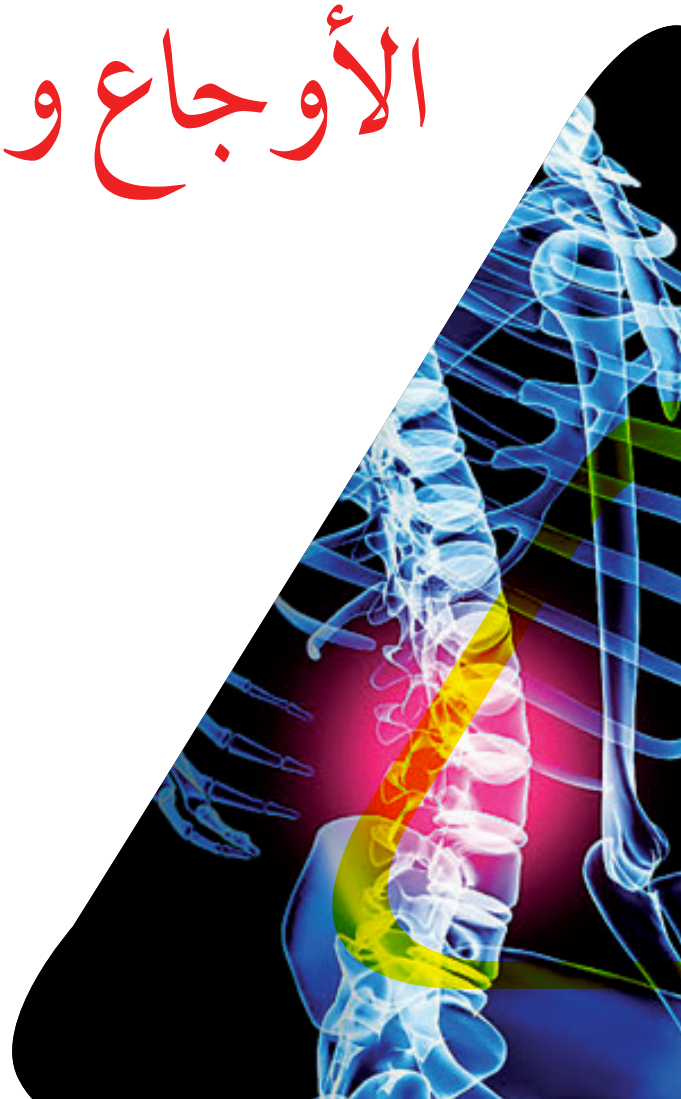
تتطلب بعض الوظائف مثل: التمريض، والعمل في البناء، والمصانع، ضغطاً كبيراً على الظهر، وحتى العمل المكتبي الروتيني يمكن أن يزيد من آلام الظهر، خصوصا لدى الأشخاص الذين يمارسون عادات خاطئة. ويمكننا تجنب الآم الظهر بمعرفة الأسباب وطرق الوقاية منه.

الأسباب

إن معظم مشاكل الظهر ذات أسباب غير مؤكدة تماما، ولكنها غالبا تنتج عن توفر أكثر من سبب معا، ومنها الوراثية التي لا يمكن منعها، أما الأسباب الأخرى مثل: زيادة الوزن، ونقص اللياقة البدنية، والمرونة، فيمكن التحكم بها عن طريق تغيير نظام الحياة، كما أن بعض العوامل الأخرى المرتبطة بنوع العمل والتي لا يمكن التصرف إزاءها لمنع الإصابات.

وهناك أربعة عوامل مرتبطة بنوع العمل وتزيد من مخاطر الإصابة وهي:

١- الأعمال الجسدية الشاقة: فإن إنهاك الظهر بتكرار رفع أو تحريك أجسام ثقيلة قد يسبب الإصابة.



٢- التكرار: وهو عدد المرات التي يقوم بها الشخص بتكرار حركة معينة، فالتكرار الزائد لمهام معينة يؤدي إلى إنهاك العضلة المستخدمة أو إصابتها، وخاصة إذا استدعت الحركة المتكررة التمدد إلى أقصى حد،، أو وضع جهد كبير على وضع الجسم، أو تحميل بعض أعضاء الجسم جهدا فوق طاقة الجسم.

٣- وضعية الجلوس أو الوقوف أو القيام بالمهام: فمثلاً؛ عند الجلوس وقتا طويلا أمام الكمبيوتر يمكن للشخص أن يحس أحيانا بأوجاع والآم في الظهر، ففي المعدل يستطيع الإنسان الجلوس وتحمل البقاء في وضع ثابت واحد لمدة ٢٠ دقيقة قبل الإحساس بالحاجة إلى تغيير الوضع.

٤- التوتر: الضغوط النفسية في العمل والبيت يمكن أن تزيد مستوى التوتر الذي تؤدي إلى الشد العضلي، وآلام الظهر.

طرق الوقاية

إن أفضل السبل للوقاية من آلام الظهر وإصاباته هي المحافظة على اللياقة، والإبقاء على بيئة العمل آمنة قدر المستطاع. والإجراءات التالية تساعد على الحماية منها:

❖ اللياقة: فالحركة في مكان العمل أو إذا كان العمل يستدعي الإجهاد الجسدي، فان الشخص يحتاج إلى ممارسة الرياضة، وممارسة الرياضة بانتظام هي الطريقة الأفضل للمحافظة على سلامة الظهر.

يجب المحافظة على الوزن المناسب، فحمل الوزن الزائد يزيد الضغط على الظهر، ولممارسة التمارين دور كبير في تقوية عضلات الظهر وتمددها، فالعضلات القوية المرنة تحمي الظهر وتحافظ على سلامته.

❖ الاهتمام بالوضعية: فالوضعية الخاطئة ترهق الظهر، يقف الشخص أو يتهدل بظهر محني، فإنه يزيد انحناءات الظهر الطبيعية، وهذا الوضع يؤدي إلى إرهاق العضلات وإصابتها، بينما تريح الوضعية المناسبة العضلات وتحتاج إلى مجهود أقل لتوازن الجسم.

- وضعية الوقوف: فعند العمل لفترات طويلة وقوفاً، يجب ترك أحد القدمين لترتاح على صندوق أو ما شابه من وقت لآخر، وعند الوقوف أثناء القراءة تمسك المادة على مستوى العين، وتجنب الانحناء للأمام للقيام بالعمل المكتبي أو اليدوي.

- وضعية الجلوس: لتحقيق الراحة ووضعية الجلوس الجيدة، يفضل اختيار كرسي يسند الظهر، ويعدل الكرسي بحيث تبقى الأرجل مستقيمة على الأرض، فإذا لم يستطع الكرسي دعم انحناء أسفل الظهر فتوضع وسادة صغيرة أو لفة المناشف الورقية خلف أسفل الظهر، كما يجب إزالة المواد الضخمة كالمحفظة من الجيب الخلفي عند الجلوس لأنها تعرقل اتزان أسفل الظهر.

❖ رفع الأشياء بطريقة مناسبة: فهناك طريقة صحيحة وطريقة خاطئة لرفع وحمل الأوزان، فالطريقة الصحيحة تتمثل بقيام الأرجل بتحمل العبء والإبقاء على الجسم المحمول قريباً من الجسم، وطلب المساعدة إذا كان الوزن المطلوب رفعه كبيرا.

تعديل مساحة مكان العمل*

يجب إجراء دراسة لمكان العمل او المكتب، والتفكير بكيفية تعديل مهام العمل المتكررة لتقليل المتطلبات الجسدية، وأن تأخذ هذه الدراسة بعين الاعتبار تقليل القوة والتكرار والمحافظة على الصحة، والوضعية الآمنة، فعلى سبيل المثال، يمكن الاستعانة برافعة، أو معدات قابلة للضبط للمساعدة على رفع الأحمال، وإذا كان العمل يستدعي استعمال التلفون طول الوقت يمكن استعمال سماعات الرأس، وتجنب وضع التلفون بين الكتف والأذن لتحرير اليد للقيام بمهمة أخرى، وفي حالة العمل أمام الكمبيوتر يجب التأكد من أن الكرسي والشاشة بوضعية مناسبة.

❖تبنى عادات عمل صحية: والاهتمام بالأشياء المحيطة، والقدرات في العمل، بإتباع الخطوات التالية:

١- التخطيط للحركة: إدراك طبيعة العمل للحد من المخاطرة الزائدة، والحركات المتكررة، تجنب الانحناء غير الضروري، والالتفاف والتمدد للوصول للأشياء، والحد من حمل الأشياء الثقيلة طوال الوقت كالحقائب، فعند حملها يجب معرفة متى يجب وضعها جانبا. والتأكد من خلو المكان من الفوضى.

٢- الاستماع إلى الجسد: فعند الاضطرار للوقوف أو الجلوس لفترات طويلة، يجب تغيير الوضع بين الحين والآخر، واستقطاع نصف دقيقة كل ربع ساعة للتمدد أو الحركة أو الاستراحة، فمثلاً يمكن الوقوف أثناء الإجابة على التلفون للتمدد وتغيير الوضع، وعند الإحساس بالآم الظهر يجب وقف النشاط الذي يزيد الألم.

٣- تجنب مصادر الخطر والمخاطرة: فالسقوط يسبب إصابات خطيرة للظهر، فيجب تجنب ارتداء الكعب العالي أثناء العمل، فالحذاء ذو الكعب المنخفض والنعل المانع للانزلاق هو الخيار الأفضل، كما يجب إبعاد أي شيء في مكان العمل قد يسبب السقوط.

٤- تحقيق التناسق والاتزان الحركي: فالمشي المنتظم كتمرين يساعد على التناسق الحركي، كما يمكن القيام بتمارين رياضية لمساعدة الجسم على الاتزان الحركي أثناء العمل.

٥- التخفيف من التوتر: فالتوتر يسبب الشد العضلي، وهذا يجعل الشخص عرضة للإصابة بآلام الظهر، بالإضافة إلى أن الوقوع تحت الضغط النفسي الشديد يقلل القدرة على تحمل الألم، لذلك يجب العمل على تقليل مصادر التوتر في العمل والبيت، ويمكن استخدام وسائل للتكيف عند التعرض للتوتر: كالقيام بتمارين التنفس العميق، أو المشي، أو التحدث عن الاحباطات والمشاكل الشخصية لصديق مقرب.

قد يتسبب نوع العمل في الأوجاع والآلام

كن قائداً أياً كان موقعك

الجزء الأول

يعتقد الكثيرون أن القيادة صفة ملازمة لمنصب أو كرسي أو مركز وظيفي. بيد أن القيادة الحقيقية تعني القدرة على التأثير والاقناع، بغض النظر عن درجتك الوظيفية أو موقعك داخل مؤسستك، فالقرارات التي تتخذها والممارسات التي تنتهجها وردود الأفعال التي تبدر منك هي التي تؤهلك لتحمل مسؤوليات أكبر وإحداث أثر إيجابي يمس الجميع من مديرين وزملاء وموردين وعملاء. كيف - إذن - تقود السفينة إذا لم تكن تقف وراء دفتها؟ كيف تتخذ القرار إذا لم تكن صاحب القرار؟ كيف تمارس نفوذك الإداري من أي مكان في مؤسستك؟

اكتسب الخبرة والنضج

هذه الخبرة لا تتشكل من تلقاء نفسها، بل يجب أن تضع نفسك في المواقف التي تكسبك معرفة جديدة وتبني لك علاقات أكثر تعقيداً. ضع في اعتبارك دائماً أن الخبرة والنضج لا يأتيان مع تقدم العمر، بل مع تحمل المسؤولية طوال الوقت والمبادرة إلى إصلاح الأخطاء حتى لو لم تكن أنت مرتكبها. ومع هذا فخبرتك وحدك لن تكون كافية لتحريك الدفة وتسيير الأمور، وسيكون عليك أن تستفيد بخبرة كل شخص على حدة.

اسع إلى حل المشكلات

انظر إلى المشكلات التي تواجهها أنت أو الآخرون في سياقها العام حتى تستطيع تصور حل لها، فهي الاحتياجات التي تجب تلبيتها، والمتطلبات التي يجب الوفاء بها، والصراعات التي يجب حلها، والفجوات التي يجب سدها، والتوترات التي تجب معالجتها.

اتخذ قرارات دقيقة

إذا تطلب الموقف منك اتخاذ قرارات ناجزة فلا تتراخ مع العلم أن في ذلك مسؤولية أكثر منها ميزة لأن هذه القرارات ستؤثر بالتأكيد على أطراف عديدة.

خفف الأعباء عن رئيسك

ضاعف جهودك، وتجنب الشكوى والتذمر، وحاول انهاء مهامك على أكمل وجه، وأن أمكن قبل مواعيدها، حتى تتسنى لك الفرصة كي تساعد الآخرين أو تحل محل مديرك في أوقات الحاجة أو حتى تنال قسطاً من الراحة.

تعلم من التجربة حال حدوثها

القيادي يشجع المحيطين به على تقييم تجربتهم وقت حدوثها دون الانتظار إلى حين انتهائها، لأنه يدرك أن أحداثها وتفاصيلها لم تزل واضحة في ذاكرتهم، وأنهم يستطيعون الاستفادة مما تعلموه فيغيرون خططهم أو يعدلونها ليحققوا هدفهم.

كن أهلاً للثقة

عندما يستطيع الآخرون الاعتماد عليك، تزيد أهميتك بالنسبة إليهم وتصبح مصدراً يستقون منه قوتهم ويثقون في رأيه، خصوصاً لو تعلق الأمر بالتعامل مع مهام لا تندرج ضمن توصيفك الوظيفي. المبادرة إلى اتخاذ القرار والقيام بالعمل الصائب دون تأخير أو تنصل لمجرد أنه ليس من مهامك الوظيفية يعكسان اهتمامك بالصورة الأكبر، وهي صفة جوهرية لدى الشخصية القيادية.

تبن تفكيراً منهجياً

يتسم القادة بالتفكير المنهجي المنظم. لذا فقبل أن تندفع إلى افتراض أن القرار الذي اتخذه رئيسك ليس صواباً، ابدأ بجمع المعلومات اللازمة وحلل أسباب الموقف، وكلما زادت رؤيتك للصورة الأكبر وضوحاً، زاد تفهمك لقرار رئيسك واستطعت أن تقدم له بدائل أفضل إذا شاب قراره بعض العيوب.

كن مستعداً للاضطلاع بالمهام الصعبة التي يرفضها الآخرون

الشخص القيادي لا يهتم بالصعوبات والتحديات، بل يبادر إلى تقبل المهام الشاقة، فيتعلم الجلد والتماسك والتضحية، مما يرفع من شأنه في أعين قادته وزملائه.

ساند مديرك

مهمتك الرئيسية - أياً كان منصبك - أن تحقق النجاح لشركتك، إذا فات مديرك أمر مهم لم يلاحظه فعليك أن تلفت انتباهه إليه أو تتولى تنفيذه بنفسك، بشرط أن تفعل هذا بلباقة ودون اتهام أو تخط له. كذلك تجنب إهدار وقته، واعمل على وضع خططك وترتيب أولوياتك بنفسك، فبهذا تحظى بثقة مديريك وزملائك، وتصبح أحد الأصول القيمة والثمينة في الشركة، مما يؤهلك لتولي مسؤوليات قيادية عظمى في المستقبل.

ضع نفسك مكان مديرك

فكر في التحديات والمشكلات والصعاب التي يواجهها مديرك والقيود المفروضة عليه وخطط المستقبل التي يتحمل مسؤولية نجاحها أو فشلها. بهذه النظرة الاستباقية ستجد نفسك قادراً على التصرف دون الرجوع إليه في كل صغيرة وكبيرة، مستكشفاً الفرص والتهديدات الكامنة، فتصبح قوة تأثيرك في مكان عملك لا حدود لها.

For guidance in applying the IMA Statement of Ethical Professional Practice to your ethical dilemma, contact the IMA Ethics Helpline at (800) 2451383- in the U.S. or Canada. In other countries, dial the AT&T USA Direct

improvement in encouraging the tips that so effectively help uncover fraudulent conduct."

The presence of other fraud controls also results in lower costs and earlier discovery. Some controls should be attractive to smaller businesses because they can be implemented with relatively little cost while greatly enhancing "small business' ability to protect their resources from fraud." These include adopting a code of conduct, implementing an anti-fraud policy, providing antifraud training, and enhancing management review of transaction information, account data, and processes. Only 35% of the victim organizations used proactive data monitoring and analysis, but the presence of this control correlates with fraud losses that were 60% lower and 50% shorter in duration.

One-third of survey respondents cited lack of controls to prevent fraud as the principal cause of the loss.

Increasing Fraud Reporting

Occupational fraud continues to pervade businesses around the world. This year's report shows that trends in wrongdoing are quite consistent over time and across borders. Since greater losses occur when a fraud scheme is allowed

to continue, proactive and effective prevention and detection methods are critical. These include confidential reporting mechanisms, management review procedures, ongoing monitoring, and internal audits, including surprise audits. Although external audits are widely used as a governance process, they shouldn't be relied on as an organization's primary anti-fraud mechanism. Consider becoming alert to behavioral traits that may be warning signs, training your team to detect the signs of fraud, conducting internal fraud assessments, and creating a dedicated fraud team.

An analysis of global hotline contacts showed final quarter 2013 increases in both the number of fraud-related calls as well as a record high Fraud Index Percentage of more than 25% of total contacts. On May 29, 2014, The

Network, Inc. and BDO Consulting announced results of their latest analysis of fraud reporting activity from almost 15 million employees around the world. According to Luis Ramos, CEO of

The Network, "Fraud continues to be a huge risk in the workplace, and while it is concerning to see fraud growing as a percentage of all compliance issues, it's reassuring that these incidents are being caught and reported." Ramos described how companies are implementing new programs in order to "create a 'speak-up' culture" where employees know how to properly report wrongdoing when they see it and actually do so. Companies without these options, especially small businesses, would do well to consider developing a program that encourages employees and others to speak up when they witness fraudulent activity. SF Curtis C. Verschoor, CMA, CPA, is the Emeritus Ledger & Quill Research Professor, School of Accountancy and MIS, and an honorary

Senior Wicklander Research Fellow in the Institute for Business and Professional Ethics, both at DePaul University, Chicago. He also is a Research Scholar in the Center for Business Ethics at Bentley University, Waltham, Mass., and Chair of IMA's Ethics Committee He was selected by Trust Across America-Trust Around the World as one of the Top Thought Leaders in Trustworthy Business-2014. His e-mail address is curtisverschoor@sbcglobal.net.

Cost of Fraud

The most significant finding in the 2014 report is that the typical organization

has an average estimated loss of 5% of revenues from fraud each year. This is the same as in the 2012 report and amounts to nearly $3.7 trillion if applied to the

Gross World Product (GWP). The median loss in 2014 was $145,000, slightly higher than in 2012. More than 20% of the cases involved losses of at least $1 million.

Small and large entities are of particular interest, as they reported the largest fraud amounts:

"The median losses for small businesses [defined as those with fewer than 100 employees] and the largest entities (those with more than 10,000 employees) were the highest, at $154,000 and $160,000, respectively." In addition, smaller businesses face different kinds of fraud risks than their larger counterparts.

One possible cause is the presence of fewer control measures.

Employees tampered with disbursement checks in 22% of small business cases but only about 7% in large organizations.

Also, cash larceny and payroll theft occurred twice as often in small businesses as in larger ones.

Collusion was also a factor, enabling the circumvention of independent checks and balances as well as the evasion of other fraud control measures. The median loss from the work of a single person amounted to $80,000. When more individuals were involved, the amount increased dramatically:

The median loss from two perpetrators was $200,000. It was $355,000 when there were three people involved, and it was more than $500,000 with four or more perpetrators.

The level of responsibility in the organization highly correlated with the amount of fraud loss.

While owners or executives were involved in only 19% of the cases in the report, they caused a median loss of $500,000. On the other hand, other employees committed 42% of the cases but only caused a median loss of $75,000.

Managers were ranked in the middle, causing 36% of the cases and a median loss of $130,000. About 77% of all frauds were committed by individuals from one of seven departments: accounting, operations, sales, executive/upper management, customer service, purchasing, and finance.

As in previous surveys, asset misappropriation is the most common type of occupational fraud. It was reported in 85% of this year's cases. It's also the least costly, with a median loss of $130,000. Financial statement fraud represented

Curtis C. Verschoor, CMA, CPA, Editor only 9% of the cases but caused the largest financial impact with a median loss of more than $1 million.

Various corruption schemes were middle ground in terms of frequency (37% of cases) and median loss ($200,000).

Fraud Detection

Over the years, fraud perpetrators

have consistently displayed six behavioral red flags that can signal someone is a likely candidate to commit fraud: living beyond their means, having financial difficulties, having an unusually close association with a vendor or customer, control issues or un will - ingness to share duties, having a "wheeler-dealer" attitude involving shrewd or unscrupulous behavior, and divorce or family problems. In addition, behavioral red flags not directly associated with fraud were displayed in 38% of the cases. The top-cited behavior in that category was bullying or intimidation, followed by an excessive absence from work. Finally, out of 1,000 responses to the question, only 25% reported that the perpetrator exhibited a red flag behavior associated with a topic related to human resources before or during the fraud—most commonly, a poor performance evaluation.

The 2014 Report to the Nations suggests that performing background checks before hiring a candidate may not be effective in preventing occupational fraud: "The largest group of fraud perpetrators (41%) had been employed by their targets between one and five years before committing their crimes."

Only a small amount of fraud perpetrators (5%) had ever been convicted of their crimes prior to the crime reported in the study, and a majority of these perpetrators (82%) had never been reprimanded by an employer for their misconduct.

The most frequent and consistently common successful fraud detection method continues to be inside information or tips from whistleblowers, with nearly half coming from employees and 14% from anonymous parties— possibly employees fearing retribution.

More than 40% of all reported fraud cases were detected by a tip—more than twice the rate from any other detection method, including internal or external auditing combined. Since many tips do come from individuals other than employees, companies need to cultivate information from others, usually by informing them of the anonymous hotline. Performing external audits is the least effective method of fraud detection and was successful in only 3% of the cases—more fraud was detected by accident (7%). And internal auditing caught only 14% of the fraudsters.

A hotline or other confidential mechanism to report wrongdoing was present in only 54% of cases, and whistleblowers were rewarded in less than 11% of them. Organizations having these reporting controls in place were much more likely to get a whistleblower's tip that led to successful uncovering and settlement of a fraud case.

Also, frauds discovered in these organizations were 41% less costly and were detected 50% more quickly than in organizations without them. Earlier detection cuts off the fraudulent activity before it results in greater losses. According to the report, "Many organizations have room for

Fraud Continues to Cause Significant Losses

Proactive prevention and Significant Losses detection methods are critical in minimizing the losses from fraud. A new report lists fraud detection techniques that your company should implement today.

One of the widely recognized benchmark studies of fraudulent activities in business is the biennial study of occupational fraud conducted by the Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). Its 2014 Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse is based on analysis of 1,483 survey responses by Certified Fraud Examiners (CFEs) in more than 100 countries. CFEs were asked to report their firsthand knowledge of the single largest incident of occupational fraud in their company within the last two years. The findings, similar to those in previous reports and quite consistent across borders, illustrate that fraud continues to be a significant problem for companies around the world. Some of the weaknesses identified in the report help highlight strategies that companies could incorporate into their fraud protection practices.

of a nonprofit. The organization has established an employee code of conduct that clearly communicates the ethics and values of the nonprofit as well as expectations of employee behavior. Terry learns that a senior employee had pledged to donate to an organization that provides annual support to the nonprofit, yet this employee never

actually contributed any of the promised funds. Thankfully, Terry's now in a much better position to deal with the employee's ethical lapse-and has less stress and anxiety in doing so-because the nonprofit has an employee

code of conduct in place.

Done right, a well-crafted code of conduct can eliminate the sort of shock and ambiguity expressed by the employees quoted at the beginning of this article. In the best sort of environment, one that weighs and respects employees' rights against the goals and values of the organization, ethical dilemmas will largely be avoided—and those that do crop up can be handled swiftly, amicably, and fairly. SF

Anne M. Wilkins, CPA, DBA, is an assistant professor of accounting at the University of Tennessee at Chattanooga and is a member of IMA's Nashville Chapter. You can reach

Anne at (423) 4254152- or anne-wilkins@utc.edu.

Robert Colvard, Ph.D., is a retired professor of accounting in the Jennings A. Jones College of Business at Middle Tennessee

State University in Murfreesboro, Tenn. You can reach him at (615) 8937025- or robert.colvard@mtsu.edu.

John Lipinski, Ph.D., is an associate professor in the management

department at Indiana University of Pennsylvania, in Indiana, Pa. You can reach John at (412) 2519122- or john. lipinski@iup.edu.

Codes of conduct can-and should-describe expected behaviors as well as prohibited behaviors.

Table 2: Resources for Writing a Code of Conduct

Ethics Resource Center
www.ethics.org

Markkula Center for Applied Ethics at Santa Clara University
www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/business

Acting with Integrity: Employee Code of Conduct
www.pgecorp.com/aboutus/pdfs/code_of_conduct.pdf

Table 1: 10 Common Elements of a Code of Conduct

1 Describe how to report violations of the code of conduct.
2 Define appropriate political activities for an employee.
3 Clearly prohibit illegal activities by employees.
4 Define what constitutes acceptable or unacceptable gifts to or from a customer or supplier.
5 Establish an expectation that employees should always act in the best interests of the organization and avoid conflicts of interest, including the appearance of conflicts of interest.
6 Establish an expectation that employees should ensure the accuracy of the organization's business and financial records.
7 Establish expectations about the disclosure of nonpublic information to anyone outside the organization, including friends and family.
8 Establish that employees are expected to cooperate with government investigations.
9 Establish expectations for personal conduct, including but not limited to aggressive behavior or bullying in the workplace and employee postings about the company or its employees on social media.
10 Establish that employees have no expectation of privacy when using company assets such as computers, telephones, software, and other devices.

of conduct periodically. We recommend tapping one of the key players involved in the design of the code to serve

as the organization's "ethics officer" or "ombudsman" so that employees have someone to go to when encountering ethical dilemmas. (You also can create an ethics hotline where employees can report wrongdoing anonymously.)

Additionally, you may want to consider introducing employees to ethics training workshops, an ethical decision framework (steps to follow when confronted with a potential ethical dilemma), or ethical role playing, any of which can assist employees in making ethical judgments or even in recognizing when such judgment is required.

7. Hold everyone accountable.

Violations of the code should have consequences, whether the violator is an entry-level, hourly employee or a member of senior management. A code of conduct that isn't enforced and that doesn't reflect actual corporate practice won't be effective.

A Powerful Tool

Although codes of conduct vary by industry and from company to company, most begin by communicating the overall values of the organization since these values drive its mission and strategic vision. As we mentioned earlier, some examples include commitments to honesty and integrity, accountability, diversity, excellence, and teamwork.

The 10 common topics listed in Table 1 can serve as a guide with regard to what a strong code of conduct should include.

In addition, most codes of conduct include a blanket clause that states the code doesn't cover every issue that may arise but sets out basic principles and that, in addition to the code, the employee should follow the organization's policies and ethics published elsewhere, such as in an employee manual. Codes of conduct can-and should-describe expected behaviors as well as prohib - ited behaviors. The most effective code of conduct, of course, is the one that's unique to your organization and reflects its values and culture.

In Table 2, we list three online resources for implementing a code of conduct, including a toolkit from the Ethics Resource Center, a nonprofit organization dedi - cated to independent research advancing high ethical standards; a link to a university's Web page on business ethics; and the employee code of conduct of Pacific Gas and Electric Company, which serves as a prime example of a strong document.

Now imagine yourself as Terry, our executive director

Not Merely Window Dressing

A code of conduct is often used in conjunction with an employee handbook, but the code is a separate document that's more concise and easier to understand. The code should reflect the key values of the organization-honesty, excellence, diversity, integrity, cooperation, and dedication, to name a few-and should be integrated into its corporate culture to help guide and influence employee behavior.

The code should be communicated to employees and top management on a regular basis, and each year all staff should review and sign a copy of the document, attesting to the fact that they have read it and understand it. By emphasizing its importance in this manner, the code of conduct won't be perceived as "window dressing" or as simply a regulatory requirement.

We can't emphasize enough how important it is for senior management to accept and adhere to the code, especially in small and medium-sized organizations.

Why? Because employees of these organizations gener - ally have more direct contact with senior management and often use the behavior of senior management as a guideline for their own behavior. In short, if management acts responsibly, there's a very good chance everyone else will, too.

Also, violations of the code of conduct should have consequences. If not, employees will sense the values delineated in the code aren't important and won't take them seriously.

One last note for U.S. readers: The lack of an employee code of conduct may expose organizations to unnecessary litigation risk because the employment-at-will doctrine in the United States has eroded over time while the number of wrongful-termination lawsuits has increased.

Talking to employees and soliciting their feedback is a great way to enhance ownership of the final document and a helpful way to identify important additional items to include.

Building a Strong Document

There are seven general steps to use in designing and implementing a code of conduct for your organization.

Let's take a closer look at each one.

1. Develop the code from within.

Tasking a responsible employee or committee with developing the code will facilitate accountability as well as ownership in the process. In short, if employees feel like they have a stake in things, they'll be more likely to make sure the code is completed on time and fully implemented.

2. Get a sense of the organization's mission and values.

The responsible party should read the organization's mission statement (if any) as well as interview senior management to get a stronger sense of the organization's key values and corporate culture. Here, too, it might make sense for the team to interview key stakeholders (such as customers and investors) to determine their perception of the company's culture and values. Their perceptions can often be invaluable in crafting an employee code of conduct.

3. Determine key business risks to the organization.

Employee behavior that may constitute a key risk to the business should be spelled out and included in the code of conduct. For example, the document for a nonprofit that handles sensitive information about the medical condition of its beneficiaries should include a confidentiality provision that subjects employees to disciplinary action (including possible dismissal) if they share that information with a party who isn't entitled to it.

4. Solicit input from employees and legal counsel.

Talking to employees and soliciting their feedback is a great way to enhance ownership of the final document and a helpful way to identify important additional items to include. A word of caution, however: The document should be as simple and as short as possible. Therefore, focus on the key risks, and avoid micromanagement. For instance, rather than address the length of skirts, refer to a general principle of appropriate attire, such as, "Dress should be appropriate for a business environment and not include casualwear or anything too revealing."

Legal feedback is crucial as well because it ensures that the organization has complied with appropriate employment laws and regulations in designing the code of conduct.

A thoughtful, well-written code may also help the organization better defend itself in employee termination issues.

5. Get the word out.

Current employees and new hires should review and understand the code of conduct. In fact, most organizations require their employees to sign the code, a copy of which goes into their personnel file.

6. Don't "set it and forget it."

Because business risks and values change over time, it makes sense to adopt a formal policy of updating the code

Depending on where you've worked and for how long, you might have heard some version of the preceding quotes during your career in accounting. You may have uttered one yourself, even if out of earshot. In each case, the speaker's response refers to an incident highlighting a question of ethics: Is the conduct appropriate to the company and what it expects from its employees in the course of doing business?

An employee code of conduct-which spells out the do's and don'ts regarding appropriate behavior in the workplace-is an important part of an organization's control environment because it communicates the entity's ethics and values. A code of conduct can be an effective and efficient way to share these ethics and values with employees, safeguard the firm's assets, increase financial reporting reliability, and prevent misunderstandings and possible litigation. For such a code to be impactful, however, top management must endorse and follow it, particularly in small and medium-sized enterprises (SMEs), whose employees often have direct access to and personal contact with senior management.

Although most large organizations routinely use a code of conduct, many smaller firms regard this document as unnecessary or too expensive to implement. That's being penny-wise and pound-foolish. In fact, SMEs especially may benefit from adopting an employee code of conduct because their success is often based on the strength of local community relationships. As a result, employee misconduct in SMEs may be more visible to the organization's stakeholders and, therefore, riskier to its goals and objectives.

Violations of the code of conduct should have consequences. If not, employees will sense the values delineated in the code aren't important and won't take them seriously.

Ethics Dilemmas Are Common

Imagine yourself as Terry, the executive director of a nonprofit organization. Terry observed that Jane, one of the nonprofit's key employees, was working long hours but that her productivity and job performance were declining.

Soon after, Terry learned that Jane had started a small fundraising consulting firm using the nonprofit's computer system, resources, and donor contacts. A search of Jane's office computer and e-mail inbox confirmed these suspicions.

After conducting the investigation, Terry confronted Jane with the evidence and informed her that there were clear grounds for termination. Not surprisingly, Jane was shocked and angry that Terry had searched and read her personal e-mails even though the e-mail account was maintained on the nonprofit's computer system.

Given the amount of evidence, Terry was certain the issue would be resolved quickly. But when consulting with the nonprofit's attorney, Terry learned Jane may have had a legal expectation of privacy with respect to her e-mail, and he may have violated her privacy rights when he read her messages. This created a dilemma. Terry clearly had to terminate Jane since her actions were damaging to the nonprofit, yet Terry had inadvertently exposed the nonprofit to the risk of a lawsuit and perhaps had assumed some personal liability as well. The attorney suggested that he consider offering Jane a severance package in the hope of preventing legal action.

Could this mess have been avoided? If the nonprofit had an employee code of conduct that notified employees that they do not have an expectation of privacy with respect to company resources, equipment, and electronic or written communications, then Terry would clearly have had the right to search Jane's computer for the suspect e-mails and may have avoided unnecessary legal and/or severance costs. In addition, the code of conduct could have stated clearly how employees were expected to behave with respect to the nonprofit's stakeholders, including the specific use of contact lists. Had the "law" been laid down earlier, so to speak, Jane may never have been bold enough to do what she did in the first place.

Does Your Company Have This Document?

All organizations should have an employee code of conduct.

By Anne M. Wilkins, CPA; Robert Colvard; and John Lipinski

"I didn't know we weren't allowed to do that!"

"Gee, nobody told me we couldn't use company computers for personal stuff."

"This is the way I've been doing things since I was hired."

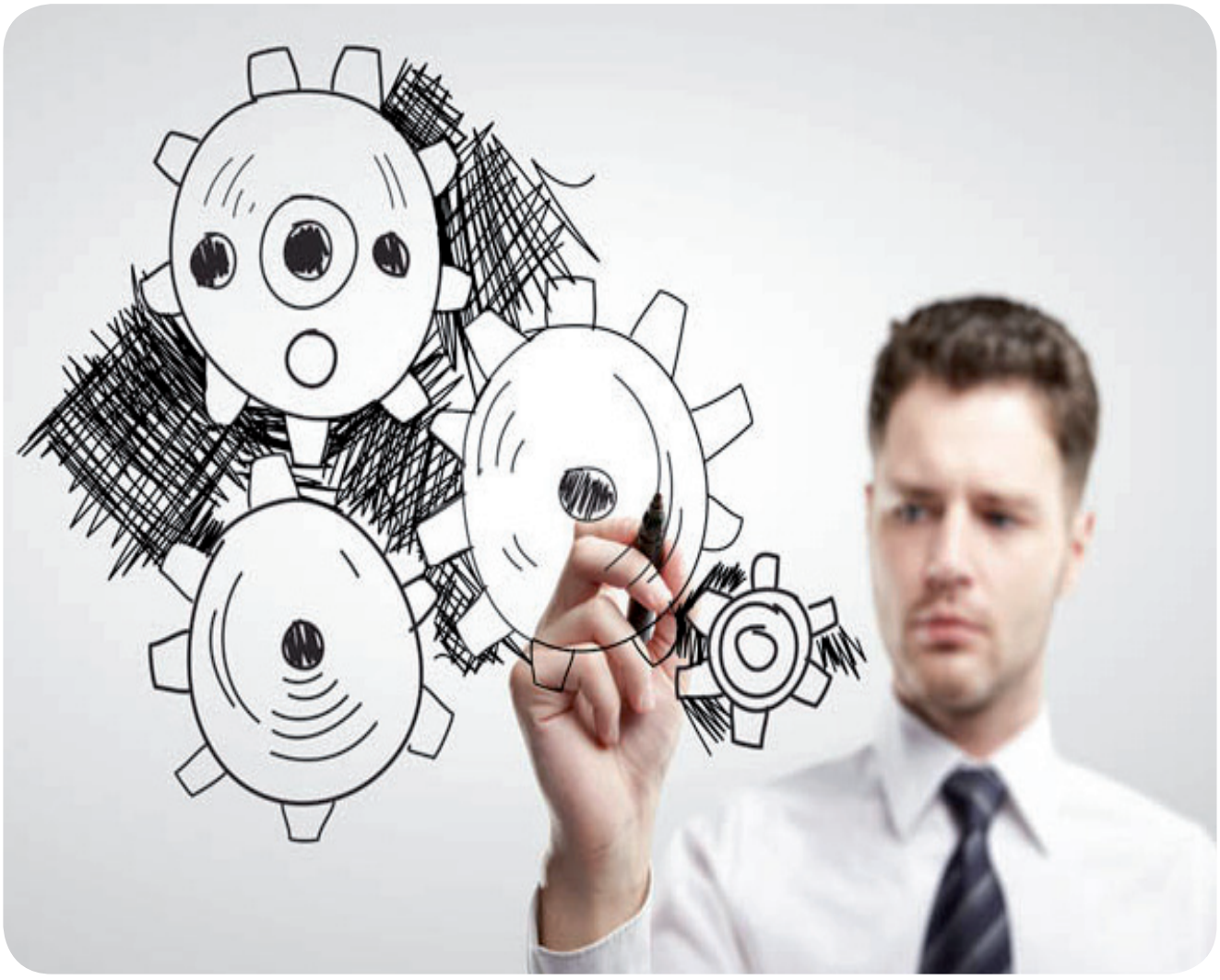
"No one told me it was 'wrong' and that the organization expected me to be held to some higher standard."

The model establishes a temporal guide and the organization-specific GRC benchmarks as it evolves from current to future expected GRC states.

Purportedly, the less operational and integrated the three elements are, the younger the GRC initiative.

Conversely, the greater these areas are defined and integrated, the more mature the GRC initiative.

Finally, a company should consider the GRC Conceptual Foundation Model complementary to other GRC capability maturity model assessments and use it to further provide GRC context on a routine basis to these assessments. This model does not replace a GRC capability maturity model assessment. Instead, it is an interim solution and methodology that will routinely present GRC maturity comprehensively and in a timely manner as either an independent, stand-alone snapshot or as supplemental GRC functional context within a GRC capability maturity model assessment.

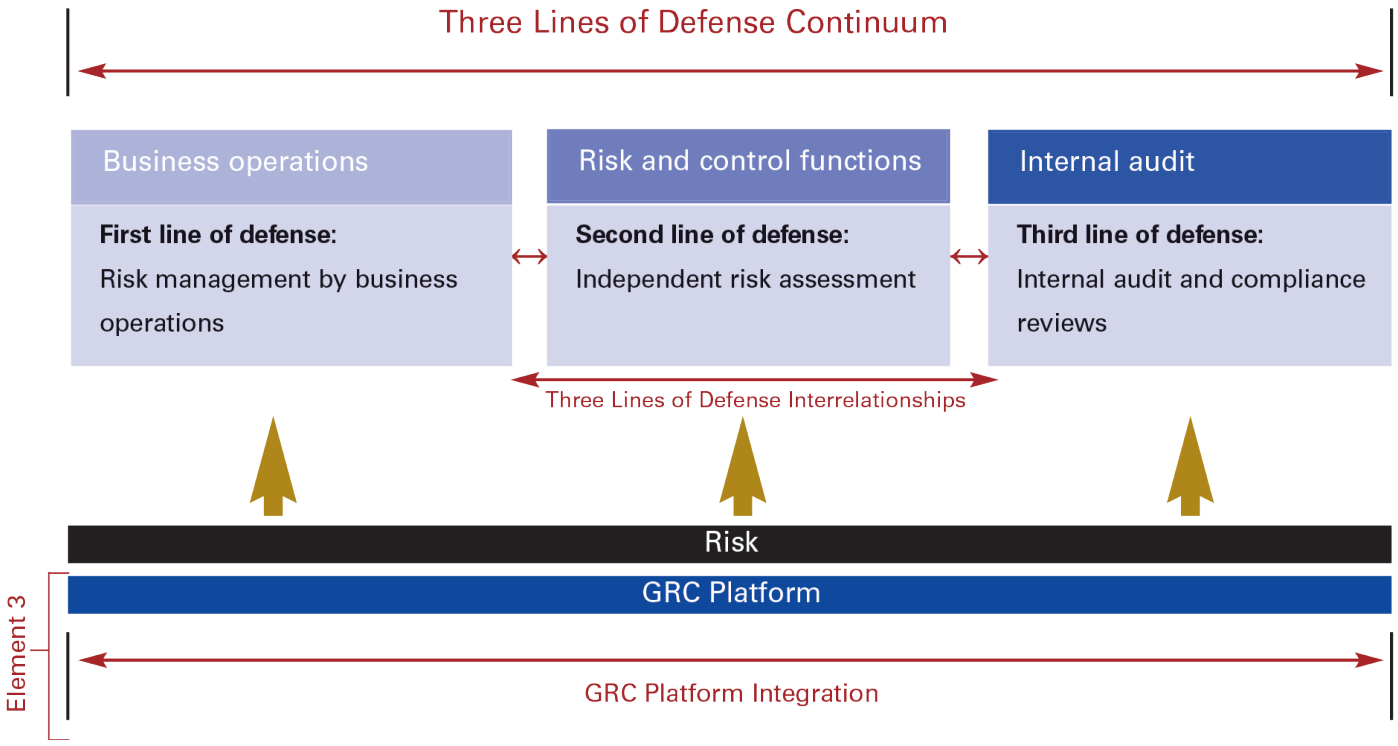


Note: If you want to copy the GRC Conceptual Foundation Model, please contact the author.

Jim Tadewald, CMA, CFM, CIA, CRISC, CFE, has more than 20 years of consulting and advisory experience in a wide variety of public and private international and domestic organizations in the aerospace (defense contracting), telecommunications, government services, manufacturing, banking/financial, healthcare, and management consulting sectors. He has managed GRC projects with staff and crossfunctional teams varying in size from five to 20 people for top federal and state agencies and Fortune 1,000 companies.

You can reach Jim at (916) 4254295- or jtadewald@global.t-bird.edu.

Figure 6: Illustration of Element 3



of defense within the organization,

where these internal assurance departments were on the three lines of defense continuum, and the maturity of GRC within these departments and the organization as a whole.

By conducting interviews with executive team members and department subject matter experts, having whiteboard discussions with key personnel, and distributing surveys to better understand these interdepartmental relationships, the company was able to successfully determine where each department best fit within the three lines of defense, map their locations on the continuum, and then define their level of GRC maturity—where they were now relative to where they wanted to be. Through these efforts and the use of the GRC Conceptual Foundation Model, the public pension service provider was able to further define system interfaces (input and output) and when and where to deploy the appropriate IT solution modules that best aligned with the organization and its current and future desired level of GRC maturity.

Applicable Takeaways

1. GRC needs to be explained in a pragmatic and approachable way for both practitioners and nonpractitioners for everybody to "get it."

2. The GRC framework needs to be developed in an organizational-centric manner because one size does not fit all. Organization culture and business sector constraints need to be considered when developing a GRC framework.

3. There are primarily three key elements that define the GRC Conceptual Foundation Model:

Knowing the organization's interrelationship with the three lines of defense in risk management.

Does the organization have three lines of defense developed? Are the lines of defense functioning effectively and adding value?

Mapping key organization departments along a continuum across the three lines of defense. Are there any gaps or unwanted duplications within the three lines of defense?

Assessing the current integration of an IT GRC platform or applications within an organization. Are the tools sufficient to meet expectations of key stakeholders and the desired level of GRC maturity?

4. The GRC Conceptual Foundation Model provides a temporal guide and tracking solution when an organization is developing its GRC framework. The model benchmarks the current as-is GRC status and future should-be or to-be strategic GRC goals measuring progress and level of maturity as the GRC initiative proceeds toward the organization's end goals.

The level of integration between the three lines of defense in risk management, mapping of key departments along a continuum across the three lines of defense, and current assessment of the integration of GRC platforms or applications can further describe the maturity level of GRC within an organization.

Figure 4: Illustration of Element 2

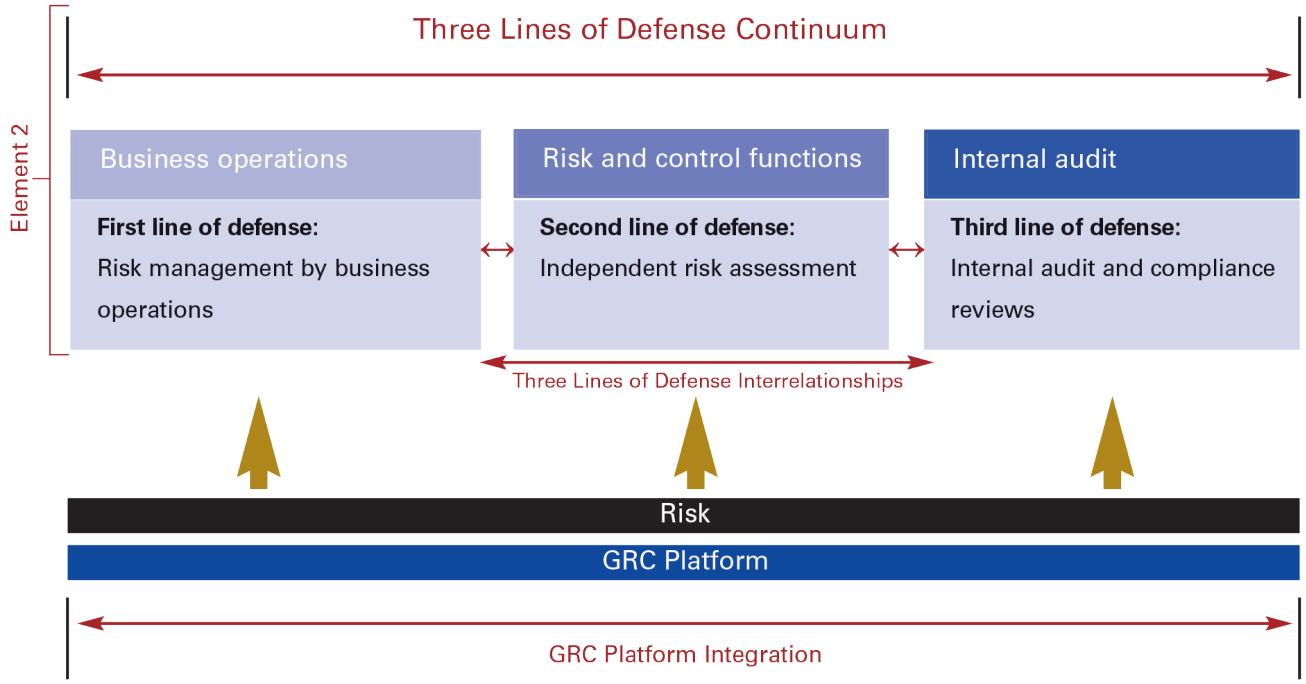
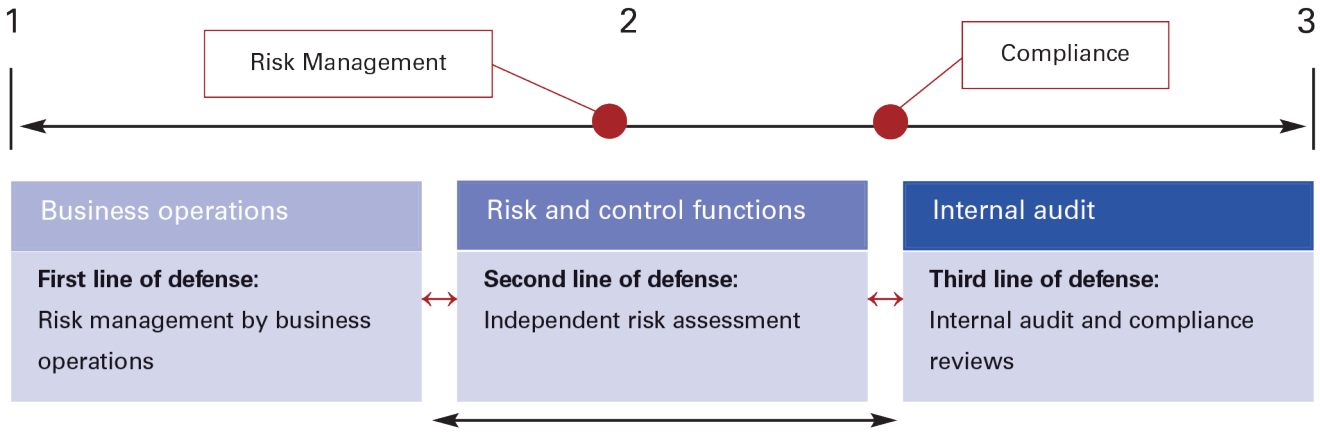


Figure 5: Three Lines of Defense Mapping Example



Final Thoughts

The GRC Conceptual Foundation Model allows a company to present governance, risk, and compliance in a practical and approachable manner because it illustrates a current and future view of GRC in a timely, concise manner that is understandable to both GRC practitioners and nonpractitioners. The model is driven by three key elements that define an organization's GRC framework succinctly with relevant benchmarks for tracking and reporting GRC efforts to the board of directors, executive management, and senior staff. (See "Applicable Takeaways" for more information.)

The Future and Whether We Are on Track

A public pension service provider with more than $275 billion in managing assets needed to determine how and where its internal assurance departments fit into GRC. It had a complex reporting structure with multiple internal assurance departments, and there was confusion about where these departments resided within the three lines of defense and, ultimately, within the GRC framework. The company was implementing a new GRC IT solution with multiple modules and attributes, and, to deploy this solution effectively, it needed to better understand the interrelationship of the three lines

positioned within the three lines of defense and numbers them between one and three with supporting comments and details. As indicated, where these departments reside will be directed by the organization's current concept of GRC and its understanding of the three lines of defense. (See Figure 5 for an example of how some key departments may be mapped on the continuum.)

By mapping the location of departments and where they exist on the three lines of defense continuum, an organization will better understand its current GRC culture and climate. The more representation an organizational structure has around the lines of defense, the more mature is the GRC. Likewise, the less apparent the representation of the three layers is within the organization, the less mature is the GRC.

A Misunderstanding among the Three Lines of Defense

An international financial group with greater than $200 billion in managing assets was having challenges in grasping the GRC concept within its internal audit office—the third line of defense. It was a situation where the group assumed that because its information technology solution was referenced as GRC, the services provided from this IT solution were GRC.

In this case, the IT solution was not GRC but only an audit module within the GRC IT solution. This created great misunderstanding among the three lines of defense within the organization and the strategic guidance from the internal audit office as they inappropriately referenced GRC in their policies, procedures, and governance communication.

By applying the GRC Conceptual Foundation Model, the company was able to communicate the difference between GRC and GRC activities to key stakeholders, practitioners, and nonpractitioners. It also was able to initiate the development of an as-is baseline and an expected should-be or to-be future GRC state because it now tracks the level of GRC maturity as it progresses further with a GRC initiative.

Element 3: Integration Assessment

Assessing GRC information technology application tools and the level of integration of these tools within the organization is the third element (see Figure 6).

Integration of GRC information technology solutions indicates the known congruence for data and information alignment with the three lines of defense. These IT solutions are the tools and prerequisite for understanding how organizations interact between data gathering and distribution within the three lines of defense and departments inside the organization.

For this third element, an organization gathers and inventories current information technology solutions that are relevant to GRC. It documents current and projected IT projects that are anticipated to provide support for the gathering, distributing, and reporting of enterprise-wide and individual department GRC information.

Getting a real-time level of IT integration between the lines needs to happen by examining current systems that push and pull data and information to and from the three layers of defense. As an example, some organizations may only use Microsoft Suite application tools to gather, distribute, and report GRC information, which may suggest that this element is not mature.

Likewise, an organization may have started or completed the implementation of an enterprise-wide GRC platform, which suggests greater GRC maturity.

Integration of GRC and the GRC Conceptual Foundation Model

Because GRC integration is a strategic initiative that incorporates many aspects and resources of an organization, a company should track and monitor its progress to assure alignment with key stakeholders' expectations.

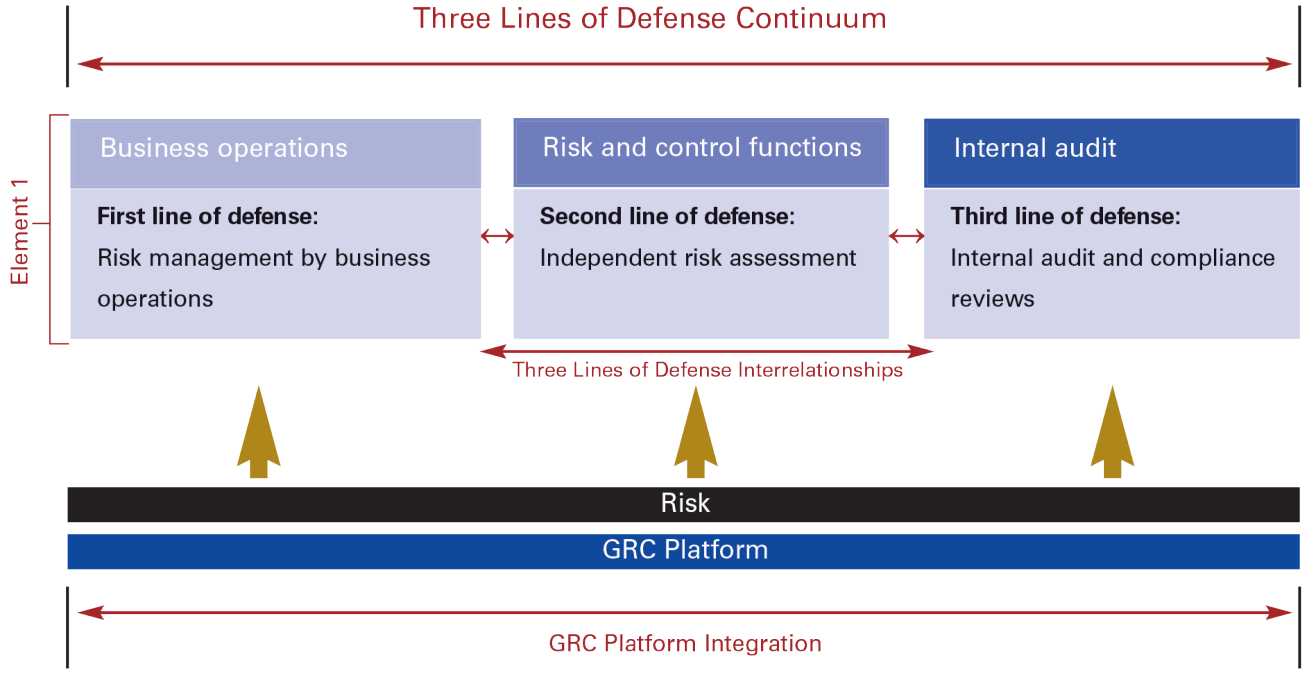
Central to assessing this alignment is finding a usable framework or model for a benchmark that is flexible, practical, and representative of the GRC efforts. The GRC Conceptual Foundation Model subsequently can provide this through an as-is baseline of what GRC currently looks like within the organization as compared to an expected should-be or to-be GRC benchmark of where the organization would like to be with its GRC integration strategy.

By utilizing the model to compare the as-is GRC state with the three key elements, an organization can describe its present state as well as where it wants to be. The methodology in establishing the should-be or to-be view would be driven by planning and documenting what these three key elements should look like in the future. This can be done in phases or set out as expected outcomes on a timeline. Ways to accomplish this would be through business plans, conceptual papers, project charters, documentation of business GRC needs and requirements, and expanding or building on the asis state. A company would use the same applications and documentation tools that documented the as-is state to further document the should-be or to-be state for consistency—that is, charts, tables, flow diagrams, organization charts, and more. This provides continuity and ease in tracking the progress of the initiative as it moves through its defined life cycle.

Consequently, with an established view of its as-is and should-be or to-be GRC states, the organization can compare, track, and evaluate whether GRC is developing as planned and expected. Depending on its needs, a company can complete this assessment quarterly, semi-annually, or annually. (See "The Future and Whether

We Are on Track.")

Figure 3: Illustration of Element 1



ERM leverages lessons learned from the organization's internal audit and compliance departments. As internal advisors assist in developing sufficient and reasonable risk responses, ERM works with management and usually reports to an executive risk committee and board of directors for governance.

r Third line of defense (layer 3): Internal audit services emphasize completing the approved annual internal audit plan. As independent assurance for the organization, internal audit leverages work from ERM and compliance divisions to complete its audits. For additional governance, the company can report areas of concern to an executive audit committee and board of directors.

In this first element of the model, an organization documents the services conducted within and between the three lines of defense or the layers of defense in the organization. To do this, it counts the number of policies and procedures describing the interrelationships that define the roles and responsibilities of each layer and develops a value chain analysis describing the key values within each line of defense or layer with process function maps. Documentation should include inputs and outputs from each line of defense as data or supporting artifacts and information move from one line to the other and to executive management and board-level governance committees. As a pragmatic matter, the more interrelationships and less duplication of efforts between the three lines of defense, the more mature and efficient an organization will be. Conversely, the less coordination and more duplication of similar activities and processes, the less mature the GRC framework and the less efficient and effective it is. (See "A Misunderstanding among the Three Lines of Defense.")

Element 2: Mapping Departments along a Continuum

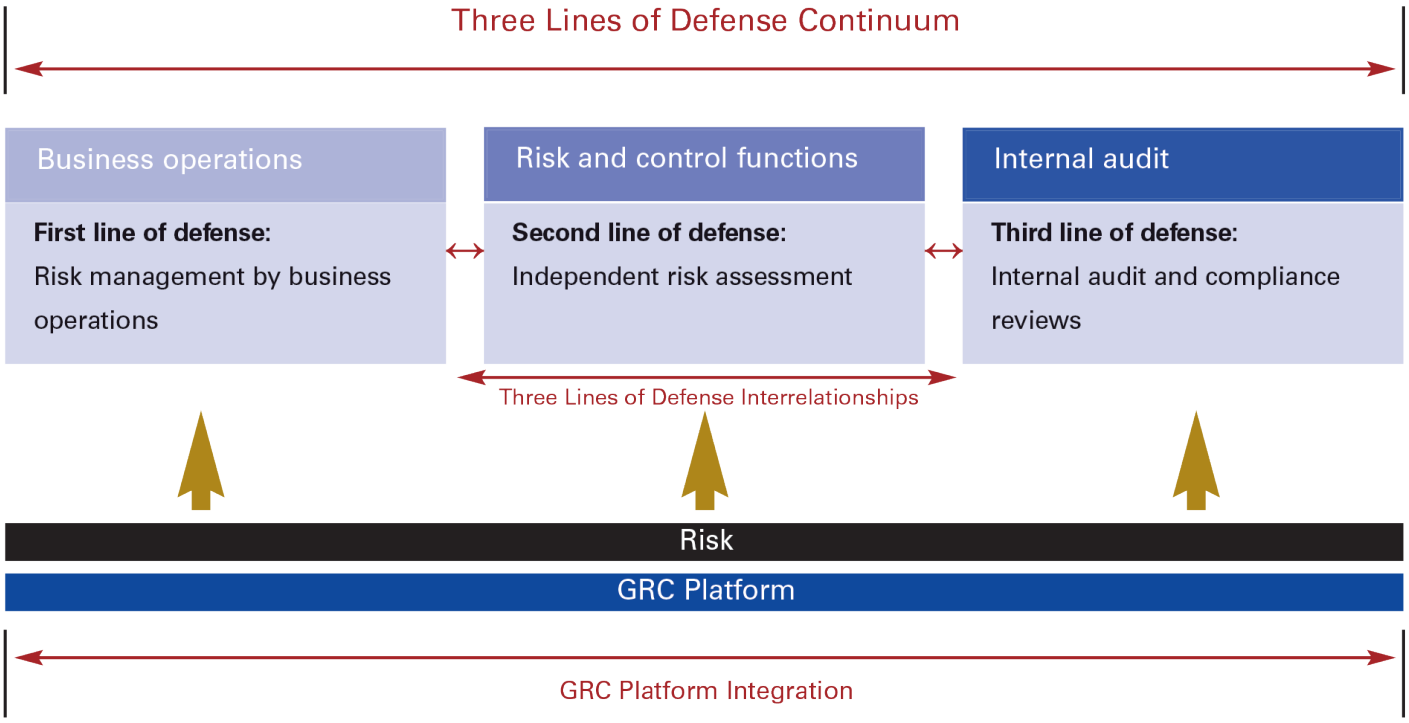
The three lines of defense continuum maps where and what departments reside within the organization's three layers of defense. (See Figure 4 for an illustration of Element 2 in the model.) Every organization has a specific climate and culture regarding its structure, which its business sector-such as telecommunications, transportation, and government services-drives most often.

Usually the departments that reside in the first layer of defense are more self-evident and typically are key operational and administrative departments as depicted in an organizational chart; for example, production, marketing, finance, and accounting. The functional areas that align with the second and third lines of defense-or somewhere in between-can be less clear; that is, legal, risk management, compliance, information security, and internal audit.

In the second element, organizations map where their primary departments are located relative to the three lines of defense by reviewing current organization charts, conducting a survey, and talking with key leaders.

The organization identifies where departments are

Figure 2: GRC Conceptual Foundation Model



Although these groups recognize the potential benefits, they are often mystified at how it fits within their organizational structure and where it can or will reside for full effectiveness.

To overcome this challenge, the GRC Conceptual Foundation Model (see Figure 2) is designed to present GRC in a more pragmatic, organizational-centric way.

The model illustrates GRC in an understandable and concrete manner, allowing personnel and key stakeholders to better grasp the GRC concept-they get it.

The GRC Conceptual Foundation Model builds on three key GRC elements for an organization:

1. Understanding the interrelationships of the three lines of defense in risk management,
2. Mapping key departments along a continuum across the three lines of defense, and
3. Assessing the integration of GRC platforms or applications.

Each element combines an inclusive view, snapshot, and an as-is state of GRC as a company implements a GRC initiative. Each foundational characteristic of these three key elements follows with each element equally weighted, and there is no specific requirement to assess these three elements in any particular order.

Also, for some organizations, the three lines of defense should not be new, yet the maturity of GRC or integration of the three lines of defense may differ greatly from one organization to another.

Element 1: Interrelationships

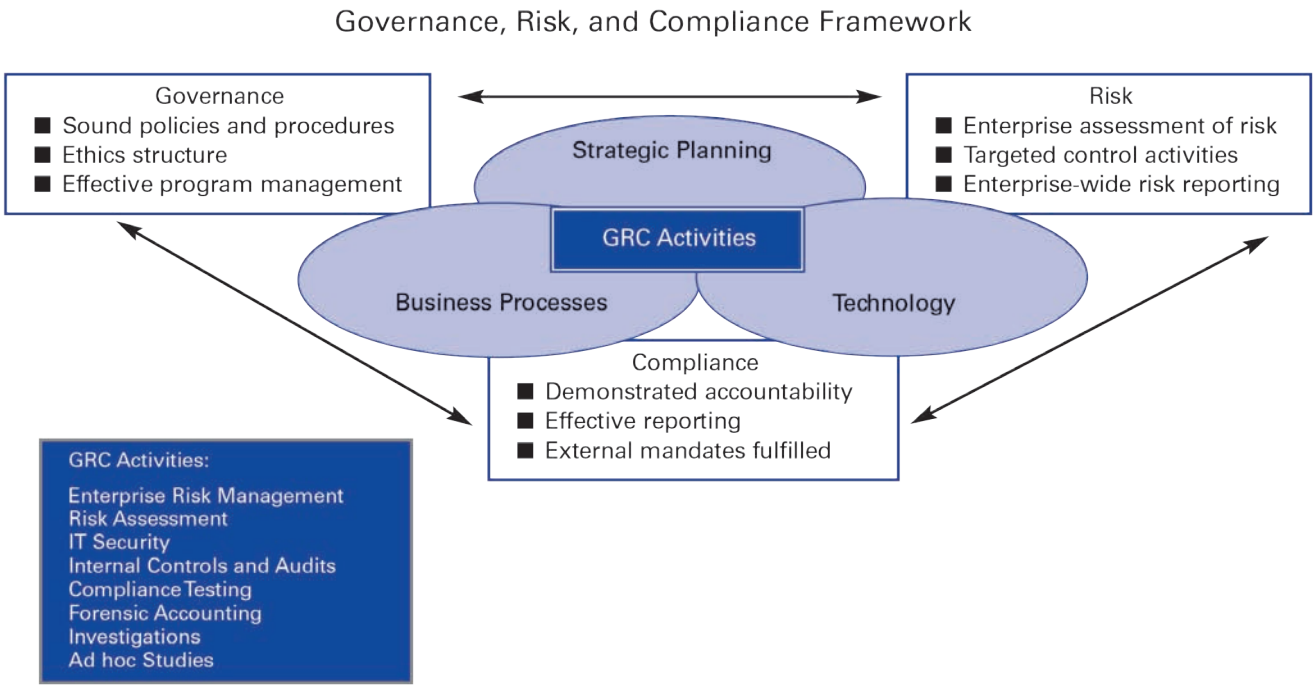
The three lines of defense assist organizations in meeting their governance, risk, and compliance requirements.

Each line of defense provides a level of risk management activity that creates an added layer of protection within an organization. The interrelationship between these layers of defense is the basis for understanding GRC and its level of maturity in that organization (see Figure 3 for an illustration of Element 1 in the model). Take a look at the following descriptions of each layer or line of defense making up Element 1:

r First line of defense (layer 1): Managers respond daily to risks at the operations level in order to be more efficient and effective in the long and short run and, ultimately, meet performance requirements in their business or strategic plan. They can reach out to risk and control functions, including enterprise risk management (ERM), for additional support and independent risk assessment or internal consulting projects.

r Second line of defense (layer 2): This layer conducts ERM services through an approved risk oversight process with independent control of risk and centralized policy management. ERM conducts independent risk assessments and provides reassurance about management's risk responses for areas that materially impact the organization.

Figure 1: Illustration of GRC



complexity, diminish inconsistencies, and harness technology for desired outcomes. Not a replacement for internal control or compliance testing, GRC goes well beyond testing to create a comprehensive framework for managing risk and improving performance. It organizes risk management efforts rather than duplicating them, which reduces overall operating costs and assists in creating a more risk-intelligent organization.

Risk management professionals know that organizations worldwide have been facing unprecedented pressure to demonstrate accountability and stewardship to control fraud and abuse as well as meet new information technology (IT) security compliance requirements.

As budgets have decreased or have remained constant and companies need greater efficiency and effectiveness, the focus on accountability has changed.

Organizations now focus on broader views with a more uniform outlook regarding how technology, planning, and business processes align with enterprise-wide risk, compliance, and governance, as well as where these services reside and where duplicate efforts exist.

Figure 1 illustrates a typical high-level representation of GRC and details how various organizational components interact within a GRC framework. This illustration shows that governance, risk, and compliance activities—such as enterprise risk management, internal controls, and compliance testing—can and will indirectly or directly interact with and impact other key areas within a company's strategic planning, technology, and operation components.

As a company integrates GRC, practitioners expect common outcomes. These expectations further support the implementation of GRC across multiple business sectors and industries and are the primary outcomes and key areas tracked during the life cycle and maturity of GRC. Here are a few of the most common expected outcomes:

* Enterprise-wide risk framework and common language;
* Overall focus on strategic and tactical risks to stakeholder value;
* Maintaining an enterprise-wide perspective on governance, risk, and compliance;
* Sharing information and knowledge across GRC functions;
* Unified development and investment in technology and tools for GRC functions; and
* ulntegration of GRC activities.

A Pragmatic View of GRC

As noted, GRC provides a way to align governance, risk, and compliance in a more efficient and effective manner, but presenting this framework to key stakeholders and nonpractitioners in a simple manner has its challenges. Quite often, they perceive GRC as an idealistic goal rather than as a distinct working framework.

Based on consent from The Institute of Management Accountants, we will be republishing martials appering in IMA's magazine (Strategic Finance)

GRC Integration: A Conceptual Foundation Model for Success

By James Tadewald, CMA, CFM, CIA

EXECUTIVE SUMMARY

Implementing GRC in your company can be difficult, but a new model will help you unify enterprise-wide information to smooth processes, manage risk, and improve performance, among other things.

Many public and private organizations are implementing and integrating governance, risk, and compliance frameworks across multiple industries and sectors. To provide uniformity and continuity throughout an organization, these enterprise-wide frameworks place governance, risk, and compliance activities under one overarching umbrella known as GRC. These efforts are integrated strategically across an organization.

As with any new strategic initiative, however, there are difficulties in presenting and tracking the initiative's maturity as the company implements it. Key stakeholders need to know that the initiative adds value and improves the organization as it matures during its life cycle. GRC integration is also experiencing this same challenge with a similar pattern of frustration and concern. Organizations are looking for timely and practical ways to better communicate and articulate what GRC means from an organizational alignment perspective and the value and success realized during its service life cycle.

This article introduces a new GRC Conceptual Foundation Model™ that establishes a more timely view or snapshot of the GRC framework for presentation to key stakeholders and to those who do not practice GRC. It also will highlight how a company can use this conceptual foundation economically as a basis to measure and guide success in integrating GRC.

Before I introduce the model, I will present the accepted GRC general knowledge of professional organizations and industry professionals.

Overview of GRC

A critical business concept, GRC integrates a risk-based management approach that is proactive, effective, and can be used throughout an organization. It provides organizations with a uniform view of information so they can align risk management with objectives, reduce

Dr. Ahmad Almeghames
Secretary General

Training courses is an effective way towards capacity promotion

The Saudi Government have shown great interest in training, considering it as an effective way to help in the development of the capacity of staff, and consequently imposed it as part of the requirements of the job, as demonstrated clearly within the provisions of the training enrollment rule applied to employees covered by the civil service system.

The growing need for training within all work sectors, as clearly noticed by the government, and the opportunity that training creates to harmonize training and career path, constitute together the main factor behind this great interest. Being the body entrusted with the development of accounting and auditing profession in Saudi Arabia, Saudi Organization for Certified Public Accountants (SOCPA) has recently been authorized by the training and scholarship Committee of the Ministry of Civil Service to implement a governmental accounting and auditing project of training programs adopted for the employees of government agencies and public institutions. SOCPA prepared this new training track taking into account constructing a gradual and integrated training program, following scientific and professional generally accepted training methods.

This track of training will help in the development of capabilities of employees working in government agencies, public bodies and institutions. It will provide them with the principles, fundamentals and concepts related to each field of accounting and auditing, and the trainee will gradually progress to acquire knowledge, skills and abilities needed to carry out his financial and accounting or to participate in the audit and control work efficiently.

In conclusion I would like to thank the Ministry of Civil Service and H.E the Minister of Civil Service, Chairman of training and scholarship Committee for the adoption of the training program, which came as part of their ongoing support to the training of national cadres and for promoting capabilities of employees within government agencies, public bodies and institutions.

وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

نزاهة Nazaha

nazaha.gov.sa

رقم السنترال الموحد 0112644444

رقم الفاكس الموحد 0112645555

الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد

National Anti-Corruption Commission

سكوتك عما تراه من فساد إداري أو مالي،

يعد مشاركة فيه.. بلغ حتى لا تقع تحت دائرة المساءلة.

للاستعلام عن آلية تقديم البلاغات

19991

facebook facebook.com/nazaha.gov.sa

twitter twitter.com/nazaha_gov_sa

قوائم
Qawaem

وزارة التجارة والصناعة
Ministry of Commerce and Industry

مميزات برنامج الإيداع الإلكتروني للقوائم المالية

بالتعاون مع

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين
SOCPA

Saudi MCI
الرقم الموحد 92 0000 667

qawaem.sa