مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: ملامح حوكمة الشركات العائلية في مركز دبي المالي العالمي وقانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي لسنة 2020
اسم الكاتب: فاطمة حسن الشامسي، عماد الدين أحمد عبد الحي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8538
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 03:30 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية



المجلد 19، العدد 4
جمادي الثاني 1444هـ / ديسمبر 2022م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

https//:doi.org/10.36394/jls.v19.i4.8

ملامح حوكمة الشركات العائلية في مركز دبي المالي العالمي وقانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي لسنة 2020

فاطمة حسن الشامسي[1]

عماد الدين أحمد عبد الحي[2]

تاريخ الاستلام: 17-10-2020 **تاريخ القبول: 10-03-2021**

ملخص البحث:

تتمحور هذه الدراسة حول البحث عن ملامح حوكمة الشركات العائلية لدى كل من مركز دبي المالي العالمي وقانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي لسنة 2020، وذلك من خلال بيان المرامي التي هدف إليها كل منهما لحوكمة الشركات العائلية عبر بيان الدور الرئيسي لمكتب العائلة ومدى كفاية اللائحة التنظيمية الصادرة في عام 2011 وتضمنها أسس وقواعد تنظيمية وذات الأمر بالنسبة لقانون الملكية العائلية، ومن ثم بيان الآليات القانونية والعملية التي تتبنى نظام الحوكمة، باعتبارها وسيلة هامة لإنقاذ الشركات العائلية من الانقضاء قبل وصولها لمرحلة الجيل الرابع كأبعد حد؛ لما لهذه الشركات من تأثير قانوني واقتصادي في دولة الإمارات العربية المتحدة، فضلا عن بيان فاعلية تطبيق مبادئ الحوكمة من قبل الشركات العائلية المسجلة في المركز أو المنطوية تحت مظلة قانون الملكية العائلية. إذ تواجه الشركات العائلية تحديات عديدة على المستويين العائلي والعملي وانتهت الدراسة إلى أن اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة كما هو الحال بالنسبة لقانون تنظيم الملكية العائلية تركت مسائل العمل العائلي متروكة لحرية أفرادها، وبالتالي عدم فاعلية القانون واللائحة في تطبيق الحوكمة. وعليه، أوصت الدراسة بقيام مركز دبي المالي وكذلك المشرع في إمارة دبي بالعمل على إدخال تشريعات على القانون المذكور تهدف إلى وضع قواعد تنظيمية صريحة وواضحة تلزم الشركات العائلية بوجه الخصوص بالخضوع لنظام الحوكمة؛ حتى تحقق أكلها القانوني.

الكلمات الدالة: الحوكمة، الشركات العائلية، قانون الملكية العائلية، مكتب العائلة، مركز دبي المالي

---

(1) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)
fatimahka99@gmail.com

(2) كلية القانون - جامعة الشارقة (الشارقة - الإمارات العربية المتحدة)

المقدمة:

تنتشر الشركات العائلية في كافة أرجاء الدولة بشكل ملحوظ؛ لكونها تسهم في التطوير الاقتصادي في دولة الإمارات العربية المتحدة وكذلك في دول الخليج العربي؛ إذ إنها تبلغ ما يقارب 90-95% من الشركات المسجلة لديها(1).

وانطلاقاً من ذلك؛ جاءت اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة الصادر في عام 2011م موضحة لمفهوم هذا النوع من الشركات ومدى أهميتها في القطاع الاقتصادي لدولة الإمارات العربية المتحدة وتحديدا في إمارة دبي لوجود مركز دبي المالي العالمي بها(2)؛ إذ تبنت لائحة مكتب العائلة توضيح المقصود بالشركات العائلية بأنها: الشركة التي تباشر العمل أو النشاط التجاري التي تسيطر عليها عائلة واحدة، وينتمي جميع أفرادها لسلالة واحدة(3).

واستنادًا على اللائحة؛ فقد ثار لدى الباحثين تساؤلٌ يدور حول موقف لائحة مكتب العائلة الصادرة من المركز اتجاه حوكمة الشركات العائلية، وما إذا كانت هناك قواعد قانونية أو تنظيمات أخرى تتبنى اتباع هذا النظام على الشركات العائلية في إطار المركز من عدمه؟ ونشير هنا إلى القانون رقم (9) لسنة 2020 بشأن تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي، وبالتالي مدى مقاربة هذا القانون لتنظيم الملكية العائلية والتي تعد الشركات العائلية إحدى ركائزها الأساسية.

أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على حوكمة الشركات

---

(1) طارق أبو فخر، الشركات العائلية في دبي: تعريفها – بنيتها – أداؤها، ورقة بحثية مقدمة في مؤتمر أعمال ملتقيات الشركات العائلية في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2011م، ص80.

(2) مركز دبي المالي العالمي هو منطقة حرة مالية اتحادية تقع في إمارة دبي، الإمارات العربية المتحدة، تأسس مركز دبي المالي العالمي طبقا للقانون الاتحادي رقم 8 لسنة 2004 لدولة الامارات العربية المتحدة والمرسوم الاتحادي رقم 35 لسنة2004 لدولة الامارات العربية المتحدة وقانون دبي رقم 3 لسنة 2002 بشأن إنشاء مركز دبي المالي العالمي، ويمتلك مركز دبي المالي العالمي النظام القانوني الخاص به ومحاكم مستقلة عن محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة مختصة بالفصل في الدعاوى التي يكون المركز أو هيئاته طرفا فيها والفصل في أي نزاع ينشأ عن المعاملات التي تتم في المركز والجرائم الواقعة في حدود المركز، منشور على الموقع الالكتروني: https://dlp.dubai.gov.ae, تاريخ آخر زيارة:9/9/2020

(3) نصت المادة SFO 4،4،2 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"In relation to a Single Family, a Family Business means a business whether a Body Corporate or partnership controlled by a Single Family within the meaning of SFO Regulation 2.4.5"

العائلية لدى مركز دبي المالي العالمي؛ لما لها من دور فعال في التأثير على الاقتصاد الوطني حسب ما ذكرناه سالفا، إذ إن تطبيق نظام الحوكمة في الواقع يسمح للشركات العائلية بمواكبة جميع العمليات التطويرية التنموية التي تحتم التغيير على مستوى إدارتها وبمواجهة جميع التحديات التي تواجهها، إذ يعد المطلب الرئيس لتحقيق اقتصاد مستدام؛ لأن انهيار إحدى الشركات يعني خسارة الجميع[1].

إشكالية الدراسة: تتجلى إشكالية الدراسة في التعرف عمّا إذا كانت لائحة مكتب العائلة وكذلك أحكام قانون الملكية العائلية قد نظمت حوكمة الشركات العائلية؛ لغياب التنظيم التشريعي بخصوصها، وبالتالي مدى فاعلية هذه اللائحة وأحكام هذا القانون في تذليل التحديات التي تعيق الشركات العائلية من الاستمرارية عبر الأجيال، إذ تجدر الإشارة إلى أن المسوغ الرئيس من وراء ظهور هذه التحديات هو بيان أوجه القصور في نصوص اللوائح المنبثقة عن كل من لائحة مكتب العائلة وقانون الملكية العائلية، ومن ثم البحث عن الآليات القانونية والعملية لمواجهة تحديات الشركات العائلية.

منهجية الدراسة: وستعتمد المنهجية في معالجة إشكالية هذه الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي والاستنباطي، فبالمنهج الوصفي سيتناول البحث عرضاً لنصوص كل من لائحة مكتب العائلة الصادرة في عام 2011م وقانون الملكية العائلية لمعرفة مدى استهداف كل منهما لحوكمة الشركات العائلية، أما المنهج التحليلي والاستنباطي فسيستخدمان في تحليل تلك النصوص؛ لاستنباط مدى فاعلية تطبيق الحوكمة على الشركات العائلية لدى مركز دبي المالي العالمي وأيضاً في قانون تنظيم الملكية العائلية من عدمه، لينتهي المطاف باستحداث الآليات القانونية والعملية التي تستطيع من خلالها الشركات العائلية مواجهة التحديات لضمان استمراريتها.

خطة الدراسة: لا بد من الإجابة عن التساؤل المطروح سالفا حتى يتم التوصل إلى نتائج البحث وتوصياته التي يُتوقع أن تخدم الإشكالية الواقعة على موضوع الدراسة، إذ لا بد من بيان مدى نجاح لائحة مكتب العائلة لدى مركز دبي المالي العالمي الصادر لعام 2011م وكذلك أحكام قانون الملكية العائلية في تبني وتطبيق أسس نظام الحوكمة على الشركات العائلية، وبيان الآليات القانونية والعملية في كل منهما لمواجهة التحديات التي تحول دون ديمومة هذه الشركات، وذلك وفق تفصيل الخطة التالي:

المبحث الأول: الإطار التنظيمي لحوكمة الشركات العائلية لدى مركز دبي المالي وقانون الملكية العائلية.

(1) الشيخ حسين علي البنوي، ارتقاء سلم القيادة "الجانب الآخر من حوكمة الشركات"، مجلة عن حوكمة الشركات والقيادة، 2017م، معهد حوكمة، مركز دبي المالي العالمي، الإصدار الأول، ص16

المبحث الثاني: الآليات القانونية والعملية لمواجهة تحديات الشركات العائلية في مركز دبي المالي وقانون الملكية العائلية.

المبحث الأول: الإطار التنظيمي لحوكمة الشركات العائلية في مركز دبي المالي العالمي وقانون الملكية العائلية

تُعد دولة الإمارات بيئة جاذبة للاستثمار، ولذلك توجد فيها مراكز مهتمة بشؤون قطاعات المال والأعمال على المستوى العالمي، أهمها مركز دبي المالي العالمي[1]. وعليه؛ فاتجه الباحثان إلى الاهتمام بطرح مدى تضمين المركز القواعد القانونية الخاصة بحوكمة الشركات العائلية.

لقد أصدر مركز دبي المالي العالمي مجموعة من اللوائح التنظيمية أهمها لائحة مكتب العائلة، فصدرت اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة في عام 2011م لإدارة أعمال العائلة المعدلة على لوائح مكتب العائلة الصادر في عام 2008م بالتعاون مع سلطة دبي للخدمات المالية التابعة للمركز، إذ تهدف هذه اللائحة إلى تشجيع الشركات العائلية على تأسيس مكاتب خاصة بأعمالها فيما يتعلق بالتخطيط الوراثي والمالي لديها، واستنادا على ذلك؛ تكون لدى الباحثين تساؤل هام متعلق بموقف لائحة مكتب العائلة من تسليطه الضوء على مبدأ حوكمة الشركات العائلية، إن كان المقصود بإدارة أعمال العائلة هو الحوكمة ذاتها أم لا، وإن كانت تطبق قواعده على هذا النوع من الشركات من عدمه[2]. بيد أن المتتبع للمستجدات القانونية في دولة الإمارات العربية المتحدة يرى أن قانون تنظيم الملكية العائلية لسنة 2020 في إمارة دبي قد أشار في بعض مفاصله إلى الشركات العائلية كنصوص المواد 2 - 24، الأمر الذي يستدعي فيما إذا كان بالإمكان الركون إلى هذا القانون والاستفادة منه في تنظيم الملكية العائلية وبالتالي حوكمة الشركات العائلية.

وبناء على ذلك؛ سيتناول البحث في هذا المبحث بيان دور مكتب العائلة لدى مركز دبي المالي العالمي في حوكمة الشركات العائلية **(المطلب الأول)**، ومن ثم بيان مدى فاعلية

---

(1) مركز دبي المالي العالمي هو منطقة حرة مالية اتحادية تقع في إمارة دبي، الإمارات العربية المتحدة، تأسس مركز دبي المالي العالمي طبقا للقانون الاتحادي رقم 8 لسنة 2004 لدولة الامارات العربية المتحدة والمرسوم الاتحادي رقم 35 لسنة2004 لدولة الامارات العربية المتحدة وقانون دبي رقم 3 لسنة 2002 بشأن إنشاء مركز دبي المالي العالمي، ويمتلك مركز دبي المالي العالمي النظام القانوني الخاص به ومحاكم مستقلة عن محاكم دولة الإمارات العربية المتحدة مختصة بالفصل في الدعاوى التي يكون المركز أو هيئاته طرفا فيها والفصل في أي نزاع ينشأ عن المعاملات التي تتم في المركز والجرائم الواقعة في حدود المركز، منشور على الموقع الالكتروني: https://dlp.dubai.gov.ae, تاريخ آخر زيارة:9/9/2020

(2) https://www.albayan.ae/economy/2006-04-26-1.912981, تاريخ آخر زيارة:9/9/2020

مكتب العائلة في حوكمة الشركات العائلية **(المطلب الثاني)**، دون أن ننسى الرجوع إلى قانون تنظيم الملكية العائلية باعتباره أحدث قانون ينظم الملكية العائلية.

المطلب الأول: دور مكتب العائلة وقانون تنظيم الملكية العائلية

نظرا لأن المنطقة الحرة المالية في دبي تعد من المناطق المالية المهمة عالميًا؛ لذلك فإنه للوهلة الأولى تبين للباحثين أن مكتب العائلة الذي صدرت بشأنه لائحة تنظيمية من مركز دبي المالي العالمي تنظم أسلوب حوكمة الشركات العائلية. فعليه من هنا، تشكل لدى الباحثين تساؤلان مهمان: الأول يدور حول ماهية مكتب العائلة في المركز، وما إذا كان يقصد به الشركة العائلية أم لا؟ أما الثاني فيدور حول التعرف على المهام الرئيسة لهذا المكتب وأيضاً على ما تضمنه قانون الملكية العائلية، وبالتالي فيما كان يبتغى منه استهداف الشركات العائلية أم لا.

الفرع الأول: مكتب العائلة وقانون الملكية العائلية في مواجهة الشركات العائلية

يقصد بمكتب العائلة بأنه المكتب الذي يتولى تقديم الخدمات الاستثمارية لشركة مملوكة لعائلة واحدة فقط تابعة لمركز دبي المالي العالمي[1]، إذ يتوجب على العائلة التي ترغب في التسجيل بمكتب العائلة أن تتقدم بإنشاء المكتب في المركز، وتباشر به الأعمال بموجب موافقة هيئة المركز، بالإضافة إلى إثباتها بأن هذا المكتب سيقدم الخدمات الاستثمارية للشركة العائلية المملوكة لعائلة واحدة فقط. بمعنى أن جميع أفراد العائلة ينتمون إلى سلاسة للجد المشترك أو زوجاته، وحرصت اللائحة على تحديد الانتماء لأفراد العائلة لثلاثة أجيال متعاقبة على الجد المشترك.

سواء كانوا ذكورًا أم إناثًا أم أطفالًا أم قصّرا، ودون تحديد إن كانوا أشقاء أم غير أشقاء، وشملت الأزواج أيضاً وأبناء الزوجة أو الزوج، أي بشرط أن يكون مقدم الطلب جزءًا من أفرادها[2].

---

(1) ((نصت المادةSFO1،2 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"Single Family Office means any Body Corporate or Partnership established within the DIFC providing services only to a single Family. A single Family must have minimum investable/liquid assets of US$10 million. For the purpose of determining investable/liquid assets, only those assets which are realizable in a 180 day period should be considered" .

(2) نصت المادة SFO 2،3،1 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

وفـي هـذا الصـدد؛ نـرى أن اللائحـة أخـذت بمفهـوم العائلـة علـى النطـاق الواسـع وهـذا اتجـاه إيجابـي، ومـن جانـب آخـر؛ فـإن اللائحـة قيـدت العائلـة المفـردة بالأجيـال الثلاثـة التـي تعقـب السـلف المشـترك، وفـي نطـاق تقديـر أموالهـا ذات السـيولة الخاضعـة لإدارتهـا بقيمـة عشـرة ملاييـن دولار بشـرط أن تكـون قابلـة للسـيولة خـلال مـدة تبلـغ 180 يومـاً[1].

" A family constitutes a Single Family either where it comprises one individual or a group of individuals all of whom are the bloodline descendants of a common ancestor or their spouses (including widows and widowers, whether or not remarried); or subject to such other limitations or conditions otherwise agreed with the Registrar".

نصت المادة SFO 2،3،4 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"For the avoidance of doubt it is envisaged that both male and female members of a family will be included in the Single Family and that individuals adopted as minors, step children, children of adopted children and illegitimate children of a qualifying family member shall also be regarded as members of the Single Family".

نصت المادة SFO 2،4،1 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"The provision of services to a Single Family means:

a. the provision of services to one or more Family Members;
b. the provision of services to a Family Fiduciary Structure;
c. the provision of services to a Family Entity; or
d. the provision of services to a Family Business".

نصت المادة SFO 3،1،1 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"An applicant wishing to be licensed to establish a Single Family Office in the DIFC will be required to demonstrate to the Registrar that the Single Family Office will provide services only to a Single Family".

أ. عمر محمد سلطان العويس، أ.د. عماد الدين عبدالحي، حوكمة الشركات العائلية في دولة الإمارات العربية المتحدة "التحديات والآفاق" (دراسة قانونية تطبيقية)، مجلة الشريعة والقانون، إبريل 2020م، ع 82، ص166

(1) المادةSFO 2،1 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليها سابقا)؛ أ. د. عماد الدين عبدالحي، أ. عمر محمد سلطان العويس، حوكمة الشركات العائلية في دولة الإمارات العربية المتحدة "التحديات والآفاق"(دراسة قانونية تطبيقية)، مرجع سابق، ص166

كما جاءت اللائحة موضحة للقصور الوارد في قانون الشركات الاتحادي الإماراتي، و أيضًا اللائحة التنظيمية لشركات مركز دبي المالي العالمي رقم (5) الصادر في عام 2018م، بالنسبة لمفهوم هذا النوع من الشركات، إذ عرفها في نص المادة 4 فقرة 4 (2) بأن الشركات العائلية تعني العائلة الواحدة التي تسيطر على النشاط التجاري التابع لها[1].

الأمر الذي يتضح من خلاله بأن مكتب العائلة بمثابة سند رديف للشركات العائلية الراغبة في إنشاء مكتب يتولى بعض المهام التي تعد إدارية من منظورنا، كالإشراف على إجراءات تسجيل الشركات من قبل العائلة أو أحد أفرادها وفقًا لضوابط وبيانات يحددها المسجل، أو التقدم بطلب الشراكة للعمل كعائلة واحدة من قبل أي شخص خاضع لعمل عائلي منفرد[2].

أما قانون تنظيم الملكية العائلية لسنة 2020 فقد تطرق في المادة 2 للشركات العائلية، إذ عرف العائلة وأيضاً الوارث والوريث[3]، كما تطرق في المادة 4 من ذات القانون إلى أن تطبيق أحكام هذا القانون يتم بموجب رغبة أفراد العائلة الذين تجمعهم الملكية المشتركة في الأسهم و المؤسسات الفردية و الحصص في الشركات المدنية والشركات التجارية، واستثنى شركات المساهمة العامة[4].

---

(1) قانون الشركات التجارية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة،2015م، منشور في الجريدة الرسمية عدد577، تاريخ -31مارس2015-م.

اللائحة التنظيمية للشركات الصادرة عن مركز دبي المالي العالمي:

companies law, DIFC law no.5 of 2018.

المادة2،4،4 SFO من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة،(مشار إليها سابقا).

(2) نصت المادة 1،1SFO من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم(1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"These SFO Regulations apply to:

a. every person who falls within the definition of a Single Family Office;
b. persons applying for the registration of a company or partnership to act as a Single Family Office or private Trust Company; or
c. the registrar.

(3) نصت المادة 2 من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "العائلة: الزوج والأقارب بالدم والنسب حتى الدرجة الرابعة، الشريك: كل طرف في عقد الملكية العائلية، وكذلك الوارث الذي يبدي رغبته سواء بنفسه أو من خلال من يمثله قانونا أن يكون طرفا في هذا العقد، والوارث: الوريث الشرعي في تركة الشريك".

(4) نصت المادة 4 من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "تطبق أحكام هذا

الفرع الثاني: المرامي الرئيسة لمكتب العائلة وقانون الملكية العائلية.

وتأسيسا على ما تقدم، يتضح دور مكتب العائلة الرئيس المتمثل في أنه الداعم لمجلس إدارة الشركة العائلية من خلال توطيده للعلاقات القائمة على الثقة بين الشركاء والعملاء[1]، فضلا عن تقديمه للخدمات الاستثمارية لصالح العائلة الواحدة مقابل تكلفة تقدر بحسب الأرباح أو مزاولة أي نشاط ذي صلة بهذه العائلة[2].

ويقصد بالكيان العائلي بأنه المؤسسة التي تسيطر وتمارس إدارة الأعمال المتعلقة بالعائلة الواحدة كالأعمال المتعلقة بحساب الرواتب والشؤون القانونية وإدارة ممتلكات العائلة بصفة عامة، بالإضافة إلى تقديم الخدمات المتعلقة بالأسرة كتقسيم التركات والأعمال الخيرية، بشرط حصولها على رخصة نتيجة تقديم أحد أفراد العائلة لطلب رخصة إنشاء مكتب للعائلة، مالم تكن هناك أية مسألة تلحق الضرر بسمعة المركز[3]. و تجدر الإشارة إلى أن

القانون بناء على رغبة أفراد العائلة، الذين تجمعهم ملكية مشتركة، سواء كانت قائمة وقت العمل بهذا القانون أو يتم تأسيسها بعد العمل به، والتي يكون محلها:1.الأسهم والحصص في الشركات التجارية والشركات المدنية وأصول المؤسسات الفردية، باستثناء الشركات المساهمة العامة".

(1) www.tfoco.com , تاريخ آخر زيارة:12/9/2020

(2) نصت المادة2،2 SFOمن لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم(1)لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"A Single Family Office may charge for the provision of services to the Single Family on a cost basis or a profit basis".

(3) Beyer, Charlotte B., "Family Offices in America-Why the Bloom is off the Rose", *The Journal of Private Portfolio Management*, Fall 1999.

نصت المادة 3،1،2 SFO من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2)لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"An application to be licensed to establish a Single Family Office as a Body Corporate or Partnership in the Difc must be made to the Registrar on the appropriate forms prescribed by the Registrar and be accompanied by a letter from a Regulated Firm complying with the requirements set out in Appendix 1 to these Regulations".

نصت المادة 3،1،3 SFO من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2)لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"When the Registrar is considering an application for permission to establish a Single Family Office the Registrar will consider any matter which may harm or may have harmed the integrity or the reputation of the DIFC. The Registrar may in its absolute discretion refuse to grant an application for a licence to

الكيان العائلي يملك حق السيطرة على أعمال العائلة المفردة بشرط أن يمتلك نسبة 75% أو أعلى من حق التصويت في الكيان الذي يمارس سيطرته عليه، أي أن تكون مساهمة الكيان العائلي المسيطر بنسبة أعلى، وهو في الأساس فرد من أفراد العائلة[1].

وبناء على ما سبق، يجد الباحثان أن مكتب العائلة يقدم المزايا التالية للشركات العائلية:

أولا- يمثل مكتب العائلة اليد المساندة للشركات العائلية، من خلال تولي القيام بالخدمات المتعلقة بالأعمال الإدارية للعائلة.

ثانيا- يُنشأ مكتب العائلة بشكل مستقل لكل شركة مملوكة لعائلة واحدة، بناءً على حرية العائلة، كما يستثني المركز مكتب العائلة الواحدة من العديد من الإجراءات التنظيمية المعتادة التي تطبق على المؤسسات الأخرى لديها.

ثالثا- توفير بنية تحتية شاملة للمتطلبات الخاصة بالشركات العائلية، مما يجعلها تمارس أعمالها بكل يسر بعيداً عن الرتابة في طبيعة العمل الذي يفرضه عليها قانون الشركات.

---

establish a Single Family Office".

نصت المادة SFO 2،4،1 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2)لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليه سابقا).

نصت المادة SFO 2،4،3 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2)لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"In relation to a Single Family, a Family Entiry means an entity such as a Body Corporate or Partnership controlled by a Single Family within the meaning of SFO Regulation 2.4.5".

(1) (1) نصت المادةSFO2،4،5 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم(1)لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"A Family Entity or a Family Business is controlled for the purposes of SFO Regulation 2.4.3 or SFO Regulation 2.4.4 if any of the following, acting alone or together, could exrcise at least 75% of the voting control, or are otherwise able to exercise direct or indirect control over the affairs of the Family Entity or a Family Business (having the right to appoint or remove the equivalent of 75% of the board of directors or managers of the entity in question:

a. one or more Family Members; or
b. one or more Family Fiduciary Structures
c. one or more Family Entities
d. by a combination of any of them".

فعليه، ينبغي بيان مدى فاعلية حوكمة الشركات العائلية وفقا للائحة التنظيمية لمكتب العائلة، وما إن كان يعني بإدارة الأعمال العائلية تطبيق النظام الرقابي عليها وفق هيكل معين كما يهدف إليه نظام الحوكمة من عدمه[1]، إذ إن هذا النظام يهدف إلى حماية وتحقيق التوازن بين مصالح جميع الأطراف المعنية في العمل، ويتحقق ذلك من خلال تطبيق عدة مبادئ يرتكز عليها[2]. ويأتي في المقدمة من وجهة نظر الباحثين هو مبدأ الشفافية والإفصاح[3]، الذي يسهم بدوره في تعزيز ثقة المساهمين، بالإضافة إلى كل طرف له علاقة بالشركة، إذ تتحقق فاعليته من خلال إفصاح مجلس الإدارة عن التقرير الدوري الخاص بحوكمة الشركة؛ تأكيداً لمدى تقيد الشركة بنظام الرقابة الداخلية، و لتجنب تضليل المساهمين وجميع الأطراف[4]. وفي هذا الصدد؛ فإن نظام الحوكمة يمنح المساهمين الحق في الحصول على المعلومات الكافية عن الشركة، مما يعزز لديهم من فرص المشاركة في القرارات المرتبطة بالتغييرات الأساسية في العمل[5].

كما رمى قانون تنظيم الملكية العائلية لسنة 2020 إلى تحقيق مبدأ الشفافية، فقد نصت المادة 18/2 على أن "أن يقدم إلى الشركاء تقارير دورية عن إدارته للملكية العائلية، بما في ذلك الوضع المالي للمال المشترك"[6]. وبرأينا فإن هذا المبدأ هو مبدأ جوهري في الحوكمة وبالتالي يخدم بشكل مباشر الأجيال المتعاقبة في الشركات العائلية مما يؤدي إلى استمراريتها عبر الأجيال.

---

(1) د. محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري" دراسة مقارنة"، الدار الجامعية، 2009م، ص18

(2) جوناثان ريوفيد، فن تقويم الشركات، دار الفاروق للاستثمارات الثقافية، 2018م، ص225

(3) د. محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ودور أعضاء مجالس الإدارة والمديرين التنفيذيين، الدار الجامعية – الاسكندرية، 2008م، ص24

" الشفافية وتعني أن الشركة تؤكد على التزامها بالتوقيت المناسب وبالدقة في عملية الإفصاح عن جميع المعلومات الهامة المتعلقة بالمركز المالي، وبأداء الشركة، وهيكل الملكية، وبحوكمة الشركة، وذلك من خلال قنوات اتصال معينة يمكن لجميع الأطراف المهتمة بالشركة الوصول إليها بسهولة".

(4) المادة -18 أ، ب، قرار رقم(7) لسنة 2016، معايير الانضباط المؤسسي وحوكمة الشركات

https://www.albayan.ae/economy/local-market/2016-05-07-1.2634516,

تاريخ آخر زيارة:12/9/2020

(5) The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Principles of Corporate Governance (1999) Available at: www.oecd.org,

تاريخ آخر زيارة:12/9/2020

(6) المادة 18من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم(9) لسنة2020م.

المطلب الثاني: مدى فاعلية مكتب العائلة وقانون تنظيم الملكية العائلية في حوكمة الشركات العائلية

وبناء على ما تقدم، يرى الباحثان ضرورة بيان ما إذا تضمنت كل من اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة وكذلك أحكام قانون تنظيم الملكية العائلية لقواعد نظام حوكمة الشركات العائلية المسجلة في المركز أم الأمر مجرد قواعد قانونية لم تجد طريقها للتطبيق، وهو ما سيحاول البحث الإجابة عليه من خلال استقراء النصوص القانونية الناظمة لمكتب العائلة وقانون تنظيم الملكية العائلية في حوكمة الشركات العائلية (الفرع الأول) ومن ثم التعرض إلى فاعلية مكتب العائلة وقانون تنظيم الملكية العائلية في حوكمة الشركات العائلية واقعياً (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجانب النظري لحوكمة الشركات العائلية في لائحة مكتب العائلة وقانون الملكية العائلية

من خلال الاطلاع على اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة؛ يستدل الباحثان على خلو نصوصها من بيان تعريف محدد للحوكمة وعدم شموليتها لقواعد نظام الحوكمة. فضلا عن أن نص المادة 5 فقرة 4 (2) الذي ورد في اللائحة ينص على أن دور مكتب العائلة ينحصر في السيطرة على الإجراءات المتعلقة بأعمال الأسرة وتقديم الخدمات المتنوعة للعائلة الواحدة، بالإضافة إلى ذلك إذ للوهلة الأولى تصور الباحثان بأن نصوص اللائحة جاءت لتنظيم مبدأ الحوكمة على الشركات العائلية؛ إلا أنه في الحقيقة يختلف مفهوم كل منهما حسب ما هو موضح سابقا، كما أن دور كل منهما مختلف اختلافاً كليّاً[1].

وبوقفة متأنية مما تبين آنفا، يستنتج الباحثان من النطاق النظري أن الفرق بين كل من الشركة العائلية ومكتب العائلة هو أن الأولى تباشر عملاً تجارياً مملوكاً لعائلة ويديرها أفراد هذه العائلة، في حين مكتب العائلة ما هو إلا المكتب الذي يتولى تقديم الخدمات الاستثمارية لشركة مملوكة لعائلة واحدة فقط تابعة لمركز دبي المالي العالمي كما هو مذكور سالفا، أي أنه يختص بأداء واجبه التكميلي نحو تلك الشركة العائلية فيما يتعلق بفئات متنوعة من الخدمات[2].

---

(1) المادة2،4،5SFO من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة2011المعدلة للائحة رقم (1)لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليه سابقا).

(2) نصت المادة A،1،1، من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم(1)لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة على أن:

"the categories of services to be provided by the Single Family Office, namely: (i) investment; (ii) fiduciary; (iii) accounting; (iv) philanthropic; (v) concierge;

وفي هذا السياق؛ تجدر الإشارة إلى أنه نتيجة لزيادة المنافسة في المنطقة الحرة، فإن مركز دبي المالي العالمي اتجه إلى تنظيم مشروع مكتب العائلة ودعمه من خلال تسهيل وجود المكاتب في المركز لإدارة أموال العائلة؛ تفاديًا لتراجع الشركات العائلية بعد وصولها إلى الجيل الثالث غالبًا، مما أدى إلى خلق فرصة أمام الشركات العائلية لفتح مكاتب تتولى الاهتمام بشؤون العائلة واتباع إجراءات الاستثمار فيها[1].

ويرى الباحثان أن وضع لائحة تنظيمية لمكتب العائلة لم يحقق الغرض المنشود من استدامة الشركات العائلية بشكل خاص، لأنه حسب ما تبين من الجانب النظري سالفا أن دوره محصور في تخفيف عبء الخدمات المتنوعة على الشركات العائلية. ومع التسليم بصحة عدم تضمن مكتب العائلة في أي من نصوصه قواعد قانونية تنظم حوكمة الشركات العائلية.

كما نادى قانون تنظيم الملكية العائلية بمبدأ فصل الملكية العائلية عن الإدارة، فقد ورد في نص المادة 16-الفقرة أ على أن:" تتم إدارة الملكية العائلية المنظمة بعقد الملكية العائلية بواسطة مدير، يتم تعيينه بقرار من الشركاء الذين يملكون ما نسبته ثلثي الملكية العائلية على الأقل، ويجوز أن يكون المدير شخصا واحدا أو أكثر، على أن يكون عددهم فرديا، سواءً كانوا من بين الشركاء أنفسهم أو من الغير، كما يجوز أن يكون المدير شخصاً معنوياً". وعليه، نرى بأن هذا القانون قد سلَّط الضوء على فصل الملكية عن الإدارة بناء على اتفاق الشركاء، إلا أنه لم ينادي في أي من نصوصه بتطبيق مبدأ الحوكمة بشكل إلزامي، إذ تبين أن تنظيم الملكية العائلية يتم بموجب عقد الملكية العائلية متضمنا ما يتفق عليه الشركاء في هذا العقد.

ومن جانب آخر، فإن القانون المذكور قد أجاز أن يكون المدير من ضمن الشركاء نفسهم، فبرأينا في هذه الحالة لن يتحقق مبدأ فصل الملكية عن الإدارة إلا إذا تم تعيين المدير من الغير أو كان شخصا معنويّاً. فضلاً عن أن الشركاء غير المديرين يجوز لهم الاطلاع على شؤون الملكية العائلية، وكذلك المسائل المتعلقة بالحوكمة إن رغبوا بذلك. وعليه، نرى بأنه حسناً فعل المشرع بأنه حث الشركاء على التوجه إلى تطبيق الحوكمة وإن كان بشكل غير مباشر، ويبقى هذا الحث غير إلزامي[2].

(vi) governance; and (vii) other;".

(1) ناصر السعيدي، الشركات العائلية تبحث أساليب جديدة لخدمة استراتيجياتها التوسعية، الاقتصادي، منشور على الموقع الالكتروني: https://www.alittihad.ae 12/9/2020تاريخ آخر زيارة:

(2) نصت المادة 16الفقرة(و) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "يحق للشركاء غير المديرين الاطلاع على شؤون الملكية العائلية، كما يجوز لهم تشكيل مجلس للشركاء، وتحديد

الفرع الثاني: الجانب التطبيقي لفاعلية مكتب العائلة في حوكمة الشركات العائلية

إذا كان الجانب النظري لمكتب العائلة ولقانون الملكية العائلية قد انتابهما بعض الانتقادات في فاعليته في حوكمة الشركات العائلية المسجلة في مركز دبي المالي بشكل خاص، والشركات المسجلة على مستوى إمارة دبي بالنسبة لقانون الملكية العائلية، فإن الأمر يقتضي من الباحثين بيان مدى نجاح مكتب العائلة وقانون تنظيم الملكية العائلية في تأمين حوكمة فعالة للشركات العائلية على أرض الواقع، إذ يتعين بيان خلو اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة من أمرين مهمين، وهما:

أولاً: خلو لائحة مكتب العائلة من نصوص صريحة وواضحة تنص على تعريف وقواعد نظام الحوكمة ومبادئه وإجراءاته.

ثانياً: تعذر تطبيق قواعد مبدأ الحوكمة بصورة إلزامية على الشركات العائلية في المركز، بالتالي عدم استمرارية الشركات العائلية حتى الجيل الثالث غالبا، نتيجة مواجهتها لتحديات عدة يعلم بها مركز دبي المالي العالمي(1).

وفي الحقيقة، تعتبر الخلافات العائلية هي إحدى التحديات المواجهة للشركات العائلية أمام محاولتها في تطبيقها لنظام الحوكمة، فهناك ثمة تحديات تواجهها الشركات العائلية بالفعل.

وإذ يعد مشروع قانون تنظيم الملكية العائلية رقم (9) الصادر في إمارة دبي من أحد المحاولات لتحقيق مبدأ حوكمة الشركات العائلية، حيث نص في المادة 3 على أن:"1- وضع إطار قانوني شامل وواضح لتنظيم الملكية العائلية في الإمارة، وتسهيل انتقالها بين الأجيال المتعاقبة بسهولة ويُسر.2- المحافظة على استمرارية الملكية العائلية، وتعزيز الدور الذي تقوم به في تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي في الإمارة.3-المحافظة على التماسك الاجتماعي، والابتعاد عن كل ما قد يثير المنازعات بين أفراد العائلة الواحدة.4- لم شمل أفراد العائلة ضمن شراكات قوية ومتينة، تستطيع المنافسة في كافة الأنشطة الاقتصادية، وتحفيزها على خدمة المجتمع، وبخاصة في مجال التعليم والصحة والثقافة. 5- الإيفاء باحتياجات التطور والنمو، عن طريق تنمية قدرة القيادات الشابة من الأجيال

اختصاصاته، وشروط العضوية فيه، وهيكله التنظيمي والإداري والمالي وغير ذلك من الأحكام التي تهدف إلى تعزيز التواصل الإيجابي والبنّاء بين الشركاء، وكيفية تواصلهم مع المدير، وغيرها من المسائل المتعلقة بحوكمة مجلس الشركاء".

(1) https://www.albayan.ae/economy/2006-04-26-1.912981

تاريخ آخر زيارة:12/9/2020

المتعاقبة لإدارة الملكية العائلية وتمكينهم من الاستفادة من خبرة الآباء والأجداد". وعليه، نرى أن قانون تنظيم الملكية العائلية سالف الذكر يعدُ خطوة مباركة يمكن البناء عليها ولو بشكل جزئي لحوكمة الشركات العائلية، ونوصي مركز دبي المالي وبالتحديد مكتب العائلة بالاستفادة من هذا القانون لتذليل بعض العقبات التي تواجه استدامة الشركات العائلية.

فعلى سبيل المثال من الواقع العملي ما يؤكد أن الشركات العائلية تواجه تحديات هو إخلال شركة باريس غاليري لقواعد الحوكمة، وذلك بعد محاولتهم في خضوعهم لأسلوب الحوكمة، إلا أن تحدي الخلافات العائلية في الوقت الحالي بين عائلتي الفهيم والهاشمي تسبب في فشل تطبيق النظام[1]. ومثال آخر، إخلال شركة إنرون للطاقة في الولايات المتحدة الأمريكية بقواعد الحوكمة الذي أدى إلى انهيارها، نتيجة قيامها بتضليل المساهمين والسوق المالي، مما حقق ارتفاع القيمة السوقية لأسهمها في البورصة[2].

المبحث الثاني: الآليات القانونية والعملية لمواجهة تحديات الشركات العائلية في مركز دبي المالي وقانون تنظيم الملكية العائلية

إن الافتقار في الوقت الراهن لأساليب حديثة تقوّم الشركات كنظام الحوكمة، أدى إلى مواجهة الشركات العائلية لتحديات عديدة تعتري مسيرتها لضمان استمراريتها وبصورة متزايدة في الآونة الأخيرة تعود لأسباب عدة مثل: مرحلة النضج التي تمر بها الشركات، والتطور التكنولوجي الذي لحق بالأسواق وبروز دور الإنترنت ونظم الاتصال الرقمي، كما ينبغي إلقاء النظر إلى المسبب الرئيس وهو حاجة المستهلكين للسلع والخدمات المتنوعة والمطورة، بالتالي يدفع الشركات العائلية إلى اللجوء لأساليب تنافسية حديثة، مما يخلق قلة قدرة هذه الأعمال على الاستمرار[3].

هذه التحديات تنقسم من وجهة نظر الباحثين إلى تحديات عائلية بحتة (**المطلب الأول**)، وتحديات عملية فرضها الواقع(**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: الآليات لمواجهة التحديات العائلية في الشركات العائلية

في ظل غياب نظام الحوكمة تواجه الشركات العائلية تحديات عدة: أولها، هي التحديات

(1) مقابلة مع د. أشرف جمال الدين، مرجع سابق

(2) د. محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ودور أعضاء مجالس الإدارة والمديرين لتنفيذيين، مرجع سابق، ص19

(3) د. عمرو علاء الدين زيدان، إدارة الشركات العائلية "5 قضايا استراتيجية معاصرة"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2009م، ص189-188

على مستوى العائلة ذاتها؛ لأن الأعمال العائلية يلعب فيها الكيان العائلي دوراً رقابياً على الشركة، فتنتج عنه نتائج سلبية على مر الأجيال لعدم انفصال الإدارة عن الملكية(1).

فمن أهم التحديات التي تشكل صعوبة أمام أفراد العائلة في إطار النطاق العائلي هي النزاعات العائلية (الفرع الأول)، وانتقال القيادة عبر الأجيال (الفرع الثاني).

الفرع الأول: النزاعات العائلية

تنتج الخلافات العائلية بين أفراد العائلة لعدة عوامل رئيسة جاء ترتيبها حسب الأهمية من وجهة نظر الباحثين كالآتي:

أولا: الانضمام إلى العمل العائلي والترقيات

في الواقع العملي، ثمة عدة تساؤلات تدور في أذهان أفراد العائلة خصوصاً أبناء المؤسسين، وهذه التساؤلات هي: على مدار حياة المؤسس أو المؤسسين، من سيسمح لهم بالانضمام إلى العمل العائلي؟ ولمن تُنقل القيادة بعد تقاعد أو وفاة المؤسس؟ ولمن تسند الإدارة والتخطيط على المدى البعيد؟ ولمن تكون الترقيات؟. فضلا عن التساؤل الأهم الذي يتمحور حول الملكية ومن الذي له الحق في التملك وانتقالها، وعدد الحصص الذي سيمتلكها كل فرد مستقبلاً؟

ولعل الإجابة على هذه التساؤلات ستعمل على بث الاطمئنان لدى أفراد العائلة، فانطلاقا منها لعب مكتب العائلة دوره في حل أهم المسائل الداخلية للعائلة، متمثلة بحسب الآتي:

أ. الانضمام للعمل العائلي

جاءت لائحة مكتب العائلة منظمة لضوابط إنشاء مكتب للعائلة المالكة للشركة في المركز المالي، على رأس هذه الضوابط أن يعود العمل العائلي في الشركة لأفراد عائلة واحدة، فضلا عن حرصها على تحديد الانتماء لثلاثة أجيال متعاقبة على الجد المشترك.

ولتفادي المخاوف؛ لم تقتصر على فئة معينة للانضمام إلى العمل العائلي، إنما اعتبرت جميع الفئات من الأفراد منتمين إلى عائلة واحدة، وتمسكت بالاشتراط أن يكون مقدم الطلب بالتسجيل لإنشاء المكتب جزءًا من أفراد هذه العائلة(2).

---

(1) د. عمرو علاء الدين زيدان، مرجع سابق، ص15

(2) المادةSFO 2.3.1من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم(2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم(1)لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة(مشار إليه سابقا).

أما من زاوية قانون تنظيم الملكية العائلية فقد شجع أفراد العائلة على الانضمام للعمل العائلي، من خلال تسليطه الضوء على بقاء التماسك الاجتماعي والبعد عن كل ما يزعزع شمل أفراد العائلة، إضافةً إلى اتجاهه إلى هدف رئيس وهو بناء شراكات عائلية قوية ومتينة[1].

كما أنه ترك الحرية للوارث في حال وفاة المؤسس من حيث الاستمرارية في عقد الملكية العائلية كشريك من عدمه، وأيضا حرية التصرف في الحصة المكتسبة بالميراث من الملكية العائلية[2]، مما يحفز أفراد العائلة على الانضمام للعمل العائلي؛ لكون هذه الضوابط تكفل حماية حقوقهم في ظل وجود المؤسس أو وفاته.

ب. تولي الملكية والسيطرة

نصت المادة SFO 2,3,2 على:

"For the purposes of determining a Single Family common ancestor under SFO Regulation 2.3.1, an applicant may only have regard to the preceding three direct generations of the family in question. This Regulation will only apply in relation to the initial SFO application and a determination of a qualifying Single Family as at the date of the application.

نصت المادة SFO 2,3,4 على:

"For the avoidance of doubt it is envisaged that both male and female members of a family will be included in the Single Family and that individuals adopted as minors, step children, children of adopted children and illegitimate children of a qualifying family member shall also be regarded as members of the Single Family.

If there is any uncertainty as to whether a family constitutes a Single Family or whether an individual is a Family Member of a particular Single Family, the Registrar will determine the issue in its absolute discretion and may require such supporting documentation as it considers appropriate".

(1) نصت المادة(3) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن:"-3المحافظة على التماسك الاجتماعي، والابتعاد عن كل ما قد يثير المنازعات بين أفراد العائلة الواحدة.-4 لم شمل أفراد العائلة ضمن شراكات قوية ومتينة، تستطيع المنافسة في كافة الأنشطة الاقتصادية، وتحفيزها على خدمة المجتمع، وبخاصة في مجال التعليم والصحة والثقافة".

(2) نصت المادة 9، الفقرة(ب) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "يكون للوارث، من حيث سريان عقد الملكية العائلية عليه والالتزام به من عدمه، الاختيار بين أحد الأمرين التاليين:-1 البقاء في عقد الملكية العائلية كشريك وذلك بقدر الحصة التي آلت إليه بالميراث من الملكية العائلية.-2 التصرف بالحصة التي آلت إليه بالميراث من الملكية العائلية، على أن يراعى في هذا التصرف أحكام المادة(13) من هذا القانون، من حيث عرضها على الشركاء".

وبالرجوع إلى نصوص اللائحة فيما يتعلق بتحديد من له الحق في تولي زمام أمور الملكية وانتقالها، يتضح بأنه على من سيتقدم بطلب إنشاء المكتب التقدم للمسجل وتعبئة النموذج بتحديد المالك القانوني للشركة وكذلك الأشخاص المسيطرين على مكتب العائلة بناء على حرية الأفراد، بالإضافة إلى تحديد مصدر ثروة العائلة وواحد من أفراد السلف المشترك على الأقل.

إذ من وجهة نظر الباحثين يتعين على أفراد العائلة الأخذ بعين الاعتبار لمعيار حسن الإدارة والتصرف، وصرف النظر عما إذا كان المدير كبيرا في العائلة أم صغيرا[1].

وفيما يتعلق بقانون تنظيم الملكية العائلية فقد اتجه بنفس اتجاه لائحة مكتب العائلة من حيث حرية أفراد العائلة في تعيين المدير الذي سيتولى إدارة الملكية العائلية، بشرط أن يكون قرار تعيينه صادر من الشركاء الذين يملكون بنسبة ثلثي الملكية العائلية، سواء كان المدير من الشركاء نفسهم أو من الغير وفق إجراءات وضوابط حددها القانون بحسب المادة 16-الفقرة أ على أن:" تتم إدارة الملكية العائلية المنظمة بعقد الملكية العائلية بواسطة مدير، يتم تعيينه بقرار من الشركاء الذين يملكون ما نسبته ثلثي الملكية العائلية على الأقل، ويجوز أن يكون المدير شخصا واحدا أو أكثر، على أن يكون عددهم فرديا، سواءً كانوا من بين الشركاء أنفسهم أو من الغير، كما يجوز أن يكون المدير شخصاً معنوياً". كما أنه لم يجِز هذا القانون تدخل الشركاء في الإدارة بشكل يتجاوز المسموح به في عقد الملكية العائلية[2].

إضافةً إلى أنه نظم اختصاصات المدير بموجب عقد الملكية، وتخويله الصلاحية بالتقدم إلى اللجنة بطلب لإخراج أي شريك من عقد الملكية العائلية في حال عدم وفائه بالتزاماته الواردة في قانون تنظيم الملكية العائلية وعقد الملكية العائلية إضافةً إلى المهام المحددة له في العقد[3].

ج. عدد الحصص المملوكة لكل فرد

(1) د. عزيز العكيلي، القانون التجاري، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1997م، ص 371.

(2) نصت المادة 16 من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "لا يجوز للشركاء التدخل في إدارة الملكية العائلية أو الأصول التابعة لها إلا بالشكل الذي يحدده عقد الملكية العائلية".

(3) نصت المادة17 من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن:" يحدد عقد الملكية العائلية مهام وصلاحيات المدير، ويكون له على وجه الخصوص، وبما لا يتعارض مع عقد الملكية العائلية، القيام بما يلي:"-1 الإدارة المباشرة للملكية العائلية.-2 توزيع الأرباح والمنافع المتأتية من المال المشترك على الشركاء بالشكل والنسب التي ينص عليها عقد الملكية العائلية.-4 الطلب من اللجنة إخراج أي شريك من عقد الملكية العائلية وبيع حصته في الملكية العائلية لباقي الشركاء، في حال عدم التزام الشريك بالوفاء بالتزاماته المنصوص عليها في هذا القانون وعقد الملكية العائلية.-7 أي مهام أخرى يتم تحديدها في عقد الملكية العائلية".

ألقت اللائحة في نصوصها عبء مسؤولية إيداع العائد السنوي للمكتب على الممثل المعتمد بالإضافة إلى المسجل، بغرض إتمام الخدمات مثل الخدمات الحسابية، إذ إن الممثل المعتمد يُختار من قبل أفراد العائلة[1].

فيتضح للباحثين إذن أن المكتب يلعب دور توزيع الحصص أو الأرباح على الأفراد المنتمين للعائلة الواحدة من خلال تقديم الخدمات الحسابية لهذه العائلة.

أما بالنسبة لقانون الملكية العائلية فقد أوجب تضمن عقد الملكية العائلية على حصص الشركاء، كما نظم شؤون وإجراءات الملكية خصوصا في حال حدوث خلافات بين الأفراد في تحديد الحصص المملوكة لكل منهم[2].

فيتضح للباحثين إذن أن المكتب يلعب دور توزيع الحصص أو الأرباح على الأفراد المنتمين للعائلة الواحدة من خلال تقديم الخدمات الحسابية لهذه العائلة.

أما بالنسبة لقانون الملكية العائلية فقد أوجب تضمن عقد الملكية العائلية على حصص الشركاء، كما نظم شؤون وإجراءات الملكية خصوصا في حال حدوث خلافات بين الأفراد في تحديد الحصص المملوكة لكل منهم[3].

د. الترقيات

وبعد الاطلاع على نصوص اللائحة فيما يتعلق بترقيات الأفراد وعلاواتهم الدورية، تبين أنها لم تتضمن على نصوص صريحة وواضحة تؤكد ذلك، إنما اكتفت ببيان الدور

(1) المادة1،1،A من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليه سابقا).

(2) نصت المادة11 الفقرة (أ) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "يجب أن يحدد عقد الملكية العائلية حصة كل شريك في الملكية العائلية".

نصت المادة11 الفقرة (ب) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "في حال حدوث أي خلاف بين الشركاء على تحديد حصة كل شريك في الملكية العائلية، فإن حصة كل شريك تكون بحسب نصيب كل منهم في الإرث الشرعي إذا كانت مشاركتهم في الملكية العائلية بسبب وفاة مورثهم، أو بحسب تقييم حصة كل منهم في حال لم تكن مشاركتهم في الملكية العائلية بسبب الإرث، كتقديم حصص مالية أو عينية".

(3) نصت المادة11 من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "أ- يجب أن يحدد عقد الملكية العائلية حصة كل شريك في الملكية العائلية. ب- في حال حدوث أي خلاف بين الشركاء على تحديد حصة كل شريك في الملكية العائلية، فإن حصة كل شريك تكون بحسب نصيب كل منهم في الإرث الشرعي إذا كانت مشاركتهم في الملكية العائلية بسبب وفاة مورثهم، أو بحسب تقييم حصة كل منهم في حال لم تكن مشاركتهم في الملكية العائلية بسبب الإرث، كتقديم حصص مالية أو عينية".

الذي يؤديه المكتب في تعيين أو إزالة أي عضو أو مدير في مجلس الإدارة، وذلك بتحديد نسبة 75% من حقه في هذه المسألة[1].

وفيما يخص قانون تنظيم الملكية العائلية فقد سها القانون عن مسألة علاوات وترقيات الأفراد، فنستدل بذلك أنه ترك هذه المسألة لحرية الشركاء في اختيار المستحق للترقية أو العلاوة، كما أنه لم يمنح المدير الذي يتم تعيينه من قبلهم بالصلاحية في منح الترقيات أو الدرجات للشركاء الأطراف في العقد، فعليه نقترح بأن يتطرق قانون تنظيم الملكية العائلية لمسألة تحديد من يتولى مهام منح الأطراف الترقيات تجنبا للنزاعات بين أفراد العائلة.

ثانيا- التواصل

إن انضمام أفراد العائلة إلى العمل العائلي، لا يمكّنُهم من الوقوف عند حد الانضمام دون استخدام أساليب التواصل الفعالة التي تؤدي إلى تقوية العلاقات فيما بينهم لصالح العمل، إذ إن افتقار أسلوب التواصل بفاعلية بين الأفراد في العمل العائلي، يؤدي إلى انعدام التخطيط الذي يؤدي إلى استمرار الأعمال وتطويرها عبر الأجيال.

وعليه، يُمكن لمكتب العائلة أن يؤمن التواصل الفعال بين أفراد العائلة، وبالتالي يمكن أن يؤدي دوراً كبيراً في الحفاظ على العمل والعائلة؛ فالانضمام إلى العمل العائلي يولد الرغبة في السيطرة على العمل والحصول على العلاوات.

وفيما يتصل بقانون تنظيم الملكية العائلية فقد رمى إلى تأمين جسر التواصل بين أفراد العائلة، فقد نص في المادة 3 على أن:"3. المحافظة على التماسك الاجتماعي، والابتعاد عن كل ما قد يثير المنازعات بين أفراد العائلة الواحدة. 4. لم شمل أفراد العائلة ضمن شراكات قوية ومتينة، تستطيع المنافسة في كافة الأنشطة الاقتصادية، وتحفيزها على خدمة المجتمع، وبخاصة في مجال التعليم والصحة والثقافة". وعليه نرى أن الضوابط الواردة في النص كفيلة بتحقيق نتيجة صائبة وهي التواصل الفعال بين الأفراد.

ثالثا- الأتعاب المالية

إن افتقار عملية التواصل بين أفراد العائلة يترتب عليه توجه كل منهم إلى تقاضي الأتعاب المالية والنسبة المحددة لتخصيص الأسهم لكل منهم فقط، دون اكتراث لجدية الهدف الرئيس الذي أنشئ العمل من أجله، إذ ينصرف اهتمام كل منهم نحو المال الذي

(1) المادة5،4،2 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليه سابقا).

سيتقاضاه دون اهتمام بالعمل الرئيس وتقوية العلاقات الهامة المرتبطة به[1].

ويمكن لمكتب العائلة أن يعمل بدوره على تقوية الرابط الأسري بين الأفراد، ويستدل على ذلك من خلال تقديمه عدة خدمات للأسرة، أهمها من وجهة نظر الباحثين هي الخدمات الحسابية والائتمانية[2]. الأمر الذي يؤدي إلى تخفيف العبء على كاهل الأفراد، ومن ثم تقل فرص حدوث الخلافات خصوصا في مسألة استحقاق الأرباح.

وفيما يعود لقانون الملكية العائلية فإنه في حال تعيين المدير من قبل الشركاء ليتولى إدارة الملكية العائلية، فإنه كما ذكر سالفا أن من أحد المهام الرئيسة للمدير هي تنظيم عملية توزيع الأرباح والمنافع على الشركاء الأطراف في عقد الملكية العائلية بالشكل والنسب المحددة في العقد[3]، مما يحقق اطمئنان الأطراف وتقليل فرص حدوث النزاعات بينهم، فضلاً عن أن من أحد الشروط الأساسية لصحة العقد هو اشتراط تحديد نصيب وحصة كل شريك في العقد، فقد جاء هذا الشرط في المادة 6 من قانون تنظيم الملكية العائلية والتي تنص على أن:" يشترط في عقد الملكية العائلية حتى يكون صحيحا، توفر ما يلي:3.أن يتم تحديد نصيب وحصة كل شريك في عقد الملكية العائلية".

الفرع الثاني: انتقال القيادة

يؤدي نشوء الخلافات العائلية الداخلية حسبما هو مبين سالفاً إلى عدم انتقال القيادة في العمل العائلي بسلاسة، لذلك فإنه أهم تحدٍّ قد يواجه الشركات العائلية هو انتقال القيادة من جيل إلى الذي يليه؛ إذ إن المقصود بانتقال القيادة هو وضع عمليات جديدة للتخطيط الاستراتيجي للإدارة، فلا تقف عملية انتقال القيادة على نقل الملكية والقيادة فقط.

وتعود الأسباب الرئيسة لهذه العملية إلى:

أولا- انتقال القيادة الإجباري، وهو غالبا بسبب الموت المفاجئ للمؤسس.

ثانيا- انتقال القيادة الاختياري، وهو نتيجة لرغبة المؤسس في تسليم عصا القيادة للمنضمين إلى العمل، وغالبا يتأتى الشعور بالعجز وبلوغ مرحلة التقاعد لأسباب عدة، على سبيل المثال: الإصابة بأمراض الشيخوخة.

---

(1) د. سامي تيسير سليمان، الشركات العائلية، الدار العربية للعلوم ناشرون، الطبعة الأولى، 2017م، ص 28

(2) المادة1،1،Aمن لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليه سابقا).

(3) نصت المادة17 الفقرة (2) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن:"توزيع الأرباح والمنافع المتأتية من المال المشترك على الشركاء بالشكل والنسب التي ينص عليها عقد الملكية العائلية".

فاستنادا إلى هذين السببين ينتج تأثير في هيكلة إدارة الشركة وحدوث تغييرات في تسييرها وفقا للمعتاد، فبوجود المؤسسين وقيادتهم للعمل يسيّر العمل وفقا لمعايير منظومة واحدة اعتاد عليها الجيل التالي المنضم للعمل، ومن ثم فعندما يحدث تغيير مفاجئ في القيادة فإنه يؤثر سلبيا على سير منظومة العمل بشكل متكامل مقارنة بالوضع السابق لإصابة الشركة بحالة من الارتباك، فالجيل المؤسس تعتريه حالة الارتباك عند شعورهم بعدم القدرة على المزيد من الإنتاجية في العمل مهما بلغ الشعور بحب العمل والرغبة في الاستمرار، أما بالنسبة للجيل التالي، فعند تسليم المؤسس لعصا القيادة له، قد تولد خلافات تدور حول من سيتولى مهام الإدارة العليا(1).

وفي هذا الصدد، ومن وجهة نظر الباحثين لمواجهة التحدي العائلي، فإنه لا بد من المؤسسين خلق حب الشركة لدى المنضمين إلى العمل بكل مفاتيح عملية القيادة والإدارة الجيدة، كما يتحتم التعود على العمل وفقا لفريق عمل إداري واحد يمتلك القدرة على تطوير الأعمال، حتى تكون علامة مشرقة في الأزمات المستقبلية.

فعليه، جاء دور مكتب العائلة مخففا من مسألة صعوبة تولي القيادة، إذ قام بتحديد الأجيال الثلاثة المتعاقبة على الجد المشترك، مما يخفف من الارتباك نتيجة اتضاح الرؤية لدى الجيل التالي بأن أحد أفراد هذا الجيل سيتولى زمام الأمور بعد الجيل السالف، وعملت اللائحة على توسيع نطاق الأفراد للانتماء العائلي بأن تشمل جميع الفئات بمختلف الأعمار.

ولكن من جانب آخر، لم يتطرق إلى تحديد الفرد المنتمي للعائلة الذي سيتولى إدارة الملكية العائلية في الشركة سواء كانوا المديرين من الشركاء أو الغير(2).ولم يضع تخطيطاً استراتيجياً لأبناء المؤسسين أو للجيل التالي. وهذا يدل على أن لائحة مكتب العائلة تركت مسألة اختيار الفرد الذي ستؤول إليه قيادة العمل لحرية أفراد العائلة، وكذلك الأمر بالنسبة إلى التخطيط الاستراتيجي لإدارة العمل العائلي، فهو متروك لحرية الأفراد.

وفي هذا المقام، نرى أن قانون الملكية العائلية اتجه إلى تحقيق هدف تسهيل انتقال الملكية العائلية بين الأجيال المتعاقبة بكل سهولة، فقد نص في المادة 3 منه على أن:

(1) د. منى محمد شريف، الشركة العائلية "انتقال السلطة من جيل إلى جيل"، حروس برّس ناشرون، الطبعة الأولى، 2017م، ص-108ص109.

(2) نصت المادة16 الفقرة(أ) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن: "تتم إدارة الملكية العائلية المنظمة بعقد الملكية العائلية بواسطة مدير، يتم تعيينه بقرار من الشركاء الذين يملكون ما نسبته ثلثي الملكية العائلية على الأقل، ويجوز أن يكون المدير شخصا واحدا أو أكثر، على أن يكون عددهم فرديا، سواءً كانوا من بين الشركاء أنفسهم أو من الغير، كما يجوز أن يكون المدير شخصا معنويا".

"يهدف هذا القانون إلى تحقيق ما يلي:1. وضع إطار قانوني شامل وواضح لتنظيم الملكية العائلية في الإمارة، وتسهيل انتقالها بين الأجيال المتعاقبة بسهولة ويسر" إلا أنه لم يحدد إطلاقا أعداد الأجيال الذين سيؤول العمل إليهم، إضافةً إلى أن مسألة تعيين وعزل المدير متروكة لحرية الشركاء وفق ضوابط واجراءات معينة حددها القانون[1].

المطلب الثاني: التحديات العملية التي تواجه الشركات العائلية المسجلة في المركز أو التي تخضع لأحكام قانون الملكية العائلية

لا بد أن تلحق بالعمل العائلي صعوبات على صعيد بيئة العمل أيضا، الأمر الذي يوجه الباحثين إلى التعرض لقيادة الشركة العائلية، فأساس نجاح الشركات هو نجاح إدارتها من خلال عدم اكتفاء مجالس الإدارة بالمديرين المستقلين فقط بالإضافة إلى فاعلية أعضاء مجلس الإدارة فيها، إذ تتحقق فاعليتهم بتنوع المهارات والخبرات التي يتمتعون بها وذلك حتى يسهمون بشكل إيجابي في تقدم الشركة[2].

لذلك يتناول الباحثان في هذا المطلب بيان أهم التحديات التي تواجه الشركات العائلية على مستوى بيئة العمل وفقا لغياب فن التخطيط الاستراتيجي لدى المؤسسين في الإدارة الجيدة (الفرع الأول)، وسوء الإدارة عبر الأجيال (الفرع الثاني)، وفي كلتا الحالتين سنبحث عن الآليات العملية لحل هذه التحديات في لائحة مكتب العائلة وفي قانون الملكية العائلية.

الفرع الأول: انعدام فن التخطيط الاستراتيجي

يؤدي ضعف التواصل بين أفراد العائلة وتحدي عملية تسليم القيادة في العمل العائلي حسب ما هو مبين سالفا، إلى نتيجة حتمية وهي غياب فن المؤسسين في الإدارة الجيدة، وبالتالي تعذر نجاح إدارة الشركة، حيث تعود المسوغات الرئيسة من وراء ذلك إلى الآتي:

أولا- تمسك الأفراد واستقلاليتهم برأيهم، فضلا عن عدم رجوعهم إلى آراء المؤسسين عندما يتطلب الأمر صدور قرار جديد.

---

(1) نصت المادة21 من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن :"يتم عزل المدير في الأحوال المحددة في عقد الملكية العائلية، بالطريقة والأغلبية التي عين بها، فإذا تم تعيينه بنص صريح في عقد الملكية العائلية، فإنه لا يجوز عزله إلا بتوفر النسبة المقررة لتعديل عقد الملكية العائلية، على أن يراعى في هذا الشأن عدم مشاركة المدير في التصويت على عزله إذا كان من بين الشركاء".

(2) Corporate Governance Forum: independence, Diversity and Rights Mix of Skills Available at: https://hawkamah.org

تاريخ آخر زيارة: 12/9/2020

ثانيا- الخلافات الناتجة عن التفرد بالرأي في إصدار القرارات، الذي يولد الشعور بالمنافسة مع بقية أفراد العمل، مما قد يؤدي إلى انفصال أحد الأبناء عن العمل وتفرده بعمله على وجه الاستقلال(1).

مما سبق يخلص الباحثان إلى أنه لا بد أن يواجه كل عمل خلافات بين أفراده، ولذلك لا بد من الاستعانة بذوي الخبرة، على سبيل المثال خبير في ريادة الأعمال؛ لأن المسوغات المذكورة سالفا ينتج عنها تعذر نجاح الإدارة، مما يشكل خطورة على مصلحة أصحاب العمل والمساهمين فيه من أفراد العائلة، وهذا ما يمكن أن يلعبه مكتب العائلة في مركز دبي المالي العالمي من تأمين التخطيط الاستراتيجي للشركات العائلية المسجلة في المركز. إذ من أهم الممارسات الأساسية في أي عمل هي ممارسة التخطيط الاستراتيجي، للسير باتجاه النمو المستقبلي(2).

وعليه، فإن لائحة مكتب العائلة لم تتطرق للتطوير الاستراتيجي المتعلق بالعمل العائلي بشكل مباشر ولم تحدد الخبرات العلمية والمؤهلات المطلوبة في أفراد العائلة، إلا أنه يُستخلص من دور مكتب العائلة الموضح سالفا في إدارة الشركة المملوكة لعائلة واحدة بأنه يسهم في تطوير العمل الاستراتيجي بتقديمه لفئات من الخدمات المتنوعة.

أما بالنسبة لقانون تنظيم الملكية العائلية فقد تضمن حلاً للوصول إلى خطى استراتيجية سليمة، فقد جاء في نص المادة 3 فقرة 5 على أن:"5.الإيفاء باحتياجات التطور والنمو، عن طريق تنمية قدرة القيادات الشابة من الأجيال المتعاقبة لإدارة الملكية العائلية وتمكينهم من الاستفادة من خبرة الآباء والأجداد" ونص المادة 16فقرة ز على أن:" يجوز أن يحدد عقد الملكية العائلية الحد الأدنى من المؤهلات العلمية والخبرات العملية والصفات السلوكية وغيرها من المعايير التي يجب أن تتوفر في الشركاء وأفراد أسرهم للعمل في الشركات والمؤسسات التي تكون محلا للملكية العائلية، على أن يخضع الالتزام بهذه المعايير للتدقيق من قبل لجنة يتم اختيارها وفقا لما ينص عليه عقد الملكية"، إذ يُفهم من نصوص الفقرات المذكورة إسهام هذا القانون في تنمية القدرات لفئة الشباب من أفراد العائلة مما يخدم التطوير الاستراتيجي في العمل، نتيجة لخلق بيئة تحفها التنافسية المشروعة بين الأفراد المتمثلة في حصول كل منهم على المؤهلات العلمية والتنوع في الخبرات.

(1) د. منى محمد شريف، الشركة العائلية "انتقال السلطة من جيل إلى جيل"، مرجع سابق، ص-103 ص104.

(2) د. عبدالرحمن توفيق، الشركات العائلية" الازدهار والانهيار"، مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"، القاهرة، 2004 م، ص150.

الفرع الثاني: سوء الإدارة عبر عدة أجيال

إن غياب فن الإدارة الجيدة في العمل من أوائل المؤسسين يؤدي بنتيجة تسلسلية إلى سوء الإدارة عبر عدة أجيال، استنادا إلى قاعدة الأصل الفقهي التفسيري: "إذا بطل الشيء بطل ما في ضمنه"[1].

إذ إن العمل الذي بدأت به العائلة لن يستمر دون اتساع ونمو أفرادها، بالتالي يواجهون تحدياً هاماً وهو صعوبة إدارة العمل وفقا لعدة أجيال نتيجة لاختلاف الأفكار، وانتقال إدارة الشركة من جيل إلى جيل يشكل تغييرا كبيرا على المصالح والأهداف؛ لأن العمل بطبيعته يمر بأزمات كانخفاض المبيعات والمنافسة والسيولة، فيتطلب حل هذه الأزمات بموجب فن إدارتها، إذ إن التمسك باستراتيجية تقليدية في الإدارة يؤدي إلى بروز الخلافات وتعدد وجهات النظر، إذ يصعب على الجيل الجديد التكيف مع أساليب الإدارة التقليدية مما يؤدي إلى تفاقم الصعوبات[2].

على سبيل المثال، ما حصل في شركة بإنجلترا، حيث تقاعد الأب المؤسس وسلم ابنته الإدارة التنفيذية لتلك الشركة، إلا أنه كان يعود ليتطلع على القرارات الصادرة، ويقوم بإجراء بعض التعديلات عليها إلا أنها كانت لا تلائم ذهن ابنته[3].وعليه، نرى أن تحدي إدارة العمل العائلي عبر عدة أجيال يعود لسببٍ رئيس، وهو صعوبة الاتفاق في إصدار القرارات.

وبناءً على ما سبق فيما يتعلق بترك لائحة مكتب العائلة مسألة تعيين قائد العمل العائلي متروكاً لحرية الأفراد دون أدنى تدخل من المكتب، يُطرح أمام الباحثين تساؤل حول كيفية علاج مكتب العائلة مسألة سوء الإدارة عبر الأجيال؟

فبحسب ما هو وارد في نص المادة5 فقرة 4 (2)من لائحة مكتب العائلة، يتبين فما هو واضح أن دور المكتب جاء معالجا لسوء الإدارة بنسبة75% فقط، فيما يتعلق بحقه في تعيين وإزالة أعضاء من مجلس الإدارة أو المديرين، وذلك في حال تدني مستوى الإدارة وسوئها في العمل[4].

(1) المادة 56 من قانون المعاملات المدنية الاتحادي الإماراتي، 1985م والمعدل بالقانون الاتحادي رقم(1) لسنة 1987م.

(2) د. منى محمد شريف، مرجع سابق، ص117، ص105_106.

(3) أشارت إليه د. منى محمد شريف، مرجع سابق، ص105.

(4) المادةSFO 2.4.5 من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليه سابقا).

فصحيح أن مسألة امتلاك مكتب العائلة الحق في تعيين وإزالة الأعضاء يتعارض مع ما ذكر سالفا، إلا أن صلاحية مكتب العائلة في التدخل والتحكم بالإدارة ليست متروكة له كليّا، وإنما وفق النسبة المحددة فقط، فيأتي هنا دوره تكميلياً في السيطرة على إدارة العمل العائلي.

وفي هذا الصدد، تمثل موقف قانون تنظيم الملكية العائلية في تجلي هدف تحسين إدارة الملكية العائلية من خلال تنظيمه لمسألة تعيين المدير وعزله بناء على رغبة وحرية الشركاء الأطراف في العقد، إضافةً إلى أن هذا القانون أجاز اشتراط تشكيل مجلس الإدارة وتسميتها وتحديد الضوابط التي تحكمها وجميع المسائل المتعلقة بحوكمتها في عقد الملكية العائلية؛ ليتولى مهام الإشراف على إدارة الملكية العائلية. كما أنه لا يتم تعطيل أو وقف سير الإدارة لمجرد وفاة أحد الشركاء أو إفلاسه أو نقص أهليته، إذ تستمر عملية إدارة الملكية العائلية حتى يتعين المدير الجديد أن تتم إعادة تشكيل المجلس[1]. حسناً فعل المشرع عندما تطرق للخطوات المذكورة سالفاً، لفاعليتها في تطوير سير إدارة العمل العائلي، مما يؤدي إلى استدامة الأعمال العائلية في ظل رغبة الشركاء بتطبيق أحكام هذا القانون.

إذن نستطيع القول بضرورة اتخاذ الشركات العائلية لدى المركز لطريق التحول إلى شركة مساهمة خاصة أو شركة مساهمة عامة، كحل بديل لنظام الحوكمة وتحقيقا لضمان استقرار الشركة التابعة للعائلة الواحدة عبر عدة أجيال[2]؛ لما لعملية تحول الشركة العائلية إلى إحدى شركات المساهمة من مزايا عديدة على المستويين العائلي والاقتصاد الوطني.

أولا- مزايا تحول الشركة العائلية إلى شركة مساهمة على المستوى العائلي:

1. زيادة رأس مال الشركة مما يسهم في زيادة أصول الشركة الثابتة والمتداولة

(1) نصت المادة16 الفقرة (د) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن:" يجوز النص في عقد الملكية العائلية على تشكيل مجلس إدارة يشرف على إدارة الملكية العائلية، وعلى أعمال المدير، وتتم تسمية أعضاء مجلس الإدارة في عقد الملكية العائلية، فإن خلا عقد الملكية العائلية من هذا النص، فإنه يجب أن يحدد في عقد الملكية العائلية الجهة المخولة بتسمية أعضاء مجلس الإدارة، كما يجوز أن يتضمن عقد الملكية العائلية القواعد والضوابط والشروط التي تحكم تشكيل مجلس الإدارة وصلاحياته ومدة العضوية فيه وأتعاب أعضائه وعزلهم واللجان التابعة له، وتحديد المعايير الشخصية والموضوعية الملائمة للعضوية فيه، وسائر المسائل المتعلقة بحوكمة مجلس الإدارة. نصت المادة 16 الفقرة (هـ) من قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي رقم (9) لسنة 2020م على أن:" لا ينال من تعيين المدير أو أعضاء مجلس الإدارة وفاة واحد أو أكثر من الشركاء أو إفلاسه أو إعساره أو فقدان أو انتقاص أهليته، حيث تبقى إدارة الملكية العائلية على حالها إلى حين تعيين مدير جديد أو إعادة تشكيل مجلس الإدارة وفقا للآلية المنصوص عليها في عقد الملكية العائلية".

(2) أ. د. عماد الدين عبدالحي، بدائل حوكمة الشركات العائلية في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة قانونية تطبيقية مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ع4، 2019م، ص219.

والاستفادة من الرفع المالي للشركة.

2. إمكانية تطبيق وفاعلية نظام الحوكمة ومبادئه في الشركة واهمها الارتقاء بمستوى مبدأ الإفصاح والشفافية نتيجة الإفصاح الدوري وزيادة فاعلية اجتماعات الجمعيات العمومية في تقييم ورقابة أداء الشركات.

3. زيادة الوعي الاستثماري للمستثمرين وحملة الأسهم، مما يؤدي إلى ضعف انهيار الشركات عند وصولها لمرحلة الجيل الثاني وانتقال الملكية إلى الورثة بسهولة ويسر.

ثانيا: مزايا تحول الشركة العائلية إلى شركة مساهمة على المستوى الاقتصادي:

1. الإسهام في التنمية الاقتصادية نتيجة الحفاظ على استمرارية المؤسسات الاقتصادية.

2. جذب المزيد من الاستثمارات والمستثمرين بالتالي تزيد الخبرات والكفاءات وأصحاب المعرفة الفنية في الدولة.

3. توسع قاعة الأسواق المالية لزيادة عرض وتنوع الأوراق المالية بهدف زيادة الطلب عليها.

4. خلق فرص عمل جديدة الذي يسهم في تقليل نسبة الباحثين أو العاطلين عن العمل[1].

(1) أ. د. محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات العائلية، الدار الجامعية-الإسكندرية،2017م،ص-279 ص281

الخاتمة:

يتمثل موقف كل من مركز دبي المالي العالمي وأيضاً قانون تنظيم الملكية العائلية بمساندة الشركات العائلية لضمان ديمومتها حتى الجيل الثالث على الأُقل، ويستدل على ذلك من إصدار المركز للائحة التنظيمية لمكتب العائلة في عام 2011م، والتي يتمثل دورها في تقديم خدمات استثمارية ومالية للشركات العائلية بعيدا عن تطبيق نظام الحوكمة، كما أن اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة لم تحقق النجاح المنشود في تطبيق نظام حوكمة الشركات العائلية، وذلك لخلو نصوصها من تضمن تطبيق هذا المبدأ، إلا أنها تتمتع بامتيازات عديدة حيث أضافت توضيحاً لمفهوم الشركات العائلية جاء في نص المادة 4،4،2 منها على تعريفا لهذا النوع من الشركات[1] في حين خلت نصوص لائحة شركات المركز رقم (5) الصادرة في عام 2018م من تضمنها على تعريف واضح.

وبناء على ما تقدم تبين الدور الرئيس الذي جاءت لائحة مكتب العائلة لأدائه المتمثل في مساندة الشركات العائلية لاستكمال إجراءاتها، وخلو مركز دبي المالي العالمي من قواعد وقوانين تحكم حوكمة الشركات العائلية إذ جعلت المسألة متروكة لحرية أصحابها بتطبيق نظام الحوكمة وفقا لاتفاق يوضع في عقد تأسيس الشركة.

فالعديد من الأعمال العائلية يرغب مؤسسوها بانتقال قيادة العمل العائلي إلى أبنائهم وأحفادهم، ولكن نتيجة للتحديات التي تواجهها الأعمال العائلية خصوصاً على المستوى العائلي، و يمتد تأثيرها إلى المستوى العملي، يترتب عليه بصورة حتمية صعوبة تطبيق مركز دبي المالي العالمي لنظام الحوكمة، وتحقق خطر ديمومة الشركات العائلية عبر الأجيال.

أما قانون تنظيم الملكية العائلية تجلى دوره في هذا المجال بمساندة الشركات العائلية لتحقيق غرضها المتمثل في استمرارية العمل الذي بدأ به المؤسسين عبر الأجيال دون تحديد نوع الشركات العائلية على وجه الخصوص، إضافةً إلى تشجيعه للأطراف الشركاء في عقد الملكية العائلية بشكل ضمني بالاستناد على مبدأ الحوكمة، على أن يتم تضمين شرط اللجوء إلى الحوكمة في عقد الملكية العائلية بناء على رغبة الشركاء، وتجدر الإشارة إلى عدم تضمن القانون في أي من نصوصه بشكل واضح وصريح على إلزام هذه النوعية من الشركات بإخضاعها لمبدأ الحوكمة، فضلا عن عدم إلزامها للشركاء في أي من نصوصها بوجوب الخضوع لتنظيم الملكية العائلية.

---

(1) المادة 4،4،2 SFO من لوائح العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م، دولة الإمارات العربية المتحدة (مشار إليه سابقا).

النتائج:

1. اختلاف مكتب العائلة اختلافا كليا عن الشركات العائلية، إذ أن اللائحة التنظيمية لمكتب العائلة جاءت مساندة للشركات العائلية من جانب الإطار التنظيمي للإجراءات التابعة للعائلة الواحدة المالكة للعمل.
2. خلو نصوص كل من لائحة مكتب العائلة وقانون تنظيم الملكية العائلية من القواعد الإلزامية المباشرة التي تنظم حوكمة الشركات العائلية.
3. مواجهة الشركات العائلية لتحديات تقف حائلا دون تحقيقها لنظام الحوكمة، مما يؤدي إلى عدم استمرارية الشركات العائلية حتى الجيل الثالث بالتأكيد.
4. عدم وجود إطار فعال لتطبيق نظام الحوكمة في مركز دبي المالي العالمي وفي قانون تنظيم الملكية العائلية على أرض الواقع العملي، واستمرارية كل من المركز وقانون تنظيم الملكية العائلية في محاولاتهما لتحقيق ديمومة هذه الشركات مستقبلا.

التوصيات:

1. نأمل من المشرع الإماراتي بتبني نصوص تشريعية تنظم الشركات العائلية ضمن القوانين الصادرة من مركز دبي المالي العالمي بشكل مستقل.
2. نقترح تعديل لائحة مكتب العائلة لدى مركز دبي المالي العالمي وأيضاً قانون تنظيم الملكية العائلية، على أن يتضمنا استثناءً بمنح امتيازات للعمل العائد للعائلة المالكة الراغبة في التسجيل لدى المركز أو في سجل الشركات، شريطة تضمن عقد تأسيس العمل على اتفاق بتطبيق الحوكمة على الشركة.
3. نوصي رئيس مجلس إدارة الشركات العائلية أو مؤسسيها بإخضاع العمل في إطار حوكمة الشركات؛ لتفادي التحديات خصوصا غير المسبوقة المتعلقة بالأزمات الطارئة، مثل أزمة تفشي جائحة كورونا في الوقت الراهن.
4. ضرورة حث الشركات العائلية لدى المركز بالتحول، إما إلى شركة مساهمة خاصة أو مساهمة عامة.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية

توفيق، د. عبدالرحمن (2004). الشركات العائلية: «الازدهار والانهيار». مركز الخبرات المهنية للإدارة «بميك».

ريوفيد، جونائان (2018). فن تقويم الشركات. دار الفاروق للاستثمارات الثقافية.

زيدان، د. عمرو علاء الدين (2009). إدارة الشركات العائلية»5 قضايا استراتيجية معاصرة». منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

سليمان، د. سامي تيسير (2017). الشركات العائلية. الدار العربية للعلوم ناشرون.

سليمان، أ.د. محمد مصطفى (2017). حوكمة الشركات العائلية. الدار الجامعية.

سليمان، د. محمد مصطفى (2008). حوكمة الشركات ودور أعضاء مجالس الإدارة والمديرين لتنفيذيين. الدار الجامعية.

سليمان، أ.د. محمد مصطفى (2009). دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري» دراسة مقارنة». الدار الجامعية.

شريف، د. منى محمد (2017). الشركة العائلية» انتقال السلطة من جيل إلى جيل». جروس برّس ناشرون.

الشيخ حسين علي البنوي (2017). ارتقاء سلم القيادة، الجانب الآخر من حوكمة الشركات. مجلة عن حوكمة الشركات والقيادة. https://org.hawkamah

عبدالحي، أ. د. عماد الدين (2019). بدائل حوكمة الشركات العائلية في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة قانونية تطبيقية مقارنة. مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، (4). https://doi.org/10.54032/2203-007-998-014

عبدالحي، أ. د. عماد الدين و العويس، أ. عمر محمد سلطان (2020). حوكمة الشركات العائلية في دولة الإمارات العربية المتحدة «التحديات والآفاق» (دراسة قانونية تطبيقية). مجلة الشريعة والقانون، (82). https://doi.org/10.54032/2203-007-998-014

العكيلي، د. عزيز (1997). القانون التجاري. مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

أبو فخر، طارق (2011). الشركات العائلية في دبي: تعريفها-بنيتها-أداؤها.]ورقة بحثية[. مؤتمر أعمال ملتقيات الشركات العائلية في الوطن العربي المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2011. القاهرة، مصر.

قانون تنظيم الملكية العائلية في إمارة دبي. رقم (9)، سنة 2020م.

قانون الشركات التجارية الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة، 2015م. منشور في الجريدة الرسمية عدد577. تاريخ 31-مارس-2015م.

قانون المعاملات المدنية الاتحادي الإماراتي. 1985م والمعدل بالقانون الاتحادي رقم (1)لسنة 1987م.

قرار رقم (7) لسنة 2016. معايير الانضباط المؤسسي وحوكمة الشركات: https://www.albayan.ae/economy/local-market/2016-05-07-1.2634516

لائحة مكتب العائلة المفردة المعمول بها لدى مركز دبي المالي العالمي الصادرة باللائحة رقم (2) لسنة 2011 المعدلة للائحة رقم (1) لسنة 2008م. دولة الإمارات العربية المتحدة.

اللائحة التنظيمية للشركات الصادرة عن مركز دبي المالي العالمي. رقم (5)، سنة2018م.

albayan.ae/economy/2006-04-26-1.912981

https://www.alittihad.ae/article/34268/2008، الاقتصادي، ناصر السعيدي، الشركات العائلية تبحث أساليب جديدة لخدمة استراتيجياتها التوسعية.

https://dlp.dubai.gov.ae.

www.tfoco.com.

ثانياً: المراجع الأجنبية

Beyer, C. B. (1999). Family Offices in America - Why the bloom is off the rose. *The Journal of Private Portfolio Management*.https://doi.org/10.3905/jwm.1999.320355

Corporate Governance Forum: independence, Diversity and Rights Mix of Skills: https://hawkamah.org

The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Principles of Corporate Governance (1999): www.oecd.org https://doi.org/10.2139/ssrn.174229

Romanized Arabic References: الترجمة الصوتية لمصادر ومراجع اللغة العربية:

tawfīqun d ʻabdālraḥmanu 2004). al-ssharikāti alʻāʾiliyyati alizdihāru wa-al-inhīāru markaza alkhabarāti almihniyyati lil-ʾidārati “ bimayyika

ryūfyd jūnāthāna 2018). fanna taqīmi al-ssharikāti dāru alfārūqi lil-istithmārāti al-tthaqāfiyyati

zaydāni d ʻamrwu ʻalāʾi al-ddīni 2009). ʾidārata al-ssharikāti alʻāʾiliyyati “ 5 qaḍāyā astrātyjyh muʻāṣirata manshūrāti almunaẓẓamati alʻarabiyyati lil-ttanmiyati alʾidāriyyati

salīmāni d sāmmiyyu taysyri 2017). al-ssharikāti alʻāʾiliyyati al-ddāru alʻarabiyyatu lil-ʻulūmi nāshirūna

salīmāni ʾ d muḥammadu muṣṭafā 2017). ḥwkmh al-ssharikāti alʻāʾiliyyati al-ddāru aljāmiʻiyyatu

salīmāni d muḥammadu muṣṭafā 2008). ḥwkmh al-ssharikāti wadawri ʾaʻḍāʾi majālisi alʾidārati wa-al-mudīrīna litanfīdhiyyayni al-ddāru aljāmiʻiyyatu

salīmāni ʾ d muḥammadu muṣṭafā 2009). dawra ḥwkmh al-ssharikāti fī muʻālajati alfasādi almāliyyi wa-al-ʾidāriyyi “ dirāsata muqāranati al-ddāra aljāmiʻiyyata

sharīfun d manā muḥammadu 2017). al-ssharikata alʻāʾiliyyata “ intiqāla al-ssulṭati min jīlin ʾilā jīli jurūsun birassi nāshirūna

al-sshaykhu ḥassiyanna ʻaliyya ulbunuī 2017). irtiqāʾa sullami alqīādati aljāniba alʾākhar min ḥwkmh al-ssharikāti majallatun ʻan ḥwkmh al-ssharikāti wa-al-qīādati https://hawkamah.org

ʻabdālḥayyun ʾ d ʻimādu al-ddīni 2019). badāʾila ḥwkmh al-ssharikāti alʻāʾiliyyati fī dawlati alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati dirāsatu qānūniyyatu taṭbīqiyyatu muqāranatin majallatu kulliyyati alqānūni alkūʾaytiyyati alʻālamiyyati 4). https://doi.org/10.54032/2203-007-998-014

ʻabdālḥayyun ʾ d ʻimādu al-ddīni wa alʻūʾaysu ʾ ʻammara muḥammadu sulṭāni 2020). ḥwkmh al-ssharikāti alʻāʾiliyyati fī dawlati alʾimārāti alʻarabiyyati almuttaḥidati “ al-ttaḥaddīāti wa-alʾāfāqi dirāsata qānūniyyata taṭbīqiyyata majallata al-ssharīʻati wa-al-qānūni 82). https://doi.org/10.54032/2203-007-998-014

al-‘kyly d ‘azīzu 1997). alqānūna al-ttijāriyya maktabatu dāri al-tthaqāfati lil-nnashri wa-al-ttawzī‘i

ʾabū fakhrin ṭāriqa 2011). al-ssharikāti al‘āʾiliyyati fī dubbiyyin ta‘rīfuhā- banaytuhā-ʾadāʾuhā] waraqatu baḥthiyyatu muʾutamara ʾa‘māli multaqayātu al-ssharikāti al‘āʾiliyyati fī alwaṭani al‘arabiyyi almunaẓẓamati al‘arabiyyati lil-ttanmiyati alʾidāriyyati 2011. alqāhiratu miṣrun

qānūnu tanẓīmi almalikiyyati al‘āʾiliyyati fī ʾimārati dubbiyyi raqmu 9) ،sanata 2020m.

qānūnu al-ssharikāti al-ttijāriyyati alittiḥādiyyi lidawlati alʾimārāti al‘arabiyyati almuttaḥidati 2015m. manshūrun fī aljarīdati al-rrasmiyyati ‘dd tārīkhu 31- māris-2015m.

qānūnu almu‘āmalāti almadaniyyati alittiḥādiyyi al-ʾimārāty 1985m wa-al-mu‘addala bi-al-qānūni alittiḥādiyyi raqma 1) lisanati 1987m.

qarāru raqmi 7) lisanati 2016. ma‘āyīru alinḍibāṭi almuʾuassasiyyi wḥwkmh al-ssharikāti https://www.albayan.ae/economy/local-market/2016-05-07-1.2634516

lāʾiḥatu maktabi al‘āʾilati almufradati alma‘mūli bihā ladā markazi dubbiyyi almāliyyi al‘ālamiyyi al-ṣṣādirati bi-al-llāʾiḥati raqma 2) lisanati 2011 almu‘addalata lil-āʾiḥati raqmi 1) lisanati 2008m. dawlatu alʾimārāti al‘arabiyyati almuttaḥidati

al-llāʾiḥatu al-ttanẓīmiyyatu lil-ssharikāti al-ṣṣādirati ‘an markazi dubbiyyi almāliyyi al‘ālamiyyi raqmu 5) ،sna#m

albayan.ae/economy/2006-04-26-1.912981

https://www.alittihad.ae/article/34268/2008 ،aliqtiṣādiyya nāṣira al-ssa‘īdiyyi al-ssharikāti al‘āʾiliyyati tabḥathu ʾasālību jadydatin likhidmati aśtrātyjyāthā al-ttawassu‘iyyata

https://dlp.dubai.gov.ae.

www.tfoco.com.

The aspects of governance of family companies in the Dubai International Financial Centre and the law of 2020 regulating family ownership in the Emirate of Dubai

Fatima Hassan Alshamsi[1]

Emad Al Dein Ahmed Abd Elhay[2]

Abstract:

This study focuses on the aspects of governance of family companies in the Dubai International Financial Centre (DIFC) and the law of 2020 regulating family ownership in the Emirate of Dubai. It states their aims to have family corporate governance to attract companies to register in DIFC or organize their status under this law by specifying the role of the family office and its regulatory bylaw of 2011. The study sheds light on the extent to which foundations and regulations are included. The same applies to the family-ownership law which clarifies the legal and applied mechanisms for adopting the governance system as means of saving family businesses from expiring before reaching the third/ fourth generation phases, as these companies have legal and economic impact in the UAE. The present study also demonstrates the effectiveness of applying governance principles by family-owned companies registered in DIFC or those working under Family-Ownership Law. However, the founders of family-owned companies face challenges at the family and practical levels represented by family disputes, leadership transmission, mismanagement, and the lack of strategic planning. The study concluded that the regulation of the family office, as is the case with the law regulating family ownership, left the issues of family work to the freedom of its members, hence the ineffectiveness of the law and application of governance. The study recommended that DIFC and Dubai legislator issue legislations obliging family-businesses to submit to the governance system for legal compliance purposes.

Keywords: Governance, Family businesses, Family Ownership Law, Family Office, Dubai International Financial Centre.

(1) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)
fatimahka99@gmail.com

(2) College of Law - University of Sharjah (Sharjah - U.A.E.)