

Distr.: Limited
13 March 2015
Arabic
Original: English



لجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي
الفريق العامل الخامس (المعني بقانون الإعسار)
الدورة السابعة والأربعون
نيويورك، ٢٦-٢٩ أيار/مايو ٢٠١٥

قانون الإعسار

التزامات المديرين في فترة الاقتراب من الإعسار: مجموعات المنشآت مذكّرة من الأمانة

المحتويات

الصفحة	الفقرات	
٢	٤-١	مقدّمة
		دليل الأونسيترال التشريعي لقانون الإعسار-الجزء الرابع: التزامات المديرين في فترة الاقتراب
٣	٢٧-١	من الإعسار: مجموعة المنشآت
٣	١٤-٤	أولاً- الخلفية
٧	٢٧-١٥	ثانياً- العناصر التي تتألف منها التزامات مديري شركات مجموعات المنشآت في فترة الاقتراب من الإعسار ..
٧	١٨-١٥	ألف- طبيعة الالتزامات
٩		التوصيتان ٢٦٧-٢٦٨
١٢	٢٢-١٩	باء- تحديد الأطراف التي تقع عليها الالتزامات
١٤	٢٧-٢٣	جيم- تضارب الالتزامات
١٥		التوصيتان ٢٦٩-٢٧٠



مقدمة

١ - يتناول الجزء الثالث من دليل الأونسيترال التشريعي لقانون الإعسار معاملة مجموعات المنشآت في سياق الإعسار ويوفّر معلومات أساسية عن طبيعة مجموعات المنشآت، ودواعي مباشرة الأعمال التجارية من خلال مجموعة منشآت، وماهية مجموعة المنشآت على خلفية مفاهيم معينة مثل الملكية والسيطرة، وتنظيم مجموعات المنشآت. ويتناول الجزء الرابع من الدليل التشريعي الالتزامات الواقعة على المديرين في فترة الاقتراب من الإعسار، حيث يناقش المسائل المتصلة بالتزاماتهم في تلك الفترة، وعلى الأخص الأساس المنطقي لفرض التزامات تتعلق على وجه التحديد بتلك الفترة عن طريق إجراءات الإعسار بدلاً من قانون الشركات. ولا يتناول أيٌّ من الجزأين الثالث والرابع المسائل المحددة التي قد تؤثر في التزامات المديرين الذين تُنشط بهم إدارة منشأة واحدة أو أكثر من أعضاء مجموعة المنشآت.

٢ - وقد اتّفق الفريق العامل الخامس في دورته الرابعة والأربعين (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣) على أهمية تناول التزامات مديري شركات مجموعات المنشآت في فترة الاقتراب من الإعسار، لأنّ من الواضح أنّ هناك مشاكل عملية صعبة في هذا المجال، ولأنّ حلول تلك المشاكل ستفيد كثيراً في أعمال نظم إعسار كفؤة. وفي الوقت نفسه، لاحظ الفريق العامل أنّ هناك حلولاً ممكنة تحتاج إلى دراسة متأنية لكي لا تؤدي إلى إعاقة تعافي المنشآت، أو تجعل من الصعب على المدير أن يواصل العمل على تسهيل ذلك التعافي، أو تؤثر على قراره فيستهل إجراءات الإعسار قبل أوانها. وعلى ضوء هذه الاعتبارات، اتّفق الفريق العامل على أنّ من المفيد بحث الكيفية التي يمكن بها تطبيق أحكام الجزء الرابع من الدليل التشريعي في سياق مجموعات المنشآت وما قد يلزم تناوله من مسائل إضافية (مثل التضارب بين التزامات المدير تجاه شركته ومصالح المجموعة).

٣ - وقد بدأت المداولات بشأن هذا الموضوع في دورة الفريق العامل السادسة والأربعين (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤) استناداً إلى مشروع أعدته الأمانة عقب التشاور مع فريق خبراء غير رسمي بناء على طلب الفريق العامل (الوثيقة A/CN.9/WG.V/WP.125).

٤ - وقد أعدت الأمانة هذه المذكرة استناداً إلى مداولات واستنتاجات الفريق العامل أثناء دورته السادسة والأربعين (كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤) (الوثيقة A/CN.9/829، الفقرات ١٢ إلى ٣٢). وترد أدناه تنقيحات لمشاريع التوصيات ٢٦٧ إلى ٢٧٠ (كانت من قبل تحمل الأرقام ٢٥٥ (مجموعات المنشآت) و٢٥٦ (مجموعات المنشآت) و٢٥٦ (مجموعات المنشآت) (مكرراً) و٢٥٦ (مجموعات المنشآت) (مكرراً ثانياً))؛ إلى جانب المشروع الأول لتعليق مصاحب لها. ووفقاً لقرار الفريق العامل أعد هذا النص باعتباره باباً إضافياً للجزء الرابع من الدليل التشريعي. وتتضمن الحواشي ملحوظات موجهة إلى الفريق العامل بشأن تنقيحات التوصيات.

دليل الأونسيترال التشريعي لقانون الإعسار - الجزء الرابع: التزامات المديرين في فترة الاقتراب من الإعسار: مجموعات المنشآت

مقدّمة والغرض من هذا الباب

١- يستند هذا الباب من الجزء الرابع إلى التوصيات ٢٥٥ إلى ٢٦٦ من الباب الأول التي تتناول التزامات مديري فرادى الشركات في فترة الاقتراب من الإعسار. وينصب تركيز هذا الباب على طبيعة الالتزامات وعلى الخطوات التي يمكن اتخاذها من أجل الوفاء بتلك الالتزامات (على النحو المذكور في التوصيتين ٢٥٥ و ٢٥٦)؛ كما يقترح كيفية تنقيح تلك التوصيات من أجل تطبيقها في سياق مجموعات المنشآت. وتظل التوصيات ٢٥٧ إلى ٢٦٦ من الباب الأول من الجزء الرابع تنطبق بصيغتها الراهنة في سياق مجموعات المنشآت؛ إلا أن الإحالات المرجعية الواردة في تلك التوصيات إلى التوصيتين ٢٥٥ و ٢٥٦ ينبغي أن تُقرأ على أنّها إحالات إلى التوصيتين ٢٦٧ و ٢٦٨.

٢- وقد صيغت توصيتان إضافيتان (هما التوصيتان ٢٦٩ و ٢٧٠) من أجل التعامل مع الوضع الذي يكون فيه المدير شاغلاً لهذا المنصب أو لمنصب إداري أو تنفيذي في أكثر من عضو واحد من أعضاء المجموعة ويكون هناك تضارب في الوفاء بالالتزامات حيال شتى أعضاء المجموعة.

٣- ويستخدم هذا الباب نفس المصطلحات المستخدمة في سائر أجزاء الدليل التشريعي. وإرشاداً للقارئ ينبغي أن يُقرأ هذا الباب بالاقتران بالجزء الثالث والباب الأول من الجزء الرابع.

أولاً - الخلفية

٤- يتناول الباب الأول من الجزء الرابع من الدليل التشريعي التزامات مديري فرادى الشركات في فترة الاقتراب من الإعسار؛ مُعطيًا معلوماتٍ بشأن كيفية تعامل القوانين الراهنة مع تلك الالتزامات. وفي حين أنّ بعض الولايات القضائية وضعت أحكاماً تفرض التزامات على المديرين في فترة الاقتراب من الإعسار تظل المزايا والعيوب النسبية لمثل هذه النظم موضع جدل.^(١) ويشدّد الباب الأول من الجزء الرابع على الحاجة إلى اتخاذ إجراءات مبكّرة عندما تواجه الشركات صعوبات مالية من أجل تجنب تدهورها السريع وتيسير عملية إنقاذها وإعادة تنظيمها. كما يلاحظ ذلك الباب أنه في حين أنّ قوانين الإعسار المعمول بها

(١) المرجع نفسه، الفقرات ٨ إلى ١٠.

في بلدان كثيرة شهدت إعادة توجيه ملائمة صوب زيادة الخيارات المتاحة أمام تلك الإجراءات المبكرة لم يكن هناك في المقابل سوى قدر ضئيل من العناية بوضع حوافر ملائمة للمديرين من أجل استعمال تلك الخيارات.^(٢) ويشجع الباب الأول على وضع حوافر ملائمة من خلال الحرص على أن تدرج في القانون المتعلق بالإعسار الالتزامات الأساسية التي قد تقع على مدير الشركة في فترة الاقتراب من الإعسار والخطوات التي يجوز له أن يتخذها من أجل الوفاء بتلك الالتزامات. ولا تصبح تلك الالتزامات واجبة النفاذ إلا عند بدء إجراءات الإعسار.

٥- وفي سياق مجموعة المنشآت لا يبدو أن التشريعات الوطنية قد تناولت بوضوح أو بتوسع مسألة التزامات المديرين في فترة الاقتراب من الإعسار. ففي حين أن ولايات قضائية كثيرة قد تدارست وطورت مفهوم مجموعات المنشآت يظل هناك قدر من الغموض يكتنف مسألة التزامات المديرين في مثل هذه الحالات.^(٣)

٦- ويلاحظ الجزء الثالث من الدليل التشريعي، الذي يتناول معاملة مجموعات المنشآت في سياق الإعسار، أن مجموعات المنشآت كثيراً ما تتفاوت في درجات تكاملها الاقتصادي (فمنها ما هو شديد المركزية ومنها ما هو مستقل نسبياً) وفي أنواع الهياكل التنظيمية (رأسية أو أفقية) مما ينشئ علاقات معقدة بين أعضاء المجموعة وقد ينطوي على تباين في مستويات الملكية والسيطرة. وتطرح هذه العوامل، إلى جانب التقيد بمبدأ الكيان الواحد والقصور الشديد في أي اعتراف صريح بالواقع الذي تمثله المجموعة في التشريعات المنطبقة على فرادى أعضاء المجموعات، عدداً من المسائل أمام مديري أعضاء مجموعات المنشآت. فالتقيد بمبدأ الكيان الواحد عادةً ما يتطلب من المديرين تعزيز نجاح الشركة التي يديرونها والسعي إلى تحقيق مصالحها؛ مع احترام المسؤولية المحدودة لتلك الشركة وضمن عدم التضحية بمصالحها من أجل مصالح مجموعة المنشآت؛ وذلك بغض النظر عن مصالح المجموعة ككل، وعن موقع مدير الشركة في هيكل المجموعة، وعن درجة استقلال أو تكامل أعضاء المجموعة، وعن مستويات الملكية والسيطرة. لكن عندما تكون أعمال تلك الشركة جزءاً من أنشطة مجموعة منشآت وعندما تعتمد، بقدر ما على الأقل، على أعضاء المجموعة الآخرين في أداء وظائف حيوية (كالتحويل مثلاً، أو المحاسبة، أو الخدمات القانونية، أو التوريد، أو التسويق، أو التوجيه الإداري واتخاذ القرارات، أو الملكية الفكرية)، يصبح من الصعب غالباً، إن لم يكن

(٢) الدليل التشريعي، الجزء الرابع، الفقرة ٦.

(٣) الوثيقة A/CN.9/WG.V/WP.115، الفقرة ٤٠. وتشرح تلك الورقة الطريقة التي تعالج بها عدة ولايات قضائية مختلفة ذلك الموضوع.

من المستحيل في بعض الحالات، معالجة الصعوبات المالية لتلك الشركة بمعزل عن غيرها. و يناقش الجزء الثالث بقدر من التفصيل الواقع الاقتصادي الراهن لمجموعات المنشآت؛ كما يناقش، في سياق الإعسار، ما لمعاملة أعضاء مجموعة المنشآت باعتبارها كيانات لا رابط بينها من تأثير على تجاوز الصعوبات المالية التي يواجهها بعض أعضاء المجموعة أو التي تواجهها المجموعة على نطاق أوسع.^(٤)

٧- وقد يصبح التزام مدير الشركة بالسعي إلى تحقيق مصالحها أكثر تعقيداً في سياق مجموعة المنشآت عندما يكون مدير عضو من أعضاء المجموعة هو الذي يؤدي هذه الوظيفة أو يشغل منصباً إدارياً أو تنفيذياً في شركات أخرى أعضاء في المجموعة. ففي هذه الحالة قد يكون من الصعب على المدير أن يفصل ما بين مصالح كل عضو من هؤلاء الأعضاء وأن يتعامل معها على حدة: فمصالح هؤلاء الأعضاء قد يلزم موازنتها فيما بينها ومع الأهداف أو الاحتياجات الاقتصادية المنافسة المحتملة لسائر أعضاء المجموعة ومع مصالح مجموعة المنشآت ككل. أضف إلى ذلك أن تحقيق هذه الموازنة قد يتطلب تقييم انعكاساتها في كل من الأجل القصير والطويل على مصالح شتى أعضاء المجموعة؛ بل إنه قد يتطلب قبول إلحاق بعض الضرر، ولو في الأجل القصير فقط، بمصالح فرادى أعضاء المجموعة من أجل تحقيق منفعة طويلة الأجل.

٨- ولعل من أمثلة الحالات التي قد يحتاج فيها المدير إلى الموازنة بين مصالح فرادى أعضاء المجموعة ومصالح المجموعة على نطاق أوسع الحالة التي يقدم فيها أحد أعضاء المجموعة تمويلاً إلى عضو آخر من أعضاء المجموعة أو يتصرف فيها هذا العضو كضامن لتمويل قدمه مُقرضٌ خارجي إلى عضو آخر من أعضاء المجموعة سعياً وراء الإبقاء على المجموعة ككل على قيد الحياة، بما في ذلك الأنشطة التجارية لذلك العضو الممول أو الضامن؛ والحالة التي يوافق فيها أحد أعضاء المجموعة على تحويل أعماله التجارية أو موجوداته إلى عضو آخر من أعضاء المجموعة أو على التنازل لذلك العضو عن فرصة تجارية أو على التعاقد مع ذلك العضو على بنود لا يمكن اعتبارها بنوداً مجدية من الناحية التجارية لكن من شأن التصرف على هذا النحو أن يفيد أعمال العضو الموافق التجارية في نهاية المطاف؛ أو الحالة التي يدخل فيها أحد أعضاء المجموعة مع أعضاء آخرين في المجموعة ذاتها في ترتيبات ضمانية مشتركة ترمي إلى مساعدة المجموعة ككل على تعزيز فعالية الاستفادة من موجوداتها في تمويل عمليات المجموعة.

٩- وقد تكون هذه الاعتبارات هامة في فترة الاقتراب من الإعسار عندما قد تتطلب أنشطة المجموعات مزيداً من السيطرة والتنسيق بغية تحقيق أقصى قدر من الفعالية وإيجاد

(٤) الدليل التشريعي، الجزء الثالث، الفصل الأول.

حلول تكفل التغلب على الصعوبات المالية التي تواجهها المجموعة كلها أو بعض أجزائها. وفي الوقت ذاته قد تلوح أيضاً فرص أكبر للاستفادة من أعضاء المجموعة الأكثر ضعفاً وتبعياً لصالح أعضاء آخرين؛ وذلك مثلاً من خلال عمليات نقل الموجودات وتحويل الفرص التجارية واستخدام هؤلاء الأعضاء في تنفيذ معاملات أو أنشطة تنطوي على مخاطر أكبر أو في امتصاص الخسائر والموجودات السيئة.

١٠- وقد يشترط مدير الشركة العضو في المجموعة، حتى يحقق مصالح هذا العضو الفضلى، قدرًا من المرونة بغية الموازنة بين شتى المصالح المتنافسة والتصرف على نحو ينعف أعضاء المجموعة الآخرين أو المجموعة كلها عندما يتطابق هذا التصرف مع أفضل مصالح الشركة العضو التي يديرها. وينبغي عدم تحميل المدير مسؤولية انتهاك التزاماته متى كان التصرف الذي يختار المدير أن يتبعه في تلك الظروف معقولاً وأساسياً من أجل تجنب الإعسار أو التقليل إلى أدنى حد من تأثيره على الشركة العضو التي يديرها.

١١- وفي حين أن حفنة من القوانين، كما لوحظ من قبل، هي التي تتناول التزامات المديرين في سياق مجموعات المنشآت أعطت المحاكم في مختلف الولايات القضائية درجات متباينة من الاعتراف بالواقع العملي لكيفية اشتغال مجموعات المنشآت. فبينما يتواصل التركيز على المديرين الذين يمارسون صلاحياتهم لمصلحة عضو أو أعضاء مجموعتهم، قد تسمح بعض الولايات القضائية للمديرين بأن يولوا، على سبيل المثال، اهتماماً بالمنافع التجارية المباشرة أو الثانوية التي يجنيها ذلك العضو في المجموعة من اتباع تصرف معين مع أعضاء آخرين في المجموعة، ومدى ارتمان رخاء عضو مجموعتهم أو استمراره في البقاء بعافية المجموعة ككل. إلا أن المنفعة الجماعية ليست عادةً مبرراً كافياً في حد ذاتها. وفضلاً عن ذلك، قد يُشترط على المديرين أيضاً أن يضعوا في الاعتبار أية أضرار متوقعة بصورة معقولة يمكن أن تُلمَّ بعضو المجموعة الذي يديرونه من جرّاء التصرف المتبع وأن يراعوا وضعية دائنيه غير المضمونين، لا سيما حين يكون من شأن ذلك أن يؤثر في ملاءة هذا العضو. وتشتد أهمية الاعتبار الأخير عندما تكون المعاملة كفالةً أو ضماناً لقرض يُمنح لعضو آخر في المجموعة.

١٢- وتسمح ولايات قضائية أخرى لمديري شركات المجموعات بالتصرف لما فيه مصلحة المجموعة كلها عند استيفاء شروط معينة، مثل وجود هيكل متوازن وراسخ للمجموعة، ومشاركة عضو المجموعة في سياسات المجموعة الطويلة الأجل والتماسكة، وافتراس المديرين بحسن نية وبصورة معقولة أن أيّ ضرر سوف يلحق بعضو المجموعة الذي يديرونه سوف يعوض بمزايا أخرى في الوقت المناسب. ويسمح نهج آخر لمدير عضو في مجموعة بأن يتصرف لخدمة مصلحة الشركة الأم شريطة ألا يضر بقدرة عضو المجموعة على أداء ديونه لدائنيه

وحصول المدير على إذن بذلك، إما بمقتضى النظام الأساسي لعضو المجموعة أو من قِبَل أصحاب الأسهم، تبعاً لما إذا كان عضو المجموعة مملوكاً كلياً أو جزئياً. وبموجب هذه القوانين، ينبغي ألا يكون عضو المجموعة معسراً وقت قيام المدير بذلك، ولا أن يصبح معسراً من جراء ذلك.

١٣ - ويحدد هذا الباب المدى الذي يجوز فيه لمدير شركة عضو في مجموعة المنشآت أن يراعي اعتبارات تتجاوز الشركة التي يديرها في وفائه بالتزاماته في فترة الاقتراب من الإعسار؛ كما يحدد الضمانات التي تنطبق في هذا الصدد. وتعكس تلك الاعتبارات، بقدر يزيد أو ينقص، جوانب من الواقع الاقتصادي لمجموعة المنشآت. ويقترح هذا الباب مبادئ تُدرج في القانون المعني بالتزامات مديري شركات مجموعات المنشآت في فترة الاقتراب من الإعسار. ويمكن اتخاذ تلك المبادئ مرجعاً يستعين به واضعو السياسات عندما يبحثون ويضعون ما يلزم من أطر عمل قانونية ورقابية. ولئن كان يُسَلَّم بأن الرغبة في تحقيق أهداف قانون الإعسار (المبيّنة في الفقرات ١-١٤ من الفصل الأول من الجزء الأول وفي التوصية ١) من خلال التعجيل باتخاذ الإجراءات وانتهاج المديرين للسلوك المناسب، فإنه يُسَلَّم في الوقت نفسه بما يمكن أن ينشأ عن وضع قواعد مفرطة في التشدّد من مزالق وأخطار تهدّد بعرقلة أنشطة المشاريع التجارية.

١٤ - ولا يتناول هذا الباب التزامات المديرين التي يمكن أن تنطبق بموجب القانون الجنائي أو قانون الشركات أو قانون المسؤولية الشخصية. فهو يركّز حصراً على الالتزامات التي يمكن إدراجها في القانون المتعلق بالإعسار وتصبح واجبة الإنفاذ عند بدء إجراءات الإعسار.

ثانياً - العناصر التي تتألف منها التزامات مديري شركات مجموعات المنشآت في فترة الاقتراب من الإعسار

ألف - طبيعة الالتزامات

١٥ - تتناول الفقرات ١ إلى ٧ من الباب الأول من الجزء الرابع الأساس المنطقي الذي يستند إليه فرضُ التزامات على المديرين في فترة الاقتراب من الإعسار؛ وينطبق ذلك الأساس بالقدر نفسه في سياق مجموعات المنشآت. وتظل التزامات مديري عضو من أعضاء المجموعة هي نفس الالتزامات الأساسية المذكورة في التوصية ٢٥٥ لكن يمكن النص على السماح بمراعاة السياق الأوسع للواقع الاقتصادي لمجموعة المنشآت عند تحديد الخطوات التي ينبغي أن يتخذها المدير حتى لا يتحمل مسؤولية انتهاك التزاماته. ويجوز أن تتضمن العوامل الهامة التي

تؤخذ في الحسبان وضعية عضو مجموعة المنشآت داخل المجموعة؛ ودرجة التكامل بين أعضاء المجموعة (على النحو المشار إليه في التوصية ٢١٧ من الجزء الثالث)؛ وإمكانية تحقيق أقصى قيمة للمجموعة من خلال إيجاد حل لصعوباتها المالية يشمل المجموعة كلها أو بعض أجزائها. وقد تتطلب مثل هذه الحلول من مدير شركة عضو في المجموعة تعاني من ضائقة مالية أن يتخذ خطوات قد تبدو للوهلة الأولى ضارة بهذا العضو لكنها تحرز له في نهاية المطاف نتيجة أفضل وتكفل استمرار أعماله التجارية وتحقيق أقصى قيمة له. وقد يؤدي اتخاذ نفس تلك الخطوات في ظروف لا يُرجح أن تفيد عضو المجموعة الذي يعاني من ضائقة مالية إلى تحميل المديرين مسؤولية الإخفاق في أداء التزامهم على نحو معقول.

١٦- ومن الاعتبارات التي ينبغي أن يأخذها في الحسبان المديرين الذين يعكفون على تقييم الخطوات اللازمة اتخاذها للتغلب على الصعوبات المالية التي يواجهها عضو المجموعة تأثير تلك الخطوات على دائني ذلك العضو، خاصة عند وجوب مراعاة مصالح المجموعة الأوسع. وتطالب التوصية ٢٥٥ المديرين بأن يولوا العناية الواجبة لمصالح الدائنين وغيرهم من أصحاب المصلحة في المجموعة. ويمكن الحفاظ على مصالح دائني عضو المجموعة من خلال تحديد معيار بشأن "انتفاء الوضع الأسوأ"؛ بمعنى أن الخطوات المتخذة لن تؤدي بالدائنين إلى أن يكونوا في وضع أسوأ مما كانوا سيجدون أنفسهم فيه لو لم تُتخذ تلك الخطوات.

١٧- ويناقد الباب الأول من هذا الجزء أنواع الخطوات التي قد يُتوقع على نحو معقول أن يتخذها المدير بغية التصدي للصعوبات المالية وتجنب بدء الإعسار أو بغية التقليل من تأثيره إذا تعذر تجنبه (الفقرة ٥ من الفصل الثاني من الجزء الرابع). وستظل لتلك الخطوات أهميتها في سياق المجموعة؛ بل وقد تُستكمل، تبعاً للأوضاع الحقيقية، بخطوات إضافية تقتضي بالفعل قدراً من المساعدة المتبادلة والتعاون مع أعضاء المجموعة الآخرين. ويمكن أن تتأثر تلك الخطوات الإضافية بوضعية عضو مجموعة المنشآت داخلها، وأن تتطلب النظر في مدى إمكانية صون أو توليد قيمة من خلال المساعدة على تنفيذ حل يصلح للمجموعة كلها أو لبعض أجزائها تفوق القيمة التي يمكن صونها أو توليدها من خلال اتخاذ خطوات لا تتعلق سوى بعضو المجموعة وحده. وينبغي النظر في تقييم التزامات العضو المعني المالية والقانونية حيال أعضاء المجموعة الآخرين؛ والمعاملات التي ينبغي (أو لا ينبغي) إجراؤها مع أعضاء المجموعة الآخرين؛ والمصادر الممكنة للتمويل اللاحق لبدء الإجراءات ومدى توافر ذلك التمويل، بما في ذلك قيام عضو المجموعة المعني بتوفيره لأعضاء المجموعة الآخرين؛ وتأثير الحلول الممكنة في العضو المعني أو في المجموعة على نطاق أوسع وفي الدائنين وغيرهم من أصحاب المصلحة في العضو المعني. كما يجوز للمدير أن ينظر في اتخاذ خطوات ترمي إلى إجراء مفاوضات غير رسمية مع الدائنين، كإجراء مفاوضات طوعية لإعادة

المهيكلة، بغية إيجاد حل لمجموعة المنشآت كلها أو لبعض أجزائها متى كان هذا الحل يعود بفائدة على الشركة العضو التي يتولى إدارتها.

١٨- وعندما يكون الإعسار أمراً لا مفر منه بحيث يتحتم أن تبدأ إجراءات إعسار رسمية يجوز للمدير أن ينظر في أمر المحكمة التي ستبدأ فيها تلك الإجراءات، خاصة عندما يكون من الممكن تقديم طلب مشترك مع سائر أعضاء المجموعة بشأن تنسيق الإجراءات، على النحو الذي يناقشه الجزء الثالث.^(٥)

التوصيتان ٢٦٧ و ٢٦٨

الغرض من الأحكام التشريعية

الغرض من هذه الأحكام التي تتناول ما يقع على عاتق المسؤولين عن اتخاذ قرارات تخص إدارة المنشأة العضو في مجموعة منشآت من التزامات تنشأ عندما يكون الإعسار وشيكاً أو حتماً هو ما يلي:

(أ) حماية المصالح المشروعة لدائني عضو مجموعة المنشآت وغيرهم من أصحاب المصلحة فيه؛

(ب) ضمان إلمام المسؤولين عن اتخاذ قرارات بشأن إدارة المنشأة العضو في مجموعة منشآت بأدوارهم ومسؤولياتهم في تلك الظروف؛

(ج) إدراك أثر وضعية المنشأة العضو في مجموعة المنشآت داخل مجموعتها على الطريقة التي ينبغي بها إدارة هذه المنشأة للتعامل مع إعسارها الوشيك أو الحتمي والتزامات المسؤولين عن اتخاذ القرارات المتعلقة بإدارة هذه المنشأة العضو في المجموعة، بما في ذلك الحالات التي يكونون فيها مسؤولين أيضاً عن اتخاذ القرارات بشأن إدارة غيرها من المنشآت الأعضاء في المجموعة؛

(د) السماح بإدارة المنشأة العضو في مجموعة منشآت، عند الاقتضاء، على نحو يعظم القيمة في مجموعة المنشآت من خلال تعزيز هُوج ترمي إلى تسوية الإعسار فيما يخص مجموعة المنشآت كلها أو بعض أجزائها مع الحرص في الوقت نفسه على ألا يؤول وضع دائني تلك المنشأة العضو في المجموعة وأصحاب المصلحة الآخرين فيها إلى وضع أسوأ مما

(٥) الدليل التشريعي، الجزء الثالث، التوصيات ٢٠٢ إلى ٢١٠.

كان سيؤول إليه الأمر لو كانت أمور تلك المنشأة العضو لم تُدر على نحو يعزز اتباع مثل هذه النهوج حيال التسوية.

وينبغي أن تُنفذ الفقرات (أ) إلى (د) على نحو يكفل تجنب ما يلي:

- (أ) التأثير السلبي، دون داع، في إعادة التنظيم الناجح للأعمال التجارية للمنشأة العضو في مجموعة المنشآت، مع مراعاة المنفعة المحتملة من تعظيم قيمة مجموعة المنشآت والترويج لحل إعساري يخص مجموعة المنشآت كلها أو بعض أجزائها، ووضعية عضو مجموعة المنشآت داخل المجموعة، ودرجة التكامل بين أعضاء المجموعة؛
- (ب) تثبيت المشاركة في إدارة الشركات، لا سيما الشركات التي تمر بضائقة مالية؛
- (ج) منع ممارسة صلاحية التقدير المعقول للأمور المتعلقة بالمنشأة أو اتخاذ تدابير تنطوي على مخاطرة تجارية معقولة.

مضمون الأحكام التشريعية

الالتزامات^(٦)

الخيار ١

٢٦٧ - (٢٥٥) ينبغي أن ينص القانون المتعلق بالإعسار على أنه سوف يقع على الأشخاص المحددين وفقاً للتوصية ٢٥٨، ابتداءً من اللحظة المشار إليها في التوصية ٢٥٧، التزام (التزامات) بأن يولوا العناية الواجبة لمصالح دائني المنشأة العضو في مجموعة منشآت التي يتولون إدارتها وأصحاب المصلحة الآخرين في تلك المنشأة ويجوز لهم، ما لم يكن هناك

(٦) ملحوظة إلى الفريق العامل

الخيار ١ يوازي التوصية ٢٥٥ من الجزء الرابع مع بعض الإضافات الصياغية التي تشير إلى سياق المجموعة، واعتبارات إضافية أدرجت في الفقرة الفرعية (ب) لكي تتناول بالتحديد سياق المجموعة، على النحو الذي وافق عليه الفريق العامل في دورته السادسة والأربعين (الوثيقة A/CN.9/829، الفقرات ١٦ إلى ١٩).

الخيار ٢ أعدته الأمانة من أجل التشديد على ما لالتزامات المدير حيال الشركات التي يديرها من أهمية شديدة. وبناء عليه يذكر الخيار ٢، في الفقرة (أ)، أن التوصية ٢٥٥ هي نقطة بداية التزامات المدير في سياق المجموعة. أما الفقرة (ب)، التي تتحدث عن سياق المجموعة، فتدرج صياغة مستمدة من الديباجة ومن الفقرة (ب) من الخيار ١ تُوسّع نطاق الاعتبارات الواجب مراعاتها عند استيفاء الالتزامات المنصوص عليها في التوصية ٢٥٥ من أجل إدراج جوانب تخص سياق المجموعة تحديداً ومن أجل تفعيل عدة اقتراحات أبدت أثناء الدورة السادسة والأربعين (مثلاً في الوثيقة A/CN.9/829، الفقرة ١٨).

تعارض مع ذلك الالتزام، أن يتخذوا خطوات للترويج لحل إعساري لمجموعة المنشآت كلها أو بعض أجزائها. ومن أجل تحقيق ذلك يمكن أن تتضمن الخطوات المعقولة خطوات ترمي إلى ما يلي:

(أ) تجنب إعسار عضو مجموعتهم؛

(ب) التقليل إلى أدنى حد مما لإعسار تلك المنشأة العضو في مجموعة، إن كان حتمياً، من أثر على دائني تلك المنشأة وعلى غيرهم من أصحاب المصلحة فيها، على أن تؤخذ في الاعتبار المنفعة المحتملة من تعظيم قيمة مجموعة المنشآت ككل، ووضعية عضو مجموعة المنشآت داخل تلك المجموعة، ودرجة التكامل بين أعضاء المجموعة.

الخيار ٢

٢٦٧- (أ) ينبغي أن ينصَّ القانون المتعلق بالإعسار على أن الالتزامات المذكورة في التوصية ٢٥٥ تنطبق على مدير الشركة العضو في مجموعة المنشآت.

(ب) يجوز لمدير المنشأة العضو في مجموعة المنشآت أن يتخذ خطوات معقولة، ما لم تتعارض مع تلك الالتزامات، من أجل الترويج لحل يتصدى لإعسار مجموعة المنشآت كلها أو بعض أجزائها. ويجوز للمدير، عند اتخاذه تلك الخطوات، أن يراعي المنافع المحتملة لتعظيم قيمة مجموعة المنشآت ككل، ووضعية عضو مجموعة المنشآت داخل تلك المجموعة، ودرجة التكامل بين أعضاء المجموعة؛ مع الحرص في الوقت نفسه على ألا يؤول وضع دائني تلك المنشأة العضو في المجموعة وأصحاب المصلحة الآخرين فيها إلى وضع أسوأ مما كان سيؤول إليه الأمر لو لم تُتخذ خطوات ترمي إلى الترويج لهذا الحل.

الخطوات المعقولة لأغراض التوصية ٢٦٧^(٧)

٢٦٨- (٢٥٦) لأغراض التوصية ٢٥٥ والتوصية ٢٦٧، وبقدر [الإمكان] [عدم التعارض مع التزامات المدير حيال عضو المجموعة الذي يديره المدير] يمكن أن تتضمن الخطوات المعقولة في سياق مجموعة المنشآت، إلى جانب الخطوات المذكورة في التوصية ٢٥٦، ما يلي:

(٧) ملحوظة إلى الفريق العامل: نُقِّح مشروع التوصية ٢٦٨ على النحو الذي وافق عليه الفريق العامل في دورته السادسة والأربعين (الوثيقة A/CN.9/829، الفقرات ٢١ إلى ٢٤).

١- (أ) تقييم الوضع المالي الراهن للعضو في مجموعة المنشآت ومجموعة المنشآت ذاتها من أجل النظر فيما إذا كان من الممكن صون أو توليد قيمة أكبر من خلال إيجاد حل لمجموعة المنشآت كلها أو لبعض أجزائها؛

(ب) النظر فيما على عضو المجموعة من التزامات مالية والتزامات أخرى حيال أعضاء مجموعة المنشآت الآخرين وما إذا كان ينبغي الدخول في معاملات مع غيره من أعضاء المجموعة، وفي المصادر المحتملة للتمويل اللاحق لبدء الإجراءات ومدى توافره؛

(ج) تقييم ما إذا كان دائنو عضو مجموعة المنشآت وغيرهم من أصحاب المصلحة سيكونون في وضع أفضل لو طُبِّق حلٌ إيساري يخص مجموعة المنشآت كلها أو بعض أجزائها؛

(د) المساعدة على تنفيذ حل إيساري يخص مجموعة المنشآت كلها أو بعض أجزائها؛

(هـ) إجراء مفاوضات غير رسمية مع الدائنين، ولتكن مثلاً مفاوضات طوعية لإعادة الهيكلة،^(٨) والمشاركة في تلك المفاوضات متى كانت تخص مجموعة المنشآت كلها أو بعض أجزائها.

٢- والنظر، متى ما تقرر بدء إجراءات إيسار رسمية، في تحديد المحكمة التي ينبغي أن تبدأ فيها تلك الإجراءات، وما إذا كان من الممكن أو الملائم تقديم طلب مشترك^(٩) مع أعضاء آخرين ذوي صلة في مجموعة المنشآت، وما إذا كان ينبغي تنسيق الإجراءات من الناحية الإجرائية.^(١٠)

باء- تحديد الأطراف التي تقع عليها الالتزامات

١٩- قد يكون تحديد المسؤولين عن القرارات الإدارية أمراً أكثر تعقيداً في سياق مجموعة المنشآت منه في سياق الشركة الواحدة. فهناك مستويات مختلفة من الإدارة والنفوذ يمكن أن تؤثر في شؤون أي عضو من أعضاء المجموعة وفي الطريقة التي يُسيَّر بها أعماله التجارية، خاصة في فترة الاقتراب من الإيسار. ويمكن لهذا النفوذ أن يقوِّض قدرة مديري شركة عضو في المجموعة على اتخاذ ما يلزم من خطوات من أجل التغلب على الصعوبات المالية التي تواجهه

(٨) الدليل التشريعي، الجزء الأول، الفقرات ٢ إلى ١٨.

(٩) المرجع نفسه، الجزء الثالث، التوصيات ١٩٩ إلى ٢٠١.

(١٠) المرجع نفسه، الجزء الثالث، التوصيات ٢٠٢ إلى ٢١٠.

تلك الشركة أو من أجل إشراك تلك الشركة في الصعوبات المالية التي تواجه أعضاء المجموعة الآخرين؛ وهو الأمر الذي يلحق الضرر بدائي تلك الشركة. وقد يحدث ذلك في ظروف عديدة، كأن يكون مجلساً إدارة الشركتين العضوين في المجموعة مشكّلين في صلبهما من نفس الأشخاص، أو تكون أغلبية أعضاء مجلس إدارة عضو في المجموعة معيّنة من لدن العضو الآخر الذي يكون في موقع سيطرة، أو أن يكون أحد أعضاء المجموعة مسيطراً على اتخاذ القرارات المالية والإدارية المتعلقة بالمجموعة، أو أن يتدخل أحد أعضاء المجموعة تدخلاً مستمراً ومتغلغلاً في تسيير شؤون عضو آخر من أعضاء المجموعة، ويحدث ذلك عادةً في حالة الشركة الأم وعضو المجموعة الخاضع لسيطرتها.

٢٠- وقد تكون هناك أيضاً مجموعات معينة يصعب فيها الوقوف على الحدود الدقيقة التي تفصل بين أعضائها بسبب عدم وضوح المسؤوليات الإدارية لشتى مجالس إدارة شركاتها. كما قد يكون المسؤولون التنفيذيون ومتخذو القرارات ذوو الصلة معينين من جانب أعضاء المجموعة تفصلهم عدة خطوات عن عضو المجموعة المعني؛ وقد يكون تشغيل المجموعة اليومي يتجاهل بوجه عام الهوية والمسؤولية المنفصلتين لذلك العضو. وفي تلك الحالات يمكن أن تثار أمور خطيرة بشأن التزامات هؤلاء الأشخاص فيما يخص الأعمال التجارية الفعلية التي يضطلع بها عضو المجموعة المعني وفيما يخص عضو المجموعة الذي عيّنه.

٢١- ويمكن أن يشمل الأشخاص الذين يجوز اعتبارهم مديريين في سياق المجموعة عضواً آخر في المجموعة أو مدير عضو آخر في المجموعة؛ بمن في ذلك المدير المستتر^(١١) لذلك العضو الآخر. وفي حين لا تسمح بعض القوانين بأن يُعيّن رسمياً عضو في المجموعة مديراً لعضو آخر في المجموعة إلا أن هذا العضو يمكن اعتباره مديراً مستتراً لذلك العضو الآخر إذا مارس نفوذاً على أنشطة ذلك العضو أو تولى توجيه أنشطة ذلك العضو.

٢٢- وتناقش الفقرات ١٣ إلى ١٦ من الباب الأول من هذا الجزء مسألة الأطراف التي تقع عليها الالتزامات المشار إليها آنفاً. وتتبنى التوصية ٢٥٨ صيغة فضفاضة في هذا الصدد إذ تنص على وجوب أن تتضمن تلك الأطراف أي شخص يعيّن رسمياً في منصب مدير وأي شخص آخر يمارس سلطة فعلية ويؤدي مهام المدير. وتشير الفقرة ١٥ من التعليق إلى أنواع المهام التي قد يُتوقع أن يؤديها مثل هذا الشخص.

(١١) المرجع نفسه، الجزء الرابع، الحاشية ١١ في الفقرة ١٣.

جيم - تضارب الالتزامات

٢٣- قد يتصادف أحياناً في مجموعات المنشآت أن يؤدي مديرٌ تلك الوظيفةَ أو أن يشغل منصباً إدارياً أو تنفيذياً في أكثر من شركة عضو في المجموعة؛ وذلك سواء نتيجة لهيكل الملكية والسيطرة الخاص بالمجموعة، أو للتحالفات بين أعضاء المجموعة، أو للروابط الأسرية داخل المجموعة، أو لجانب آخر من جوانب الطريقة التي تنظّم بها الأعمال التجارية للمجموعة.^(١٢) وأياً كان السبب فإن المدير الذي يكون عضواً في مجالس إدارة عدة شركات مختلفة أعضاء في المجموعة قد يواجه، في فترة الاقتراب من الإعسار، أوجه تضارب محتملة بين التزاماته حيال تلك الشركات المختلفة عند سعيه إلى تحديد الطريقة الأقدر على صون قيمة كل شركة عضو في المجموعة وعلى إيجاد حل للصعوبات المالية التي تواجه كلاً منها. وقد تتعلق طبيعة هذا التضارب ودرجة تعقيده بوضعية الكيانات المدارة في تسلسل المجموعة الهرمي ودرجة التكامل بين أعضاء المجموعة ومقدار السيطرة والملكية. فعلى سبيل المثال عندما يكون المدير عضواً في مجالس إدارة الشركة الأم والشركات الخاضعة لسيطرتها داخل المجموعة فإنه قد يحتاج إلى أن يكون قادراً على أن يبرهن على أن أي معاملة شملت الشركة الأم قد أخذت في اعتبارها الشركة العضو الخاضعة لسيطرة الشركة الأم وكانت معاملة منصفة ومعقولة فيما يخص تلك الشركة العضو.

٢٤- أضف إلى ذلك أن مصالح الشركات الأعضاء المدارة قد تتداخل تداخلاً وثيقاً مع مصالح المجموعة المعرض؛ مما يتطلب النظر إلى الواقع الاقتصادي للمجموعة ككل. وفي تلك الظروف يمكن أن تكون الخطوات التي قد يُنظر إليها على أنها تلحق الضرر بالشركة التي تعمل باعتبارها كياناً قائماً بذاته خطواتٍ معقولةً إذا نُظر إليها في هذا السياق الأوسع. فعلى سبيل المثال قد تكون أنشطة الشركة الفرعية معتمدة اعتماداً عاماً على أنشطة المجموعة المعرض؛ وقد يكون من الملائم لتلك الشركة الفرعية أن توفر في الأجل القصير التمويل اللازم لأعضاء آخرين من أجل أن تظل تلك الأنشطة المعرض باقيةً بما يفضي في نهاية المطاف إلى إنقاذ أنشطة الشركة الفرعية ذاتها.

٢٥- وقد يُتوقع من المديرين الذين يواجهون مثل هذا التضارب أن يتصرفوا تصرفاً معقولاً وأن يتخذوا الخطوات الملائمة واللازمة لمواجهة هذا الوضع. وقد يقتضي ذلك من المدير، تبعاً للأوضاع الواقعية، أن يحدد بدقة طبيعة التضارب وفقاً للقانون المنطبق وكيفية مجايمته. وفي بعض الظروف قد يكفي أن يقوم المدير بالإفصاح لمجالس إدارات الكيانات المضارة عن

(١٢) انظر الدليل التشريعي، الجزء الثالث، الفقرات ٦ إلى ١٥.

حقيقة هذا التضارب؛ في حين قد يكون من المستصوب في ظروف أخرى أن يشمل هذا الإفصاح أشخاصاً إضافيين كالدائنين وغيرهم من أصحاب المصلحة علاوة على مجالس إدارة أعضاء المجموعة الآخرين غير المضارين. وقد يكون هذا الإفصاح كافياً لدعم استمرار الثقة في نزاهة المدير؛ واستناداً إلى الظروف التي يتم الإفصاح للآخرين عنها يمكن تقييم أي قصور يُشتبه في أنه يكتنف ما يلزم أن يكون عليه المدير من حياد واستقلالية.

٢٦- وقد يكون من الملائم في بعض الظروف أن يمتنع المدير عن المشاركة في أي قرارات تتعلق بالتضارب يتعين على مجالس إدارة الشركات المضارة أن تتخذها أو عن حضور أي اجتماعات تناقش فيها مواضيع ذات صلة. وقد يكون من الممكن في بعض الحالات تعيين عضو مجلس إدارة إضافي أو بديل؛ وإذا تعذرت تسوية التضارب جاز للمدير أن ينظر، كملاذ أخير، في الاستقالة من مجلس إدارة شركة واحدة أو أكثر من الشركات المضارة. ومن المحتمل أن يشمل ذلك الاستقالة من مجلس إدارة عضو معسر أو موسر من أعضاء المجموعة. وفي حين أن خيار الاستقالة هذا قد يعفي المدير من حل هذه المعضلة فإنه يتغافل في الوقت ذاته عن المشكلة الأكبر مما قد يؤدي إلى تفاقم الوضع؛ خاصة في فترة الاقتراب من الإعسار إذا لم يوفر لعضو المجموعة المضار، أو أعضائها المضارين، الخبرات الضرورية لمجابهة صعوباته المالية.

٢٧- ولعلّ من المفيد للمدير، من أجل الوفاء بالتزاماته حيال التضارب، أن يعكف مجلس الإدارة على إجراء تحليل جيد لأوضاع الشركات أعضاء المجموعة المتسببة في نشوء التضارب وعلى تسجيل أسباب الإجراءات المتخذة.

التوصيتان ٢٦٩ و ٢٧٠

الغرض من الأحكام التشريعية

الغرض من الأحكام المتعلقة بتضارب الالتزامات هو معالجة الحالة التي يشغل فيها مدير منشأة عضو في مجموعة منشآت منصب المدير أو منصباً إدارياً أو تنفيذياً في منشأة أو منشآت أخرى من أعضاء تلك المجموعة من المنشآت، سواء كانت المنشأة الأم أو منشأة عضواً في المجموعة خاضعة للسيطرة. وقد يفضي هذا الوضع، في فترة الاقتراب من الإعسار، إلى تضارب بين الالتزامات إزاء مختلف الأعضاء في المجموعة، مما من شأنه أن يؤثر في اتخاذ الخطوات اللازمة للوفاء بتلك الالتزامات.

مضمون الأحكام التشريعية

[تضارب الالتزامات] [الالتزامات المتضاربة]

٢٦٩- (٢٥٦ مكرراً) ينبغي أن يعالج القانون المتعلق بالإعسار حالة مدير المنشأة العضو في مجموعة منشآت الذي يشغل ذلك المنصب أو منصباً إدارياً أو تنفيذياً في منشأة أو منشآت أخرى من أعضاء مجموعة المنشآت عندما يواجهه، في فترة الاقتراب من الإعسار، تضارباً بين التزاماته نحو دائي هؤلاء الأعضاء المختلفين في المجموعة وغيرهم من أصحاب المصلحة.

الخطوات المعقولة لأغراض التوصية ٢٦٩

الخيار ١^(١٣)

٢٧٠- (٢٥٦ مكرراً ثانياً) يجوز أن ينصَّ قانون الإعسار على أنه ينبغي لأيِّ مدير يواجه التزامات متضاربة من هذا القبيل اتخاذ خطوات معقولة للتصرف حيال هذه التضاربات، بما يتضمن التماس المشورة من أجل تحديد الطبيعة الدقيقة للالتزامات المختلفة، والإفصاح للدائنين والمديرين الآخرين للشركات الأعضاء ذات الصلة وسائر أصحاب المصلحة عن الأوضاع التي يمكن أن تفضي إلى التزامات متضاربة، وعدم المشاركة في أي قرار يتخذه مجلس إدارة نفس الشركة العضو بشأن الأمور التي تسببت في هذه التضاربات؛ [والتماس تعيين] [وتعيين] مدير إضافي في حالة تعذر التوفيق بين الالتزامات المتضاربة؛ والاستقالة، كمالأخيراً، إذا لم يكن ثمة مسار بديل متاح ولم تكن الاستقالة ستزيد الوضع سوءاً.

الخيار ٢^(١٤)

٢٧٠- (٢٥٦ مكرراً ثانياً) يجوز أن ينصَّ قانون الإعسار على أنه ينبغي لأيِّ مدير يواجه التزامات متضاربة اتخاذ خطوات معقولة لإدارة هذه التضاربات. ويمكن أن تشمل هذه الخطوات الحصول على مشورة مهنية من أجل تحديد الطبيعة الدقيقة للالتزامات المتضاربة وكيفية إدارتها، والإفصاح لسائر المديرين والدائنين وأصحاب المصلحة الآخرين عن طبيعة التضارب وعن

(١٣) ملحوظة إلى الفريق العامل: الخيار ١ يتضمن التنقيحات التي وافق عليها الفريق العامل أثناء دورته السادسة والأربعين (الوثيقة A/CN.9/829، الفقرات ٢٧ إلى ٢٩). وبما أن تعيين مدير إضافي قد لا يقع ضمن صلاحيات المدير الذي يواجه التضارب اقترحت صياغة مختلفة بشأن هذا التعيين.

(١٤) ملحوظة إلى الفريق العامل: الخيار ٢ اقترح أثناء الدورة السادسة والأربعين؛ لكن لم ينظر فيه نظراً لضيق الوقت (الوثيقة A/CN.9/829، الفقرة ٣٠).

الحالات التي يرجح أن ينشأ فيها هذا التضارب. وينبغي للمدير، عند البت فيما إذا كانت التضاربات تُدار على النحو المناسب، أن ينظر فيما إذا كانت الخطوات المتخذة كافية لكفالة ألا يكون دائنو أعضاء المجموعة وأصحاب المصلحة الآخرون في أعضاء المجموعة المعنيين الذين يتولّى إدارتهم في وضع أسوأ من وضعهم لو لم ينشأ التضارب. وكما لاذ أخير، قد يلزم أن يستقيل المدير من أيّ عضو في المجموعة يتعدّر فيما يخصه إدارة التضارب إدارة مناسبة.

الخيار ٣ (١٥)

٢٧٠- (٢٥٦ مكرراً ثانياً) يجوز أن ينصّ قانون الإعسار على أنه ينبغي لأيّ مدير يواجه التزامات متضاربة من هذا القبيل اتخاذ خطوات معقولة للتصرف حيال هذه التضاربات. ويجوز أن تتضمن تلك الخطوات المعقولة ما يلي:

- (أ) الحصول على مشورة من أجل تحديد الطبيعة الدقيقة للالتزامات المختلفة؛
- (ب) وتحديد الأطراف التي يجب الإفصاح لها عن تضارب الالتزامات، والإفصاح عن المعلومات ذات الصلة؛
- (ج) وتحديد متى ينبغي للمدير أن يمتنع عن '١' المشاركة في أي قرار تتخذه مجالس إدارات أي من الشركات المعنية الأعضاء في المجموعة بشأن الأمور التي أثارها التضارب، أو '٢' حضور أي اجتماع يعقده مجلس إدارة من أجل النظر في تلك الأمور؛
- (د) [والتماس تعيين] [وتعيين] مدير إضافي متى تعذر التوفيق بين الالتزامات المتضاربة؛
- (هـ) والاستقالة من مجلس الإدارة المعني/مجالس الإدارة المعنية، كما لاذ أخير إذا لم يكن ثمة مسار بديل متاح ولم تكن الاستقالة ستزيد الوضع سوءاً.

(١٥) ملحوظة إلى الفريق العامل: الخيار ٣ هو اقتراح صياغي أعدته الأمانة. وهو يستند إلى الخيار ١ لكنه يسعى إلى تحديد الخطوات الواجب اتخاذها على نحو أوسع. فبدلاً من أن يسرد، مثلاً، الأشخاص المحددين الذين ينبغي أن يفصح لهم المدير عن تضارب المصالح يوضح هذا الخيار أن الخطوة المعقولة تتمثل في تحديد الأطراف التي ينبغي الإفصاح لها ثم في الإفصاح عن المعلومات ذات الصلة. ويجوز أن يذكر التعليق على هذه التوصية بعض الأطراف التي قد يكون من الملائم الإفصاح لها؛ بما فيها الأعضاء الآخرون في مجالس إدارة الشركات المضارة الأعضاء في المجموعة أو ربما مجالس إدارة أعضاء المجموعة الآخرين. وتستند الفقرة (ج) إلى عبارات أضيفت أثناء الدورة السادسة والأربعين من أجل إدراج إمكانية تعيّن المدير عن اجتماع من المقرر أن يُنظر خلاله في مواضيع تتعلق بها التضارب. أما فيما يخص الفقرة (د) فقد اقترحت صياغة مختلفة نظراً لأن تعيين مثل هذا المدير الإضافي قد لا يدخل ضمن صلاحيات المدير الذي يواجه تضارباً.