

Questions from Oriental Daily:

1. We know the Corporate Governance is very important and the authority also pay much attention on this, but there is a lot of the accounting problem happen, recently, how do MICG see about it, is it unique case or a general case in Bursa Malaysia?
2. Last few years ago, The SC and Bursa Malaysia launch the Directors Education Programme, to improve the directors quality, but in the Transmile and Megan Media cases, we don't see any director make attention, so does the Directors Education Programme take effect?
3. MICG comments on the Directors Education Programme
4. MICG opinion on the weaknesses and strengths of this programme.



大馬公司治理機構：上課計劃存缺陷 認證提升董事專業水平

虽然之前两名受访者皆认为董事上课措施结构没有出现问题，但大马公司治理机构（MICG）首席执行官拿督沙兰莱里却不表认同。

沙兰莱里指出，大马董事上课的结构出现了问题，他认为，不管监管单位如何推动，如果代价最终无法高于获益，还是会有很多人前仆后继，做出违反企业治理的案件。

举例：目前做假帐的惩罚是5年牢狱之灾，再加上100万令吉罚款，假设一名公司管理人员能够通过做假帐赚取高达数千万的盈利，试问区区数百万的罚款，又怎能起著警惕作用呢？

他认为，这是整体结构的最大问题，因此，他相信，加强国民的道德教育是非常重要的，不管是通过宗教，还是其他的方面管道的教导。

除此之外，他认为，目前通过上课计划提升董事素质，也面临了数项的问题，当中最重要的，就是当局所选择的讲师。

沙兰莱里指出，大马目前的公司治理课程，多数都是聘请学校教授或外国人士前来演说，他认为这些人选并非是恰当的讲师。

首先，他认为多数的教授离开业界许久，他们很可能已经脱离现实；至于聘请国外讲师收效可能会更低，因为他们或许根本不了解大马的文化，因此，这对提升公司董事的素质方面助益不大。

其他的问题则包括：研讨会的编排方式不当，董事和其他较低级别的管理人员一同上课，可能会导致公司董事不愿发问，因为担心下属发现自己对相关知识的无知。

此外，董事或公司其他相关人士，如会计师、稽核师等，可能因为利益关系，而不得不屈服于公司管理层的淫威之下，也造成这些有足够知识的专业人士没有履行他们的义务。

會計醜聞起正面效益

那么到底要如何改进结构呢？沙兰莱里认为，首先是聘请高品质的讲师、其次是提升公司董事自身的道德操守以及求知欲、第三则是公司需要在提升董事素质方面，投入更多的资源、第四则提供符合公司董事要求的技能。

除了上述属于理念上的解决方法外，他表示，大马公司治理机构也将进行数项实际行动，来提升公司董事的素质。

这些行动包括推出董事认证、公司董事资料库，以及独立公司治理检视等等。

他解释，他们希望通过推出董事认证，将公司董事专业化，也就是说，要求公司董事必须像会计师或医师等专业人士那样，通过认证后，才能够成为上市公司的董事。然后，他们将通过公司董事资料库，持续追踪与跟进这些公司董事的表现。

整体来说，虽然这一次的会计丑闻对整体市场的伤害很大，但是这对市场的发展，仍旧有其正面效益。

透过这一次的会计丑闻，投资者开始了解公司治理的重要性，并且明白投资不仅仅是考虑公司管理层的潜能，最重要的还是公司管理层自身的经营理念。

其次，这次的丑闻案件对监管单位、会计公司、稽核师、以及董事都起了一定程度的警惕作用，让他们对这类问题更敏感，在执行任务时更严谨。

At the meeting, Dato' Shahrhan Laili, the Chief Executive Officer of MICG gave the opinion that the following approach should be considered:-

1. **PLAN TRAINING CAREFULLY**
2. **ESTABLISH A BASELINE FOR WHERE YOU ARE AND WHERE YOU WANT TO BE**
3. **GAIN THE NECESSARY MANAGEMENT AND EXECUTIVE ALIGNMENT BEFORE YOU EVER DEPLOY THE TRAINING**
4. **AFTER THE TRAINING ITSELF, MEASURE AND REINFORCE TO ACHIEVE THE TRUE BEHAVIOUR CHANGE AND PERFORMANCE IMPROVEMENT YOU SEEN**
5. **THE PROGRAMME SHOULD BE DESIGNED UNDER THE LEADERSHIP OF THE CORPORATE GOVERNANCE COMMITTEE, WITH CONFIDENTIAL INPUT FROM ALL DIRECTORS & MANAGEMENT**
6. **DIRECTOR EDUCATION SHOULD OCCUR ON-SITE BY SKILLED FACILITATORS / SPEAKERS AND SHOULD BE CONTENT-RICH, MAKING VERY WISE OF DIRECTORS TIME**
7. **THE FORMAT MIGHT ALSO INCLUDE ON-SITE DELIVERY AND CONFIDENTIAL TRAINING, OFF-SITE**
8. **TRAINING SHOULD BE CONSIDERED AS INVESTMENT IN A LONG TERM ASSETS**