

مشکلات اجرای آیین نامه اصول حاکمیت شرکتی

منصور شمس احمدی

عضو شورای عالی انجمن حسابداران خبره ایران

۳- مدیر مستقل

مدیر مستقل به مدیری گفته می شود که:

- الف) منصوب سهامدار عمده در مجمع یا نماینده او نباشد.
- ب) منصوب گروهی از سهامداران که در مجمع، اتحاد بیش از ۵۰ درصد از حاضرین را تشکیل می دهد یا نماینده او نباشد.
- ج) ارتباط تجاری مستقیم یا غیر مستقیم با شرکت اصلی و شرکت تابعه نداشته باشد.
- د) بیش از سه دوره عضو هیات مدیره شرکت نبوده باشد.
- ه) هیچگونه مسوولیت اجرایی در شرکت نداشته باشد.
- ۴- الزام به داشتن کمیته حسابرسی و کمیته انتصابات.
- ۵- الزام به برقراری یک سیستم کنترل داخلی مناسب توسط هیات مدیره.
- ۶- تفکیک سهامداران به سهامدار عمده، سهامدار اقلیت و سهامدار جزء.
- ۷- ارائه اطلاعاتی از قبیل تجزیه و تحلیل بخش های مختلف عملیات، شرایط رقابتی، خطرات تهدیدکننده، حفظ محیط زیست و رعایت اصول حاکمیت شرکتی.
- ۸- افشای کلیه دریافت های هیات مدیره در گزارش سالانه.

آیین نامه اصول حاکمیت شرکتی احتمالاً در اجرا با مشکلاتی مواجه خواهد شد که برخی از آنها به شرح زیر پیش بینی می شود:

- ۱- در آیین نامه، سهامدار اقلیت به شخصی گفته می شود که در اتحاد سهامداران عمده نبوده و بیش از یک در هزار سهام را در اختیار نداشته باشد و سهامدار جزء نیز به شخصی اطلاق می شود که در اتحاد سهامدار عمده نبوده و کمتر از یک در هزار سهام را در اختیار داشته باشد. اگر اشتباه تایپ نباشد، این دو تعریف یکی

حاکمیت شرکتی ترجمه نه چندان گویایی است از واژه Corporate Governance و آن به چگونگی اداره و کنترل شرکت ها و به ویژه نقش هیات مدیره در این رابطه پرداخته و چارچوب یک نظام پاسخگویی موثر را بیان می کند. بنابراین منظور از این واژه نوع خاصی از حاکمیت نیست که شرکتی یا غیر شرکتی را در برگیرد. شاید بهتر باشد به جای حاکمیت شرکتی از واژه ی "نظام رهبری شرکت ها" استفاده شود.

روش های کنترل و نظارت بر شرکت ها پدیده جدیدی نیست و بسیاری از مباحث آن از جمله وجود کمیته حسابرسی در شرکت ها پذیرفته شده در بورس از سال ها پیش در برخی کشورها اجباری شده است.

رسوایی های مالی اخیر در شرکت هایی چون "انرون" و "ورلدکام" موجب شد تا ابتدا در آمریکا با تصویب قانون Sarbanes-Oxley Act در سال ۲۰۰۲ و سپس در سایر کشورها با قوانین مشابه، روش های سختگیرانه تری در این خصوص به مرحله اجرا گذاشته شود. به عنوان مثال می توان در انگلستان از Combined Code و در آلمان از Codex نام برد.

در کشور ما نیز اخیراً نه با قانون، بلکه با تصویب آیین نامه اصول حاکمیت شرکتی، روش های نظارت و کنترل بر شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار مورد توجه قرار گرفته است. نکات مهم این آیین نامه به شرح زیر می باشد:

- ۱- ترکیب اعضای هیات مدیره که اکثریت آن باید از اعضای غیرموظف باشد.

- ۲- حداقل دو نفر از اعضای هیات مدیره باید از مدیران مستقل باشند و یک نفر از اعضای هیات مدیره باید دارای دانش و تجربه مالی باشد.

است و سهامدار اقلیت و جزء عملاً مشمول یک تعریف قرار گرفته‌اند.

۲- به موجب ماده ۵ آیین‌نامه، حداقل دو نفر از اعضای هیات مدیره باید از مدیران مستقل باشند و مدیر مستقل نیز به موجب فصل اول آیین‌نامه به مدیری گفته می‌شود که منصوب سهامدار عمده و یا گروهی از سهامداران که در مجمع، اتحاد بیش از ۵۰ درصد حاضران را تشکیل می‌دهند نبوده و ارتباط تجاری مستقیم یا غیرمستقیم با شرکت اصلی و شرکت‌های تابعه نداشته باشد. در آیین‌نامه نحوه‌ی انتخاب این مدیران مستقل مشخص نشده است. این مدیران در چه مجمعی انتخاب می‌شوند؟ حد نصاب رسمیت تشکیل جلسه مجمع عمومی از نظر تعداد سهامداران خرد چیست؟ و آیا این مدیران با اکثریت نسبی انتخاب می‌شوند یا با اکثریت نصف به علاوه یک. به عنوان مثال اگر در یک مجمع عمومی پنج نفر سهامدار خرد حاضر باشند، آیا این عده می‌توانند دو نفر مدیر مستقل را انتخاب کنند (این اشکالات در مورد فصل سوم آیین‌نامه و انتخاب اعضای هیات رئیسه مجمع نیز مصداق دارد) نکته حائز اهمیت دیگر این است که در بسیاری از کشورها وظائف هیات مدیره از وظائف مدیران اجرایی جداست و هیات مدیره عموماً وظیفه تدوین استراتژی، برنامه‌ها و روش‌های کنترل را عهده‌دار است و مدیران اجرایی و یا در برخی از ساختارهای سازمانی، کمیته‌های اجرای مسئولیت اجرای مصوبات هیات مدیره را به عهده دارند. مدیران مستقل در این کشورها از بین مدیران با سابقه انتخاب می‌شوند و همان‌طور که اشاره شد در کارهای اجرایی دخالتی ندارند. قانون تجارت، چنین تفکیکی را قائل نیست و ساختار سازمانی، شرکت‌ها نیز فاقد چنین ویژگی است. بنابراین بدلیل مغایرت مفاد این ماده با قانون تجارت فعلی عملاً انتخاب مدیران مستقل امکان‌پذیر نخواهد بود. افزون بر آن به دلیل نامشخص بودن ویژگی‌های مدیر مستقل و عدم تفکیک وظائف استراتژیک و اجرایی از یکدیگر، در صورت اجرای این آیین‌نامه، شرکت‌ها بدون تردید با مشکل مواجه خواهند شد.

۳- به موجب ماده ۲ آیین‌نامه، ریاست هیات مدیره و مدیرعامل شرکت نباید برعهده یک شخص واحد باشد و وظائف، اختیارات و مسئولیت‌های رئیس هیات مدیره و مدیرعامل باید به‌طور صحیح و روشن مشخص شده و هیچ‌گونه تداخلی با یکدیگر نداشته باشند. مشخص نیست که مسئولیت تفکیک این وظائف به عهده کدام یک از ارکان شرکت است، مجمع عمومی، هیات مدیره و یا مجمع عمومی فوق‌العاده با تغییرات اساسنامه شرکت. همان‌طور که قبلاً اشاره شد، در کشور

ما هیات مدیره به‌طور سنتی و هم چنین براساس قانون تجارت وظائف اجرایی و استراتژیک (البته در عمل عمدتاً وظائف اجرایی) را عهده‌دار می‌باشد. وظیفه هیات مدیره باید تدوین استراتژی، حصول اطمینان از دست‌یابی به منابع مالی و نیروی انسانی، ارزیابی عملکرد مدیران و کنترل ریسک باشد. بنابراین وظیفه رئیس هیات مدیره، حصول اطمینان از انجام وظائف فوق و ارتباط موثر با سهامداران می‌باشد، در صورتی که مدیرعامل وظائف اجرایی را عهده‌دار خواهد بود. تفکیک وظائف استراتژیک و اجرایی در شرکت‌ها مستلزم نوعی فرهنگسازی و هم چنین وجود الزامات قانونی است که صرفاً با تصویب آیین‌نامه عملی نخواهد شد.

۴- به موجب مفاد ماده ۷ آیین‌نامه در صورتی که هیات مدیره دو نفر یا بیشتر را به عنوان مدیرعامل منصوب نماید، هیات عامل با حضور مدیران عامل و ترکیبی از هیات مدیره مشخص می‌کند تشکیل و هماهنگی امور شرکت را انجام خواهد داد. اعضای مستقل هیات مدیره عضو هیات عامل خواهند بود. به نظر می‌رسد که هدف تهیه‌کنندگان آیین‌نامه حاکمیت شرکتی از حضور اعضای مستقل هیات مدیره مشارکت ایشان در امور اجرایی باشد. این در حالی است که در آیین‌نامه‌های مشابه در سایر کشورها چنین وظیفه‌ای برای مدیران مستقل در نظر گرفته نشده است و این مدیران به عنوان اعضای هیات مدیره وظیفه تدوین استراتژی، کنترل ریسک و ارزیابی عملکرد مدیریت را عهده‌دار خواهند بود و نه وظائف اجرایی به عنوان عضو هیات عامل.

در ماده ۷ آیین‌نامه هم چنین اشاره شده است که وظائف هیات عامل باید مشخص و منتشر شود، به طوری که تداخل مسوولیت و اختیارات وجود نداشته و هرکدام نسبت به وظیفه خود پاسخگو باشند. تفکیک وظائف بین اعضای هیات عامل ضروری است، لیکن اعضای هیات عامل مسوولیت مشترک داشته و نمی‌توانند فقط پاسخگوی وظیفه خود باشند.

نظام راهبری شرکت‌ها باید با قانون تجارت هماهنگ بوده و در نهایت به صورت قانون و با مجازات‌های مناسب اجرا شود. هرگونه رونوشت برداری از آیین‌نامه‌ها و قوانین مشابه خارجی، بدون در نظر گرفتن ساختار مدیریتی، فرهنگسازی و تحول در اداره امور شرکت‌ها، به خصوص تفکیک وظائف استراتژیک و اجرایی، نه تنها کمکی به اداره موثر امور نخواهد کرد، بلکه شرکت‌ها را با مشکلات عدیده‌ای مواجه خواهد کرد.