

# حاکمیت شرکتی در ایران

از دیدگاه دکتر حساس یگانه

از آنجا که استقرار مناسب مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی، اقدامی اساسی برای استفاده بهینه از منابع، ارتقای پاسخگویی، شفافیت، رعایت انصاف و حقوق همه ذینفعان شرکتهاست، انتخاب موضوع بااهمیت حاکمیت شرکتی به عنوان موضوع محوری فصلنامه، انتخابی بدیع و درخور تقدیر است.

برای دستیابی به تعریفی جامع و کامل از نظام حاکمیت شرکتی لازم است به فرایند طرح و تکوین این مفهوم بپردازیم. بررسی متون متعدد و معتبر نشان می‌دهد که اولین و قدیمیترین مفهوم عبارت حاکمیت شرکتی، از واژه لاتین Gubnare به معنای هدایت کردن گرفته شده است که معمولاً در مورد هدایت کشتی به کار می‌رود و دلالت بر این دارد که اولین تعریف حاکمیت شرکتی بیشتر بر راهبری تمرکز دارد تا کنترل. تعریفهای مختلفی از حاکمیت شرکتی وجود دارد؛ از تعریفهای محدود و متمرکز بر شرکتها و سهامداران آنها گرفته تا تعریفهای جامع و دربرگیرنده پاسخگویی شرکتها در قبال گروه کثیری از سهامداران، افراد یا ذینفعان.

بررسی ادبیات موجود نشان می‌دهد که هیچ تعریف مورد توافق در مورد حاکمیت شرکتی وجود ندارد. تفاوت‌های چشمگیری در تعریف براساس کشور مورد نظر وجود دارد. حتی در امریکا یا انگلستان نیز رسیدن به تعریف واحد کار چندان آسانی نیست. تعریفهای موجود از حاکمیت شرکتی در یک طیف وسیع قرار می‌گیرند. دیدگاههای محدود در یک سو و دیدگاههای گسترده در سوی دیگر طیف قرار دارند. در دیدگاههای محدود، حاکمیت شرکتی به رابطه شرکت و سهامداران محدود می‌شود. این، الگویی قدیمی است که در قالب نظریه نمایندگی بیان می‌شود. در آن سوی طیف، حاکمیت شرکتی را می‌توان به صورت شبکه‌ای از روابط در نظر گرفت که نه تنها میان شرکت و مالکان آنها (سهامداران) بلکه میان شرکت و تعداد زیادی از ذینفعان از جمله کارکنان، مشتریان، فروشنندگان، دارندگان اوراق قرضه و... وجود دارد. چنین دیدگاهی در قالب نظریه ذینفعان دیده می‌شود.

بیان چند تعریف از حاکمیت شرکتی از میان صدها تعریف مطرح شده خالی از فایده نیست و می‌تواند برای ارائه تعریفی جامع و کامل از حاکمیت شرکتی به کار آید. این تعریفها از نگاهی محدود و در عین حال توصیف کننده نقش اساسی حاکمیت شرکتی آغاز می‌شود



گزارش کادبری (۱۹۹۲)، در میانه بر یک دیدگاه انحصار مالی که به موضوع روابط سهامداران و مدیریت (پارکینسون ۱۹۹۴) تاکید می کند، می رسد و سرانجام به تعریفی گسترده تر خاتمه می یابد که پاسخگویی شرکتی را در برابر ذینفعان و جامعه در بر می گیرد (تریگر ۱۹۸۴).

● **فدراسیون بین المللی حسابداران (IFAC)** در سال ۲۰۰۴ **حاکمیت شرکتی** را چنین تعریف کرده است: "حاکمیت شرکتی (حاکمیت واحد تجاری) عبارت است از تعدادی مسئولیتها و شیوه های به کار برده شده توسط هیئت مدیره و مدیران موظف با هدف مشخص کردن مسیر استراتژیک که تضمین کننده دستیابی به هدفها، کنترل ریسکها و مصرف مسئولانه منابع است."

● **کادبری** در سال ۱۹۹۲ **حاکمیت شرکتی** را چنین بیان می کند: "... سیستمی که شرکتها با آن، هدایت و کنترل می شوند."

● در گزارش **کاردون** در بلژیک، سال ۱۹۹۵ این تعریف در مورد حاکمیت شرکتی آمده است: "حاکمیت شرکتی مجموعه ای از قواعد ناظر بر هدایت و کنترل شرکت است."

● **پارکینسون** در سال ۱۹۹۴ می نویسد: "حاکمیت شرکتی عبارت است از... فرایند نظارت و کنترل برای تضمین عملکرد مدیر شرکت مطابق با منافع سهامداران."

● **صندوق بین المللی پول (IMF)** و **سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD)** در سال ۲۰۰۱ **حاکمیت شرکتی** را چنین بیان کرده اند: "ساختار روابط و مسئولیتها در میان یک گروه اصلی شامل سهامداران، اعضای هیئت مدیره و مدیر عامل برای ترویج بهتر عملکرد رقابتی لازم جهت دستیابی به هدفهای اولیه مشارکت."

● **هآپ و همکاران** وی در سال ۱۹۹۸ پس از تحقیقی که در اکسفورد انجام دادند در تبیین **حاکمیت شرکتی** می نویسند: "حاکمیت شرکتی به تشریح سازماندهی داخلی و ساختار قدرت شرکت، نحوه ایفای وظایف هیئت مدیره، ساختار مالکیت شرکت و روابط متقابل میان سهامداران و سایر ذینفعان، بخصوص نیروی کار شرکت و اعتبار دهندگان به آن می پردازد."

● **کیزی و رایت** در سال ۱۹۹۳ نوشته اند: "حاکمیت شرکتی عبارت است از: ساختارها، فرایندها، فرهنگها و سیستمهایی که عملیات موفق سازمان را فراهم کنند."

● **مگینسون** در سال ۱۹۹۴ **حاکمیت شرکتی** را چنین تعریف کرده است: "سیستم حاکمیت شرکتی را می توان مجموعه قوانین، مقررات، نهادها و روشهایی تعریف کرد که تعیین می کنند شرکتها چگونه و به نفع چه کسانی اداره می شوند."

● **رابرت مانگز و نل مینو**، دو صاحب نظر که پژوهشهای متعدد و گسترده ای در مورد **حاکمیت شرکتی** انجام داده اند در سال ۱۹۹۵ **حاکمیت شرکتی** را چنین تعریف کرده اند: "ابزاری که هر اجتماع به وسیله آن جهت حرکت شرکت را تعیین می کند و یا به عبارت دیگر، **حاکمیت شرکتی** عبارت است از روابط میان گروههای مختلف در تعیین جهتگیری و عملکرد شرکت. گروههای اصلی عبارتند از: سهامداران، مدیر عامل و هیئت مدیره. سایر گروهها، شامل کارکنان، مشتریان، فروشندگان، اعتبار دهندگان و اجتماع."

● **ولف سون** رییس پیشین بانک جهانی در سال ۲۰۰۰ گفته است: "حاکمیت شرکتی در صدد ارتقای انصاف، شفافیت و پاسخگویی در شرکت است."

● در سال ۱۹۹۹ در **فایننشیال تایمز** تعریف **حاکمیت شرکتی** درج شده است: "حاکمیت شرکتی را می توان در تعریف محدود آن، رابطه شرکت با سهامدارانش و در تعریف گسترده آن، رابطه شرکت با جامعه دانست."

● **تریگر**، صاحب نظر دیگری است که در سال ۱۹۸۴ نوشته است: "... حاکمیت شرکتی تنها مربوط به اداره عملیات شرکت نیست بلکه به هدایت، نظارت و کنترل اعمال مدیران اجرایی و پاسخگویی آنها به تمام ذینفعان شرکت (اجتماع) نیز مربوط است." تعریفهای محدود **حاکمیت شرکتی** متمرکز بر قابلیتهای سیستم قانونی یک کشور برای حفظ حقوق سهامداران اقلیت است (مثلاً IFAC ۲۰۰۴ و پارکینسون ۱۹۹۴). این تعریفها اساساً برای مقایسه میان کشوری مناسبند و قوانین هر کشور نقش تعیین کننده ای در سیستم **حاکمیت شرکتی** دارد.

تعریفهای گسترده تر **حاکمیت شرکتی** بر سطح پاسخگویی وسیعتری نسبت به سهامداران و دیگر ذینفعان تاکید دارند. تعریفهای **تری گری (۱۹۸۴)**، **مگینسون (۱۹۹۴)** و **رابرت مانگز و نل مینو (۱۹۹۵)** که به گروه بیشتری از ذینفعان تاکید دارند، از مقبولیت بیشتری نزد صاحب نظران برخوردارند. تعریفهای گسترده تر نشان می دهند که شرکتها در برابر کل جامعه، نسلهای آینده و منابع طبیعی (محیط زیست) مسئولیت دارند. در این دیدگاه، سیستم **حاکمیت شرکتی** موانع و اهرمهای تعادل درون سازمانی و برون سازمانی برای شرکتهاست که تضمین می کند آنها مسئولیت خود را نسبت به تمام ذینفعان انجام می دهند و در تمام زمینه های فعالیت تجاری، به صورت مسئولانه عمل می کنند. همچنین، استدلال منطقی در این دیدگاه آن است که منافع سهامداران را فقط می توان با در نظر گرفتن منافع ذینفعان

برآورده کرد.

بررسی تعریفها و مفاهیم حاکمیت شرکتی و مرور دیدگاههای صاحب نظران، حکایت از آن دارد که:

• حاکمیت شرکتی یک مفهوم چند رشته‌ای<sup>۱</sup> (حوزه‌ای) است، و هدف نهایی حاکمیت شرکتی دستیابی به چهار مورد زیر در شرکتهاست:

• پاسخگویی،

• شفافیت،

• عدالت (انصاف)،

• رعایت حقوق ذینفعان.

با مرور تعریفهای یاد شده و تحلیل آنها می توان تعریف جامع و کامل زیر را ارائه کرد:

"حاکمیت شرکتی قوانین، مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگها و سیستمهایی است که موجب دستیابی به هدفهای پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان می شود."

## حاکمیت شرکتی

هر چند، تشکیل شرکتهای بزرگ و تفکیک مالکیت از مدیریت در سطح جهانی در اواخر سده نوزدهم و اوایل سده بیستم صورت گرفته و قوانین و مقررات برای نحوه اداره شرکتها تا دهه ۱۹۹۰ وجود داشته است، با این همه، موضوع حاکمیت شرکتی به شکل کنونی در دهه ۱۹۹۰ در انگلستان، امریکا و کانادا در پاسخ به مشکلات مربوط به اثربخشی هیئت مدیره شرکتهای بزرگ مطرح شده است. مبانی و مفاهیم حاکمیت شرکتی با تهیه گزارش کدبری (Cadbury) در انگلستان، مقررات هیئت مدیره در شرکت جنرال موتورز امریکا و گزارش دی (Dey) در کانادا شکل گرفت. بعدها با گسترش سرمایه گذاریهای بین المللی، نهادهای مختلفی همچون بانک جهانی، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) و... در این زمینه فعال شده و اصول متعدد و متنوعی را منتشر کرده اند. یکی از آخرین اصول منتشر شده در سطح جهانی، اصول سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در سال ۲۰۰۴ است که ۶ حوزه زیر را دربر می گیرد:

• تامین مبنایی برای چارچوب موثر حاکمیت شرکتی،

• حقوق سهامداران و کارکردهای اصلی مالکیتی،

• رفتار یکسان با سهامداران،

• نقش ذینفعان در حاکمیت شرکتی،

تلاشهایی برای

طبقه بندی سیستمهای حاکمیت شرکتی

صورت گرفته که

با مشکلاتی همراه بوده است

با این حال

یکی از بهترین تلاشها که

از پذیرش بیشتری نزد

صاحب نظران برخوردار است

طبقه بندی معروف به

سیستمهای درون سازمانی و

برون سازمانی است

• افشا و شفافیت،

• مسئولیتهای هیئت مدیره، شامل کنترلهای داخلی، حسابرسی

داخلی و...

شواهد موجود حکایت از آن دارد که حاکمیت شرکتی یکی از رایجترین عبارتها در واژگان تجارت جهانی در شروع هزاره جدید شده است. فروپاشی شرکتهای بزرگی مانند انرون (Enron) و ورلد کام (Worldcom) در امریکا در سالهای اخیر، توجه همگان را به نقش برجسته حاکمیت شرکتی و توجه جدی به اصول مذکور در مورد پیشگیری از این فروپاشیها جلب کرده است و انجمنهای حرفه‌ای و دانشگاهها در سراسر جهان اقبال گسترده‌ای به این موضوع نشان می دهند و موضوع حاکمیت شرکتی به عنوان سرفصل درسی عمده و مستقلی در دوره کارشناسی ارشد و دکتری تدریس می شود.

در ایران نیز هر چند از اوایل دهه ۱۳۴۰ بورس اوراق بهادار تاسیس شد و در قانون تجارت و بویژه در لایحه اصلاحی اسفندماه ۱۳۴۷ در موارد مرتبط با نحوه تاسیس و اداره شرکتها تا حدودی مطرح شده بود، ولی موضوع حاکمیت شرکتی با مفهوم کنونی آن، در چندسال اخیر مطرح شده است. این موضوع در اوایل دهه ۸۰ و در مصاحبه‌های مسئولان وقت سازمان بورس اوراق بهادار و در مرکز پژوهشهای مجلس شورای اسلامی مطرح و بررسی می شد و در وزارت امور اقتصادی و دارایی کمیته‌ای به موضوع حاکمیت شرکتی پرداخته بود.

موضوع حاکمیت شرکتی نخستین بار در کنفرانس ملی «بازار سرمایه، موتور محرک توسعه اقتصادی ایران»، که توسط دانشگاه

علامه طباطبایی در ۷ و ۸ آذرماه ۱۳۸۳ در مرکز همایشهای رازی برگزار شد، در مقاله «حاکمیت شرکتی»<sup>۱</sup> و نقش آن در توسعه بازار سرمایه» توسط این جانب ارائه شد و پس از آن در مقطع دکتری حسابداری در درس توسعه عقاید و افکار حسابداری و حسابرسی تدریس شد و می شود. در پس آن، موضوع در دو سمینار «گزارشگری مالی و تحولات پیش رو» و «نظام حاکمیت شرکتی و حسابرسی داخلی» به ترتیب در ۸ و ۹ دی ماه ۱۳۸۳ و ۳۰ آبان و اول آذرماه ۱۳۸۴ در مرکز همایشهای رازی به همت انجمن حسابداران خیره ایران ارائه شد. در پی آن در اواخر سال ۱۳۸۳ مرکز تحقیقات و توسعه بازار سرمایه سازمان بورس و اوراق بهادار دست به انتشار ویرایش اول آیین نامه حاکمیت شرکتی زد که در پایگاه اطلاع رسانی بورس و اوراق بهادار در دسترس است. این آیین نامه در ۲۲ ماده و دو تبصره تنظیم شده و شامل تعریفها، وظایف هیئت مدیره، سهامداران، افشای اطلاعات و پاسخگویی و حسابرسی است. این آیین نامه با توجه به ساختار مالکیت و وضعیت بازار سرمایه و با نگرش به قانون تجارت حاضر تنظیم شده و با سیستم درون سازمانی<sup>۲</sup> (رابطه ای) حاکمیت شرکتی سازگار است. انتشار این آیین نامه یادآور تلاش ارزنده ای است که بررسی و تجدیدنظر در برخی از موارد آن، می تواند در توسعه بازار سرمایه نقش موثری ایفا کند.

همچنین به نظر می رسد که در اصلاحیه قانون تجارت، توجه کافی و بایسته ای به موضوع حاکمیت شرکتی نشده است. با طرح سیستم درون سازمانی، در اینجا لازم است در مورد انواع

سیستمهای حاکمیت شرکتی توضیح مختصری داده شود. بر رسیها نشان می دهند که هر کشور سیستم حاکمیت شرکتی منحصر به خود را دارد. به اندازه کشورهای دنیا، سیستم حاکمیت شرکتی وجود دارد. سیستم حاکمیت شرکتی موجود در یک کشور با تعدادی عوامل داخلی از جمله ساختار مالکیت شرکتها، وضعیت اقتصادی، سیستم قانونی، سیاستهای دولتی و فرهنگ، معین می شود. ساختار مالکیت و چارچوبهای قانونی از اصلیتترین و تعیین کننده ترین عوامل سیستم حاکمیت شرکتی هستند. همچنین عوامل خارجی از قبیل میزان جریان سرمایه از خارج به داخل، وضعیت اقتصاد جهانی، عرضه سهام در بازار سایر کشورها و سرمایه گذاری نهادی فرامرزی، بر سیستم حاکمیت شرکتی موجود در یک کشور تاثیر دارند.

تلاشهایی برای طبقه بندی سیستمهای حاکمیت شرکتی صورت گرفته که با مشکلاتی همراه بوده است. با این حال، یکی از بهترین تلاشها که از پذیرش بیشتری نزد صاحب نظران برخوردار است، طبقه بندی معروف به سیستمهای درون سازمانی و برون سازمانی<sup>۳</sup> است. عبارت درون سازمانی و برون سازمانی تلاشهایی را برای توصیف دو نوع سیستم حاکمیت شرکتی نشان می دهند. در واقع، بیشتر سیستمهای حاکمیت شرکتی، بین این دو گروه قرار می گیرند و در بعضی از ویژگیهای آنها مشترکند. این دوگانگی حاکمیت شرکتی، ناشی از تفاوتهایی است که بین فرهنگها و سیستمهای قانونی وجود دارند. با این همه، کشورها تلاش دارند تا این تفاوتها را کاهش دهند و امکان دارد که سیستمهای حاکمیت شرکتی در سطح جهانی به هم نزدیک شوند.

حاکمیت شرکتی درون سازمانی، سیستمی است که در آن شرکتهای فهرست بندی شده یک کشور تحت مالکیت و کنترل تعداد کمی از سهامداران اصلی هستند. این سهامداران ممکن است اعضای خانواده موسس (بنیانگذار) یا گروه کوچکی از سهامداران مانند بانکهای اعتبار دهنده، شرکتهای دیگر یا دولت باشند. به سیستمهای درون سازمانی به دلیل روابط نزدیک رایج میان شرکتهای و سهامداران عمده آنها، سیستمهای رابطه ای نیز گفته می شود.

هر چند در مدل حاکمیت شرکتی درون سازمانی به واسطه روابط نزدیک میان مالکان و مدیران، مشکل نمایندگی کمتری وجود دارد، ولی مشکلات جدی دیگری پیش می آید. به واسطه سطح تفکیک ناچیز مالکیت و کنترل (مدیریت) در بسیاری از کشورها (مثلاً



به دلیل مالکیت خانواده‌های موسس) از قدرت سوء استفاده می‌شود. سهامداران اقلیت نمی‌توانند از عملیات شرکت آگاه شوند. شفافیت کمی وجود دارد و وقوع سوء استفاده محتمل به نظر می‌رسد. معاملات مالی، مبهم و غیر شفاف است و افزایش سوء استفاده از منابع مالی، نمونه‌هایی از سوء جریانها در این سیستمها شمرده می‌شوند. در واقع، در بسیاری از کشورهای آسیای شرقی، ساختارهای تمرکز افراطی مالکیت و نقاط ضعف مربوط به **حاکمیت شرکتی** به خاطر شدت بحران آسیایی در سال ۱۹۹۷ مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. در زمان بحران آسیایی، سیستمهای **حاکمیت شرکتی** در کشورهای آسیایی شرقی به جای مدل برون‌سازمانی بیشتر در گروه درون‌سازمانی قرار داشتند. حمایت قانونی ضعیفتر از سهامداران اقلیت در بسیاری از کشورهای آسیای شرقی به سهامداران اکثریت امکان داد تا هنگام بحران به اختلاس و سوء استفاده از ثروت سهامداران اقلیت بپردازند. بررسیهای بعدی نشان می‌دهد که چگونه چند کشور از آسیای شرقی، تلاش کرده‌اند تا سیستمهای **حاکمیت شرکتی** خود را از طریق تغییر در قانون شرکتها از زمان بحران آسیایی اصلاح کنند. عبارت برون‌سازمانی به سیستمهای تامین مالی و حاکمیت شرکتی اشاره دارد. در این سیستمها، شرکتها بزرگ توسط مدیران کنترل می‌شوند و تحت مالکیت سهامداران برون‌سازمانی یا سهامداران خصوصی قرار دارند. این وضعیت منجر به جدایی مالکیت از کنترل (مدیریت) می‌شود که توسط **پرل و مینز (۱۹۳۲)** مطرح شد. همان طور که بعدها **جنسن و مک‌لینگ (۱۹۷۶)** در نظریه نمایندگی مطرح کردند، مشکل نمایندگی مرتبط با هزینه‌های سنگینی است که به سهامدار و مدیر تحمیل می‌شود. اگرچه در سیستمهای برون‌سازمانی، شرکتها مستقیماً توسط مدیران کنترل می‌شوند، اما به طور غیرمستقیم نیز تحت کنترل اعضای برون‌سازمانی قرار دارند. اعضای مذکور، نهادهای مالی و همچنین سهامداران خصوصی هستند. در آمریکا و بریتانیا، **سرمایه‌گذاران نهادی** بزرگ که مشخصه سیستم برون‌سازمانی هستند، تاثیر چشمگیری بر مدیران شرکتها دارند.

با عنایت به ویژگیهای سیستمهای **حاکمیت شرکتی** به نظر می‌رسد **حاکمیت شرکتی** در ایران بیشتر به سیستم درون‌سازمانی نزدیکتر است. با توجه به وجود بازار سرمایه و تلاشهای انجام شده در مورد گسترش آن، سیستم **حاکمیت شرکتی** درون‌سازمانی در ایران مطرح است و موضوعیت دارد. در برنامه‌های سوم و چهارم توسعه کشور، به خصوصی سازی عنایت ویژه‌ای شده است. بنابراین

به نظر می‌رسد در صورت دستیابی به هدفهای خصوصی سازی در این برنامه‌ها و افزایش سهامداران و ذینفعان شرکتها، سیستم **حاکمیت شرکتی** در کشور ما با توجه به تجربه سایر کشورها که به خصوصی سازی دست زده‌اند، به سمت سیستم برون‌سازمانی تغییر جهت دهد.

## پاسخگویی

پاسخگویی جوهره وجودی **حاکمیت شرکتی** است. همان طور که گفته شد، هدف نهایی **حاکمیت شرکتی** دستیابی به ۴ مورد **پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان** در شرکتها است. پاسخگویی، شاه بیت هدفهای **حاکمیت شرکتی** است. با پاسخگویی مناسب شرکتها، سه هدف دیگر (شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان) حاصل می‌شود. به عبارت دیگر، "چو صد آمد نود هم پیش ما ست". به همین دلیل تعداد زیادی از صاحبان نظران، پاسخگویی را جوهره **حاکمیت شرکتی** مناسب می‌دانند.

یافتن پاسخ دقیق درباره میزان اعتقاد و پایبندی مدیران واحدهای اقتصادی ایران به پاسخگویی، نیازمند انجام تحقیق جدی و گسترده است و بررسی دقیق متغیرهای فرهنگی، اقتصادی و سایر متغیرهای مداخله‌گر در این مورد ضروری است. با این همه با بررسی اجمالی وضعیت بازار سرمایه، ساختار مالکیت شرکتها و تفکیک ناچیز مالکیت از مدیریت و نزدیکی سیستم **حاکمیت شرکتی** در ایران به سیستم درون‌سازمانی، به نظر می‌رسد پاسخگویی نزد برخی از مدیران واحدهای اقتصادی ضرورتی نداشته و از اهمیت لازم برخوردار نیست. اصولاً در این گونه سیستمهای **حاکمیت شرکتی** به دلیل تحقق نیافتن تفکیک محتوایی مالکیت از مدیریت و تاثیر سایر عوامل محیطی، پاسخگویی در سطح پایینی است. دور نبودن فیزیکی و ذهنی سهامدار عمده از شرکت در این مورد نقشی اساسی ایفا می‌کند و در نتیجه پاسخگویی به مثابه وظیفه مدنظر مدیران حرفه‌ای نیست. در نتیجه فقط الزام قانونی، موجب رعایت آن در حد و حدود الزام قانونی است. الزام قانونی به حسابرسی، تهیه اطلاعات مورد نیاز بورس اوراق بهادار، از موارد الزام قانونی به پاسخگویی در ایران است. با عنایت به موارد پیشگفته، یادآوری این نکته ضروری است که پس از پیروزی انقلاب اسلامی، بویژه سازمان حسابرسی و اخیراً حسابداران رسمی عضو جامعه حسابداران رسمی ایران، نقش اساسی در گسترش پاسخگویی

## انجمنهای حرفه‌ای

### و دانشگاهها

در سراسر جهان اقبال گسترده‌ای

به این موضوع نشان می‌دهند و

موضوع حاکمیت شرکتی

به‌عنوان سرفصل درسی عمده و مستقلی

در دوره کارشناسی ارشد و

دکتری

تدریس می‌شود

## مقایسه نهادهای نظارتی در شرکت‌های ایرانی با سایر کشورها

مقایسه رعایت مقررات، الزامات و نهادهای نظارتی بر جریان فعالیتهای بنگاههای اقتصادی در اروپا و امریکا با وضعیت آن در ایران نیازمند مقایسه سیستمهای حاکمیت شرکتی در این دو مورد است.

در بیشتر کشورهای اروپایی و در امریکا، بازار سرمایه گسترده است و مالکیت شرکتها در اختیار گروه کثیری از سرمایه گذاران انفرادی و سرمایه گذاران نهادی قرار دارد و مالکیت از مدیریت به طور محتوایی تفکیک شده و ذینفعان مستقیم و غیرمستقیم زیادی وجود دارند. بنابراین سیستم حاکمیت شرکتی در آن کشورها به سیستمهای برون سازمانی نزدیکتر است. این موضوع موجب شده است که مکانیزمهای متعددی برای حاکمیت شرکتی مناسبتر در واحدهای اقتصادی، مطرح و مستقر شود و شرکتها مقررات و الزامات بسیار زیادی را در انجام وظایف رعایت کنند و نهادهای مختلفی بر حسن جریان فعالیتهای بنگاههای اقتصادی نظارت نمایند. در یک تقسیمبندی کلی این مکانیزمها شامل دو دسته مکانیزمهای درون سازمانی و برون سازمانی است.

مکانیزمهای برون سازمانی (محیطی) عبارتند از:

• **نظارت قانونی:** تدوین، تصویب و استقرار قوانین نظارتی مناسب.

• **نظام حقوقی:** برقراری نظام حقوقی مناسب.

• **کارایی بازار سرمایه:** گسترش بازار سرمایه و تقویت کارایی آن.

• **نظارت سهامداران عمده:** ایجاد انگیزه در سهامداران به فعالیتهایی از قبیل خرید سهام کنترل.

• **نقش سرمایه گذاران نهادی:** تشویق و گسترش سرمایه گذاری نهادی.

• **نظارت سهامداران اقلیت:** احترام به حقوق سهامداران اقلیت و مجاز بودن نظارت اقلیت بر فعالیت شرکت.

• **الزامی کردن حسابرسی مستقل:** با توجه به نقش برجسته نظارتی آن.

• **فعالیت موسسات رتبه بندی:** ایجاد تسهیلات برای فعالیت موسسات رتبه بندی.

و مکانیزمهای درون سازمانی (محاطی) عبارتند از:

• **هیئت مدیره:** انتخاب و استقرار هیئت مدیره توانمند، خوشنام و بیطرف.

• **مدیریت اجرایی:** تقسیم مسئولیتهای بین مدیریت اجرایی و استقرار نرم افزارهای مناسب.

• **مدیریت غیر اجرایی:** ایجاد کمیته های هیئت مدیره از مدیران مستقل و غیر اجرایی (شامل کمیته حسابرسی، حقوق و...).


• **کنترل‌های داخلی:** طراحی، تدوین و استقرار کنترل‌های داخلی مناسب (مالی، حقوقی، مدیریت ریسک، حسابرسی داخلی و...).

• **اخلاق سازمانی:** تدوین و گسترش آیین رفتار حرفه‌ای و اخلاق سازمانی.

هریک از مکانیزمهای درون سازمانی و برون سازمانی، بر فرایندها و فعالیتهای شرکتها نظارت دارند و موجب ارتقای پاسخگویی و دستیابی به سایر هدفهای حاکمیت شرکتی می‌شوند. پس از فروپاشی شرکت‌های بزرگ (مثل انرون و ورلداکام) در اوایل هزاره جدید، قانون سرینز-اکسلی در امریکا (۲۰۰۲) و گزارشهای هیگز و اسمیت (۲۰۰۳) در انگلستان موجب گسترش نقشهای مکانیزمهای مذکور در ارتقای سیستم حاکمیت شرکتی و پیشبینی حوزه‌های مسئولیت بیشتر و سخت تری برای مدیریت غیر اجرایی، حسابرسان مستقل و حسابرسان داخلی شده است.

بررسی شرکتها و بازار سرمایه در ایران نشان می‌دهد که برخی از مکانیزمهای برون سازمانی (محیطی) شامل موارد زیر تا حدودی برقرار است:

نظارت قانونی بر اساس مفاد قانون تجارت (بویژه مواد ۱۴۴ تا ۱۵۶)، در برخی از موارد سایر قوانین موضوعه، قوانین و مقررات بورس



**حاکمیت شرکتی**  
**قوانین**  
**مقررات**  
**ساختارها**  
**فرایندها**  
**فرهنگها و**  
**سیستمهایی است که**  
**موجب دستیابی به**  
**هدفهای**  
**پاسخگویی**  
**شفافیت**  
**عدالت و**  
**رعایت حقوق ذینفعان می شود**

اوراق بهادار، قانون تشکیل سازمان حسابرسی و قانون و مقررات جامعه حسابداران رسمی ایران است. بازار سرمایه نوپاست و چندان کارا نیست. نظارت سهامداران عمده و ایجاد انگیزه در سهامداران به فعالیتهایی از قبیل خرید سهام کنترلی و نقش نظارتی سرمایه گذاران نهادی وجود دارد. نظارت سهامداران اقلیت بر شرکت مجاز نیست. حسابرسی شرکتهای مشمول قانون تشکیل سازمان حسابرسی و حسابرسی مستقل شرکتهای پذیرفته شده در بورس الزامی است و پس از تصویب قانون جامعه حسابداران رسمی ایران، شرکتهای بیشتری مشمول حسابرسی مستقل شده اند. همچنین، فعالیت موسسات رتبه بندی در ایران وجود ندارد.

درباره نظارت مرتبط با مکانیزمهای درون سازمانی (محاطی) به نظر می رسد، صرف نظر از مقوله هیئت مدیره و موارد مرتبط با مدیریت اجرایی شامل تقسیم مسئولیتهای بین مدیریت اجرایی و استقرار نرم افزارهای مناسب، نقش نظارتی مدیریت غیر اجرایی شامل ایجاد کمیته های هیئت مدیره از مدیران مستقل و غیر اجرایی (شامل کمیته حسابرسی، حقوق و...)، کنترلهای داخلی، شامل طراحی، تدوین و استقرار کنترلهای داخلی مناسب (مالی، حقوقی، مدیریت ریسک، حسابرسی داخلی و...) بسیار ناچیز و ضعیف است و به نقش نظارتی اخلاق سازمانی نیز توجه بایسته نمی شود.

### **تفکیک وظایف اعضای هیئت مدیره**

یکی از محورهای تحولات اخیر در مبحث حاکمیت شرکتی، تاثیر قانون سرینز اکسلی (به عنوان مکانیزم برون سازمانی) در برجسته شدن نقش نظارتی مکانیزمهای داخلی آن است. تفکیک دقیق وظایف مدیریت اجرایی از مدیریت غیر اجرایی، برجسته تر شدن نقش نظارتی مدیریت غیر اجرایی و تعیین حوزه های مسئولیت آنها و ضرورت داشتن دانش حسابداری و مالی به عنوان یکی از شرایط احراز پست در مورد حداقل یک نفر از مدیران غیر اجرایی و آگاهی بقیه اعضا از مسائل حسابداری و مالی، برخی از تحولات اخیر است. افزون بر این، نقش کمیته های هیئت مدیره (شامل مدیران غیر اجرایی) در مورد کنترلهای داخلی، ارتباط با حسابرسان داخلی و مستقل و... بسیار برجسته شده و از وظایف مدیران اجرایی کاملاً تفکیک گشته است.

در ایران، قانون تجارت مصوب ۱۳ اردیبهشت ماه ۱۳۱۱ اساس و چارچوب قانون تجارت موجود را تشکیل می دهد. نظر به قدمت

منابع آن که دارای نواقص فراوانی بود، قانون اصلاح قسمتی از قانون تجارت مشتمل بر ۳۰۰ ماده پس از تصویب در تاریخ ۲۴ اسفندماه ۱۳۴۷ جانشین مواد ۲۱ تا ۹۴ قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱ شد. به نظر می‌رسد که اصلاحیه مذکور نیز تغییر بااهمیتی در چارچوب اولیه قانون تجارت ایجاد نکرده است. همچنین در قانون پیشین و اصلاحیه انجام شده به مقوله وظایف هیئت مدیره و تفکیک وظایف توجه چندانی نشده است. امید است در اصلاحیه قانون تجارت به این مهم توجه شده و مورد عنایت قرار گیرد و افزون بر آن آیین نامه **حاکمیت شرکتی** مورد نظر بورس اوراق بهادار پس از اصلاحات لازم، مورد استفاده شرکتهای پذیرفته شده در بورس قرار گرفته و پس از ارزیابی مجدد اجرای آن برای تمام شرکتهای سهامی الزامی شود.

### نقش حسابرسی داخلی در شرکتهای ایرانی

حسابرسی داخلی نقش بسیار کم رنگی در شرکتهای ایرانی داشته است. بررسیها گویای آن است که حتی تعداد زیادی از شرکتهای بورسی نیز از خدمات حسابرسان داخلی بهره نمی‌گیرند و آن تعداد از شرکتهای پذیرفته شده در بورس که دارای واحد حسابرسی داخلی هستند نیز به خدمات حسابرسان داخلی عنایت ناپذیری دارند و جایگاه سازمانی آنها موجب کاهش اثربخشی حسابرسان داخلی می‌شود.

همان طور که گفته شد، در سالهای اخیر حسابرسی داخلی به عنوان یکی از مکانیزمهای درون سازمانی، نقش بسیار بااهمیتی در ساختار حاکمیت شرکتی در جهان پیدا کرده است.

در سطح جهانی، از اوایل هزاره گذشته، یا تاسیس بینگاههای اقتصادی بزرگ و پیچیده تر شدن فعالیتها، امکان رسیدگی به تمام فعالیتها توسط مدیریت سلب شد و حسابرسی داخلی به عنوان حرفه‌ای برای یاری سازمانها برای انجام درست کارها، پایه عرصه وجود گذاشت. حسابرسی داخلی به سرعت در جهان مورد پذیرش و حمایت مدیران شرکتهای قرار گرفت و اهمیت یافت و از دهه ۱۹۵۰ تا آغاز هزاره جدید، در هر دهه نقشهای جدیدتری به عهده گرفت. به طور مختصر می‌توان گفت:

• در دهه ۱۹۵۰ نقش حسابرسی داخلی بررسی سوابق حسابداری و بررسی مجدد رویدادها یا سندرسی بود،

• در دهه ۱۹۶۰ تشخیص رعایت سیاست و رویه‌های شرکت نقش حسابرسی داخلی شد،

• در دهه ۱۹۷۰ این نقش به آزمون رویه‌ها تبدیل شد،  
• در دهه ۱۹۸۰ ارزیابی کنترلهای داخلی نقش حسابرسی داخلی بود،

• در دهه ۱۹۹۰ نقش حسابرسی داخلی به گزارش درباره سیستم کنترل داخلی تغییر یافت.

جالب آن است که به دلیل اهمیت حیاتی حسابرسی داخلی، در شروع هزاره جدید، تغییرات نقش سال به سال و بدین شرح رخ داده و در حال تغییر است:

• در سال ۲۰۰۰ مدیریت ریسک،

• در سال ۲۰۰۱ ارزیابی مدیریت ریسک،

• در سال ۲۰۰۲ اطمینانبخشی در مورد مدیریت ریسک و کنترل،

• در سال ۲۰۰۳ خدمات ارزش افزوده و....

توضیح درباره این تغییرات فرصت دیگری را می‌طلبد. با توجه به سرعت تحولات جهانی، به نظر می‌رسد تغییرات همچنان ادامه خواهد یافت و روز به روز نقش حسابرسی داخلی به عنوان یکی از کلیدی ترین اجزای مکانیزمهای درون سازمانی حاکمیت شرکتی افزوده خواهد شد.

شواهد موجود نشان می‌دهد با توجه به رقابتی شدن بخش زیادی از فعالیتهای تولیدی و خدماتی و تلاشهای در دست انجام برای ورود ایران به **سازمان تجارت جهانی (WTO)**، شرکتهای ایران راهکاری جز اصلاح و بهبود سیستم حاکمیت شرکتی و استفاده از تمام مکانیزمهای برون سازمانی و درون سازمانی برای ادامه حیات خود ندارند. توجه به نقش حسابرسان داخلی یکی از موارد بسیار بااهمیت اصلاح **حاکمیت شرکتی** است و به نظر می‌رسد آینده روشن و با ارزشی پیش روی حسابرسان داخلی قرار دارد و در شرایط موجود، دانشگاهها، جامعه حسابداران رسمی ایران، سازمان حسابرسی، انجمن حسابداران خبره ایران و انجمن حسابداری ایران وظیفه سنگینی در مورد آموزش و ارتقای دانش حسابرسی داخلی به عهده دارند.



#### پانوشته‌ها:

- 1- Multidisciplinary
- 2- Corporate Governance
- 3- Insider
- 4- Outsider
- 5- A Value Add Service