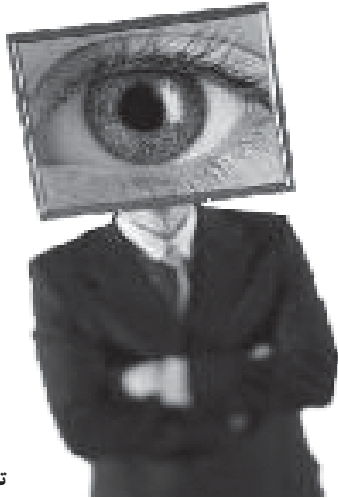


نظام راهبری سازمانی در حوزه بانکها



K.L. Grandstrand

ترجمه: غلامرضا میرزایی

مراجع تدوین مقررات عامل مهم دیگری - اگر نه مهمتر - را فراموش کنند و آن شایستگی^۳ است.

هیئت مدیره باید افرادی را در اختیار داشته باشد که بتوانند کار خود را درست انجام دهند. در انتخاب اعضای جدید هیئت مدیره مهم این است که تعیین شود چه مهارت‌های اضافی برای ترکیب هیئت مدیره فعلی مفید است تا به توانایی آن افزوده شود. همچنین هر عضو هیئت مدیره باید بتواند به خوبی با دیگر اعضا در قالب یک گروه همکاری کند.

بانکها باید قوانین و مقرراتی را که در خصوص محدودیت

قانون سارینز اوکسلی (SOX)، به دنبال چندین رسوایی گسترده مالی از طرف کنگره امریکا مورد تصویب قرار گرفت که یکی از مهمترین تغییرات در حوزه قوانین مربوط به فعالیت شرکتها از سال ۱۹۳۰ به بعد به شمار می رود.

اگرچه قانون یادشده به طور مستقیم در مورد شرکتهای سهامی عام به کار می رود اما بر **بانکهای عمومی**^۱ نیز اثر گذاشته است. این قانون انتظارات جدیدی را در بازار نسبت به رفتار و **راهبری سازمانی**^۲ به وجود آورده است.

با توجه به این شرایط، رویه‌های جدیدی به شرح زیر در ارتباط با ساختار هیئت مدیره بانک عمومی مطرح شده است.

سیاستهای تضاد منافع در بانکها

به طور تاریخی

تحت تاثیر مقررات ضد ارتشا بوده است

این سیاستهای قدیمی هم اکنون با توجه

به عوامل متعددی که می تواند

موجب تضاد منافع عضو هیئت مدیره با بانک شود

در حال تغییر است

فعالیت همزمان اعضای هیئت مدیره در سایر موسسات مالی وضع شده است، رعایت کنند. از این گذشته بانکها باید توجه داشته باشند که همکاری یک عضو در هیئت مدیره بالقوه موجب افزایش **تضاد منافع**^۴ نشود.

استقلال هیئت مدیره

بانکهای عمومی ترکیب هیئت مدیره را مورد ارزیابی مجدد قرار داده‌اند و در صددند تعداد اعضای مستقل هیئت مدیره را افزایش دهند.

در حال حاضر الزامی وجود ندارد که اکثریت اعضای هیئت مدیره مستقل باشند؛ البته بانکها به این سمت حرکت می کنند. به منظور تحقق بخشیدن به امر نظارت موثر و مطمئن، این موضوع مطرح شده است که رئیس هیئت مدیره از میان اعضای مستقل هیئت مدیره انتخاب شود.

صلاحیتهای عضو هیئت مدیره

تاکید بر دیدگاه استقلال نباید منجر به این امر شود که بانکها و یا

به احتمال زیاد در آینده
شاهد توسعه بیشتری در
حوزه نظام راهبری سازمانی
در بانکها خواهیم بود
نه فقط در بخش ساختار هیئت مدیره بلکه
در حوزه های سیاستها و برنامه ریزیها
مدیریت
حسابرسی
سیستمها و
کنترلها

رود. بستگی به نوع تغییرات ساختاری که در یک سازمان در نظر است، آیین و مقررات راهبری بانک یا بانک مادر ممکن است به تجدید نظر نیاز داشته باشد.

به احتمال زیاد در آینده شاهد توسعه بیشتری در حوزه نظام راهبری سازمانی در بانکها خواهیم بود؛ نه فقط در بخش ساختار هیئت مدیره بلکه در حوزه های سیاستها و برنامه ریزیها، مدیریت، حسابرسی، سیستمها و کنترلها.

به نظر می رسد سازمانها و نهادهای تدوین مقررات در امر بانکداری ابتکارات زیادی را در حوزه نظام راهبری سازمانی در دست مطالعه و اجرا دارند. این بدان معنی است که در آینده شاهد تغییراتی بسیار در قوانین و مقررات بانکداری خواهیم بود.



پانوشتها :

- 1-Community Bank
- 2-Corporate Governance
- 3-Competence
- 4-Conflicts of interest
- 5-Audit Committee

www.fredlaw.com

منبع :

ساختار کمیته های هیئت مدیره

ساختار کمیته های هیئت مدیره در بسیاری از بانکهای عمومی با آنچه امروز، در نظام راهبری شرکتها مطرح شده، مشابه بوده است. بانکها همواره این مسئله را که آیا ساختار کنونی نیازهای آنان را برآورده می کند یا نه، مورد ارزیابی قرار می دهند. در برخی موارد ساختار سازمانی بانک رشد می کند و یا ترکیب چند بانک در ساختار سازمانی یک بانک مادر قرار می گیرد. در چنین بانکی هیئت مدیره هر بانک ممکن است به کمیته های مشترک و متمرکز حسابرسی، اعتبارات و یا دیگر کمیته ها بسنده کنند.

کمیته حسابرسی

در بانکها بنابر جریانی فزاینده، هر کمیته به طور کامل و یا اکثریت آن از مدیران مستقل تشکیل شده است. کمیته حسابرسی نقش فعالتری در به خدمت گرفتن حسابرسان مستقل، تعیین دامنه حسابرسی داخلی و مستقل و پیگیری یافته های حسابرسی و نتایج بررسیها دارد.

کمیته اعتبارات

مراجع تدوین مقررات بانکی از بانکهایی که با مباحث اعتباری سروکار دارند می خواهند که از اعضای مستقل هیئت مدیره در کمیته اعتبارات استفاده کنند.

تضاد منافع

سیاستهای تضاد منافع در بانکها به طور تاریخی تحت تاثیر مقررات ضد ارتشا بوده است. این سیاستهای قدیمی هم اکنون با توجه به عوامل متعددی که می تواند موجب تضاد منافع عضو هیئت مدیره با بانک شود، در حال تغییر است.

منشور و مقررات راهبری

بسیاری از سازمانهای بزرگ برای هیئت مدیره و کمیته هایشان منشور راهبری دارند. منشور راهبری ممکن است برای بانکها نیز به عنوان ابزار موثری در تعدیل فرهنگ و ساختار سازمانی به کار