



بررسی حقوق حاکمیت شرکتی

نویسندگان:



مهدی بیرانوند



فاطمه دادبه

این قوانین به اندازه محتوای آنها دارای اهمیت است. به نظر می‌رسد در صورت عدم اجرای قوانین مربوط به حمایت از سرمایه‌گذاران، متصدیان شرکت دلیل زیادی برای پرداخت سود به سهامداران نخواهند داشت و منفعت شخصی خود را بر پرداخت سود کسب شده به

در نظام‌های حقوقی مختلف، حمایت از سرمایه‌گذاران در قالب قوانین گوناگونی از جمله حقوق شرکت‌ها، حقوق اوراق بهادار، حقوق رقابت و همچنین در قالب قوانین و مقررات مربوط به بازار اوراق بهادار و قوانین و استانداردهای مالی و حسابداری، تدوین شده است. اجرای



سهامداران ترجیح دهند. نتیجه این که به دلیل سوءاستفاده مدیران، تمایل سرمایه‌گذاران به تأمین منابع مالی مورد نیاز شرکت کاهش می‌یابد و نظام تأمین مالی خارج از شرکت با مشکل روبرو خواهد شد. برای رفع مشکل سوءاستفاده مدیران از دارایی سهامداران به نفع خود، وضع قواعدی حاکم بر عملکرد ایشان اجتناب ناپذیر است. این قواعد که با عنوان حاکمیت شرکتی شناخته می‌شود، در کشورهای مختلف به طرق مختلفی

وجود دارد. از طرفی تعریف واحدی نیز از این مفهوم ارائه نشده است. به‌طور کلی تعاریف ارائه شده راجع به این موضوع را می‌توان در دو دسته کلی طبقه‌بندی کرد: تعاریفی که با رویکرد رابطه بین شرکت و سهامداران آن (به‌عنوان صاحبان شرکت) ارائه شده است و رویکرد دوم که در طیفی وسیع‌تر، شبکه‌ای از روابط را در اداره شرکت مورد توجه قرار داده است و علاوه بر روابط بین شرکت و سهامداران، به روابط بین شرکت و سایر ذینفعان از جمله مدیران اجرایی، مشتریان، کارگزاران، اعتباردهندگان و حسابرسان نیز توجه داشته است. رویکرد اخیر در قالب نظریه ذینفعان مورد توجه قرار گرفته است.

تاریخچه و تعریف حاکمیت شرکتی

حاکمیت شرکتی تعاریف متعددی را در متون مالی و حقوقی دارد ولی به‌طور کلی می‌توان این‌طور تعریف کرد که: حاکمیت شرکتی، مجموعه‌ای از قواعد، نظام‌ها، فرایندها و ساختارهایی است که با استفاده از ساز و کارهای درون سازمانی نظیر هیئت مدیره، کنترل‌های داخلی اداری و حسابداری، حسابرسی داخلی و مدیریت ریسک و نیز ساز و کارهای برون سازمانی مانند نظارت قانونی، نظام‌های حقوقی، بازار سرمایه، نظارت سهامداران عمده، حسابرسی مستقل و مؤسسات رتبه‌بندی، در پی کسب اطمینان از رعایت حقوق ذینفعان، پاسخگویی، شفافیت و عدالت در واحد تجاری است. علاوه بر اختلاف نظر در مورد تعریف حاکمیت شرکتی، کشورهای جهان متناسب با ساختارهای اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و ظرفیت‌های قانونی خود

الگوهای متفاوتی برای حاکمیت شرکتی ایجاد کرده‌اند. به خصوص نظام حقوقی کشورها، عاملی تعیین‌کننده در الگوهای حاکمیت شرکتی، کشورها است. به‌طور کلی تفاوت ناشی از نظام‌های حاکمیت شرکتی را می‌توان در سه دسته‌بندی کلی تعریف کرد:

- ۱- تفاوت در تعریف حاکمیت شرکتی و اصول حاکم بر آن
- ۲- تفاوت در ساختار مالکیت شرکت‌ها در کشورهای مختلف
- ۳- تفاوت در نگرش قانونی به مقوله حاکمیت شرکتی از منظر حقوق تطبیقی.

حاکمیت شرکتی در دنیا و به‌خصوص ایالات متحده غالباً به دنبال رسوایی‌های شرکتی از جمله انرون و ام‌سی‌آی به‌طور گسترده مورد توجه قرار گرفته است. در این کشور پس از رسوایی‌هایی که در مورد دو شرکت بزرگ به وجود آمد توجه بیشتر به مقوله حاکمیت شرکتی، منجر به تصویب قانون ساربینز-آکسلی شد. علاوه بر این، کمیسیون بورس و اوراق بهادار ایالات متحده نیز دستورالعمل اصول راهنمایی را برای تبعیت شرکت‌ها پیشنهاد کرده است. همچنین یکی از جامع‌ترین اصول، راهنمای پیشنهادی در خصوص این مقوله اصولی است که بورس و اوراق بهادار نیویورک پیشنهاد کرده است. در کشور انگلستان، پس از انتشار گزارش کدبری در سال ۱۹۹۲، حاکمیت شرکتی به یک موضوع عمده تبدیل شد. گزارش کدبری تمرکز نسبتاً دقیقی بر جنبه مالی حاکمیت شرکتی داشت. در کشور ژاپن موضوع حاکمیت شرکتی با شروع دهه ۱۹۹۰ و ترکیدن حباب اقتصادی و ورود به دهه زوال

اقتصادی، به یکی از رایج‌ترین موضوعات مدیریتی در این کشور تبدیل شد. دهه ۱۹۹۰ یک دوره فعال در خصوص بازبینی قوانین مرتبط با حاکمیت شرکتی و به ویژه مقررات حسابداری و قانون تجارت بود.

اهداف شرکت‌های آلمانی، به روشنی در قانون شرکت‌های آلمان تعریف شده است. برای اولین بار، قانون شرکت‌های آلمان در سال ۱۹۳۷ وضع و متعاقباً در سال ۱۹۶۵ اصلاح شد. در این قانون، نقش هیئت مدیره در حاکمیت شرکتی در جهت حمایت از منافع تشکیلات اقتصادی، کلیه ذینفعان و جامعه به‌طور کلی تعریف شده است.

مطالعات اخیر نشان می‌دهد در بین کشورهای مختلف، کشورهایمانند ایالات متحده، آلمان، ژاپن و انگلستان بهترین نظام‌های حاکمیت شرکتی در جهان را دارند و اختلاف بین آنها در مقایسه با اختلافاتی که بین کشورهای دیگر وجود دارد اندک است.

در ایران، علاوه بر قواعدی که در حقوق تجارت در نحوه اداره شرکت‌های پذیرفته شده در بورس و اوراق بهادار وجود دارد، آیین‌نامه راهبری شرکتی بورس اوراق تهران مصوب ۱۱/۰۸/۱۳۸۶ نیز به‌عنوان سندی جامع تلقی می‌شود. دستورالعمل حاکمیت شرکتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس و اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران در تاریخ ۲۷/۰۴/۱۳۹۷ در ۶ فصل، ۴۴ ماده و ۲۴ تبصره، در راستای حمایت از حقوق سرمایه‌گذاران، پیشگیری از وقوع تخلفات و نیز ساماندهی و توسعه بازار شفاف و منصفانه اوراق بهادار طبق بندهای ۸، ۱۱ و ۱۸ ماده ۷ قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران (مصوب آذرماه

۱۳۸۴ مجلس شورای اسلامی) و در راستای اصلاح نهادی حاکمیت شرکتی طبق بند (ج) ماده ۴ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه جمهوری اسلامی به تصویب هیئت مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار رسید.

نظریه‌های مبنای ساخت نظام حاکمیتی شرکتی

اگر چه نظریه‌های حاکمیت شرکتی، قدیمی‌تر از خود این عنوان است اما عبارات حاکمیت شرکتی چند سالی است که به‌عنوان یک مفهوم جدید مطرح شده است. نظریه‌هایی که می‌تواند مبنای نظریات حاکمیت شرکتی قرار گیرد، از میان رشته‌های مختلف مانند اقتصاد، مالی، حسابداری، حقوق، مدیریت و رفتار سازمانی و یا ترکیبی از آنها سر برآورده است. به دلیل تفاوت ساختارهای اجتماعی و قانونی که در کشورهای مختلف وجود دارد، همه نظریه‌ها برای همه کشورها جواب نمی‌دهد و ممکن است یک نظریه بتواند گویای وضعیت یک کشور باشد و در مورد کشور دیگر، قدرت توضیح دهندگی خود را از دست بدهد. نظریه‌های اصلی که در مورد حاکمیت شرکتی مطرح و سبب توسعه این مفهوم شده است عبارتند از: نظریه نمایندگی (نظریه نمایندگی موضوع رابطه نمایندگی بین دو طرف را مورد بررسی قرار می‌دهد، به‌طوری که در شخصی (کارفرما) کاری را به شخص دیگر (نماینده) واگذار می‌کند. در حوزه شرکت، مالکان (سهامداران) کارفرما هستند و مدیران نماینده، نظریه اقتصاد هزینه مبادله (رویکرد اقتصاد هزینه

مبادله، به بنگاه به‌عنوان یک ساختار حاکمیتی نگاه می‌کند. انتخاب یک ساختار حاکمیتی مناسب می‌تواند به هم‌راستا کردن منافع مدیران و سهامداران کمک کند)، ذینفعان (نظریه ذینفعان، به جای تمرکز صرف بر سهامداران، اشخاص دیگری را نیز در بحث حاکمیت شرکتی دخیل می‌داند)، مدیریت همراه با نظارت (نظریه مدیریت همراه با نظارت بیان می‌کند که مدیران ناظران دارای‌های بنگاه هستند و باید وادار شوند تا در راستای تأمین بهترین منافع سهامداران فعالیت کنند)، هژمونی طبقه (مدیران خودشان را به‌عنوان طبقه نخبه در بالاترین سطح شرکت می‌دانند و برای انتخاب یک مدیر دیگر باید این نکته را احراز کنند که آیا آن مدیر شرایط طبقه نخبه را دارد یا خیر)، هژمونی مدیریتی (مدیران شرکت، با توجه به اطلاعاتشان در مورد عملکرد روزانه شرکت، ممکن است در واقعیت بر هیئت مدیره چیرگی پیدا کنند و قدرت تأثیرگذاری هیئت مدیره را کاهش دهند)، وابستگی مسیر (وابستگی مسیر ممکن است ساختار محور یا قاعده محور باشد، ساختار شرکت بستگی به ساختاری دارد که کسب و کار از ابتدا با آن آغاز شده است)، وابستگی منابع (مدیران قادر خواهند بود تا شرکت را به منابعی متصل کنند که برای دستیابی به اهداف شرکت لازم است)، نهادی (محیط نهادی بر عقاید اجتماعی و رویه‌ها تأثیر می‌گذارد که بر فعالان اجتماعی تأثیرگذار است)، سیاسی (نظریه‌های سیاسی تأثیر با اهمیتی بر مالکیت متفاوت و ساختار شرکت‌ها دارد)، حاکمیت شبکه‌ای (ساختار حاکمیت شبکه‌ای امکان مدیریت ریسک بالاتری



را می‌دهد).

از منظر اقتصادی حقوق، حداقل به چهار دلیل وضع قواعد حاکمیت شرکتی به‌صورت آمره لازم به‌نظر می‌رسد؛ اول این‌که تخصصی بودن رابطه حقوقی بین سهامداران و مدیران شرکت از یک سو و ذینفعان و شرکت از سوی دیگر، امکان انعقاد قرارداد جامعی که همه حوزه‌های تصمیم‌گیری را پوشش دهد منتفی است و دادگاه‌ها نیز نمی‌توانند این قراردادهای تخصصی را به‌موقع اجرا گذارند. دلیل دوم این است که معمولاً مدیران تمایلی به انعقاد قرارداد جامع یا نظام حاکمیت اداره شرکت ندارند؛ حتی اگر اداره‌کنندگان شرکت، برای وضع قواعد حاکمیت شرکتی در بنگاه خود تمایل داشته باشند، بیم آن وجود دارد که قواعد به‌گونه‌ای ناکارآمد وضع شود و حقوق کنترل اضافی به سمت مدیران جهت‌دهی شود. سومین دلیل این است که حتی اگر قواعد حاکمیت شرکتی، از ابتدا به‌صورت کارآمد وضع

شود، احتمال نقض یا تغییر آن در آینده بسیار زیاد است و از آنجا که هزینه نظارت سهامداران پراکنده بر اجرای این قواعد بالا است، نقض آن کم‌هزینه خواهد بود و در نهایت دولت‌ها حمایت از حقوق سهامداران پراکنده را مرتبط با وظیفه خود در حفظ ثبات و انسجام اقتصادی می‌دانند. بنابراین تمایل دارند، این حمایت را به‌صورت الزامات قانونی اعمال کنند.

در کل در پاسخ به این سؤال که آیا لازم است قواعد حاکمیت شرکتی در قالب قواعد آمره وضع شود یا خیر، در تحلیل اقتصادی حقوق دو رویکرد وجود دارد که رویکرد اول پیشنهاد می‌کند به دلیل متخصصین طرفین قرارداد شرکت، نیازی به دخالت دولت و وضع قوانین آمره وجود ندارد و در رویکرد دوم، با در نظر گرفتن دلایلی چون قراردادهای ناقص و ذینفعان متعدد، وجود سهامداران پراکنده، عدم تمایل مدیران به وضع قواعد حاکمیت شرکتی و تمایل مدیران به نقض قواعد

حاکمیت شرکتی، دخالت دولت و وضع قواعد اداره شرکت اجتناب‌ناپذیر است.

حاکمیت شرکتی در حقوق ایران

در این مقاله با در نظر گرفتن دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوب ۱۳۹۷ سازمان بورس و اوراق بهادار به مباحث مربوط به استقلال مدیران و کمیته‌های حاکمیت شرکتی پرداخته شده است و این موضوعات در آیین‌نامه‌های بازار پول و بیمه نیز در برخی موارد و نیز منشور حاکمیت شرکتی و آیین‌نامه پیشنهادی راهبری شرکتی بررسی و مقایسه شده است.

دستورالعمل حاکمیت شرکتی در شش فصل تنظیم شده است. فصل اول با عنوان تعاریف، فصل دوم اصول حاکمیت شرکتی، فصل سوم هیئت مدیره و مدیرعامل، فصل چهارم مجامع عمومی صاحبان سهام، فصل پنجم نحوه انتخاب اعضای هیئت مدیره و عضو مستقل هیئت مدیره و فصل ششم پاسخگویی و افشای اطلاعات



نمی‌شود. در حقوق ایران در ماده ۱۲۴ لایحه اصلاحی قانون تجارت، چنانچه شخصی بخواهد هم‌زمان مدیرعامل و رئیس هیئت مدیره شرکت باشد، لازم است سه چهارم آرای حاضران در مجمع عمومی را کسب کند. حال اگر بنا باشد در خصوص استقلال مدیران بحث شود دو موضوع را باید مد نظر قرار داد؛ نخست بحث اکثریت اعضای مستقل است و دوم تفکیک پست مدیرعامل از رئیس هیئت مدیره. در مورد اول در حقوق ایران آیین‌نامه نظام راهبری شرکتی بورس و اوراق بهادار تهران، مصوب هیئت مدیره شرکت بورس و اوراق بهادار تهران در سال ۱۳۸۶، مقرر کرده است که تمامی اعضای هیئت مدیره باید مستقل و غیر موظف باشند اما اگرچه با توجه به تعریف بند ۶ ماده ۱ قانون بازار اوراق

شوند. برای نمونه الزامات پذیرش بورس نیویورک بر لزوم اکثریت اعضای مستقل در هیئت مدیره تأکید کرده است. در انگلستان و ژاپن نیز اکثریت داشتن اعضای مستقل در هیئت مدیره، مورد تأکید قاعده‌گذاران قرار گرفته است. در آلمان تأکید شده است که شرکت‌ها باید به تعداد کافی اعضای مستقل هیئت نظارت داشته باشند. در حقوق ایران الزامی برای اکثریت داشتن اعضای مستقل در هیئت مدیره وجود ندارد. در مورد لزوم تفکیک پست مدیرعامل از ریاست هیئت مدیره، ایالات متحده و انگلستان از قاعده «منطبق شو یا توضیح بده» استفاده کرده‌اند. در ژاپن موردی در مورد الزام این تفکیک وجود ندارد. در آلمان به دلیل جدایی هیئت نظارت از هیئت مدیره، دوگانگی مدیرعامل مطرح

را بیان می‌کند. در فصل اول با عنوان تعاریف و در فصل سوم با عنوان هیئت مدیره و مدیرعامل، بحث استقلال مدیران مطرح شده است. بحث استقلال مدیران یکی از موارد اساسی در موضوع حاکمیت شرکتی به‌شمار می‌آید. قریب به اتفاق نظام‌های حاکمیت شرکتی در جهان بر حضور مدیران مستقل در شرکت تأکید کرده‌اند. در بعضی کشورها حتی اکثریت داشتن مدیران مستقل در شرکت نیز مورد توجه بوده است. در ایران، اگرچه اساسنامه نمونه شرکت‌های سهامی پذیرفته شده در بورس، عضویت حداقل یک مدیر غیر موظف الزامی است اما نیازی به اکثریت داشتن مدیران مستقل در هیئت مدیره وجود ندارد. در برخی از کشورها، لازم است اکثریت اعضای هیئت مدیره از اعضای مستقل انتخاب

بهادار، مصوّبات تشکّل‌های خود انتظام در حدود صلاحیتشان الزام‌آور است اما به دلیل این که این آیین‌نامه پیشنهادی است، الزام‌آور تلقی نمی‌شود. حتی در این سند هم مفهوم استقلال مدیر تعریف نشده است. مفهوم استقلال مدیران در مقررات مربوط به قانون بازار اوراق بهادار، هم در منشور کمیته حسابرسی شرکت نمونه (سهامی عام) و هم در دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوّب ۱۳۹۷ تعریف شده است. این منشور در اجرای ماده ۱۰ دستورالعمل کنترل‌های داخلی، برای ناشران پذیرفته شده در بورس و اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران، در سال ۱۳۹۱ به تصویب هیئت مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار رسیده است. بند ۱ ماده ۱ این دستورالعمل، عضو مستقل را به شرح زیر تعریف می‌کند که «عضوی است که فاقد هرگونه رابطه یا منافع مستقیم یا غیرمستقیم که بر تصمیم‌گیری مستقل وی اثرگذار باشد، موجب جانبداری وی از منافع فرد یا گروه خاصی از سهامداران یا سایر ذینفعان شود یا سبب عدم رعایت منافع یکسان سهامداران شود». اگرچه این بند، تعریفی کلی از استقلال عضو هیئت مدیره را بیان کرده است اما شرایطی را نیز در آن برای عضو مستقل مشخص کرده است و تشخیص استقلال یا عدم استقلال عضو هیئت مدیره را به مقام انتخاب کننده که در مورد اعضای هیئت مدیره مجمع عمومی سهامداران خواهد بود، سپرده است. این تعریف در بند ۶ ماده ۱ دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوّب ۱۳۹۷ نیز به این صورت آمده است: «فقدان هرگونه رابطه یا منافع مستقیم یا غیرمستقیم که بر

تصمیم‌گیری مستقل و بی‌طرفانه شخص اثرگذار باشد به‌گونه‌ای که موجب جهت‌گیری وی به سمت منافع شخص یا گروه خاصی از سهامداران شرکت یا سایر ذینفعان شود و نیز سبب عدم رعایت یکسان منافع سهامداران یا صرفه و صلاح شرکت شود.» موارد زیر برخی از مصادیقی است که هریک به‌تنهایی منجر به عدم تحقق شرایط استقلال برای شخص می‌شود:

(الف) مالک بیش از پنج درصد سهام شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهامداران عمده آن باشد،

(ب) طی سه سال اخیر (قبل از انتخاب)، طرف قرارداد یا دارای معاملات یا روابط تجاری با اهمیت مستقیم یا غیرمستقیم با شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهامداران عمده آن باشد، (ج) طی مدت دو سال اخیر (قبل از انتخاب)، دارای هرگونه مسئولیت اجرایی و رابطه استخدامی در شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهامداران عمده آن باشد،

(د) دارای رابطه سببی یا نسبی (درجه اول از طبقات اول و دوم) با مدیران اصلی شرکت باشد،

(ه) در کسب و کاری که ماهیتاً مشابه کسب و کار شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهامداران عمده آن است، فعالیت داشته باشد،

(و) طی سه سال اخیر (قبل از انتخاب)، جزو مدیران مؤسسه حسابرسی یا تیم حسابرسی مستقل شرکت اصلی،

شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهامداران عمده آن باشد، (ز) منافع یا رابطه تجاری مشترک بااهمیتی با مدیران اصلی شرکت، در سایر شرکت‌ها داشته باشد،

(ح) منتخب سهامدار عمده (شخص حقیقی منتخب وی، یا «شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص یا سهامداران عمده وی») باشد،

(ط) در ده سال اخیر (قبل از انتخاب) بیش از سه دوره بیست و چهار ماهه اعم از متوالی یا متناوب عضو هیئت مدیره یا مدیرعامل شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهامداران عمده آن باشد.

در تبصره ۲ ماده ۲۷ اساسنامه نمونه شرکت‌های سهامی عام پذیرفته شده در بورس و اوراق بهادار، شرکت‌ها را موظف می‌کند حداقل یکی از اعضای هیئت مدیره باید غیرموظف و دارای تحصیلات مالی (حسابداری، مدیریت مالی، اقتصاد و سایر رشته‌های مدیریت با گرایش مالی یا اقتصادی) و تجربه مالی مرتبط باشد.

در ماده ۴ دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوّب ۱۳۹۷ نیز بیان می‌کند که تعداد اعضای هیئت مدیره باید به میزانی باشد که امکان انجام بحث‌های سودمند و تصمیم‌گیری منطقی و همچنین نظارت کافی در ارتباط با امور شرکت فراهم باشد. اکثریت اعضای هیئت مدیره باید غیرموظف باشند و تعداد اعضای مستقل هیئت مدیره نباید کمتر از ۲۰ درصد تعداد کل اعضای هیئت مدیره باشد و در تبصره ۲ عنوان می‌کند که تعداد اعضای مستقل در شرکت‌ها حسب صلاحدید سازمان، قابل افزایش است. در تبصره ۵ نیز بیان می‌کند که در ترکیب هیئت

مدیره، باید حداقل یک عضو غیرموظف حضور داشته باشد که دارای تحصیلات مالی (حسابداری، مدیریت مالی، اقتصاد و مدیریت با گرایش مالی) و تجربه مرتبط باشد. همچنین در تبصره ۶ نیز در راستای عضویت در هیئت مدیره هم‌زمان در شرکت‌ها بیان شده است که اعضای موظف هیئت مدیره نمی‌توانند در شرکتی دیگر، مدیرعامل یا عضو موظف هیئت مدیره باشند. هیچ یک از اعضای هیئت مدیره نباید اصالتاً یا به نمایندگی از شخص حقوقی هم‌زمان در بیش از ۳ شرکت به‌عنوان عضو غیرموظف هیئت مدیره انتخاب شوند. اعضای هیئت مدیره باید در این خصوص، اقرارنامه‌ای را نیز به کمیته انتصابات ارائه کنند.

نتیجه این که در حقوق ایران به‌صورت مشخص به‌جز در موارد مطروحه فوق تکلیفی برای استقلال اکثریت اعضای هیئت مدیره وجود ندارد.

درخصوص تفکیک پست مدیرعامل از رئیس هیئت مدیره نیز در حقوق ایران، اگرچه با رعایت نصاب ماده ۱۲۴ لایحه اصلاحی، ممنوعیتی برای تصدی هم‌زمان ریاست هیئت مدیره و مدیریت عامل توسط یک شخص وجود ندارد اما در مورد بانک‌های خصوصی، بانک‌های دولتی خصوصی شده و مؤسسات اعتباری غیربانکی، شورای پول و اعتبار در مصوبه خود در تاریخ ۲۳/۰۷/۱۳۹۰ تصدی هم‌زمان پست‌های مدیریت عامل و ریاست هیئت مدیره برای یک شخص را ممنوع اعلام کرد. به‌نظر می‌رسد این مصوبه شورای پول و اعتبار اگرچه با اصول حاکمیت شرکتی همراه است اما با ماده ۱۲۴ لایحه اصلاح قسمتی از قانون تجارت مغایرت دارد.

موضوع دیگری که در مباحث حاکمیت شرکتی مطرح است بحث کمیته‌های هیئت مدیره است. در آمریکا تشکیل هر سه کمیته حسابرسی، جبران خدمات و تعیین نامزدها اجباری است. این الزامات قانونی، براساس قواعد کمیسیون بورس و اوراق بهادار الزامی شده است. در انگلستان، استانداردهای حاکمیت شرکتی به شرکت‌ها پیشنهاد می‌کنند هر سه کمیته حسابرسی، حق‌الزحمه و تعیین نامزدها را متشکل از اعضای مستقل هیئت مدیره تشکیل دهند. در ژاپن در صورت انتخاب نوع جدیدی از هیئت مدیره که در قانون ۲۰۰۵ معرفی شد، شرکت‌ها قانوناً مکلفند هر سه کمیته حسابرسی، کمیته تعیین نامزدها و کمیته حقوق و دستمزد. در آلمان براساس تعداد سهامداران شرکت و خصوصیات آن، هیئت نظارت می‌تواند کمیته‌هایی را با اعضای متخصص کافی تشکیل دهد.

در ایران نیز در ماده ۱۵ دستورالعمل حاکمیت شرکتی بیان شده است که کلیه شرکت‌ها باید کمیته حسابرسی و کمیته انتصابات را تحت نظر هیئت مدیره تشکیل و عملکرد آن را مورد نظارت قرار دهند. همچنین شرکت‌ها، در صورت اعلام سازمان یا به تشخیص هیئت مدیره، باید سایر کمیته‌های تخصصی از قبیل کمیته «ریسک» و «جبران خدمات» را تحت نظر هیئت مدیره تشکیل دهند و عملکرد آنها را مورد نظارت قرار دهند.

پیشتر نیز این موضوع در منشور کمیته حسابرسی شرکت‌های سهامی عام مطرح شده بود که این منشور در اجرای ماده ۱۰ دستورالعمل کنترل‌های داخلی برای

ناشران پذیرفته شده در بورس و اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران به تصویب هیئت مدیره سازمان بورس و اوراق بهادار رسیده است، ناشران را موظف می‌کند کمیته حسابرسی تشکیل دهند. در آیین‌نامه راهبری شرکتی شرکت بورس تهران، شرکت‌های پذیرفته شده ملزم شده بودند چهار کمیته حسابرسی، مدیریت ریسک، کارکنان و حقوق و مزایا را تشکیل دهند. در این آیین‌نامه بخشی از وظایف کمیته‌های مدیریت ریسک و حاکمیت شرکتی، برعهده کمیته حسابرسی قرار گرفته است و این بیانگر آن است که وظایف برخی از کمیته‌ها را که در نظام حاکمیت شرکتی بین‌الملل بر عهده سایر کمیته‌های هیئت مدیره مانند کمیته ریسک و حاکمیت شرکتی است به کمیته حسابرسی محول کرده است و بنابراین، نیاز به قاعده‌گذاری در تشکیل این کمیته را منتفی کرده است. در حال حاضر با توجه به تصویب دستورالعمل حاکمیت شرکتی در سال ۱۳۹۷ و الزام به تشکیل کمیته حسابرسی و انتصابات و سایر کمیته‌های ریسک و جبران خدمات به این مهم باید توجه کرد که می‌بایست فعالیت‌های این کمیته‌ها نیز از یکدیگر تفکیک شود و منشور کمیته حسابرسی و آیین‌نامه راهبری شرکتی نیز این موضوع را تغییر دهند. همچنین در خصوص کمیته حسابرسی و وظایف آن براساس آیین‌نامه شماره ۹۳ بیمه مرکزی ج.ا.ا با عنوان آیین‌نامه حاکمیت شرکتی در مؤسسات بیمه نیز باید این موضوع را مد نظر قرار داد که در ماده ۱۰ این آیین‌نامه اینگونه آمده است: «هیئت مدیره مؤسسه بیمه موظف است کمیته‌هایی برای مدیریت ریسک،



عضو مستقل هیئت مدیره یا عضو غیر موظف مالی هیئت مدیره باشد و نیز بیان کرده است که مدیران اجرایی مجاز به عضویت در کمیته حسابرسی نیستند. لذا در شرکت‌های بیمه که ناشر بورس یا فراپورسی نیز هستند رعایت الزامات دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوب سال ۱۳۹۷ و نیز منشور کمیته حسابرسی الزامی است و باید تفاوت‌های بین الزامات سازمان بورس و بیمه مرکزی مرتفع شود. در دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوب ۱۳۹۷ سازمان بورس کمیته انتصابات نیز همانند کمیته حسابرسی از کمیته‌های الزامی است همه شرکت‌ها می‌باید با رعایت تبصره ۲ ماده ۱۵ اعضا و وظایف آن را مشخص کنند. در این دستورالعمل تشکیل کمیته ریسک و جبران خدمات را در صورت اعلام سازمان یا به تشخیص هیئت مدیره ضروری دانسته است. در آیین‌نامه حاکمیت شرکتی بیمه مرکزی

آن بر عهده اعضای کمیته است. همچنین پیشنهاد انتصاب، برکناری و تعیین حقوق و مزایا و پاداش مدیر حسابرسی داخلی به هیئت مدیره بر عهده کمیته حسابرسی است. لذا این موضوع در آیین‌نامه ۹۳ با منشور کمیته حسابرسی و نیز الزامات بعدی که در دستورالعمل حاکمیت شرکتی سازمان بورس مصوب ۱۳۹۷ آمده است، مغایر است. در ماده ۳ دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه ۹۳ بیمه مرکزی ج.ا.ا بیان شده است که ریاست هر یک از کمیته‌های حسابرسی و کنترل داخلی، مدیریت ریسک، تطبیق مقررات و جبران خدمات بر عهده یکی از اعضای غیر اجرایی هیئت مدیره مؤسسه بیمه است. هر عضو غیر اجرایی هیئت مدیره می‌تواند هم‌زمان ریاست بیش از یک کمیته را بر عهده داشته باشد. این موضوع در منشور کمیته حسابرسی بیان می‌کند که رئیس کمیته حسابرسی باید

حسابرسی و کنترل داخلی، جبران خدمات کارکنان و تطبیق مقررات ایجاد کند. ریاست هر یک از کمیته‌های موضوع این ماده با یکی از اعضای غیر اجرایی هیئت مدیره است». همچنین براساس ماده ۱ دستورالعمل نحوه تشکیل و شرح وظایف واحدها و کمیته‌های موضوع ماده ۱۱ آیین‌نامه حاکمیت شرکتی در مؤسسات بیمه (آیین‌نامه ۹۳) هیئت مدیره مؤسسه بیمه موظف است در ساختار سازمانی مؤسسه بیمه واحدهایی جهت حسابرسی و کنترل داخلی، مدیریت ریسک و تطبیق مقررات تحت نظر مدیرعامل مؤسسه بیمه ایجاد کند. عزل و نصب اشخاص مذکور نیز با مدیرعامل مؤسسه بیمه است. این در حالی است که براساس منشور کمیته حسابرسی واحد حسابرسی داخلی زیر نظر کمیته حسابرسی فعالیت می‌کند و بررسی صلاحیت و توانایی‌های مدیر واحد حسابرسی داخلی و کارکنان

ج.ا. اشاره‌ای به تشکیل کمیته انتصابات نشده است. در برخی شرکت‌ها با توجه به اندازه و فعالیت خود اقدام به تشکیل کمیته انتصابات و جبران خدمات به صورت مشترک می‌کنند. در آیین‌نامه راهبری شرکتی پیشنهادی شرکت بورس و اوراق بهادار تهران، به کمیته جبران خدمات و حقوق و مزایا اشاره شده است که مرکب از پنج نفر شامل سه عضو موظف هیئت مدیره، مدیرعامل و معاون پشتیبانی یا کارشناس خبره منابع انسانی است. سه عضو موظف کمیته توسط هیئت مدیره انتخاب می‌شوند. هدف از تشکیل این کمیته نیابت از هیئت مدیره در ارتباط با برنامه‌ریزی پرداخت حق‌الزحمه هیئت مدیره و مدیرعامل برای درج در گزارش سالیانه طبق قوانین و مقررات لازم‌الاجرا، اعمال نظارت بر کلیه مزایای پرداختی به کارکنان شرکت و همچنین سرپرستی و نظارت بر شیوه‌های اجرایی پرداخت و طرح‌های تشویقی شرکت است. این درحالی است که در خصوص ویژگی‌ها و نحوه انتخاب اعضای کمیته جبران خدمات در دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوب ۱۳۹۷ سازمان بورس اشاره‌ای نشده است.

نتیجه‌گیری

حاکمیت شرکتی در ایران، متشکل از قواعدی پراکنده در قانون تجارت، قوانین و مقررات بازار سرمایه و بازار پول و بیمه به ترتیب دستورالعمل‌هایی است که توسط سازمان بورس و اوراق بهادار، شورای پول و اعتبار و شورای عالی بیمه مرکزی تصویب شده است و رویکرد به‌کارگرفته شده در تدوین این قوانین و مقررات قاعده محور بوده است و به رویکرد ایالات متحده

نزدیک‌تر است. دستورالعمل‌های منتشر شده در بازار سرمایه عمدتاً حاکم بر شرکت‌های پذیرفته شده در بورس و اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران است و لزوماً حاکم برای کلیه شرکت‌ها نیست اما سایر نهادهای ناظر در بازار پول و بیمه نیز اقدام به تدوین آیین‌نامه‌های حاکمیت شرکتی مربوط به شرکت‌های فعال در آن بازار کرده‌اند. لذا به‌نظر می‌رسد ابتدا باید یکپارچه‌سازی در فرایند اجرای این الزامات و رفع مغایرت بین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های منتشر شده کرد و سپس اقدام به اصلاحاتی در تدوین قوانین حاکم بر شرکت‌ها از جمله قانون تجارت و لایحه اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ و مقررات مربوط به شرکت‌های سهامی عام تحت نظارت سازمان بورس و اوراق بهادار کرد. ■

منابع:

- دستورالعمل حاکمیت شرکتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس

و اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران مصوب ۲۷/۰۴/۱۳۹۷
- آیین‌نامه راهبری شرکتی پیشنهادی (۱۳۸۶) شرکت بورس و اوراق بهادار تهران
- منشور کمیته حسابرسی شرکت نمونه (سهامی عام) مصوب سال ۱۳۹۱ شرکت بورس و اوراق بهادار تهران
- کتاب تحلیل اقتصادی حقوق حاکمیت شرکتی، دکتر سید محمد رضا حسینی، بنیاد حقوقی میزان
- آیین‌نامه شماره ۹۳ بیمه مرکزی با عنوان حاکمیت شرکتی در مؤسسات بیمه و آیین‌نامه ۱/۹۳ و ۲/۹۳
- دستورالعمل نحوه تشکیل و شرح وظایف واحدها و کمیته‌های موضوع ماده ۱۱ آیین‌نامه حاکمیت شرکتی در مؤسسات بیمه (شماره ۹۳)

فاطمه دادبه: دکتری مدیریت مالی
مهدی بیرانوند:

