

# تأثیر انتصابات دستوری بر عملکرد شرکت‌ها

عام یا پذیرفته شده در بورس را مرور می‌کنیم.

## • نظریه نمایندگی Agency Theory

در شرکت‌هایی که سهام آنها تحت مالکیت شخصیت‌های حقوقی بوده است و شخصیت‌های حقیقی به‌عنوان نمایندگان در هیئت‌مدیره معرفی می‌شوند (یا تفکیک مالکیت از نظارت و مدیریت صورت می‌گیرد)، احتمال غالب شدن تمایلات و منافع اعتباری و مادی شخص نماینده بر منافع شخص معرفی‌کننده یا سهامدار می‌تواند باعث تصمیماتی شود که به نفع معرفی‌کننده یا سهامدار نباشد. این تناقض منافع احتمالی بین معرفی‌کننده (سهامدار) و معرفی‌شده (نماینده سهامدار یا هیئت‌مدیره) در اعمال وظیفه امانت‌داری یا "Fiduciary and Trustee Duty" به‌عنوان

مدیران بنگاه‌های اقتصادی باید برای محقق کردن اهداف تعریف شده در قالب استراتژی، برنامه و بودجه مصوب توسط مجمع، عمل کنند و نتایج حاصله را به‌صورت قانونی به ذینفعان مجموعه (شامل سهامداران، ناظرین قانونی و دولت) در جهت پاسخگویی در مقابل مسئولیت‌های محوله، ارائه دهند. اگر بنگاه اقتصادی به‌صورت شرکت سهامی عام یا سهام پذیرفته شده در بورس مدیریت شود، به‌دلیل مالکیت همگانی سهام توسط سهامداران خرد و غیر خرد، مسئولیت حرفه‌ای و پاسخگویی مدیران دو چندان بیشتر و رعایت اصول قانونی دقیق‌تری را در دستور کار خواهند داشت. برای درک بهتر مسئولیت‌های حرفه‌ای مدیران، خلاصه چند اصل بااهمیت برای مدیریت بنگاه‌های اقتصادی و به‌خصوص در قالب سهامی



شاهین شایان آرانی

خطر اخلاقی یا "Moral Hazard" بسیار مهم است و باید کنترل و مهار شود.

### • نظریه ذینفعان

#### Stakeholder Theory

در شرکت‌های بزرگ یا تأثیرگذار بر فضای بیرون از شرکت، مدیران و نمایندگان شرکت به غیر از حفظ حق و حقوق منافع سهامداران و رعایت اصل امانتداری باید گروه‌های دیگری را که دارای منافع متقابل هستند به‌عنوان دیگر ذینفعان در تعاملات و ارتباطات در نظر گرفته شوند و منافع آنها را هم در نظام‌های تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری رعایت کنند. در این فضا نقش نمایندگی و امانتداری به‌صورت هماهنگ کننده، ایجاد عدالت و هم‌افزایی در منافع ذینفعان متبلور می‌شود.

با توجه به این دو نظریه کلیدی و در جهت مدیریت ناکارایی‌های احتمالی به دلیل وجود خطرهای اخلاقی یا "Moral Hazards" و انتخاب‌های ناسازگار مدیران یا "Adverse Selection" کنترل‌ها و نظارت‌ها در قالب اصول راهبری شرکتی باید طراحی و توسط مجمع تصویب شود و به‌صورت صحیح در شرکت به اجرا در بیایند. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) اصول راهبری شرکتی را اینگونه تعریف کرده است:

«مجموعه‌ای از روابط تعریف و مصوب شده بین مدیریت (حوزه اجرا)، هیئت‌مدیره (حوزه نظارت)، سهامداران (حوزه مالکیت) و سایر ذینفعان سازمان را اصول حاکمیت یا راهبری شرکت گویند. این اصول، ساختاری را فراهم می‌آورد که از طریق آن اهداف سازمان تدوین و ابزارهای دستیابی به این اهداف و همچنین نحوه نظارت بر عملکرد مدیران روشن خواهد شد. حاکمیت یا

راهبری باید برای هیئت‌مدیره و مدیریت انگیزه مناسبی ایجاد کند تا اهدافی را که به نفع سازمان و کل ذینفعان است دنبال کنند و همچنین نظارت مؤثر، کارآمد توأم با صداقت، اخلاق و رفتار حرفه‌ای را تسهیل کند.»

باید دقت کرد که در شرکت‌های سهامی و به‌خصوص پذیرفته شده در بورس، هدف از دارا بودن اصول راهبری مبتنی بر رعایت نظریه‌های نمایندگی و ذینفعان، اجرای ختم‌شی‌ها و ساز و کارهایی است که رفتار منصفانه (Fair)، عادلانه (Equitable) و صادقانه (Honest) هیئت‌مدیره، مدیرعامل و دیگر مسئولین ارشد اجرایی را در قالب تصمیمات مستقل و غیرسیاسی (Independent & Non-political)، امانت‌دارانه (Trust Worthy)، تحلیل‌گرانه (Analytical)، اخلاقی و حرفه‌ای (Professional & Ethical) تضمین و حق و حقوق ذینفعان را به‌طور کلی در جهت هم‌افزایی، نیل به اهداف، برنامه‌ها و استراتژی‌های مصوب حفظ کند.

در اینجا می‌توان پاسخ داد که آیا انتصابات دستوری بر عملکرد شرکت‌ها تأثیرگذار خواهند بود یا خیر. انتصاب دستوری به معنی حضور اعضای هیئت‌مدیره، مدیرعامل یا مدیران ارشد اجرایی که توسط یک فرد (سهامدار عمده بخش خصوصی)، شرکت، نهاد یا سازمان خاصی (سهامدار عمده بخش غیرخصوصی، خصولتی یا دولتی) منتصب شده‌اند تا منافع و اهداف خاص آن فرد، شرکت، نهاد یا سازمان خاص را بدون توجه به منافع دیگر ذینفعان، محقق کند، تلقی می‌شود. با فرض موجه بودن تجربیات و تخصص فرد یا افراد منتصب، اینگونه انتصابات به دلیل نقض اصول راهبری شرکتی و عدم

رعایت نظریه مهم ذینفعان باعث ایجاد رفتار غیرمنصفانه (Unfair)، غیرعادلانه (Non-Equitable) و غیرصادقانه (Dishonest) هیئت‌مدیره، مدیرعامل و دیگر مسئولین ارشد اجرایی منتصب شده شود و استقلال تصمیم‌گیری را در شرکت کاهش دهد و چه بسا تصمیمات را سیاسی کند و رعایت اصول امانتداری، رعایت اخلاق حرفه‌ای، تضمین حق و حقوق کلیه ذینفعان را در جهت ایجاد هم‌افزایی و محقق کردن اهداف، برنامه‌ها و استراتژی‌های مصوب خدشه‌دار خواهد کرد. به‌عبارتی ساده‌تر باعث ایجاد انحراف جدی در محقق کردن اهداف، استفاده از ظرفیت‌های بالقوه و عملکردی عادلانه و حرفه‌ای خواهد شد.

با فرض عدم موجه بودن تجربیات، تخصص لازم و مرتبط فرد یا افراد منتصب (که در اکثر مواقع اینگونه است)، به غیر از انحرافات و زیان‌های حاصله نامبرده شده به دلیل انتصابات دستوری، ضرر و زیان‌های عملکردی مازاد، حاصل از ضعف توان افراد منتصب نیز به این معضل اضافه خواهد شد.

برای جلوگیری از تأثیرات بسیار منفی نامبرده شده به دلیل انتصابات دستوری در شرکت‌های سهامی، نهادهای ناظر (که طبیعتاً آنها هم باید مستقل عمل کنند) در کنار تأکید بر رعایت اصول اساسنامه، تصویب و رعایت اصول راهبری خوب را باید درخواست کنند و با جدیت از طریق بازرس و حسابرس قانونی و دیگر نهادهای ناظر، با انتصابات دستوری مقابله کنند. طبیعی است که نقش نظارتی سهامداران متضرر در مجمع این شرکت‌ها هم به‌عنوان تأثیرگذار مکتوم بسیار مؤثر خواهد بود. ■

شاهین شایان‌آرانی: