

حاکمیت سهامی

ناصر حکیمی

محقق اداره شبکه تبادل اطلاعات بین بانکی

چکیده

یکی از مسائلی که در سال‌های اخیر به واسطه وقوع سلسله رسوایی‌های مالی در سطح شرکت‌های بزرگ اهمیت یافته است، نحوه اداره شرکت‌هایی است که مالکیت آنها گسترده و پراکنده بوده و پدیده تفکیک کامل مدیریت از مالکیت در آنها به چشم می‌خورد. بررسی علل و شرایط پدیدآورنده رسوایی‌ها نشان داده‌اند که در اکثریت موارد، فقدان نظارت بر مدیریت و حاکمیت ناقص سهامداران شرکت‌ها بر نحوه اداره امور به همراه سپردن اختیار تام به مدیریت اجرایی، زمینه مساعدی را برای سوء استفاده و سوء مدیریت فراهم می‌سازد. جلوگیری از بروز چنین شرایطی مستلزم اعمال حاکمیت صحیح سهامداران از طریق نظارت دقیق بر مدیریت اجرایی و حسابرسی منظم شرکت‌ها می‌باشد که در مجموع تحت عنوان فرآیند حاکمیت سهامی شناخته می‌شود. حاکمیت سهامی به مجموعه روابط میان مدیریت اجرایی، هیات مدیره، سهامداران و سایر طرف‌های مربوط در یک شرکت اطلاق می‌گردد و دو هدف (۱) کاهش ریسک بنگاه اقتصادی و (۲) بهبود کارایی دراز مدت آن را دنبال می‌کند.

اعمال حاکمیت سهامی صحیح از طریق اعضای مستقل هیات مدیره و کمیته‌های تحت نظر آنها عینیت یافته و در نهایت با ارتقای شفافیت و پاسخ‌دهی مدیریت اجرایی، به اهداف خود نایل می‌گردد. حاکمیت سهامی به عنوان بخش مهمی از مقررات احتیاطی ناظر بر بانکها و موسسات اعتباری جایگاه ویژه‌ای داشته و مباحث مربوط به نحوه اعمال حاکمیت و نظارت بر روند امور هم از نظر بانک مرکزی (مقام ناظر) و هم از نظر سهامداران باید مهم تلقی شود. توجه به استقرار حاکمیت سهامی صحیح به عنوان فرآیندی که نظارت‌های داخلی و حسابرسی بانکها را به شدت متاثر می‌سازد، در حوزه نظارت مبتنی بر ریسک نیز در اولویت نخست قرار دارد.

مقدمه

حاکمیت سهامی بحث دور از ذهن و پیچیده‌ای نیست، به اخبار و واقعیات روز بنگرید:

۱. ماجرا با Enron، بزرگترین شرکت فعال در بخش انرژی جهان آغاز شد. در حالی که شرکت مذکور در سال ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ یکی از موفق‌ترین شرکت‌های امریکایی، با صورت‌های مالی درخشان و پیش‌بینی سود کاملاً جذاب در راس انتخاب‌های هر سرمایه‌گذار علاقه‌مند به سهام شرکت‌ها قرار داشت، ناگهان در سال ۲۰۰۲ اعلام ورشکستگی کرد. چند ماه بعد فاجعه ورشکستگی Worldcom بزرگترین شرکت مخابراتی جهان، بهای سهام آن را ظرف مدت کوناهمی از صد دلار به یک سنت رساند؛ AOL Time Warner بزرگترین شرکت رسانه‌ای جهان و Qwest در نوبت بعدی قرار گرفته‌اند. داستان ورشکستگی‌های ناگهانی به شرکت‌های امریکایی محدود نمی‌شود، Vivendi بزرگترین شرکت رسانه‌ای فرانسه هم در اندک زمانی از دوران خوش صورت‌های مالی رویایی به کابوس ورشکستگی

فروغلتید. مدیران متفرغی که تا چندی پیش تدارک زمانی برای مصاحبه با آنها اعتبار بنگاه‌های خبرپراکنی را به چالش می‌طلبید، اینک با ظاهر و پوششی بسیار آراسته، اما با دستبندهای پلیس به مانند مجرمی خطرناک، تحت عنوان دشمن جامعه دستاویز نفرت و تمسخر مردم و خبرنگاران قرار گرفته‌اند.

۲. " شورای عالی اداری اساسنامه جدید بانک‌ها را بررسی می‌کند: اصلاح اساسنامه بانک‌های دولتی به منظور اجرای مفاد اعلام شده از سوی وزیر امور اقتصادی و دارایی مبنی بر اصلاح ساختار بانک‌های دولتی صورت می‌گیرد ... در صورت تصویب مفاد پیش‌بینی شده در این اساسنامه، اختیار تعیین مدیرعامل بانک‌های دولتی از رییس کل بانک مرکزی و همچنین وزیر امور اقتصادی و دارایی سلب و به اعضای هیات مدیره بانک‌ها سپرده خواهد شد ... بدین ترتیب مدیرعامل موظف است در قبال اقدامات خود به اعضای هیات مدیره پاسخ گوید. در حال حاضر اعضای هیات مدیره بانک‌های دولتی به نوعی تشریفاتی محسوب می‌شوند چرا که هیچ اختیار خاصی برای اعمال نظر در بانک‌ها را دارا نیستند ..."^۱

با این که مصادیق و دلایل دو واقعیت ذکر شده ممکن است متفاوت به نظر برسد، اما می‌توان هر دوی آن را در شمول مبحث نسبتاً جدیدی در زمینه مطالعه شرکت‌ها گنجانید که از آن با نام حاکمیت سهامی^۲ یاد می‌کنند. حاکمیت سهامی در اساس، خطوط تصمیم‌گیری، حوزه و تناسب اختیارات و وظایف سطوح مدیریت عالی سازمان را برای نیل به دو هدف اساسی بررسی می‌کند:

^۱ روزنامه ابرار اقتصادی، ۲۲ مرداد ۱۳۸۱

^۲ Corporate Governance

۱. کاهش ریسک بنگاه اقتصادی از طریق بهبود و ارتقای شفافیت^۱ و پاسخ‌دهی^۲.
۲. بهبود کارایی درازمدت سازمان از طریق جلوگیری از خودکامگی و عدم مسئولیت‌مدیریت اجرایی.

حاکمیت سهامی پیش از هر چیز حیات سالم بنگاه اقتصادی را در دراز مدت هدف قرار می‌دهد، و به این خاطر در صدد است تا از منافع سهامداران در مقابل مدیریت سازمان‌ها حفاظت به عمل آورد. واقعیت و رشکستگی شرکت‌های عظیم و معتبر در مدت زمان کوتاه از دو پدیده متوالی ناشی شده است: انعکاس اخبار غلط و گزارش‌های مالی نادرست درباره وضعیت بنگاه و افشای قریب‌الوقوع آن، وضعیت حاضر هم اکنون در بازارهای سهام کشورهای صنعتی به بحران بی‌سابقه بدل گشته و درجه اعتماد سرمایه‌گذاران به شرکت‌ها را به شدت کاهش داده است. گرچه خبری مبنی بر رسوایی مشابه در صنعت بانکداری منتشر نشده است، اما فعالان این صنعت به درستی آگاهند که غفلت از این موضوع زمینه‌ساز سرایت بیماری مدیریتی مشابه به حیطه بازارهای پولی نیز خواهد شد. آلن گرین‌اسپن، رییس کل فدرال رزرو مسانه را بدین صورت تشریح می‌کند:

"... گرچه بر اساس قانون سهامداران مالک شرکت‌ها هستند و مدیران می‌باید استفاده بهتر را از منابع اقتصادی در جهت منافع سهامداران به عمل آورند، اما در عمل واقعیت حاکی از آن است که با بزرگ‌تر شدن سازمان‌ها و گسترش مالکیت آنها، اختیار سهامداران در تعیین ترکیب هیات مدیره و مدیر عامل کاهش می‌یابد؛ چرا که در عمل بخش بزرگی از نقل و انتقالات سهام (و مالکیت شرکت‌ها) به دلیل بهره‌گیری از منافع سرمایه‌گذاری است و نه کنترل شرکت‌ها. این امر سبب گشته تا امور اصلی شرکت به دست مدیران ارشد آن

^۱ Transparency

^۲ Accountability

افتاده و مخصوصاً نقش مدیرعامل در آن برجسته‌تر گردد. در واقع بیشتر اوقات اکثریت اعضای هیات مدیره شرکت‌ها، از افرادی انتخاب می‌شوند که توسط مدیرعامل معرفی یا توصیه شده‌اند. مدیرعامل در چنین شرکت‌هایی استراتژی تجاری را معین کرده، و به شدت بر انتخاب عملیات حسابداری که درجه موفقیت و شکست استراتژی را می‌سنجد اثر می‌گذارد. حساب‌رسان مستقل نیز معمولاً توسط مدیرعامل یا کمیته حسابرسی، شامل افراد منصوب شده وی انتخاب می‌گردند. در نهایت سهامداران، تنها به صورت نمایی چنین تصمیماتی را تایید می‌کنند...^۱ نکته اصلی در این اشارات به خدشه‌دار شدن اصل مسلمی اشاره می‌کند: اجرا و نظارت دو وظیفه جداگانه‌اند و باید توسط دو دسته مستقل به عمل آیند.

حاکمیت سهامی در شرکت‌ها و موسسات اقتصادی:

تعریف حاکمیت سهامی:

سازمان همکاری برای توسعه اقتصادی، حاکمیت سهامی را چنین تعریف می‌کند: «مجموعه روابط میان مدیریت (اجرایی)، هیات مدیره، سهامداران و سایر طرف‌های ذیربط در یک شرکت». به عبارت دیگر حاکمیت سهامی ساختاری را تبیین می‌کند که از طریق آن اهداف شرکت معین شده، روش‌های نیل به اهداف معلوم گردیده و نهایتاً معیارها و مکانیزم‌های نظارت و هدایت عملکرد مشخص می‌گردند. بر این اساس حاکمیت سهامی صحیح می‌باید دارای مشخصات زیر باشد:

^۱ Alan Greenspan; "Corporate Governance", Speech at the New York University, 26 March 2002; BIS Review 21/2002

۱. مشوق‌های لازم را برای هیات مدیره و مدیریت اجرایی فراهم سازد تا ایشان اهداف متناسب با منافع شرکت و سهامداران را در نظر گیرند.
۲. نظارت کارا و موثر را تسهیل نماید.
۳. سازمان را تشویق کند که منابع را به صورت کارا مورد استفاده قرار دهد.

لزوم وجود اعضای مستقل در هیات مدیره:

هیات مدیره غیر مستقل خود دارای دو آفت اساسی است:

۱. خود رضایت‌مندی مدیران.
۲. پارتنری بازی، رفیق‌بازی و اختلاس.

بر این اساس لازم است اعضای از هیات مدیره، جزو مدیران اجرایی بنگاه نباشند تا علاوه بر جلوگیری از آفات یادشده، انتشار اطلاعات درست به سهامداران نیز تسهیل گردد. اساسا هیات مدیره ناظر مستقل عملکرد بنگاه اقتصادی است. از این رو باید بخشی از اعضای هیات مدیره (حداقل یک سوم) از مدیریت اجرایی مستقل باشند. توصیه می‌گردد که اکثریت اعضای هیات مدیره دارای استقلال باشند. قوانین حاکم بر برخی کشورها الزامات مربوط به ترکیب هیات مدیره و نسبت اعضای مستقل (یا غیر موظف) را چنین بیان می‌کنند:

۱. مالزی: حداقل یک سوم.
۲. کره جنوبی: حداقل یک چهارم.
۳. هنگ‌کنگ: حداقل دو نفر.

۴. NASDAQ: حداقل سه نفر.

۵. افریقای جنوبی: اکثریت.

مفهوم اعضای مستقل:

به عضوی از هیات مدیره، مستقل اطلاق می‌شود که:

۱. در سه سال گذشته کارمند شرکت نبوده باشد.
۲. با شرکت رابطه کاری و تجاری نداشته باشد.
۳. در شرکتی که مدیران شرکت اصلی در آن عضو کمیته پرداخت‌ها باشند، کارمند نباشد.
۴. خویشاوند اعضای مدیریت اجرایی شرکت اصلی یا شرکت‌های تحت پوشش آن نباشد.

علاوه بر این‌ها عضو مستقل می‌باید دارای شرایط زیر نیز باشد:

۱. شایستگی و درک لازم را از کسب و کار شرکت داشته باشد.
۲. تمدید عضویت وی مخصوصا در سازمان‌های بزرگ برای بیش از سه سال مجددا تایید گردد.

تجربیات نشان می‌دهند که چنانچه عضویت مدیر مستقل در هیات مدیره طولانی گردد، در دراز مدت به جای در نظر گرفتن منافع سهامداران بیشتر با مدیران اجرایی همگرایی نشان داده و بدین ترتیب استقلال وی عملا فاقد کارایی مورد نظر خواهد بود. از این رو در قوانین و مقررات برخی کشورها عضویت بیش از حد معین به مفهوم آن خواهد بود که مدیر دیگر مستقل نیست.

کمیته‌های فرعی هیات مدیره:

جهت نظارت دقیق عملیات شرکت، هیات مدیره باید کمیته‌های مختلفی را جهت بهبود کارایی و اثربخشی عملیات خود ایجاد کند. هر یک از اعضای هیات مدیره بسته به تخصص خود می‌تواند به عنوان رئیس یا عضو کمیته ایفای نقش نماید. بدین‌منظور حداقل سه کمیته راهبردی باید به عنوان ستاد هیات مدیره تشکیل گردند:

۱. کمیته نامزدی یا گزینش: این کمیته اشخاص ذیصلاح را برای مدیریت عالی شرکت یافته و همچنین صلاحیت نامزدهای هیات مدیره را بررسی می‌کند.

۲. کمیته پرداخت: این کمیته وظیفه دارد تا دستمزدها و پاداش‌های اعضای هیات مدیره و مدیریت عالی را با عنایت به منافع سهامداران تعیین نماید.

۳. کمیته حسابرسی: این کمیته سه وظیفه اساسی به عهده دارد:

۱-۳. اطمینان یافتن از صحت گزارش جریان نقد شرکت.

۲-۳. اطمینان یافتن از کفایت کنترل‌های داخلی و مدیریت ریسک شرکت.

۳-۳. انتخاب حسابرسان مستقل برای شرکت.

استانداردهای فعلی نشان می‌دهند که در اغلب موارد وجود کمیته حسابرسی الزامی است، مع الوصف تنها برخی از موسسات لزوم وجود کمیته‌های دیگر را خاطر نشان شده‌اند. نکته مهم در مورد کمیته حسابرسی آن است که الزاما یکی از اعضای مستقل (غیر موظف) هیات مدیره باید ریاست آن را به عهده داشته باشد. این الزام اگرچه در مورد سایر کمیته‌ها با حدت و شدت کمتری بیان می‌شود، اما بسته به اندازه بنگاه اقتصادی هر چه سازمان بزرگتر شود لزوم انتصاب اعضای مستقل، به عنوان ریاست کمیته بیشتر توصیه می‌گردد. در حالت آرمانی می‌باید اکثریت اعضای این کمیته‌ها را اعضای مستقل تشکیل دهند؛ همچنین

لازم است جلسات هیات مدیره حداقل هر سه ماه یک بار، و جلسات کمیته حسابرسی حداقل هر شش ماه یکبار منعقد گردند.

کمیته حسابرسی:

انسجام، توانایی و استقلال کمیته حسابرسی عناصر اصلی شفافیت و حاکمیت سهامی صحیح شرکت به شمار می‌روند. کمیته حسابرسی از این منظر دو نقش مهم را ایفا می‌کند:

۱. ارتقا و بهبود حاکمیت سهامی.

۲. ایفای نقش به عنوان مهره کلیدی مدیریت ریسک شرکت.

کمیته حسابرسی باید توسط یک عضو مستقل هیات مدیره ریاست شده و ارجح آن است که کلیه اعضای آن را نفرات مستقل هیات مدیره تشکیل دهند. حداقل یکی از این مدیران مستقل می‌باید تجربیات مالی داشته باشد تا بتواند صورت‌های مالی نظیر ترازنامه، صورت سود و زیان و جریان‌ات نقد را ارزیابی نماید. طرح سوالات چالش‌برانگیز و جدی وظیفه اساسی اعضای کمیته حسابرسی تلقی شده و از باب توصیه عنوان می‌گردد که کلیه ارتباطات، مراودات و مکاتبات میان کمیته و حسابرسان داخلی و خارجی از حیثه دسترسی مدیریت اجرایی شرکت خارج باشد. هیات مدیره موظف است فرایند حسابرسی شرکت را نظارت و تایید کرده و هر گونه انحراف از آن را در گزارش‌های سالانه خود گوشزد نماید.

مبحث افشاء در حاکمیت سهامی

مبحث افشاء مهم‌ترین بخش حاکمیت سهامی تلقی می‌گردد. هرچه عملیات داخلی شرکت و جریان نقد آن روشن‌تر بوده و دقیق‌تر گزارش گردد، زمینه‌های اختلاس و سوءمدیریت برای مدیران و سهامداران عمده محدودتر می‌شود. از این رو مقررات افشاء باید در الزامات عضویت در بازار بورس و مقررات اوراق بهادار، لحاظ گردند.

مهم‌ترین مبحث در زمینه افشاء آن است که کلیه عوامل موثر بر بهای سهام باید در زمان مناسب و با دقت کافی گزارش گردند، این اطلاعات در مرحله نخست عبارتند از:

۱. صورت درآمدها.
۲. خرید و فروش دارایی‌ها.
۳. تغییرات هیات مدیره.
۴. درصد مالکیت مدیران اجرایی.
۵. تغییر در مالکیت شرکت.

سایر اطلاعاتی که در مرحله بعدی قابل افشاء هستند عبارتند از:

۱. مبلغ پاداش هیات مدیره.
۲. استراتژی شرکت.
۳. تراکنشهای زیرخط ترازنامه.

مالکیت شرکت‌ها:

اساسی‌ترین رکن بحث حاکمیت سهامی اطمینان یافتن از اعمال حاکمیت صحیح سهامداران بر اداره شرکت است. مع‌الوصف وجود حالاتی خاص سبب می‌گردد که اعمال این حاکمیت مخصوصاً برای سهامداران خرد با موانعی روبرو شود. از این رو یکی از مقولات مهم در حاکمیت سهامی آگاهی از ساختار مالکیت و درجه‌بندی آن در مقیاس‌های استاندارد می‌باشد تا با استفاده از آن بتوان استراتژی‌های لازم در استقرار حاکمیت سهامی را تدوین نمود. بر این اساس وضعیت مالکیت سهامداران شرکت‌ها را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم نمود:

۱. جزیی: مالکیت بین پنج تا ده درصد سهام شرکت.
۲. اثرگذار: بین بیست تا پنجاه درصد سهام شرکت.
۳. کنترل کننده: بالای سی و پنج درصد سهام شرکت.

انواع حاکمیت سهامی:

با بررسی کشورهای مختلف می‌توان انواع حاکمیت سهامی را به دو گروه عمده تقسیم نمود:

۱. مدل بیرونی^۱ در امریکا و انگلستان که در آن مالکیت و مدیریت از هم جدا هستند. این مدل در مورد شرکت‌های با مالکیت دولتی نیز قابل اعمال است.
۲. مدل درونی^۲ در اروپا یا آسیا که در آن گروه نسبتاً بسته‌ای از سهامداران صاحب‌نفوذ کنترل مدیریت را در دست دارند. در مدل درونی تفکیک دقیق سهامداران و مدیریت دشوار است.

به نظر می‌رسد که ساختار حاکمیت سهامی در مدل بیرونی از انسجام بیشتری برخوردار باشد، معالوصف این مدل نیز دارای نقاط ضعف و قوت چندی است. نقاط قوت این مدل عبارتند از:

۱. تفکیک مالکیت از مدیریت.
۲. افشاء، شفافیت و استفاده بهتر از استانداردهای حسابداری.
۳. وضعیت بهتر معیارهایی نظیر کفایت سرمایه.

^۱ Outsider
^۲ Insider

از سوی دیگر این مدل، مخصوصاً چنانچه مالکیت متعلق به دولت باشد، دارای نقاط ضعفی نیز می‌باشد که عبارتند از:

۱. با این که مالکیت و مدیریت از هم جدا هستند، اما مدیرعامل و هیات مدیره همگی توسط یگانه مالک شرکت - دولت - منصوب می‌گردند.
۲. پاسخ‌دهی هیات مدیره به دلیل عدم اختیار در عزل رییس هیات مدیره یا مدیرعامل به شدت نزول می‌کند.
۳. ضعف در حسابرسی داخلی و مدیریت ریسک.

حاکمیت سهامی در بانک‌ها و موسسات اعتباری:

همانگونه که ذکر شد در سال‌های اخیر توجه جدی به مقوله حاکمیت سهامی مبذول گشته است و سازمان همکاری برای توسعه اقتصادی استانداردها و دستورالعمل‌هایی منتشر کرده است تا دولت‌ها را در موارد ذیل یاری رساند:

۱. تلاش در جهت ارزیابی و بهبود چهارچوب قانونی، سازمانی و مقرراتی حاکمیت سهامی در کشورهای متبوع.
۲. آرایه پیشنهاد به بورس اوراق بهادار، سرمایه‌گذاران، شرکت‌ها و سایر طرف‌هایی که در استقرار حاکمیت سهامی دخیل هستند.

کمیته *بال* در زمینه نظارت بانکی نیز بدین منظور اقدام به گردآوری تجربیات نظارتی اعضایش نموده است تا دستورالعمل نظارتی را جهت استقرار و گسترش عملیات بانکی ایمن و سالم فراهم سازد. هدف این کمیته آن است که اولاً فعالان صنعت بانکداری را به اهمیت موضوع حاکمیت سهامی واقف سازد و ثانیاً مباحثی را که دانستن آنها برای بانک‌ها و بازرسان لازم است عنوان نماید.

نظارت بر بانک‌ها از دو جنبه اصلی با مقوله حاکمیت سهامی سر و کار دارد:

۱. نظارت بر بانک‌ها بدون وجود حاکمیت سهامی صحیح نمی‌تواند به صورت موثر به انجام وظایف خود بپردازد.
۲. اطمینان یافتن از وجود حاکمیت سهامی موثر در هر بانکی از جمله وظایف نظارتی قلمداد می‌گردد.

تجربیات نظارتی نشان داده‌اند که لزوم وجود استانداردهای مناسب پاسخ‌دهی و کنترل (اعم از کنترل‌های داخلی) در هر بانک به خوبی احساس می‌شود. از سوی دیگر حاکمیت سهامی صحیح به دلیل ایجاد زمینه‌های همکاری میان مدیریت بانک و ناظران، کار بازرسان را تا حد زیادی تسهیل می‌نماید.

مقالات منتشره توسط کمیته بال اهمیت تعیین استراتژی، و هم‌زمان با آن، ایجاد روش‌های پاسخ‌دهی در مورد نحوه اجرای این خط‌مشی‌ها توسط بانک‌ها را خاطر نشان می‌سازند. علاوه بر آن شفافیت اطلاعات منتشره در مورد شرایط، تصمیمات و عملیات موجود، با روش‌های پاسخ‌دهی رابطه تنگاتنگی را پدید می‌آورند تا در نهایت برای فعالان بازار اطلاعات کافی و صحیح در مورد عملکرد مدیریت بانک فراهم آید.

مطالعات همچنین نشان داده‌اند که در کشورهای مختلف از منظر چهارچوب قانونی و مقرراتی در مورد هیات مدیره و مدیریت عالی تفاوت‌های چشمگیری به چشم می‌خورد. در برخی از کشورها هیات مدیره به عنوان هیات نظار مطرح است که عملاً هیچ وظیفه اجرایی به عهده ندارد. در برخی دیگر از کشورها هیات مدیره وظایف بیشتری را به عهده داشته و عملاً در چهارچوب مدیریت اجرایی بانک ایفای نقش می‌نماید. با عنایت به این تفاوت‌ها می‌باید دو مفهوم (۱) هیات مدیره و (۲) مدیریت عالی را به عنوان دو واحد تصمیم‌گیرنده استراتژیک و اجرایی در نظر گرفت. دیدگاه قوانین و مقررات نسبت به نقش و حوزه اختیارات

و مسئولیت‌های هیات مدیره و مدیریت عالی، عموماً تحت عنوان ساختار حاکمیت سهامی شناخته می‌شود.

با توجه به تفاوت‌های ساختاری در کشورهای مختلف، و نیز نظر کمیته بال در ارایه چهارچوب‌هایی برای مقامات نظارتی جهت استقرار صحیح و کارای حاکمیت سهامی در بانک‌ها و موسسات اعتباری، تلاش شده است مفاهیم ارایه شده توسط این کمیته فارغ از ساختار حاکمیت سهامی قابل اعمال باشند.

اهمیت حاکمیت سهامی در بانک‌ها:

بانک‌ها بخش حساس و حیاتی اقتصاد هر کشوری به شمار می‌روند. بانک‌ها از این منظر تامین مالی سایر بنگاه‌های اقتصادی را به عهده داشته و از طریق نظام‌های پرداخت، خدمات پایه مالی را به بخش مهمی از جامعه ارایه می‌دهند. علاوه بر آن برخی از بانک‌ها وظیفه دارند که در شرایط سخت و بحرانی بازار، اعتبارات و نقدینگی لازم را برای چرخش فعالیت‌های اقتصادی فراهم سازند. اهمیت بانک‌ها زمانی بیشتر نمود می‌یابد که بدانیم بانکداری اساساً صنعتی است که در سراسر جهان تابع مقررات بوده و این دسته از موسسات به شبکه‌های حفاظتی دولتی دسترسی دارند؛ و از این رو نقش حاکمیت سهامی در بانک‌ها بسیار حیاتی و حساس تلقی می‌گردد.

تعریف حاکمیت سهامی از منظر بانکداری:

از دیدگاه صنعت بانکداری، حاکمیت سهامی شامل روشی می‌گردد که از طریق آن روابط و مسایل کاری این دسته از موسسات توسط هیات مدیره و مدیریت اجرایی مورد حاکمیت قرار می‌گیرد تا:

۱. اهداف سازمان، شامل کسب بازده اقتصادی برای صاحبان سهام، معین شوند.
۲. عملیات روزمره سازمان به درستی اجرا شوند.
۳. منافع سایر طرف‌های ذینفع شناسایی شده و مورد توجه قرار گیرند.
۴. فعالیت‌ها و رفتار سازمان به گونه‌ای باشد که اطمینان حاصل شود بانک در شرایط ایمن و صحیح عمل کرده و طبق قوانین و مقررات حاکم عمل می‌کند.
۵. از منافع سپرده‌گذاران حمایت گردد.

خط‌مشی‌های اعمال حاکمیت سهامی:

- مقاله‌ای که کمیته بال منتشر کرده است حاکی از آن بوده‌اند که خط‌مشی‌ها و روش‌های اساسی اعمال حاکمیت سهامی صحیح شامل موارد ذیل می‌گردند:
۱. رسمیت ارزش‌های سازمانی، عرف عملکرد و سایر استانداردهای عملیاتی، به همراه وجود نظامی که از طریق آن از تطابق عملکرد با موارد فوق اطمینان حاصل شود.
 ۲. وجود خط‌مشی منسجم سازمانی که از طریق آن موفقیت کلی سازمان و نقش افراد در آن اندازه‌گیری گردد.
 ۳. انتصاب شفاف مقامات تصمیم‌گیرنده و مسئول که در نهایت منجر به تشکیل سلسله‌مراتبی گردد که امکان کنترل افراد اجرایی را توسط هیات‌مدیره تسهیل نماید.
 ۴. ایجاد روشی که سبب گردد تعامل و همکاری میان هیات‌مدیره و مدیریت اجرایی شکل گیرد.
 ۵. وجود نظام‌های کنترل داخلی توانمند شامل عملیات حسابرسی داخلی و مستقل به علاوه مدیریت ریسک بنگاه که مستقل از عملیات تجاری عمل نماید.

۶. نظارت خاص بر مواردی که تعارض میان منافع ذی‌نفعان قابل‌توجه به نظر می‌رسد و اعلام آن به عنوان عامل پدیدآورنده ریسک. این موارد شامل روابط تجاری فی‌مابین وام‌گیرندگان مرتبط با بانک، سهامداران عمده، مدیریت اجرایی و سایر تصمیم‌گیرندگان درون‌سازمانی می‌گردد.

۷. ایجاد نظام پاداش مالی و مدیریتی برای عملکرد صحیح مدیریت عالی، مدیریت میانی و کارکنان. این مشوق‌ها می‌توانند به شکل افزایش دستمزد، ارتقاء یا ابزارهای تشویق روانی وجود داشته باشند.

۸. جریان شفاف و روان اطلاعات در درون و به بیرون سازمان.

این امر که ساختارهای حاکمیت در کشورهای مختلف دارای تنوع قابل توجهی می‌باشد، خود‌گویی این واقعیت است که هیچ راه حل واحدی برای مساله حاکمیت سهامی و مباحث ساختاری آن وجود ندارد. با عنایت به این نکته می‌توان گفت که حاکمیت سهامی صحیح می‌تواند بدون توجه به شکل سازمانی بانک نیز تحقق یابد. بدین‌منظور چهار شکل مهم نظارت باید در ساختار سازمانی هر بانک جهت اطمینان یافتن از کفایت کنترل‌های اصلی دیده شوند:

۱. نظارت توسط هیات مدیره یا هیات نظار.
۲. نظارت توسط افرادی که درگیر فعالیت‌های جاری و عملیاتی نیستند (نظارت ستادی^۱).
۳. نظارت صفی^۲ در عملیات جاری.
۴. وظایف نظارتی مربوط به مدیریت ریسک و حسابرسی مستقل.

^۱ Staff Supervision

^۲ Line Supervision

علاوه بر این موارد باید اطمینان حاصل شود که کارکنان کلیدی در مشاغل متناسب با توانایی‌ها و شایستگی‌های خود منصوب گردند. از سوی دیگر باید به این نکته مهم توجه نمود که مالکیت دولتی به طور بالقوه می‌تواند خط‌مشی و اهداف بانک را در کنار ساختار درونی حاکمیت تحت تاثیر قرار دهد. متعاقباً می‌توان نتیجه گرفت که اصول کلی حاکمیت سهامی صحیح حتی برای بانکهای با مالکیت دولتی نیز دارای منافع قابل توجهی می‌باشد.

عناصر اصلی فرایند حاکمیت سهامی:

ناظران و بازرسان باید علاقه زیادی به استقرار و تداوم حاکمیت سهامی صحیح داشته باشند. موارد زیر به عنوان عناصر اصلی فرایند حاکمیت سهامی تلقی می‌گردند:

الف. پایهریزی اهداف استراتژیک و مجموعه ارزش‌های سازمانی که می‌باید در تمام سطوح سازمانی اعلام گردند:

هدایت عملیات سازمان در فقدان اهداف استراتژیک و راه‌کارهای مربوط به ارزش‌های سازمانی بسیار دشوار است. بنابراین هیات مدیره موظف است روش‌هایی که فعالیت‌های جاری بانک را جهت می‌دهند مشخص نماید. هیات مدیره همچنین موظف است سخنگوی عالی سازمان بوده و ارزش‌های سازمانی را برای خود، مدیریت اجرایی و سایر کارکنان تایید و اعلام کند. این ارزش‌ها می‌باید اهمیت حیاتی مباحثه به موقع و صریح را گوشزد نمایند. توجه به این امر خصوصاً اهمیت دارد که ارزش‌های ذکر شده از فساد و تبانی در عملیات سازمانی شامل مبادلات درون و برون سازمانی جلوگیری به عمل آورد.

هیات مدیره باید مطمئن باشد که مدیریت اجرایی سیاست‌هایی را در پیش می‌گیرد که فعالیت‌هایی که سبب کاهش کیفیت حاکمیت سهامی می‌گردند، ممنوع یا به شدت محدود نماید. این فعالیت‌ها عبارتند از:

۱. تعارض در منافع.
۲. اعطای وام به مسئولان و کارکنان و سایر اشکال خودمعاملی^۱. (به عنوان مثال اعطای وام به نفقات داخل شرکت باید تحت شرایط بازار صورت پذیرد. در برخی انواع وامها باید گزارش اعطای آن به هیات مدیره داده شود و توسط حسابرسان داخلی و مستقل مورد بررسی قرار گیرد).
۳. ایجاد وسایلی که از طریق آنها رفتار ترجیحی در قبال طرفهای ذی‌نفع یا سایر سازمان‌های مورد علاقه در پیش گرفته شود. (به عنوان مثال اعطای وام با شرایط آسان‌تر، پوشش زینانهای تجاری یا چشم‌پوشی از کارمزد) همچنین باید فرایندهایی طراحی گردند که به هیات مدیره اجازه دهند تطابق عملکرد با ارزش‌ها را نظارت نموده و اطمینان به عمل آورد که انحرافات محتمل با نظام گزارش‌دهی به موقع و صحیح در سطوح مناسب مدیریت انعکاس می‌یابند.

ب. ایجاد و تقویت خطوط شفاف مسئولیت و پاسخ‌دهی در سراسر سازمان:

هیات مدیره موثر همانند مدیریت اجرایی موثر به روشنی اختیارات و مسئولیت‌های خود را مشخص کرده و همچنین به این امر واقف است که خطوط نامشخص پاسخ‌دهی یا خطوط چندگانه و مغشوش مسئولیت می‌تواند از طریق پاسخ‌های تاخیری و کند در کار بانک خلل ایجاد نماید. مدیریت اجرایی مسئول ایجاد سلسله مراتب پاسخ‌دهی برای کارکنان زیرنظر خود است؛ اما در کنار آن باید این واقعیت را در نظر داشته باشد، که در نهایت خود به عنوان مسئول پاسخگویی به هیات مدیره در قبال عملکرد بانک تلقی می‌گردد.

^۱ Self-dealing

ب. اطمینان حاصل نمودن از این که اعضای هیات مدیره دارای شرایط لازم برای مناصب خود بوده، به نقش خود در حاکمیت سهامی به روشنی واقف و تحت فشارهای وارده از ناحیه مدیریت اجرایی یا گروه‌های ذی‌نفع بیرون از سازمان قرار ندارند:

هیات مدیره مسئول نهایی عملیات و ثبات مالی بانک است. بر این اساس هیات مدیره باید در زمان‌های معین اطلاعات کافی را جهت قضاوت در مورد عملکرد مدیریت اجرایی کسب نماید. تعداد موثری از اعضای هیات مدیره باید مستقل از نظریات مدیریت، سهامداران عمده و مقامات دولتی بوده و توانایی قضاوت در مورد عملکرد را داشته باشند. وجود مدیران باکفایتی که جزو اعضای تیم مدیریت اجرایی نباشند، یا وجود هیات نظار یا هیات حسابرسان جدای از تیم مدیریت اجرایی می‌تواند استقلال و بی‌طرفی هیات مدیره را تضمین کند. علاوه بر آن چنین اعضای می‌توانند دیدگاه‌های جدیدی در زمینه کاری بانک معرفی کرده، و هدایت استراتژیک مدیریت اجرایی را بهبود بخشند. وجود مدیران مستقل باکفایت همچنین به عنوان منبع قابل توجهی از تجربه مدیریتی در زمان‌های بحرانی مطرح می‌باشد. هیات مدیره باید به صورت ادواری عملکرد خود را ارزیابی نموده و با تشخیص نقاط ضعف، در صورت امکان اعمال اصلاحی لازم را صورت دهد.

در شرایط زیر هیات مدیره می‌تواند سبب افزایش مرتبه حاکمیت سهامی در بانک گردد:

۱. درک نقش نظارتی خود و ایفای وظیفه وفاداری^۱ در قبال بانک و سهامدارانش.
۲. ایفای نقش به عنوان وزنه تعادل بخش و نیز کنترل‌کننده مدیریت جاری بانک.
۳. احساس قدرت کافی جهت پرسش از مدیریت و اصرار بر ایراد توضیحات صریح از طرف آن.

^۱ Duty of Loyalty

۴. پیشنهاد راه‌کارهای موفق به کار گرفته شده در موسسات مشابه.
۵. ایراد توصیه‌های بی‌طرفانه.
۶. عدم گستردگی تعدادی بیش از حد.
۷. عدم اشتراک منافع یا تعهد به موسسات رقیب.
۸. ملاقات منظم با مدیریت اجرایی و حسابرسان داخلی جهت استقرار و تایید سیاست‌ها، ایجاد خطوط ارتباطی و نظارت بر پیشرفت اهداف سازمانی.
۹. عدم تصمیم‌گیری به هنگام عدم توانایی در ارائه توصیه‌های عینی.
۱۰. عدم مشارکت در امور روزمره بانک.

همانگونه که پیش‌تر اشاره شد، یکی از ابزارهای مهم استقرار حاکمیت سهامی ایجاد کمیته‌های فرعی هیات مدیره می‌باشد. در زمینه بانکها، ایجاد چهار کمیته زیر در برخی از کشورها منجر به نتایج مطلوبی گردیده است. این کمیته‌ها عبارتند از:

۱. کمیته مدیریت ریسک: که فعالیت مدیریت اجرایی را در زمینه‌های مدیریت اعتبارات، بازار، نقدینگی، عملیات، موارد قانونی و سایر انواع ریسک بانکی مورد ارزیابی و نظارت قرار می‌دهد. این نقش شامل اخذ اطلاعات دوره‌ای در مورد نحوه افشای^۱ ریسک و مدیریت ریسک نیز می‌گردد.
۲. کمیته حسابرسی: که فعالیت حسابرسان داخلی و مستقل بانک را نظارت کرده، انتصاب و انفصال آنها را تایید نموده، حدود و تعداد حسابرسی‌ها را بررسی و تایید کرده، گزارش‌های مربوط را اخذ نموده و در نهایت از این امر اطمینان حاصل می‌نماید که مدیریت اجرایی، عملیات اصلاحی لازم جهت تشخیص ضعف‌های

^۱ Risk disclosure

کنترلی، عدم تطابق با سیاست‌ها، قوانین، مقررات و سایر مشکلات تشخیص داده شده توسط حسابرسان را به موقع انجام می‌دهد.

۳. کمیته پرداخت: بر دستمزدهای مدیریت اجرایی و سایر کارکنان کلیدی نظارت کرده و اطمینان حاصل می‌کند که این پرداخت‌ها با فرهنگ، اهداف، استراتژی‌ها و کنترل‌های بانک تطابق دارد.

۴. کمیته گزینش: اثربخشی مدیریت اجرایی را به دقت ارزیابی کرده و فرایند بازسازی و جایگزینی اعضای هیات مدیره را نیز هدایت می‌نماید.

ت. اطمینان حاصل کردن از این که نظارت کافی توسط مدیریت اجرایی صورت می‌پذیرد: مدیریت اجرایی عنصر کلیدی حاکمیت سهامی تلقی می‌گردد. همانگونه که هیات مدیره کنترل‌های لازم را بر مدیریت اجرایی اعمال می‌کند، مدیریت اجرایی نیز به نوبه خود مسئول است که نقش نظارتی خویش را در قبال مدیران صفی و ستادی ایفا نماید. حتی در بانک‌های بسیار کوچک، تصمیمات مدیریتی می‌باید توسط بیش از یک نفر اتخاذ گردند. (اصل چهار چشم^۱) به این خاطر باید از پدید آمدن شرایط زیر در مدیریت‌ها احتراز شود:

۱. مدیران اجرایی که بیش از حد درگیر تصمیم‌گیری‌های صفی هستند.
۲. مدیران اجرایی که در موقعیت‌هایی قرار می‌گیرند که برای اداره آن‌ها فاقد مهارت و دانش کافی هستند.
۳. مدیران اجرایی که به دلیل ترس از دست دادن کارکنان کلیدی و موفق خود تمایلی به کنترل آنها ندارند.

^۱ Four-Eyes Principle

مدیریت اجرایی شامل گروهی از مسئولانی می‌گردد که مسئول بانک تلقی می‌شوند. این گروه شامل اشخاصی نظیر مدیر ارشد مالی، روسای واحدها و حسابرس ارشد می‌گردد. این افراد می‌باید دارای مهارت‌های لازم جهت مدیریت امور زیر نظر خود و همچنین توان کنترل نفرات کلیدی مجموعه زیر نظر خود باشند.

ث. تسهیل کار حسابرسان داخلی و مستقل با عنایت به این نکته که وظیفه مهم کنترل به عهده آنهاست:

هیات مدیره باید به این نکته ایمان داشته باشد که حسابرسان داخلی و مستقل، کارگزاران مهم و حیاتی سازمان به شمار می‌روند. بر این اساس هیات مدیره می‌باید خود را مکلف بداند که از نتایج کار حسابرسان به عنوان کنترل مستقل اطلاعات دریافتی از مدیریت در مورد عملیات و عملکرد بانک استفاده نماید.

ج. اطمینان حاصل نمودن از این امر که دیدگاه‌های پرداخت و جبران عملکرد کارکنان با ارزش‌های اخلاقی، اهداف، خط‌مشی و محیط کنترلی بانک سازگاری دارد:

عدم توفیق در ایجاد ارتباط میان خط‌مشی تجاری و مشوق‌های دستمزدی می‌تواند مدیران را به سمت و سوی سوق دهد که کار بانک را بر اساس حجم عملیات یا سود کوتاه‌مدت ارزیابی کرده و از توجه به عواقب ریسک‌های ناشی از آن در کوتاه یا بلند مدت غفلت نمایند. این امر خصوصا در کارمندان امور وام و تسهیلات بیشتر به چشم می‌خورد، مع‌الوصف تأثیرات زیان‌بار آن نهایتاً دامن‌گیر کلیه کارکنان پشتیبانی نیز خواهد شد.

هیات مدیره باید دستمزد اعضای تیم مدیریت اجرایی و سایر کارکنان کلیدی بانک را تأیید کرده و مطمئن شوند که چنین حقوق و مزایایی با فرهنگ، اهداف، روش و محیط کنترلی بانک سازگاری داشته باشد. این امر نهایتاً سبب می‌گردد تا مدیریت اجرایی و سایر

کارکنان کلیدی در جهت به حداکثر رساندن منافع واقعی بانک برانگیخته شده و تلاش نمایند.

همچنین لازم است که جهت جلوگیری از تقبل ریسک بیش از حد برای حصول به پاداش بیشتر توسط کارکنان، معیارهای حقوق و مزایا به گونه‌ای تنظیم گردند که اولاً در دامنه سیاست تجاری بانک بگنجد و ثانیاً به گونه‌ای عمل نماید که بیش از حد بر عملکرد کوتاه‌مدت تکیه نداشته باشد.

ج. ایجاد شفافیت در روند حاکمیت سهامی:

مقالات کمیته بال در زمینه بهبود شفافیت بانکها نشان داده‌اند که هنگامی که شفافیت کافی در نحوه اداره بانک وجود نداشته باشد، اطمینان یافتن از پاسخ‌گویی صحیح هیات مدیره و مدیریت اجرایی در مورد عملکرد و فعالیتشان دچار اشکال می‌گردد. هنگامی که ذی‌نفعان، فعالان بازار و عامه مردم اطلاعات کافی در خصوص ساختار و اهداف بانک دریافت نکنند، قضاوت در مورد اثربخشی هیات مدیره و مدیریت اجرایی که حاکمیت را در بانک اعمال می‌کنند، مخدوش و نامطمئن می‌گردد.

شفافیت حاکمیت سهامی را ارتقاء می‌بخشد، از این رو افشای عمومی در موارد ذیل از اهمیت به سزایی برخوردار است:

۱. ساختار هیات‌مدیره (شامل تعداد، نحوه عضویت، شرایط احراز و کمیته‌های فرعی آن)
۲. ساختار مدیریت اجرایی (شامل مسئولیت‌ها، خطوط گزارش‌دهی، شرایط احراز و تجربه کاری)
۳. ساختار سازمانی کلی (شامل خط ساختار کاری، ساختار و شکل قانونی آن)

۴. اطلاعات مربوط به ساختار پرداخت‌های بانک (شامل سیاست جبران خدمات، دستمزد مدیریت، پاداش‌ها و اختیار خرید سهام بانک)
۵. ماهیت و حدود تعاملات با سازمان‌های وابسته و طرف‌های مربوط^۱

ح. اطمینان یافتن از مطلوبیت حاکمیت سهامی صحیح در محیط کاری:

کمیته بال بر این عقیده است که مسئولیت اولیه حاکمیت سهامی صحیح به عهده هیات مدیره و مدیریت اجرایی بانکهاست؛ مع الوصف راه‌های بسیاری وجود دارند که از طریق آنها می‌توان فرایند حاکمیت سهامی را بهبود بخشید. این راه‌ها عبارتند از:

۱. وضع قوانین توسط دولت.
۲. مقررات مربوط به بورس اوراق بهادار از طریق الزامات مربوط به افشای اطلاعات.

^۱ کمیته بین‌المللی حسابداری طرف‌های مربوط را به عنوان «گسائی که می‌تواند سازمان را کنترل کرده، یا نفوذ قابل توجهی بر آن اعمال کنند» تعریف کرده است. این روابط عبارتند از:

۱. رابطه میان شرکت مادر و شرکت تحت پوشش آن.
 ۲. سازمان‌های تحت نظارت دولتی.
 ۳. شرکاء
 ۴. اشخاصی که به دلیل مالکیت بر سازمان نفوذ دارند و همچنین اعضای خانواده آنها.
 ۵. کارکنان کلیدی شاغل در مناصب مدیریتی.
- افشا در این زمینه می‌باید شامل موارد زیر باشد:
۱. ماهیت ارتباط و شیوه اعمال کنترل.
 ۲. ماهیت و میزان تبادلات با طرف‌های مربوط (استاندارد حسابداری بین‌المللی، شماره ۲۴: افشای طرف‌های مربوط)

۳. استانداردهای حسابرسی ناظر بر ارتباطات هیات مدیره، مدیریت اجرایی و بازرسان که می‌باید توسط حسابرسان وضع گردند.
۴. وضع اصول و توافقات داوطلبانه صنعت بانکداری و اعلام عمومی آن توسط نهادهای ذربیط.

۱. نقش بازرسان در حاکمیت سهامی:

بازرسان باید از اهمیت حاکمیت سهامی و اثر آن بر کارایی سازمان آگاه باشند. بازرسان همچنین باید از بانکها بخواهند تا چنان ساختار سازمانی برای خود در نظر بگیرند که کنترل‌ها و نظارت‌های مناسب را در بر داشته باشد. از سوی دیگر الزامات مقرراتی می‌باید بر شفافیت و پاسخ‌گویی تاکید نمایند. علاوه بر اینها بازرسان باید هیات مدیره، مدیریت اجرایی و بانکها را به گونه‌ای نظارت کنند که از تحقق به جای وظایف و مسئولیت‌های ایشان اطمینان حاصل شود.

هیات مدیره و مدیریت اجرایی هر بانک به عنوان مسئول نهایی عملکرد آن تلقی می‌گردند. بر این اساس بازرسان باید مطمئن شوند که بانک به درستی تحت حاکمیت می‌باشد. بازرسان در صورت مواجهه با هر گونه تخطی از اصول یا بروز زمینه‌های مشکل‌زا حین بازرسی، می‌باید سریعاً توجه مدیریت بانک را به آن‌ها جلب نمایند. هنگامی که بانک ریسک‌هایی را متقبل می‌گردد که قادر به اندازه‌گیری یا کنترل آنها نیست، بازرسان می‌باید هیات مدیره را مسئول قلمداد کرده و از آنها بخواهند که عملیات اصلاحی را با شیوه‌ای زمان‌بندی شده انجام دهند. از دیگر وظایف بخش نظارتی آن است که دستورالعمل‌هایی را در مورد حاکمیت سهامی صحیح، و نیز اقدامات پیشگیرانه که باید به موقع صورت پذیرند

منتشر نموده و در اختیار بانکها قرار دهند. همچنین بحث حاکمیت سهامی می‌باید در سایر مسایل مرتبط و دستورالعملهای صادره دیگر به جای خود دیده شود.

حاکمیت سهامی صحیح حفاظت از منافع تمام ذی‌نفعان را، از جمله سپرده‌گذاران را که منافعشان ممکن است همیشه مد نظر نباشد، در بر می‌گیرد. بر این اساس بازرسان و ناظران بانکی موظفند تمام بانکها را به گونه‌ای نظارت کنند که اطمینان حاصل شود رویه عملیاتی آنها منجر به آسیب رساندن و وارد آمدن زیان به سپرده‌گذاران نمی‌شود.

۲. حاکمیت سهامی در قوانین ایران:

مواد ۱۰۷ تا ۱۴۳ قانون تجارت به تفصیل مقوله هیات مدیره شرکتها را تشریح کرده

است. طبق این مواد:

۱. مدیران شرکت توسط مجمع عمومی مؤسس و مجمع عمومی عادی انتخاب

می‌شوند.^۱ مدت مدیریت مدیران در اساسنامه معین می‌شود لیکن این مدت از دو

سال تجاوز نخواهد کرد.^۲

۲. ساختار هیات مدیره در ایران می‌باید دارای رییس هیات مدیره به عنوان بالاترین

مرجع شرکت باشد. این رییس توسط هیات مدیره منصوب گشته و در هر زمان با

رای هیات مدیره قابل عزل است.^۳

۳. هیات مدیره می‌باید اقلاً یک نفر شخص حقیقی را به عنوان مدیر عامل منصوب

کند. مدیر عامل می‌تواند عضو هیات مدیره باشد یا نباشد؛ و تعیین حدود اختیارات

^۱ قانون تجارت، ماده ۱۰۸.

^۲ همان، ماده ۱۰۹.

^۳ همان، ماده ۱۱۹.

و مدت تصدی و دستمزد وی بر عهده هیات مدیره بوده، و عزل وی نیز در هر زمان توسط هیات مدیره امکان پذیر می‌باشد. متأسفانه در قانون تجارت ایران مدیرعامل با تصویب سه چهارم آرای مجمع عمومی می‌تواند هم‌زمان رئیس هیات‌مدیره هم باشد؛^۱ که این امر تا حد زیادی مساله حاکمیت سهامی صحیح را خدشه‌پذیر می‌نماید.

۴. قانون تجارت در مواد ۱۲۹ الی ۱۳۴ در مورد معاملات و نحوه رابطه کاری اعضای هیات مدیره و تیم مدیریت بحث کرده است. از جمله موارد تحدید معامله اعضای هیات مدیره و مدیرعامل (ماده ۱۲۹) و ممنوعیت اخذ وام یا اعتبار از شرکت برای مدیرعامل و اعضای هیات مدیره. مع‌الوصف در ماده ۱۳۲ این قانون اخذ وام یا اعتبار را برای اعضای هیات مدیره و مدیرعامل بانک‌ها و موسسات اعتباری چنانچه تحت قیود و شرایط عادی و جاری انجام گیرد مجاز دانسته است.

۵. در مورد اعضای غیر موظف (مستقل) هیات مدیره، قانون تجارت عنوان می‌دارد^۲ که دستمزد آنها می‌باید تنها به صورت مقطوع و تحت عنوان حق حضور پرداخت شود. اعضای غیر موظف به جز این مورد و پاداش هیات مدیره‌ای که مجمع عمومی به تصویب می‌رساند حق ندارند در قبال سمت مدیریت خود وجهی از شرکت دریافت نمایند.

۶. قانون تجارت ایران در مورد ترکیب موظف و غیرموظف اعضای هیات مدیره سکوت کرده است.

^۱ همان، برگرفته از ماده ۱۲۴.

^۲ همان، ماده ۱۳۴.

طبق ماده ۳۱ قانون پولی و بانکی کشور "تشکیل بانک فقط به صورت شرکت سهامی عام، یا سهام با نام، ممکن خواهد بود." با این وجود پس از اجرای قانون ملی شدن بانکها در این که بانکها و موسسات اعتباری دولتی در ایران مشمول موارد مندرج در قانون تجارت باشند، محل مباحثه است. در حال حاضر اعضای هیات مدیره بانکهای دولتی، جملگی از اعضای موظف بوده و بیشتر به صورت هیات عامل بانکها، و به عنوان مرئوسان مدیرعامل عمل می نمایند. انتصاب مدیرعامل نیز از سوی مراجع عالی تر صورت می پذیرد و مجموعه این عوامل سبب می گردند که بنا به آنچه گفته شد حاکمیت سهامی صحیحی بر این بنگاهها حاکم نباشد.

نتیجه گیری و پیشنهادها:

حاکمیت سهامی بر اساس اصل تفکیک مجری و ناظر بنا شده و استدلال می کند که می باید نهادی مافوق، بر مدیریت اجرایی به طور مستمر و منظم نظارت نماید تا اولاً با ارتقای شفافیت در سازمان و بهبود پاسخدهی مدیریت مانع از بروز زمینه های فساد و سوءاستفاده گردد و ثانياً با کنترل پیوسته و ادواری عملکرد مدیریت و مقایسه آن با استانداردهای صنعت، بتواند در بهبود نحوه اداره و افزایش کارایی و اثربخشی مدیریت بنگاه اقتصادی موثر باشد. مبحث حاکمیت سهامی همچنین منبعت از پدیده تفکیک مدیریت و مالکیت بوده و بر این پیش فرض بنیادی استوار است که سهامداران شرکت به حیات دایم و موفق بنگاه اعتقاد دارند.

اعمال حاکمیت در شرکت های بزرگ که عموماً دارای گستردگی و پراکندگی سهامدارانند در گام اول از طریق انتخاب اعضای غیرموظف در هیات مدیره و تفکیک بالاترین مرجع شرکت (رییس هیات مدیره) از بالاترین مقام اجرایی (مدیر عامل) تحقق می یابد.

حاکمیت سهامی صحیح از طریق اعمال نظارت مداوم هیات مدیره بر مدیرعامل و مدیریت اجرایی به واسطه تشکیل و ریاست کمیته‌هایی چون کمیته حسابرسی و کمیته پاداش صورت می‌پذیرد. این کمیته‌ها خارج از روال اجرایی مستقیماً به هیات مدیره گزارش نموده و همچنین بررسی نتایج حسابرسی، انتخاب سیستم حسابداری و تعیین وضعیت پرداخت‌ها را به عهده دارند.

کنترل نحوه اداره بانکها به دلیل نقش حساس آنها در اقتصاد ملی و نیز دسترسی آنها به شبکه‌های حفاظت شده پولی و بانکی از بعد نظارتی برای مراجع ناظری چون بانک مرکزی بسیار حیاتی تلقی می‌گردد. نظارت نوین بانکی (نظارت مبتنی بر ریسک) بر کنترل انواع مخاطراتی تکیه دارد که بانک و موسسات اعتباری با آن مواجه هستند. یکی از نشانه‌های حصول اطمینان از انجام صحیح کنترل‌ها در یک بانک، اطمینان یافتن از وجود نظام کنترل‌های داخلی و انجام صحیح حسابرسی‌هاست که هر دو مستلزم استقرار حاکمیت سهامی صحیح می‌باشند.

از دیدگاه قانونی، گرچه در قانون تجارت ایران هیات مدیره به عنوان مقام مافوق مدیریت اجرایی مطرح می‌باشد، اما ادغام ریاست هیات مدیره به عنوان بالاترین مرجع و مدیرعامل به عنوان بالاترین مقام اجرایی شرکت از طریق رای چهار سوم آرای مجمع عمومی امکان پذیر است. از سوی دیگر بر خلاف قوانین بسیاری از کشورها، قانون تجارت ایران در خصوص ترکیب و تعداد اعضای غیرموظف در هیات مدیره شرکت‌ها مسکوت است و از این رو خلاء قانونی در زمینه حاکمیت سهامی احساس می‌گردد.

بانکها در ایران طبق قانون پولی و بانکی کشور به عنوان شرکت سهامی عام تلقی می‌گردند. نحوه انتخاب مدیر عامل و اعضای هیات مدیره بانکهای دولتی بر اساس رای مجمع عمومی بانکها صورت می‌پذیرد و بیشتر جنبه انتصابی دارد. همچنین در تمامی

بانکهای دولتی کشور اعضای هیات مدیره به صورت موظف عمل نموده و در عمل به عنوان هیات عامل مطرح می‌باشند که این امر صرفنظر از کاستی‌های قانون تجارت، در مقابل استقرار حاکمیت سهامی صحیح به عنوان مانع تلقی می‌گردد. بنا به اظهار برخی کارشناسان تابعیت اعضای هیات مدیره بانکهای دولتی از مدیر عامل به عنوان مرئوسان وی در سلسله مراتب سازمانی، زمینه ساز برخی ناکارایی‌ها در این موسسات گردیده است.

لحاظ نمودن مقوله حاکمیت سهامی در اداره امور شرکت‌ها (به طور عام) و بانکها و موسسات اعتباری (به طور خاص) مستلزم اصلاح قوانین و تدوین برخی مقررات خاص می‌باشد. در سطح قانونی می‌باید ترکیب هیات مدیره، حداقل تعداد یا درصد اعضای غیر موظف و همچنین انفکاک ریاست هیات مدیره از مدیریت عامل به همراه برخی کنترل‌های زنجیره‌ای انتصابات (علاوه بر اشکال خودمعاملمگی مصرح در قانون تجارت فعلی) لحاظ گردیده و وجود کمیته‌های هیات مدیره با نظارت و سرپرستی اعضای غیرموظف تأکید گردد. همچنین موارد مهمی چون حسابرسی داخلی و خارجی و تعیین روش حسابداری شرکت مطابق با استانداردهای صنعت می‌باید به عنوان ارقام حیاتی در اصلاح قانون تجارت مد نظر قرار گیرند. از بعد مقرراتی، بانک مرکزی به عنوان مقام ناظر بر شبکه بانکی وظیفه دارد که جهت حصول اطمینان از عملکرد صحیح نظام کنترل‌های داخلی و حسابرسی بانکها، پیش از هر چیز از وجود و استقرار حاکمیت سهامی صحیح به عنوان بستر و زیربنای اطمینان حاصل نماید. تدوین و ابلاغ اصول لازم‌الرعایه حاکمیت سهامی در بانکها به عنوان بخشی از مقررات احتیاطی ناظر بر بانکها می‌تواند در این امر راه‌گشا باشد.

منابع و مأخذ:

- 1- Alan Greenspan; "Corporate Governance"; BIS Review; Basel, March 2002
- 2- Bimal Jalan; "Corporate Governance and Financial Sector: Some Issues"; BIS Review; Basel, January 2002
- 3- BIS; "Enhancing Bank Transparency"; BIS; Basel, September 1998
- 4- BIS; "Enhancing Corporate Governance for Banking Organizations"; BIS; Basel, September 1999
- 5- BIS; "Framework for Internal Control Systems in Banking Organizations"; BIS; Basel, September 1998
- 6- David Carse; "The Importance of Corporate Governance in Banks"; BIS Review; Basel, March 2000
- 7- IMF; "Policies for Corporate Governance and Transparency in Emerging Markets"; Washington DC, February 2002