

راهنمای شرکتی

مقدمه

"راهنمای شرکتی" به مفهوم مجموعه‌ای از نظام‌ها، فرایندها، و اصول کاری است که اطمینان لازم از اداره‌ی امور شرکت در جهت حقوق و منافع سهام‌داران، به دست می‌دهد و در حقیقت، شیوه‌های راهنمای شرکت را کنترل شرکت را مشخص و تبیین می‌کند. تأکید راهنمای شرکتی بر موضوعاتی از قبیل رعایت قوانین و مقررات و ضوابط اخلاقی، شفافیت در گزارشگری مالی و حفظ و مراقبت از منابع و منافع سهام‌داران، تصمیم‌سازی مؤثر به منظور دستیابی به اهداف شرکت و امثال آن است. تا بدین ترتیب، شناسایی و اعمال مؤثر حقوق سهام‌داران، ایجاد روابط مناسب با تمام سهام‌داران، ایجاد شفافیت در عملکرد مدیران، افشای مناسب و کامل اطلاعات مرتبط و جلوگیری از عدم تقارن اطلاعات،^۱ پاسخ‌گویی و حسابدهی مدیران، همسوسازی منافع و حفظ یکسان حقوق کلیه ذی‌نفعان، به کارگیری ارزش‌های اخلاقی در اداره‌ی امور شرکت و به حداقل رساندن تضاد منافع ذی‌نفعان گوناگون، امکان‌پذیر گردد.^۲

آثار مثبت راهنمای شرکتی

راهنمای شرکتی مؤثر، موجب کاهش ریسک سرمایه‌گذاران شده، در نتیجه زمینه‌ساز حضور بیش‌تر سرمایه‌گذاران بالقوه داخلی و خارجی در عرصه‌ی کسب‌وکار و تسهیل دسترسی شرکت‌ها به منافع مالی می‌شود. به علاوه، مطالعات در مورد ارتباط نظام راهنمای شرکتی و عملکرد شرکت‌ها، بیانگر بهبود عملکرد شرکت‌ها و بنگاه‌های تجاری در نتیجه‌ی به کارگیری اصول مربوط به تمثیت و تدبیر اداره امور یا راهنمای شرکتی بوده است. به هر حال، راهنمای شرکتی موجب ترویج شفافیت، درست‌کاری و شایستگی می‌شود و به تعبیری، از نظام مالی در مقابل ریسک‌ها محافظت می‌کند. به علاوه، راهنمای شرکتی به نوعی تعامل و ارتباط سیستماتیک بین سهام‌داران، هیئت مدیره و مدیران اجرایی می‌انجامد. چنان‌که بسیاری معتقدند راهنمای شرکتی مناسب به معنای کسب‌وکار مناسب است.

شرکت‌ها و مؤسسات ایرانی راهنمای شرکتی در اجرای اصولی

همایون مشیرزاده

حسابدار رسمی

مدل‌های راهبری شرکتی

تاکنون دو مدل اصلی برای تمشیت و تدبیر اداره‌ی امور شرکت‌ها یا راهبری شرکتی شناسایی شده‌اند.

• مدل امریکایی/ انگلیسی یا مدل سنتی انگلوساکسون: بازارهای سرمایه‌ی توسعه‌یافته، سهام‌داران پراکنده و متعدد، مدیران اجرایی که هیئت مدیره انتخاب می‌کنند و استقلال هیئت مدیره از ویژگی‌های آن است. در این‌گونه اقتصادها، نظارت و کنترل از طریق قوانین و مقررات اعمال می‌شود.

• مدل اروپای درون قاره یا کانتینتال: در اقتصادهای اروپایی بازارهای سرمایه آن‌چنان پیچیده نیستند. لیکن نقش مؤسسات مالی در اداره‌ی شرکت‌ها بسیار مهم و چشمگیر است. سیستم‌های مدیریتی دولایه است. یعنی مجمع عمومی صاحبان سهام هیئت نظارتی (Supervisory board) را انتخاب و این هیئت، هیئت مدیره را منصوب می‌کنند. از ویژگی این نوع شرکت‌های اروپایی آن است که نظارت و کنترل از طریق تمرکز مالکیت اعمال می‌شود.

در نوشتارهای موجود از مدل‌های دیگری نظیر مدل هندی راهبری شرکتی نیز نام برده شده است. گفته می‌شود رویکرد مربوطه بر اساس اصول فکری گاندی در مورد امانت‌داری و قانون آسایی هند بنا شده‌اند. همچنین در ژاپن هم مدل خاصی از راهبری شرکتی تعریف شده است که بر اساس ویژگی‌های خاص اقتصاد ژاپن، اتکای شرکت‌ها به بانک‌ها و بازار پول برای تأمین مالی و تکیه بر مقررات نهادهای دولتی و چارچوب تعریف شده توسط دولت شکل گرفته است.^۳

به‌طور کلی، تشکیل مجمع عمومی به نحوی که موجب مشارکت حداکثری سهام‌داران شود، ارائه‌ی اطلاعات دقیق و به‌هنگام از طریق وب‌سایت‌ها و سایر رسانه‌های گروهی، استقلال مدیران، سازوکارهای حمایت از سهام‌داران اقلیت، بها دادن به تمامی ذی‌نفعان (از جمله کارکنان و مشتریان و مشاوره و جلب مشارکت آن‌ها در برنامه‌های آینده‌ی شرکت، عضویت نماینده‌ی کارگران در هیئت مدیره یا هیئت نظارت، ایجاد دفتر ارتباط با سهام‌داران و امثال آن) ویژگی‌های مشترک مدل‌هایی است که دستیابی به اهداف راهبری شرکتی را تسهیل می‌کند. در همین چارچوب، استفاده از کمیته‌های هیئت مدیره، حسابرسی، پاداش و انتصابات هیئت مدیره و مدیران و ارزیابی ریسک به‌ویژه در مؤسسات مالی، توصیه شده است.

ملاحظات فرهنگی

با توجه به روند جهانی‌سازی و ایجاد شرکت‌های فرعی برون‌مرزی به دست مؤسسات آمریکایی و اروپایی و افزایش ارتباطات و وابستگی اقتصاد کشورها، توجه به ملاحظات فرهنگی در بسیاری از کشورها به‌طور جدی مطرح شده است. تأمین مالی بسیاری از شرکت‌های خارج از مرزهای آمریکا و اروپا توسط مؤسسات مالی آمریکایی و اروپایی یا شرکت‌ها و مؤسسات تابعه و وابسته به آن‌ها انجام می‌شود. در نتیجه، مقررات جدید به نوعی به خارج از مرزهای آمریکا و اروپا نیز صادر شده و تسری یافته است. لیکن بسیاری از شرکت‌ها، تحت شرایط فرهنگی متفاوت و یا با برداشت‌های دیگری از مدیریت، نگرشی کاملاً متفاوت نسبت به مفهوم راهبری شرکتی دارند.^۴

جهانی‌سازی فشارهای زیادی را به نحوه‌ی کنترل و اداره‌ی امور شرکت‌ها در سطح جهان وارد کرده است. با تمام این اوصاف، نظام‌های موجود به سنت‌ها و فلسفه‌ی بنگاه‌داری خود هنوز هم پای‌بندند و طبیعتاً کوشش برای القای هنجارهای آمریکایی، مقاومت بنیادینی در خارج ایجاد کرده و انتقادهای بسیاری را موجب شده است. تا حدی که عنوان می‌شود مفاهیم جدید وظایف سنتی مدیران و مفاهیم تجاری قبلی را زیر سوال برده است.^۵

به‌هرحال، در به‌کارگیری مفاهیم مربوط به بحث راهبری شرکتی، نمی‌توان عوامل فرهنگی از قبیل فاصله‌ی قدرت در جامعه، فردگرایی (در مقابل جمع‌گرایی) افراد، زمینه‌های فرهنگی خردگرا (مردمنشانه) یا عاطفی (زن‌منشانه)، نحوه‌ی پذیرش ریسک یا کلاً چگونگی برخورد با شرایط نامعلوم یا عدم اطمینان، نحوه‌ی برخورد با مسائل از دید کوتاه‌مدت یا درازمدت، محافظه‌کاری در مقابل خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و جز آن را نادیده گرفت. گبرت هوفستد (Geert-Hofstede) روان‌شناس، جامعه‌شناس و پژوهشگر هلندی تبار در زمینه‌های فرهنگ سازمانی، با تبیین "نظریه‌ی ابعاد فرهنگی"، آثار فرهنگ بر ارزش‌های افراد جامعه را مورد بحث قرار داده است.^۶

با وام‌گیری از نظریات وی، در جدول یک تلاش شده مؤلفه‌های فرهنگی مربوط مشخص و در هر مورد سمت و سوی گرایش‌های فرهنگی جوامع غربی و شرقی بیان شود؛ هر چند بیان آن‌ها به‌طور مطلق یا کشیدن یک خط مشخص بین آن‌ها غیر واقع‌بینانه خواهد بود.



در جوامع با دید کوتاه‌مدت بیش‌تر بر سنت تأکید می‌شود. در این جوامع پذیرفتن تغییر دشوار است، معمولاً سطح پس‌انداز افراد کم‌تر و در نتیجه منابع مالی برای سرمایه‌گذاری محدودتر است، دسترسی سریع به نتیجه‌ی سرمایه‌گذاری ولو به هر قیمت و بهایی، یک اصل است.

از توضیحات بالا چنین می‌توان نتیجه گرفت که به‌کارگیری مفهوم راهبری شرکتی نیز به ویژگی‌های فرهنگی و پس‌زمینه‌های اجتماعی بستگی مشخصی دارد.

ملاحظات اقتصادی

تعریف اقتصاددانان از سرمایه‌داری، نظامی است که بر مبنای مالکیت خصوصی ابراز تولید با هدف ایجاد سود، استوار است. مؤلفه‌های اصلی چنین سیستمی، "انباشت سرمایه"، "بازارهای رقابتی" و "توزیع و مصرف کالاها و خدمات بر اساس سازوکار قیمت" است.

برخی پژوهشگران اشکالی فرعی برای آن شناسایی کرده‌اند، از جمله:

- سرمایه‌داری (یا بازار) مبتنی هرج و مرج (Anarcho-Capitalism) که در آن به‌صورتی افراطی نقش دولت در دخالت و نظارت بر فعالیت‌های اقتصادی حذف و حاکمیت اقتصادی به افراد داده می‌شود.

- سرمایه‌داری مبتنی بر روابط افراد با کانون‌های قدرت یا رابطه‌سالاری (Crony Capitalism) که در آن توفیق

تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که میزان شفافیت به‌ویژه در زمینه‌های مالی و اقتصادی هم تابعی از متغیرهای فرهنگی فوق‌اند. در بسیاری از فرهنگ‌ها افشای اطلاعات تنها برای کسانی که نزدیک‌ترین فاصله را با کانون قدرت دارند، امکان‌پذیر است. این‌که افراد چه‌قدر خود را "من" یا "ما" تلقی کنند (فردگرا در مقابل جمع‌گرا) و یا این‌که چه‌قدر از شرایط نامعلوم و ریسک‌گریزان هستند، قابلیت انعطاف افراد به لحاظ شخصیتی و دیگر مؤلفه‌های فرهنگی و اجتماعی، همه و همه در این‌که اصولاً تا چه حدی در کل و به تبع آن آحاد افراد از مقررات و قوانین تبعیت می‌کنند، در بیان وضعیت خود شفاف عمل می‌کنند، یا حتی به حقوق دیگران احترام می‌گذارند یا حداقل آن را به رسمیت می‌شناسند، خود را موظف به حفظ و پاسداری از حریم دیگران می‌دانند و از همه مهم‌تر این‌که افراد تا چه حد خود را موظف یا ملزم به پاسخ‌گویی می‌دانند، تأثیر گذارند.

در جوامع خردورز و منطقی، ارزش‌های حاکم بر جامعه، پیشرفت‌های مادی هستند. افراد در این جوامع واقع‌بین‌ترند، مدیران قاطعانه‌تر عمل می‌کنند، زندگی برای کار تعریف می‌شود و به عبارت دیگر در این جوامع، منطق مادی و اثبات از طریق شواهد تجربی و عینیت یافتن مطالب، حاکم است. طبیعتاً برای رسیدن به این اهداف، اطلاعات، آن‌هم از نوع شفاف، بدون هرگونه تورش یا سوگیری موردنیاز است.^۷



افراد در فعالیت‌های اقتصادی تابعی از نزدیکی ایشان به کانون قدرت سیاسی است. به‌طوری‌که استفاده از مزایای مالیاتی خاص، اخذ پروانه‌ها و مجوز برای فعالیت‌های خاص اقتصادی و امثال آن تنها از طریق روابط امکان‌پذیر می‌شود.

- سرمایه‌داری مبتنی بر دخالت کامل دولت در امور اقتصادی (Dirigisme). اگرچه بسیاری از نظام‌های مدرن اقتصادی هم تا حدی از این نوع تفکر بهره‌مندند، اما مثال عینی آن را می‌توان در فرانسه‌ی بین دو جنگ جهانی و جمهوری خلق چین دید که در آن‌ها نوعی اقتصاد بازار هدایت‌شده توسط دولت وجود دارد.

- سرمایه‌داری مالی که در آن فرایند تولید تحت‌شعاع انباشت پول در نظام مالی قرار می‌گیرد. سودآوری در خرید و فروش اوراق بهادار، سرمایه‌گذاری‌های سوداگرانه و سفته بازی، ارز، اوراق قرضه و کلاً معاملات ربوی و بهره‌ی پول است.

صرف‌نظر از شکل‌های اصلی و فرعی بالا و بسیاری اشکال و انواع دیگر نظام سرمایه‌داری که می‌توان شناسایی کرد، یک نکته‌ی اساسی وجود دارد و آن این‌که سرمایه‌داری (صرف‌نظر از قالب‌های مختلف آن) طی تاریخ به‌مرور، سیری تکاملی را طی کرده که در نهایت در طول زمان و با شکل‌گیری شالوده و مبانی فکری مختلف، به صورت‌ها یا اشکال کنونی آن یعنی نظام سرمایه‌داری شرکت‌های سهامی Corporate Capitalism رسیده است.^۸

طبیعتاً روابط اقتصادی مردم و دیدگاه‌های آنان نیز به‌موازات جریان تحولات اقتصادی دستخوش تغییر و تحول شده است. اقتصادهای تکامل‌یافته‌تر ویژگی‌های خاص خود را یافته‌اند. به‌عنوان مثال، چنان‌که اشاره شد، در این اقتصادها شمار تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان نسبتاً زیادتر است. نوعی یکسانی و استانداردسازی یا همگنی در زمینه‌های تولید، مصرف و خود کالاهای ایجاد شده است. ورود و خروج از این بازارها برای بازیگران اقتصادی ساده‌تر و هزینه‌ی مبادلاتی نسبتاً پایین‌تر است. به‌رحال این ویژگی‌ها، اطلاعات شفاف‌تری را هم می‌طلبد و هم ایجاد می‌کند.

راهبری شرکتی و ایران

بسیاری بر این باورند که نیاز به ایجاد ضوابط جدیدی تحت عنوان راهبری شرکتی ناشی از وضعیت خاص و شرایط ویژه‌ی اقتصادی دنیای صنعتی و اقتصادهای توسعه‌یافته‌ی آن و مشکلات به‌وجود آمده در دهه‌ی پایانی قرن بیستم بوده

است. شرایط خاص اجتماعی و فرهنگی دنیای غرب، ایجاد و پذیرش این ضوابط را تسهیل کرده، حتی از آن‌ها استقبال کرده و قابلیت اجرای بیشتری به آن داده است.

خصوصیات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه‌ی ما کاملاً با شرایط دنیای غرب متفاوت است. ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی ما غیر قابل‌تطبیق با الگوهای پیش‌گفته است یا در مواردی با بسیاری از مؤلفه‌های آن به‌صورتی تناقض‌آمیز می‌تواند منطبق شود!

با اندکی حوصله، می‌توان مصداق‌های بی‌شماری از عدم‌علاقه‌ی ایرانیان به بیان شفاف مطالب (حتی غیرمالی) را به عینه مشاهده کرد. فردگرایی، گریز شدید از استقرار گسترده‌ی نهادهای قانونی، عاطفی یا احساساتی بودن شدید مردم، نبود انعطاف‌پذیری، فاصله‌ی زیاد قدرت و بی‌علاقگی به دادن اجازه به اشخاص دیگر برای شریک شدن در قدرت، مگر با حربه یا با زور کنترل قانونی، بی‌علاقگی به پاسخ‌گویی و حساب‌دهی، محافظه‌کاری سنتی، پنهان‌زیستی (که در دیوارهای بلند خانه‌های کویری تجلی می‌یابد) همه جزئی از

فرهنگ و ویژگی‌های مردم ما است که طبیعتاً هر یک از آن‌ها کافی است که انگیزه‌های لازم برای به‌کارگیری روش‌های دستوری منبعث از راهبری شرکتی را بی‌اثر کند.

ویژگی‌های خاص اقتصاد ما، عملاً شکلی متنوع یا موزاییکی از اشکال مختلف سرمایه‌داری به‌وجود آورده است. وابستگی شدید به نفت، دولت‌های به اصطلاح رانتیر که عملاً در طول تاریخ مدرن ایران منابع اقتصادی و از همه مهم‌تر نفت را در اختیار داشته و با فروش آن، پول حاصل را به جامعه تزریق و در نهایت به مصرف روزمره رسانده و بخشی را هم به سمت صنعت و کشاورزی و تولید هدایت کرده‌اند. از طرفی اقتصاد دولتی و مالکیت گسترده‌ی دولت بر عوامل تولید، نوپا و ضعیف بودن بازارهای سرمایه و محدود بودن نسبی شمار سرمایه‌گذاران و دارایی‌های مالی قابل معامله در این بازارها، فقدان زیرساخت‌های لازم برای سرمایه‌گذاری و...، شرایطی کاملاً متفاوت را در مقایسه با جهان سرمایه‌داری غرب رقم زده به‌طوری‌که عملاً دولت در بخشی از اقتصاد فعال می‌باشد بوده است. افزون بر آن، آثار سرمایه‌داری مبتنی بر روابط افراد با قانون‌های قدرت ضمن دخالت کامل دولت در امور اقتصادی نیز مشهود است (حداقل در فساد ۳,۰۰۰ میلیاردی اخیر این موارد مطرح بوده‌اند). از طرف دیگر تورم لجام گسیخته در ۴۰ سال گذشته پس از افزایش درآمدهای نفتی کشور و ورود

دلارهای نفتی مازاد به اقتصاد، اصولاً ارزیابی وضعیت مالی و عملکرد شرکت‌ها را، اگر نه غیرممکن، قطعاً دشوار کرده است و در نتیجه امکان هرگونه شفاف‌سازی واقعی به حداقل رسیده است. وانگهی، در چنین شرایطی سوداگری و سفته‌بازی هم در اقتصاد ما فراگیر شده است.

باین‌حال، این نظام اقتصادی دارای روابط داخلی بسیار پیچیده، کنش‌ها و واکنش‌های سریع و تحول دایمی است که در نتیجه اقدامات اصلاحی برای حفظ و بقای آن را طلب می‌کند. در شرایطی که هزاران نفر افراد عادی و حقوق‌بگیران، مستقیم و غیر مستقیم، در منابع مالی بنگاه‌های اقتصادی سهیم هستند، طبیعتاً انتظارات به‌حق هم برای حفظ و نگهداری نتایج دسترنج خود که در اختیار این‌گونه بنگاه‌ها قرار داده‌اند، خواهند داشت. به‌ویژه در وضعیتی که با رشد بنگاه‌های اقتصادی، شکاف و فاصله‌ی مالکان و ذی‌نفعان از بنگاه و مدیران آن همواره در حال گسترش و ازدیاد است.

به‌رغم تمامی مسایل و مشکلات، به نظر می‌رسد که به‌کارگیری ضوابط راهبری شرکتی حداقل در بخشی از اقتصاد ما ناگزیر باشد. در این زمینه، می‌توان تفکیکی بین بنگاه‌های اقتصادی به شرح زیر قائل شد:

- بنگاه‌های اقتصادی کاملاً دولتی
- شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی (عموماً خانوادگی)



- شرکت‌های سهامی عام (بورسی و فرابورسی و ثبت شده نزد سازمان بورس)

بنگاه‌های اقتصادی کاملاً دولتی با توجه به ویژگی‌های حقوقی و جایگاه قانونی خود، به‌هرحال تحت پوشش ضوابط و مقررات مربوط به قانون محاسبات عمومی و دیوان محاسبات واقع می‌شوند و در صورت عدم رعایت مقررات و عملکرد غیرشفاف، با آن‌ها و مدیران آن‌ها بسیار سخت‌گیرانه برخورد می‌شود. اما چون در عمل ذی‌نفعی به‌جز دولت ندارند، ملاحظات دیگر یا سایر ویژگی‌های راهبری شرکتی در مورد آن‌ها کاربرد نخواهد داشت یا کاربرد آن حداقلی خواهد بود. در شرکت‌ها و مؤسسات خصوصی که عموماً بر اساس روابط خانوادگی تشکیل و اداره می‌شوند و به‌نوعی همه‌ی ذی‌نفعان رده اول (یعنی سهام‌داران یا شرکا) در آن‌ها جمع‌المال هستند، شاید بخش عمده‌ای از ضوابط راهبری شرکتی در ابتدا مطرح نباشد. اگرچه پاسخ‌گویی به ذی‌نفعان و شفافیت در این‌گونه بنگاه‌ها کم‌تر است، رفتار یکسان با همه‌ی سهام‌داران موضوعیت ندارد یا اصولاً در این‌گونه بنگاه‌های اقتصادی نیازی به راهبری شرکتی در سطح گسترده‌ای احساس نمی‌شود، لیکن تحقیقات متعددی در امریکا، انگلستان، استرالیا و حتی هندوستان و افریقای جنوبی نشان داده که استفاده از جنبه‌هایی از مفاهیم و ضوابط راهبری شرکتی در این قبیل مؤسسات می‌تواند مفید واقع شود. ازجمله در گروه بانک جهانی به‌ویژه شرکت تأمین مالی بین‌المللی، بر نقش راهبری شرکتی در بنگاه‌های کوچک و متوسط کار نسبتاً گسترده‌ای شده و تأثیرات چگونگی تمشیت و تدبیر اداره‌ی امور شرکت‌های کوچک و متوسط در رشد و توسعه‌ی آن‌ها مورد تأکید قرار گرفته است. تعهد به راهبری شرکتی، نقش‌آفرینی و عملکرد هیئت مدیره، محیط کنترلی مدیریت، افشا و شفافیت، روابط سهام‌داران و سایر ذی‌نفعان و راهبری خانوادگی مواردی است که در روش‌شناسی شرکت تأمین مالی بین‌المللی عنوان شده‌اند.^۹

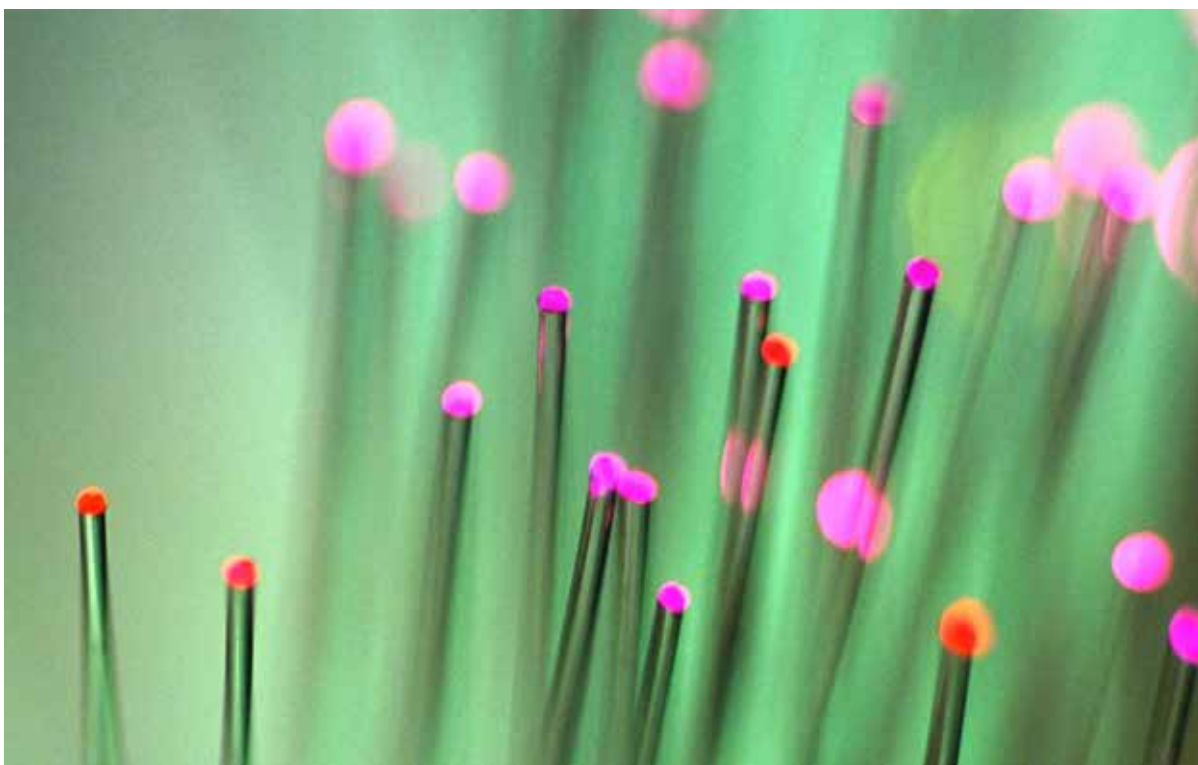
در امارات متحده عربی هم در این زمینه اقداماتی، توسط مؤسسه‌ی رشد اقتصادی دولت دبی صورت گرفته که بیش‌تر بر تفکیک وظایف شرکا از مدیران، چگونگی تفویض اختیارات، فرایند برنامه‌ریزی، چگونگی جانشینی فرزندان به‌جای پدر و تداوم راهبری شرکت در طول زمان (Succession Planning) و مهم‌تر از همه تعریف جایگاه و رابطه‌ی خانواده با شرکت یا کسب‌وکار، تدوین دیدگاه‌ها و انتظارات

"خاندان" از کسب‌وکار و همچنین حاکمیت خانوادگی تأکید دارد.^{۱۰}

در شرکت‌های سهامی عام، شرکت‌های بورسی و فرابورسی که مالکیت در آن‌ها گسترده بوده، فاصله‌ی مالکیت تا مدیریت نسبتاً زیاد است و تعداد ذی‌نفعان هم محدود نیست، با توجه به تمامی ویژگی‌های آن‌ها، به نظر می‌رسد که موضوع راهبری شرکتی و روش‌های نوین برای تمشیت و تدبیر اداره‌ی امور شرکت‌ها، شفاف‌سازی اطلاعات، پای‌بندی به رعایت قوانین و مقررات و ضوابط اخلاقی، حفظ و نگهداری منافع و منابع سهام‌داران و ذی‌نفعان و تصمیم‌سازی مؤثر در جهت اهداف ایشان و شرکت (به‌عنوان یک مجموعه‌ی جداگانه) قابلیت طرح بیش‌تری داشته باشد. به‌ویژه آن‌که با خصوصی‌سازی‌های سنوات اخیر، ساختار مالکیت این شرکت‌ها تغییر یافته و مدیران منصوب این سهام‌داران جدید عموماً در جهت اهداف و منافع آن‌ها حرکت می‌کنند. در مواردی شاهد تخلیه برخی از این شرکت‌ها توسط سهام‌داران جدید (drainage) برای تأمین منابع مالی جهت خرید سهام شرکت به دست ایشان! تسریع در شناسایی سود و پرداخت سود سهام به این سهام‌داران، معاملات با شرکت‌های وابسته که عملاً فاقد محتوای تجاری بوده‌اند یا سودهایی با کیفیت بسیار پایین و ضعیف و حتی معاملات صوری برای تخلیه‌ی نقدینگی شرکت و بسیاری موارد مشابه بوده و هستیم!

در بسیاری از شرکت‌ها در شرایط فعلی و در همین زمینه حرکت به این سمت (ولو به‌صورت محدود و آهسته) آغاز شده است. به‌هرحال از مدیران انتظار می‌رود که حقوق سهام‌داران را شناسایی کنند و روابط مناسب با سهام‌داران ازجمله سهام‌داران جزء برقرار نمایند. برخی ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی، ممکن است موانعی در جهت شفاف‌سازی در عملکردها و پاسخ‌گویی و حسابداری مدیران ایجاد نماید که چالش عمده در به‌کارگیری راهبری شرکتی در این‌گونه شرکت‌ها خواهد بود.

مشاهدات اینجانب در سه دهه‌ی گذشته به‌عنوان حسابدار و حسابرس ده‌ها شرکت بورسی و غیربورسی مؤید این ادعا است که بسیاری از مدیران در کشور اصولاً علاقه‌ای به شفاف‌سازی ندارند. از طرف دیگر، انگیزه‌ی برخی مدیران برای دست‌کاری سود، تسریع در شناسایی درآمدها، حساب‌آرایی، ولو نه به قصد سوءاستفاده یا تقلب، همراه با ملاحظات مالیاتی، هر چند نه به نیت فرار از پرداخت مالیات(!)، امری غیر قابل



دولتی در مالکیت و اداره‌ی آن‌ها و سیاست‌های عمومی دولت، شاید بتوان از همین اهرم هم برای جا انداختن موضوع استفاده کرد، به‌طوری‌که از طریق این نهادها و سازمان‌های دولتی (نظیر سازمان تأمین اجتماعی) که در شرکت‌های گوناگون سهام‌دار اصلی است و مدیریت را برعهده دارد، برای اجرای ضوابط راهبری شرکتی زمینه‌سازی نمود و وظایف آنها را در این حرکت، مورد تأکید قرار داد و به تعادل در این زمینه دست یافت. در این مدل باید تلاش کرد تضاد منافع ذی‌نفعان به حداقل برسد. در حال حاضر نه فقط منافع سهام‌داران عمده با سهام‌داران جزء می‌تواند در تضاد و تعارض قرار گیرد، به نوعی همه‌ی ذی‌نفعان با یکدیگر در تضادند: اهداف دولت با هدف اخذ مالیات با اهداف سهام‌داران در تضاد است! مدیریت هم به طریق اولی به دنبال اهداف خود است! اهداف اعتباردهندگان به نوعی با هر دوی آنها در تضاد است! و...

خواست و نظارت بیش‌تر مبادی ذی‌ربط همراه با سازوکارهای تشویقی از طریق سازمان بورس برای شرکت‌هایی که شفاف‌تر عمل می‌کنند و اطلاعات خود را به‌هنگام در اختیار می‌گذارند، می‌تواند انگیزه‌ای برای مدیران شرکت‌ها به‌منظور ایجاد شفافیت در عملکرد خود و همچنین حسابداری و پاسخ‌گویی به‌وجود آورد. الزام شرکت‌ها (دست‌کم شرکت‌های بزرگ‌تر) به انتخاب مدیران مستقل، شریک‌کردن

انکار برای تمام کسانی است که در فضای بازار سرمایه‌ی ایران حضور دارند.

از این‌رو، به نظر می‌رسد لازم باشد، مشابه کاری که در هندوستان یا ژاپن شده، مدل یا رهیافتی متفاوت و بومی برای این منظور تهیه شود که مبتنی بر ارزش‌های فرهنگی خاص جامعه، سنت‌ها و اعتقادات دینی و مذهبی، محدودیت‌های اجرایی و ملاحظات خاص مدیران و سهام‌داران شرکت‌ها، شرایط خاص اقتصادی ایران طراحی و تعریف شده باشد.

تأکید بر ارزش‌های اخلاقی و اعتقادات دینی ازجمله "امانت‌داری"، "حلال و حرام"، "حفظ ارزش‌های مذهبی"، "تقوای الهی" و امثال آن می‌تواند به‌جای تکیه بر قوانین و مقررات خشک و دستورات از بالا در قالب قانون و بخشنامه و آیین‌نامه و غیره، مؤثرتر عمل کند.

در مقابل خلقیات خاص فرهنگی از قبیل محافظه‌کاری، واکنش‌های عاطفی و احساساتی سهام‌داران و مدیران، فردگرایی ایشان (ترجیح منافع شخصی بر منافع جمعی) و داشتن دید کوتاه‌مدت می‌تواند چالش‌هایی در به‌کارگیری این ضوابط ایجاد کند. همچنین استفاده از رانت و رابطه‌سالاری که به‌نوبه‌ی خود سازوکار بازار را تحت‌شعاع قرار می‌دهد، ممکن است موانعی در این مسیر ایجاد نماید. لیکن با توجه به ساختار عمومی شرکت‌های سهامی عام و نقش غیرمستقیم نهادهای

(با تأکید بر استقلال آن‌ها)، ارتقای سطح حقوق و مزایای مدیران (تا تضاد منافع را بتوان به حداقل رساند)، روش‌های جدید ارزیابی عملکرد مدیران نظیر حسابرسی عملیاتی و غیره نکاتی است که در تبیین چنین مدلی می‌تواند مورد توجه قرار گیرند. البته لازم است در مورد هر یک از موارد مطروحه بررسی‌های کاملی صورت پذیرد و با اطلاع‌رسانی و تبلیغ و بیان مزایای مفهوم راهبری شرکتی برای عموم، زمینه‌سازی فرهنگی برای اجرای آن ایجاد شود.

ذی‌نفعان در مدیریت شرکت‌ها (برای مثال انتصاب نماینده‌ی کارگران یا نصب نماینده‌ی سازمان اعتباردهنده به شرکت در هیئت مدیره‌ی آن) و بیان مزیت‌های این روش برای ذی‌نفعان نیز قطعاً دست‌یابی به اهداف موردنظر را تسهیل خواهد کرد. به‌علاوه تأکید بیش‌تر بر استقلال حسابرسان و نقش آن‌ها در راهبری شرکتی، تفکیک بیشتر وظایف هیئت مدیره از مدیران اجرایی، برخورد جدی با مدیران خلاف‌کار طبق قوانین، الزام به استفاده از کمیته‌های هیئت مدیره، حسابرسی، راهبری شرکتی

پی‌نوشت

تفاوت‌های راهبری شرکتی در کشورهای مختلف و عوامل تأثیرگذار بر آن را تشریح می‌کند.

Dale Griffin, et. al. "National Culture, Corporate Governance Systems and Firm Corporate Governance Practices".available at: <northernfinance.org> (Last Access Date: May 2013 ,7)

4- Pascal Gontenbeir, et. at., "Does Culture Affect Corporate Governance?" available at: <www.ccg.uts.edu.au.> (Last Access: May 7,2013)

۵- همایون مشیرزاده، "قانون حمایت از سرمایه‌گذاران و اصلاح حسابداری شرکت‌های سهامی عام". فصلنامه‌ی دانش و پژوهش حسابداری، سال اول، شماره‌ی یکم (تابستان ۱۳۸۴)، صص ۴۲-۴۶

۶- جزئیات بیشتر در مورد نظریه‌ی ابعاد فرهنگی (Cultural Dimensions Theory) در سایت‌های زیر قابل دسترس است:

www.geerthofstede.nl

www.geert-hofstede.com

7- Pascal Gontenbeir, et.al. op.cit.

8- www.capitalism.org و
www.oliverdemille.com

9- Dr. Amira Agag, "Corporate Governance for SME's", International Finance Corporation, World Bank Group. March 26,2013. Available at: <accelus. Thomsonreuters.com> (Last access June 2013 ,12).

10- www.hawkamah.org

* نویسنده لازم می‌داند از راهنمایی و همیاری آقای دکتر ایرج هشی در گردآوری و تدوین و اصلاح مطالب و نگارش این مقاله سپاسگزاری کند.

۱- عدم تقارن اطلاعات (asymmetry of information) به معنی شرایطی است که قابلیت دسترسی همه‌ی ذی‌نفعان به‌طور یکنواخت و برابر به اطلاعات مرتبط، فراهم نیست. از عوارض آن یکی "کژمنشی" یا خطر اخلاقی (moral hazard) است که در آن یک طرف معامله به علت استفاده از موقعیت ویژه به هزینه یا خرج طرف مقابل، ریسک غیر عادی برمی‌دارد. به عنوان مثال، تجارب شرکت‌های بیمه نشان می‌دهد که کسانی که دارای پوشش بیمه‌ای کامل هستند، احتیاط کم‌تری می‌کنند. از دیگر پی‌آمدهای آن "کژگزینی"، "واروگزینی" یا انتخاب معکوس (adverse selection) است. از مصادیق آن مواردی است که فروشنده جنس بنجلی دارد که خریدار از کیفیت آن بی اطلاع است و در نتیجه تصمیم اشتباه در خرید می‌گیرد و زیان می‌بیند.

این نیز به خودی خود به نوعی فرصت‌طلبی افراد دارنده‌ی اطلاعات بیش‌تر منجر می‌شود که در مقابل واکنش‌هایی از قبیل یافتن راه‌حل برای مقابله با فرصت‌طلبی، نظارت و کنترل بیش‌تر، وضع قوانین برای کنترل کیفیت خدمات، درخواست الزام به تأمین اطلاعات کافی برای خریدار و در نهایت شفافیت بیش‌تر را به دنبال داشته است.

2- "Corporate Governance, Concepts and Objectives". Business Knowledge Resource On-line, available at: www.business.go.in. (Last Access: May7,2013)

۳- اصولاً روش‌های راهبری شرکتی از فرهنگی به فرهنگ و کشوری به کشور دیگر متفاوت است. مقاله‌ی زیر