



سعید جمشیدی فرد
sjfard@hotmail.com



حدود اختیارات مدیرعامل

مقدمه

مدیریتی، مالی و حتی روان‌شناسی اهمیت ویژه می‌دهند و بر این مبنا رابطه‌ی قراردادی هیأت مدیره با مدیرعامل را تعریف و عملکرد او را ارزیابی می‌کنند.

رابطه‌ی حسابداران با موضوع

حدود اختیارات مدیرعامل در شرکت‌های سهامی به اعتبار مقررات قانون تجارت الزامی است. اگرچه این موضوع بر پایه‌ی مفاهیم مدیریت و حقوق مبتنی است ولی در حرفه‌ی حسابداری در عمل بسیاری از مدیران مالی با عنوان دبیر جلسات هیأت مدیره یا مسئول تهیه و تنظیم گزارش‌ها و اطلاعات مورد نیاز پشتوانه‌ی دستور جلسات و همچنین در ایفای وظایف نظارتی و اجرایی بیش‌ترین ارتباط را با موضوعات مطروحه در جلسات هیأت مدیره و مقررات قانونی ناظر بر آن دارند. در سوی دیگر حرفه‌ی حساب‌رسان در جایگاه بازرس قانونی مکلف به گزارش موارد نقض مقررات قانونی و موضوعه لازم الاجرا توسط مدیران شرکت‌ها هستند.

در جریان عادی عملیات و در محیط اجرا به دلایل مختلف حدود اختیارات مدیرعامل مبتنی بر قواعد حقوقی و قانون تجارت و مهم‌تر از این براساس مفاهیم مدیریت تهیه و تنظیم نمی‌شود. گروهی از مدیران از ضرورت تعیین حدود اختیارات مدیرعامل بی‌خبرند و تصور می‌کنند حدود اختیارات صرفاً مربوط به هیأت مدیره است. بعضی از مدیران به دلیل طرح تخلف از مقررات مربوطه در گزارش بازرس قانونی از وجود چنین تکلیفی آگاهی می‌یابند، به رعایت شکلی آن متعهد هستند و از نظر آنان تعیین سقف پرداخت مدیرعامل در صدر اهمیت تعیین حدود تصمیم‌گیری مستقل او است. در مواردی نیز بدون بررسی کارشناسی بخش عمده‌ای از حدود اختیارات هیأت مدیره به مدیرعامل تفویض می‌شود و طی صورت‌جلسه‌ای تشریفات قانونی ثبت آن در مرجع ثبت شرکت‌ها رعایت می‌شود. در عین حال اعضای هیأت مدیره‌ی مجرب و دقیقی هستند که به موضوع تعیین حدود اختیارات مدیرعامل از جنبه‌های حقوقی،

سه چهارم آراء حاضر در مجمع عمومی از سوی دیگر متصور است، توأم بودن مسئولیت مدیرعاملی و ریاست هیأت مدیره نیز به قوت جایگاه مدیرعامل به واسطه‌ی دعوت و اداره‌ی جلسات هیأت مدیره و مرتبط‌تر با موضوع این نوشتار، یعنی تعیین دستور جلسه‌ی هیأت مدیره می‌انجامد.

این‌که چه موضوعی در دستور جلسه‌ی هیأت مدیره قرار گیرد در وهله‌ی اول به دقت و تسلط رئیس هیأت مدیره به قانون تجارت و اساسنامه، و سپس ارزیابی موضوعات قابل طرح در انطباق با حدود اختیارات هیأت مدیره و مقایسه‌ی آن با حدود اختیارات تعیین شده برای مدیرعامل بستگی دارد. مدیرعاملی که حدود اختیاراتش تعیین نشده باشد ناچار به اخذ موافقت هیأت مدیره در مورد کوچک‌ترین تصمیمات، دعوت پیاپی و مکرر هیأت مدیره و در دست داشتن تک تک مصوبات است. از سوی دیگر هیأت مدیره‌ای که حدود اختیارات مدیرعامل را تعیین نکرده باشد عملاً در نقش هیأت عامل واقع و در تصمیم‌های روزمره وارد می‌شود و صرفاً در موارد مصوبات که مدیرعامل را موظف کرده است می‌تواند طلب مسئولیت کند. بنابراین حدود اختیارات مدیرعامل اداره‌ی شرکت را تسهیل، تسریع و به صرفه می‌کند و از جمله مقررات لازم‌الاجرائی است که مبنای تصمیم‌گیری در امور شرکت و هم‌چنین ملاک تشخیص تخلف مدیرعامل است و چنانچه در اثر عدم رعایت حدود تعیین شده خسارتی متوجه‌ی شرکت شود مقیاس بروز تقصیر در مقابل هیأت مدیره و به تبع آن شناسایی مسئول و ضامن جبران خسارت است.

باوجود این، به لزوم برقراری و تصویب حدود اختیارات مدیرعامل و ابعاد و آثار آن در انطباق با مقررات قانونی اهمیت زیادی داده نمی‌شود. از این‌رو مرور و بازخوانی مقررات مربوطه به منظور طرح اهمیت تهیه‌ی دقیق، تنظیم متناسب و وضع حدود اختیارات مدیرعامل، توجه دادن به مسئولیت‌های مدیران و امکان پیش‌گیری از اختلافاتی که بعضاً ناشی از عدم توجه به تفکیک و اختیارات و مسئولیت‌های مدیران به‌وجود می‌آید می‌تواند مفید واقع شود.

بررسی جایگاه حقوقی موضوع

ماده‌ی ۱۲۴ اصلاحیه‌ی اسفند ۱۳۴۷ قانون تجارت مقرر می‌دارد که "هیأت مدیره باید اقلأً یک نفر شخص حقیقی را به مدیریت عامل شرکت برگزیند...". پس اگرچه غیرمعارف به نظر می‌رسد ولی یک شرکت سهامی می‌تواند دو یا چند مدیرعامل هم داشته باشد. در این‌صورت تعیین حدود اختیارات مدیران عامل از اهمیت بیش‌تری در مقایسه با مدیرعامل واحد در پیش‌گیری از تداخل عملیات اجرایی و شناسایی میزان مسئولیت‌ها و پاسخ‌گویی مدیران در برابر هیأت مدیره برخوردار خواهد بود.

صرف نظر از این حالت خاص و در ادامه‌ی ماده‌ی مزبور، قانون‌گذار هیأت مدیره را به تعیین ۳ موضوع مربوط به مدیرعامل منتخب مکلف می‌کند: حدود اختیارات، مدت تصدی و حق‌الزحمه‌ی او. با وجودی‌که این ۳ جداگانه تصریح می‌شوند ولی روابط مکمل و تاثیرگذاری نسبت به هم دارند. وسعت یا محدودیت اختیارات در نتایج عملکرد شرکت و

به تبع آن با میزان حق‌الزحمه و پاداش عملکرد مدیرعامل ارتباط مستقیم دارد و به تحقق برنامه‌های شرکت بدون توجه به مدت تصدی مدیران اجرایی و در رأس آن مدیرعامل نمی‌توان خوشبین بود.

هم‌چنین به جواز عضویت هیأت مدیره یا تصدی ریاست هیأت مدیره توسط مدیرعامل به دنبال تکالیف یاد شده اشاره شده است. در این خصوص اگر چه برخلاف مقررات شرکت‌های سهامی قبل از اصلاحیه سال ۱۳۴۷ (مصوب اردیبهشت ۱۳۱۱) عناوین مدیر موظف و غیرموظف تصریح شده بود. ولی پس از اصلاحیه تنها عنوان مدیر غیرموظف در قانون باقی ماند. بنابراین به مفهوم مخالف مدیر غیرموظف، مدیر موظف به مدیرعامل و هم‌چنین سایر مدیران اجرایی که در شرکت اشتغال دارند و عضو هیأت مدیره‌اند اطلاق می‌شود. صرف نظر از دور و تسلسلی که در انتخاب مدیرعامل توسط هیأت مدیره از یک سو و تأیید عهده‌داری ریاست هیأت مدیره توسط مدیرعامل به اعتبار



قانون تجارت قالب حقوقی تعیین روابط اشخاص حاضر در فعالیت‌های تجاری و کسب و کار و در زمره‌ی قوانین تکمیلی و نه عمدتاً آمره است که حدود فعالیت و روابط بین اشخاص ذی‌نفع در امر تجارت از بعد ماهوی و شکلی را تعیین می‌نماید. بر این اساس، سرمایه‌گذاران شکل مناسب فعالیت تجاری را به منظور آغاز فعالیت مشخص می‌کنند و در قالب یک قرارداد شراکتی را شکل می‌دهند، یا به تأسیس شخصیت حقوقی مبادرت می‌ورزند. چارچوب روابط سرمایه‌گذاران در شرکت‌ها از طریق قراردادی به نام اساسنامه تعریف و با انتصاب هیأت مدیره‌ی شرکت از مرحله‌ی تأسیس به سیاست‌گذاری کسب و کار و تصمیمات راهبردی و اداره‌ی عملیات وارد می‌شود. بدین منظور سهامداران یا به تعیین حدود اختیارات هیأت مدیره در اساسنامه یا بعضاً صورت جلسات مجامع عمومی بخشی از اختیارات را (مثلاً اختیار ندادن فروش اموال غیرمنقول) برای خود حفظ می‌کنند یا با عنایت به قانون تجارت به جز آنچه را قانوناً در صلاحیت مجامع عمومی است در اختیار و در صلاحیت تصمیم‌گیری هیأت مدیره قرار می‌دهند. از مهم‌ترین ملاک‌های تشخیص تخلف و تقصیر هیأت مدیره در مقابل سهامداران همین حدود اختیارات تعیینی برای هیأت مدیره است.

اما انجام عملیات اجرایی و اداره‌ی فعالیت‌ها با واگذاری اختیارات از سوی هیأت مدیره به مدیرعامل میسر می‌شود. بدین منظور چارچوب قانونی ماده‌ی ۱۲۴ چگونگی آغاز روابط مدیرعامل و هیأت مدیره را مشخص و تعیین حدود اختیارات مدیرعامل را به عنوان یک حکم آمره تکلیف می‌کند تا سند لازم‌الاتباعی برای تفکیک مسئولیت‌های مدیرعامل از هیأت مدیره فیما بین آنان منعقد شود. اگرچه وضع حدود اختیارات مدیرعامل رافع مسئولیت هیأت مدیره در مقابل سهامداران نیست، ولی هیأت مدیره خود به عنوان مدعی نسبت به مدیرعامل در موارد نقض قرارداد و سند توافق شده می‌تواند طرح ادعا کند. بدین ترتیب در صورت عدم تعیین حدود اختیارات مدیرعامل تفکیک نقش مدیر مرتکب تخلف، تقصیر و جرم از دیگر مدیران میسر نبوده و تشخیص رابطه‌ی متخلف و مقصر در مقابل مدعی و زیان دیده و همچنین جرم و مجازات با مشکل روبه‌رو شده و امکان شانه خالی کردن از مسئولیت برای هریک از طرفین هیأت مدیره و مدیرعامل فراهم می‌شود.

حدود اختیارات مدیرعامل در روابط شرکت با اشخاص ثالث نیز نقش به‌سزایی دارد. به ترتیبی که ماده‌ی ۱۲۵ مدیرعامل را در حدود اختیاراتی که توسط هیأت مدیره به او تفویض شده است نماینده‌ی شرکت محسوب و از طرف شرکت حق امضا دارد.

مفهوم مخالف این ماده همان‌گونه که اشاره شد به معطل ماندن تصمیمات به مصوبات هیأت مدیره می‌انجامد. هم‌چنین ماده‌ی ۱۳۵ به معتبر بودن اعمال و اقدامات مدیران و مدیرعامل شرکت در مقابل اشخاص ثالث با وجود عدم رعایت تشریفات مربوطه صحه می‌گذارد و آن را نافذ می‌داند.

با توجه به قلمرو اشاره شده، بازرسان قانونی با مسئولیت خطیری مواجه می‌شوند. آنان باید به حکم ماده‌ی ۱۵۱ در صورت مشاهده‌ی هرگونه تخلف یا تقصیر در امور شرکت از ناحیه‌ی مدیران و مدیرعامل مراتب را به اطلاع اولین مجمع عمومی رسانده و در صورتی که ضمن انجام مأموریت از ارتکاب جرمی مطلع شوند علاوه بر مجمع عمومی وقوع آن را به مرجع ذی‌صلاح قضایی اعلام کنند. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود قانون‌گذار بین تخلف و تقصیر مدیران که در اینجا منظور هیأت مدیره است و مدیرعامل تفکیک قائل شده که مهم‌ترین ملاک و مقررات تفکیک مسئولیت‌های مدیرعامل از هیأت مدیره و مبانی تصمیم‌گیری سند و قرارداد حدود اختیارات مدیرعامل است که بر اساس آن مصوبات هیأت مدیره به اجرا گذاشته می‌شود.

از این رو است که عدول از مصوبات و حدود تعیینی مقررات موضوعه در شرکت که ابعاد خسارتی ندارد تخلف مدیر محسوب می‌شود و مواردی که موجب بروز خسارت می‌شود تقصیر تلقی می‌شود.

ذکر این تعریف طبق مفاد مواد ۹۵۱ تا ۹۵۳ قانون مدنی ضروری است که تقصیر اعم از تفریط و تعدی است. تفریط ترک عملی که به موجب قرارداد یا متعارف برای حفظ مال غیر لازم است و تعدی تجاوز نمودن از حدود اذن یا متعارف نسبت به مال یا حق دیگری می‌باشد. پس از آنجا که مدیران در شرکت‌ها مکلف به کسب سود و منافع در چارچوب موضوع شرکت‌اند در صورت عدم تصمیم‌گیری به موقع (با وجود برخورداری از اختیارات لازم) موجب بروز زیان شامل تفویت منفعت شوند از باب تفریط مقصر قلمداد می‌شوند و چنانچه فراتر از حدود اختیارات اتخاذ تصمیم کنند و خسارتی را متوجه شرکت کرده باشند از باب تعدی مرتکب تقصیرند. حالت اول به‌مانند مدیری است که برای خرید مواد اولیه از امکانات و اختیارات لازم برخوردار است و با تأخیر در تصمیم‌گیری موجب کاهش تولید یا خرید گران‌تر مواد اولیه می‌شود و شرکت را با زیان روبه‌رو می‌کند. نمونه‌ی تعدی نیز مدیری است که بیش از حد اختیار به صلح یک دعوی موافقت می‌کند و بر اثر آن شرکت از حقوق ممکن یا محقق الحصول بی‌بهره می‌شود.

صرف تعیین حدود اختیارات مدیرعامل کافی به مقصود قانون‌گذار نیست. بلکه به موجب ماده‌ی ۱۲۸ حدود اختیارات مدیرعامل باید از طریق ارسال نسخه‌ای به مرجع ثبت شرکت‌ها ضمن ثبت سابقه



پس از انتخاب مدیر عامل تعیین و یا با توجه به توافقات انجام شده با مدیر عامل معرفی می‌شوند و سپس مراتب ثبت هم‌زمان صورت می‌گیرد. بدیهی است در چنین شرایطی چگونگی اداره‌ی شرکت و سیاست‌گذاری با اولویت ستاد سهامداران و تا حدودی با نظر هیأت مدیره صورت می‌گیرد و عملکرد مدیر عامل نیز مستقیماً توسط مالک ارزیابی می‌شود. با این اوصاف وظایف هیأت مدیره را در جایگاه ستاد مالکیتی باید جستجو کرد. بنابراین به جای تفکیک‌هایی که قانون‌گذار ترسیم می‌کند روابط قانونی اختلاط می‌شود و مسئولیت‌خواهی و مسئولیت‌پذیری مغشوش می‌شود.

از سوی دیگر در بخش خصوصی توسعه و افزایش اندازه با توزیع مالکیت از طریق ورود دیگر سهامداران و مدیران کارآفرینی که قابلیت سهامدار شدن را دارند میسر می‌شود. در حالی که بخش خصوصی نیز عمده‌تاً فاقد ویژگی‌های لازم برای توسعه و توجه به تفکیک روابط مالکیت و مدیریت و هم‌چنین تعیین حیطه‌ی تصمیم‌گیری هیأت مدیره و مدیر عامل است. در چنین شرایطی نیز حداکثر جنبه‌های شکلی مطرح می‌گردد.

جهت اعلان به عموم در روزنامه‌ی رسمی آگهی شود. تا ارتقای آن به عنوان یک سند رسمی اختلافات احتمالی فی‌مابین مدیران و مدیر عامل و هم‌چنین شرکت و اشخاص ثالث به استناد یک سند رسمی حل و فصل نماید.

چرا به موضوع کم اهمیت داده می‌شود؟

با توجه به تشریح ضرورت تعیین حدود اختیارات مدیر عامل و ابعاد حقوقی آن لازم است بررسی شود که چرا به اندازه‌ی کافی به این حکم آمره اهمیت داده نشده است. ساختار مالکیتی اغلب شرکت‌های ایران از دلایل عمده‌ی بی‌توجهی به تعیین حدود اختیارات مدیر عامل است. با توجه به گستره مالکیت بخش دولتی و تحت پوشش رابطه‌ی مدیریتی و سلسله مراتب قانونی مورد توجه قانون تجارت کم‌تر به اجرا درآمده و بعضاً جنبه‌های شکلی آن بیش‌تر مد نظر قرار گرفته است. ستاد بخش غیر خصوصی به عنوان سهامدار عمده‌تاً به طور مستقیم مدیران عامل را انتخاب می‌کند و حسب ضوابط سازمانی با مدیر عامل توافق می‌کند. در چنین حالتی هیأت مدیره

باوجود وضعیت اشاره شده به نظر می‌رسد کم‌کم شرایط و محیط گذشته رو به تغییر است. طرح با تدوین مقررات راهبری شرکتی، اصلاح قانون تجارت و برجسته‌تر شدن مقررات بازار سرمایه و نظارت‌های بورس اوراق بهادار باید در اتکا به عرف و حاکمیت متعارف و شکلی تجدیدنظر شود و جنبه‌های ماهوی ضروری قانونی و مدیریتی جدی‌تر گرفته شود.

پس اگر به حدود اختیارات مدیر عامل به عنوان یک مقررات کلیدی لازم‌الاجرا توجه شود آنگاه باید به محتوا و اهمیت قانونی آن دقت کافی به خرج داد. از آنجاکه در این نوشتار به جزئیات تدوین حدود اختیارات هیأت مدیره پرداخته نمی‌شود فرض بر وجود و تهیه‌ی آگahانه آن در اساسنامه یا مصوبات مجامع عمومی منطبق با ویژگی‌های شرکت است.

چارچوب حدود اختیارات مدیر عامل

همان‌گونه که اشاره شده تعیین حدود اختیارات مدیر عامل به عوامل و روابط متعددی بستگی دارد. با این حال می‌توان از نمونه‌های حدود اختیارات هیأت مدیره که معمولاً در اساسنامه‌ها منظور می‌شود الگو گرفت و با عنایت به ویژگی‌های شرکت، انتظارات هیأت مدیره، اهداف و برنامه‌های تعیین شده و خصوصیات مدیر عامل چارچوبی برای توافق تنظیم و لازم‌الاجرا کرد. بدین منظور نمونه‌ای از حدود اختیارات هیأت مدیره حاوی رئوس موضوعات اصلی به شرح زیر در نظر گرفته شده تا به عنوان چارچوبی کاربردی برای تفویض اختیار

به مدیر عامل به کار رود. بدیهی است که این نمونه از جامعیت لازم برخوردار نیست و برای هر شرکت می‌توان به تناسب موضوعات و نکاتی متفاوت را خیاطی نمود.

”هیأت مدیره برای هرگونه اقدامی به نام شرکت و هر نوع عملیات و معاملات مربوط به موضوع شرکت که انجام و اتخاذ تصمیم درباره‌ی آنها در صلاحیت مجامع عمومی نباشد دارای اختیارات نامحدود است، از قبیل:

- نمایندگی شرکت در برابر اشخاص حقیقی و حقوقی
- تصویب آیین‌نامه‌های داخلی شرکت به پیشنهاد مدیر عامل
- اتخاذ تصمیم در خصوص تأسیس و انحلال نمایندگی‌ها در داخل یا خارج از کشور
- تصویب ساختار سازمانی؛ شرایط استخدام و میزان حقوق و دستمزد

- پیش‌بینی و تصویب بودجه‌ی سالانه‌ی شرکت
- افتتاح هر نوع حساب و استفاده از آن به نام شرکت نزد بانک‌ها و مؤسسات قانونی دیگر
- دریافت مطالبات و پرداخت دیون شرکت
- صدور، ظهر نویسی، قبولی، پرداخت و واخواست اوراق تجارتي
- انعقاد هر نوع قرارداد، تغییر، تبدیل، فسخ یا اقاله‌ی آن در مورد اموال منقول و غیر منقول و انجام کلیه‌ی عملیات و معاملات مربوط با موضوع شرکت
- اتخاذ تصمیم در مورد امور مرتبط با ثبت و معامله‌ی کلیه‌ی حقوق





غیرمادی یا معنوی از جمله هرگونه
حق اختراع، نام یا علائم تجاری و
صنعتی، کپی رایت، سرقتی و کلیه امتیازات
متصوره

- به امانت گذاردن هر نوع سند، مدرک، وجوه
شرکت یا اوراق بهادار و استرداد آنها
- تحصیل تسهیلات از بانکها، شرکتها و مؤسسات
رسمی با رعایت مقررات اساسنامه‌ی شرکت
- رهن گذاردن اموال شرکت اعم از منقول و غیرمنقول و
فک رهن

- اقامه‌ی هرگونه دعوای حقوقی و کیفری و دفاع از هر دعوای
حقوقی و کیفری اقامه شده علیه شرکت، در مراجع ذیصلاح
قانونی، مصالحه و سازش، ارجاع دعوا به داوری
- تنظیم صورت‌های مالی سالانه و گزارش فعالیت هیأت مدیره و
ارائه‌ی آن به بازرس و حسابرس
- دعوت مجامع عمومی عادی و فوق العاده و تعیین دستور جلسه
آنها

- پیشنهاد هر نوع اندوخته به جز اندوخته قانونی
- پیشنهاد تقسیم سود بین صاحبان سهام
- پیشنهاد اصلاح اساسنامه به مجمع عمومی فوق العاده
- انتخاب مدیر عامل و تعیین حدود وظایف و اختیارات وی
- تصویب انتصاب اعضا هیأت مدیره و مدیر عامل شرکت‌های تابعه و
وابسته

- ایجاد و راه اندازی انواع کمیته‌های تخصصی از قبیل حسابرسی،
انتصابات، جبران خدمات و مدیریت ریسک. "شرکت‌ها باید با توجه به نمونه، فوق حدود اختیارات هیأت مدیره حداکثر اختیاراتی
است که برای اداره‌ی مطلوب شرکت‌ها تعریف می‌شود و مبنای روابط
قانونی آنان با سهامداران است. و به منظور اجرایی کردن آن در عملیات
شرکت قابل تفویض است. این که چه میزان از اختیارات باید به مدیر
عامل واگذار شود، علاوه بر موضوع ماده‌ی ۱۲۴ به عوامل مختلفی
بستگی دارد. بخشی از اختیارات هیأت مدیره نیاز به مقدماتی دارد که
انجام آن باید به مدیر عامل واگذار شود. از این رو است که صورت‌های
مالی باید تهیه و تنظیم شود تا پس از تصویب هیأت مدیره مراحل
بعدی برای برگزاری مجمع را طی کند. خصوصیات فردی مدیر عامل
و جنبه‌های روان شناسانه‌ی آن بسیار حایز اهمیت است. با محدود
کردن و طراحی مناسب می‌توان مدیر عاملی را که متهورانه و بی‌محابا
تصمیم می‌گیرد یا برعکس مدیر عامل محتاطی که موارد کم اهمیت
را نیز به نظر هیأت مدیره موکول می‌کند می‌توان در چارچوب

مناسب قرارداد

تا از بروز تعدی و تفریط جلوگیری شود.

به همین روال اختیار استخدام مدیران زیر نظر مدیر عامل مثالی است
که باید از انعطاف لازم در انطباق با ساختار سازمانی و ویژگی‌های
مدیر عامل برخوردار باشد.

تصمیم‌گیری در موضوعاتی که نیاز به سرعت عمل دارد نکته‌ی
تعیین کننده‌ای برای تنظیم روابط قانونی مدیران و تنظیم و تطابق
مسئولیت‌ها و اختیارات آنان است. در عین حال با تدوین مقررات
مکمل و آیین نامه‌ها می‌توان از طرح مسائلی که به طور مرتب تکرار
می‌شود و به تصمیمات متفاوتی نمی‌انجامد در جلسات هیأت مدیره
اجتناب نمود و مدیر عامل را مسئول و واجد اختیار در اتخاذ تصمیم
نمود. در موضوعاتی که آثار مبهم و ابعاد مالی نامشخص دارد باید
دقت داشت و لازم است با احتیاط چنین موضوعاتی را تفویض کرد.
مصالحه و سازش در دعاوی و فسخ و اقاله قراردادها از این دست
موضوعات است.

حدود اختیارات مدیر عامل از مقررات اساسی در اداره‌ی شرکت‌ها
است که باید با عنایت به تکلیفی بودن از توجه بیشتری برخوردار
شود. تعیین محدوده‌ی تصمیم‌گیری مدیر عامل موجب تسهیل و
تسریع تصمیم‌گیری، استفاده‌ی مناسب از جلسات هیأت مدیره
از طریق اتخاذ تصمیم نسبت به موضوعات اساسی، و اجتناب از طرح
موضوعات کم اهمیت، قابلیت ارزیابی عملکرد مدیر عامل، امکان
تشخیص تخلفات و تقصیرات و جرایم متأثر از تصمیمات، عملیات
و فعالیت‌های مدیران قانونی شرکت، کاهش اختلافات بین مدیران
و برقراری نظم و انضباط در تمام سلسله مراتب تصمیم‌گیری و اداره
شرکت می‌شود.