فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره یازدهم. بهار ۱۳۹۸، صص ۸۰-۵۵ Vol 2. No 11. 2019, p 55-80
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

تعریف حاکمیت شرکتی، ابعاد و زوایا و نسبت آن با مدیریت ریسک

حمزه اقدسی
دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنان. ایران

چکیده

در شرکت‌های گسترده امروزی به دلیل تعداد مالکان و سهام‌داران، نظارت مستقیم بر عملکرد شرکت توسط سهام‌داران میسر نیست و گروه مزبور صرفاً می‌توانند از مزایای حاصله بهره‌مند گردند. از طرفی تعارض در منافع مالکان سهام و مدیران شرکت‌ها می‌تواند عملکرد شرکت‌ها را کاهش دهد. لذا منطقی است که از طریق ایجاد مکانیزم‌های نظارتی درصدد حفظ منافع خود و کنترل بهینه رفتار مدیران استخدامی برآیند. یکی از ابزارهای رایج جهت دستیابی به این مهم، اعطای پاداش به مدیران بر اساس عملکرد آنان و انگیزش این مباشران، در راستای اهداف شرکت می‌باشد. از طرفی مقوله‌ی حاکمیت شرکتی که مجموعه قوانین، فرآیندها، فرهنگ‌ها و روابطی است که بین سهامداران، مدیران و حسابرسان شرکت مطرح می‌باشد، به عنوان مکانیزمی است که برای کنترل میزان پاداش در نظر گرفته می‌شود تا متضمن رعایت همه جانبه‌ی حقوق سهامداران جزء، بازدارنده از سوء استفاده‌های احتمالی و موجب دستیابی به اهداف پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان گردد. ازین رو در این پژوهش با هدف شناخت رابطه بین عوامل حاکمیت شرکتی و پاداش هیأت مدیره شرکت‌ها به تحقیق و پژوهش می‌پردازیم. به این ترتیب بهره‌وران حاصل از این پژوهش کلیه شرکت‌های بورسی فعال در بازار بورس می‌باشند.

واژه‌های کلیدی: شرکت، هئیت مدیره، سهامدار، حسابرسان، حاکمیت شرکتی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

حاکمیت شرکتی

تعریف حاکمیت شرکتی

اصل اصطلاح حاکمیت شرکتی کلمه یونانی [1]به معنی راهنمایی کردن یا اداره کردن می‌باشد و از کلمه یونانی به کلمه لاتین [2]و فرانسه قدیم [3]تبدیل شده است. اما این کلمه به راههای مختلف توسط سازمان‌ها یا کمیته ها مطابق علایق ایدئولوژیکی آنها تعریف شده است (ابو تپانجه، ۲۰۰۹، ۱۵۸) [4].

به دلیل تعاریف مختلفی که درمورد حاکمیت شرکتی ارائه شده است به بیان تعدادی از آنها بسنده می‌شود. صندوق بین المللی پول [5]و سازمان توسعه و همکاری اقتصادی [6]در سال ۲۰۰۱ حاکمیت شرکتی را چنین بیان کرده اند: ساختار روابط و مسئولیت‌ها دربیان یک گروه اصلی شامل سهامداران، اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل برای ترویج بهتر عملکرد رقابتی لازم جهت دستیابی به هدف های اولیه مشارکت. حساس یگانه (۱۳۸۵) در مقاله حاکمیت شرکتی در ایران با بررسی تعریف ها و مفاهیم حاکمیت شرکتی و مرور دیدگاه های صاحب نظران، چنین بیان می کند که:

حاکمیت شرکتی قوانین، مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ‌ها و سیستم هایی است که موجب دستیابی به هدف های پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان می شود.

هاپب و همکاران [7]وی درسال ۱۹۹۸ پس از تحقیقی که در آکسفورد انجام دادند در تبیین حاکمیت شرکتی می نویسند: "حاکمیت شرکتی به تشریح سازماندهی داخلی و ساختار قدرت شرکت، نحوه ایفای وظایف هیأت مدیره، ساختار مالکیت شرکت و روابط متقابل میان سهامداران و سایر ذینفعان، به خصوص نیروی کار شرکت و اعتباردهندگان به آن می پردازد.

رابرت مانگز و نل مینو، دو صاحب نظری که پژوهش‌های متعدد وگسترده ای درمورد حاکمیت شرکتی انجام داده اند در سال ۱۹۹۵ حاکمیت شرکتی را چنین تعریف کرده اند: ابزاری که هراجتماع به وسیله آن جهت حرکت شرکت را تعیین می کند و یا به عبارت دیگر، حاکمیت شرکتی عبارت است از روابط میان گروه‌های مختلف درتعیین جهت گیری و عملکرد شرکت. گروه‌های اصلی عبارتند از: سهامداران، مدیرعامل وهیأت مدیره. سایرگروه‌ها، شامل کارکنان، مشتریان، فروشندگان، اعتباردهندگان واجتماع (حساس یگانه، ۱۳۸۵، ۴۸).

سؤال اساسی آنکه چرا حاکمیت شرکتی طی دو دهه گذشته موضوع مهمی بوده، ولی پیش از آن اهمیت خاصی نداشته است؟ دلایل آن را می توان به این صورت مطرح کرد:

ـ موج جهانی خصوصی سازی دردو دهه گذشته.

---

1. Kyberman
2. Gubernare
3. Governer
4. Abu-Tapajeh
5. IMF
6. OECD
7. Hip et al,1988

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

ـ تجدید سازمان صندوق های بازنشستگی و رشد پس اندازهای شخصی.
ـ موج اعمال کنترل و فعالیت های تلفیقی شرکت ها از سال ۱۹۸۰.
ـ خارج شدن شرکت‌ها از کنترل دولت ها و یک پارچه کردن بازارهای سرمایه.
ـ بحران های سال ۱۹۹۸ آسیای شرقی که اهمیت حاکمیت شرکتی در بازارهای نو ظهور را مشخص کرد.
ـ یکسری رسوایی‌ها و ورشکستگی‌های اخیر شرکت ها در آمریکا (مارکو باتیچ و همکاران، ۲۰۰۵، ۸۹).[1]

اصولاً ماجرای حاکمیت شرکتی با شرکت انرون بزرگترین شرکت فعال در بخش انرژی جهان آغاز شد. این شرکت درحالی که در سال‌های ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ یکی از موفق ترین شرکت‌های آمریکایی، با صورت‌های مالی درخشان و پیش بینی سود کاملاً جذاب در رأس انتخاب‌های هر سرمایه گذار علاقه مند به سهام شرکت‌ها قرار داشت، ناگهان درسال ۲۰۰۲ اعلام ورشکستگی کرد. چند ماه بعد فاجعه ورشکستگی ورلدکام، بزرگترین شرکت مخابراتی جهان، بهای سهام آن را ظرف مدت کوتاهی از صد دلار به یک سنت رساند. مدیران رده بالای شرکت آن چنان در چرخه شیطانی مدیریت سود هر سهم گرفتار شده بودند که برای پنهان کردن میزان بدهی خود متوسل به نیرنگ در حسابداری شدند. انرون با دستکاری در قواعد حسابداری برای حفظ سود، تقلبات عمده ای را از جمله ثبت پیش از موقع فروش‌ها، سرمایه‌ای کردن هزینه‌ها، دستکاری در مفروضات حسابداری صندوق بازنشستگی و زمان‌بندی استهلاکات یا حتی تعیین ذخایر بیش از حد برای تجدید ساختار سازمان را صورت داد (دودانگه، ۱۳۸۴).

دلایل اهمیت حاکمیت شرکتی

حاکمیت شرکتی به دلایل زیرحائز اهمیت است:
ـ چارچوبی را برای ایجاد اعتماد بلندمدت میان شرکت‌ها و تهیه کنندگان خارجی سرمایه فراهم می‌کند.
ـ با منصوب کردن مدیرانی که بانی تجربیات و ایده‌های جدید هستند، تفکراستراتژیک را به صدر شرکت هدیه می‌کند.
ـ مدیریت و نظارت بر ریسک جهانی پیش روی شرکت را منطقی می سازد.
ـ با تقسیم فرایند تصمیم گیری، اتکای به مدیران ارشد و مسئولیت آنان را محدود می‌سازد (قدس، ۱۳۸۷، ۴۸).

اهداف حاکمیت شرکتی

شرکت‌ها معتقدند که حاکمیت شرکتی مناسب، مدیریت و کنترل اثربخش واحدهای تجاری را تسهیل می‌کند. بنابراین شرکت‌ها قادر به ارائه بازده بهینه ای برای کلیه ذینفعان می‌باشند. اهداف حاکمیت شرکتی به صورت زیر خلاصه می‌شود:

1. Marco Betch & et al

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

ـ افزایش ارزش سهامداران،
ـ محافظت از منافع سهامداران و سایر ذینفعان شامل مشتریان، کارکنان و عموم جامعه به طورکل،
ـ اطمینان از شفافیت و یکپارچگی در تبادل اطلاعات و قابلیت دسترسی به اطلاعات کامل، صحیح و شفاف برای کلیه ذینفعان،
ـ اطمینان از پاسخگویی راجع به عملکرد و دستیابی به امتیازاتی درکلیه سطوح و
ـ هدایت شرکت با بالاترین سطح استاندارد به منظور رقابت با دیگران (نارایان کولی).

طبقه بندی حاکمیت شرکتی

بررسی‌ها نشان می‌دهند که هرکشور سیستم حاکمیت شرکتی منحصر به خود دارد. به اندازه کشورهای دنیا، سیستم حاکمیت شرکتی وجود دارد. سیستم حاکمیت شرکتی موجود در یک کشور با تعدادی عوامل داخلی از جمله ساختار مالکیت شرکت‌ها، وضعیت اقتصادی، سیستم قانونی، سیاست‌های دولتی و فرهنگ، معین می‌شود. ساختار مالکیت و چارچوب های قانونی از اصلی ترین و تعیین کننده ترین عوامل سیستم حاکمیت شرکتی هستند. همچنین عوامل خارجی از قبیل میزان جریان سرمایه از خارج به داخل، وضعیت اقتصاد جهانی، عرضه سهام در بازار سایر کشورها و سرمایه گذاری نهادی فرامرزی، به سیستم حاکمیت شرکتی موجود در یک کشور تأثیر دارند.

تلاش‌هایی برای طبقه بندی سیستم های حاکمیت شرکتی صورت گرفته که با مشکلاتی همراه بوده است. با این حال، یکی از بهترین تلاش ها که از پذیرش بیشتری نزد صاحب نظران برخوردار است، طبقه بندی معروف به سیستم های درون سازمانی و برون سازمانی است. عبارت درون سازمانی و برون سازمانی تلاش‌هایی را برای توصیف دو نوع سیستم حاکمیت شرکتی نشان می‌دهند. در واقع، بیشتر سیستم‌های حاکمیت شرکتی، بین این دو گروه قرار می‌گیرند و در بعضی از ویژگی‌های آنها مشترکند. این دوگانگی حاکمیت شرکتی، ناشی از تفاوت‌هایی است که بین فرهنگ‌ها و سیستم‌های قانونی وجود دارند. با این همه، کشورها تلاش دارند تا این تفاوت‌ها را کاهش دهند و امکان دارد که سیستم‌های حاکمیت شرکتی در سطح جهانی به هم نزدیک شوند.

حاکمیت شرکتی درون سازمانی، سیستمی است که در آن شرکت های فهرست بندی شده یک کشور تحت مالکیت و کنترل تعداد کمی از سهامداران اصلی هستند. این سهامداران ممکن است اعضای خانواده مؤسس (بنیانگذار) یا گروه کوچکی از سهامداران مانند بانک‌های اعتبار دهنده، شرکت‌های دیگر یا دولت باشند. به سیستم های درون سازمانی به دلیل روابط نزدیک رایج میان شرکت‌ها و سهامداران عمده آنها، سیستم های رابطه ای نیز گفته می‌شود.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

عبارت برون سازمانی به سیستم‌های تأمین مالی و حاکمیت شرکتی اشاره دارد. در این سیستم‌ها، شرکت‌های بزرگ توسط مدیران کنترل می‌شوند و تحت مالکیت سهامداران برون سازمانی یا سهامداران خصوصی قراردارند.

این وضعیت منجر به جدایی مالکیت از کنترل (مدیریت) می‌شود که توسط برل و مینز (۱۹۳۲) مطرح شد. همان طور که بعدها جنسن و مک لینگ[1](۱۹۷۶) در نظریه نمایندگی مطرح کردند، مشکل نمایندگی مرتبط با هزینه‌های سنگینی است که به سهامدار و مدیر تحمیل می‌شود. اگر چه در سیستم‌های برون سازمانی، شرکت ها مستقیماً توسط مدیران کنترل می‌شوند، اما به طور غیرمستقیم نیز تحت کنترل اعضای برون سازمانی قرار دارند. اعضای مذکور، نهادهای مالی و همچنین سهامداران خصوصی هستند. در آمریکا و بریتانیا، سرمایه گذاران نهادی بزرگ که مشخصه سیستم برون سازمانی هستند، تأثیر چشم گیری بر مدیران شرکت‌ها دارند (رسائیان، ۱۳۸۸، ۱۵۹).

بازیگران عرصه حاکمیت شرکتی

بازیگران شرکتی را می توان در سه دسته بازیگران داخلی، بازیگران خارجی و هیأت مدیره ها تقسیم بندی نمود. البته در برخی تقسیم بندی ها نیز می‌توان اعضای مستقل هیأت مدیره را از جمع بازیگران خارجی و اعضای اجرایی هیأت مدیره را، از جمله بازیگران داخلی شرکت برشمرد. در تقسیم بندی دیگر، این گونه بازیگران را می توان به سرمایه گذاران، تأمین کنندگان منابع انسانی مورد نیاز و اعضای تیم های مدیریت شرکتی تفکیک نمود (آگوایرلا و جکسون، ۲۰۰۳، ۸۹) [2].

براساس تقسیم بندی اول، بازیگران داخلی را می‌توان شامل کسانی دانست که تصمیمات شرکتی را اتخاذ نموده و به اجرا در می‌آورند، درحالی که بازیگران خارجی کسانی هستند (حقیقی یا حقوقی) که سعی در اعمال نفوذ و کنترل بر تصمیمات شرکت را دارند (مینتز برگ، ۱۹۸۳، ۱۵۹) [3]. از این رو مدیران و کارکنان درون شرکت را می‌توان به عنوان بازیگران داخلی و سهامداران، تأمین‌کنندگان، مشتریان، نهادهای دولتی و قانونی و. . . را تحت عنوان بازیگران خارجی معرفی نمود. هیأت مدیره‌ها را نیز می‌توان به عنوان گروه سومی مدنظر قرارداد که بعضاً به جهت آن که می‌توانند هم در قالب بازیگران داخلی و تحت عنوان دسته بازیگران خارجی قرار گیرند مستقل از دسته دیگر تعریف نمود (غفاری، ۱۳۸۹، ۱۴۷).

هیأت مدیره‌ها

هیأت مدیره‌ها یکی از ارکان حاکمیت در شرکت های امروزی به شمارمی روند که اغلب از آنها به عنوان اهرم اجرایی اصول حاکمیتی شرکت و مسئول نظارت و سیاست گذاری در شرکت‌ها یاد می‌شود (هیوز،

1. Jones&makelen
2. Jackson and Aqaierla
3. Martinez

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

۲۰۰۷، ۱۴۸)[1] اعضای هیأت مدیره اغلب توسط مالکان سهام انتخاب می‌شوند، درحالی که در برخی سیستم های حاکمیتی نوین، مجموعه نظرات کارکنان، نهادهای دولتی، سرمایه گذاران و عرضه کنندگان نیز در انتخاب آنان تأثیرگذار است.

هیأت مدیره ها غالباً گروهی از افرادند که حق نظارت، کنترل، سیاست گذاری های کلان و حاکمیت بر یک شرکت خاص را در اختیار دارند (هلمز، ۲۰۰۵، ۱۹۶) [2]این مجموعه از افراد (در قالب یک تیم کاری اثربخش) می بایست سلامت شرکتی را در حوزه های متنوعی همچون عملکرد مالی مناسب شرکت، قانونی بودن فعالیت ها، تناسب فرایندها و اقدامات صورت پذیرفته شرکت با اهداف راهبردی شرکت، تضمین نمایند.

مدیرعامل و تیم اجرایی شرکت

مقایسه تعاریف موجود ازاین گونه بازیگران در طی دهه‌های گذشته و سال های اخیر(همچون تیم هیأت مدیره) حاکی از بروز تغییرات گوناگونی در وظایف این گونه افراد است. درنتیجه این تحولات، نقش استراتژیک این گونه تیم‌ها تا حد زیادی کاسته شده و وظایف اجرایی بیشتری برای آنان منظور شده است. این گونه بازیگران درقالب تیمی اجرایی مشتمل بر مدیر ارشد مالی، مدیرارشد بازاریابی، مدیرارشد حاکمیتی، مدیرارشد یادگیری، مدیرارشد اطلاعاتی، مدیرارشد عملیاتی، مدیرارشد منابع انسانی، مدیرارشد فناوری و. . . تحت نظارت مدیرارشد اجرایی یا به عبارتی بهتر مدیرعامل شرکت به فعالیت مشغولند. نکته مهم آن است که هرچه رابطه بین این تیم با تیم هیأت مدیره بهتر شود، عملکرد کلی شرکت (با فرض ثبات سایر شرایط) ارتقاء خواهد یافت.

سهامداران

تمامی کسانی که مالک سهام های توزیعی شرکت در بازارهای سهمی هستند، را می توان در شمار این گونه بازیگران حاکمیت شرکت دانست.

این گونه بازیگران می توانند با اعمال حق رأی خود در انتخاب سیستم های حاکمیتی شرکت، کنترل تیم هیأت مدیره را در دست گرفته و به تدوین سیاست های جدیدی در حاکمیت شرکت، بپردازند.

مشتریان داخلی و خارجی شرکت

مشتریان، مدیران اصلی شرکت‌ها و راز مانایی هر واحد کسب وکار محسوب می‌شوند. بی تردید انتظارات، نظرات و درصد رضایت‌مندی این گونه ذینفعان همچون خریداران محصولات و خدمات شرکت (مشتریان

1. Heyoz
2. Helmez

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

خارجی شرکت) و از طرفی، کلیه کارمندان شرکت (مشتریان درون شرکتی) از اهمیت قابل ملاحظه ای برخوردار است.

قانون گذاران و سایر نهادهای مرتبط با کسب و کار شرکت

نهادهای قانونی معتبر در نظام‌های حاکمیتی جهان همچون نزدک و بورس اوراق بهادار نیویورک در آمریکا، بورس اوراق بهادار لندن، استرالیا و قوانین الزامی آنان همچون قوانین سربانس آکسلی، استاندارد کدبری، استانداردهای هیگز و. . . را می‌توان در این بخش جای داد. نهادهای اجتماعی، محیط زیست و سایر نهادهای مرتبط نیز در این بخش قابل بحث و بررسی اند (غفاری، ۱۳۸۹، ۱۸۹).

تئوریهای حاکمیت شرکتی

چند چارچوب نظری متفاوت برای توضیح وتحلیل حاکمیت شرکتی مطرح شده است، هریک از آنها با استفاده از واژه‌های متفاوت و به صورت متفاوت به موضوع حاکمیت شرکتی پرداخته اند، که همه آنها ناشی از زمینه های علمی خاص است.

تئوری نمایندگی[1] ناشی از زمینه های اقتصادی ومالی است

آغاز مالکیت شرکتی از طریق مالکیت سهام، تاثیر چشمگیری بر روش کنترل شرکتها داشت. جدایی مالکیت از مدیریت منجر به یک مشکل سازمانی مشهور، به نام «مشکل نمایندگی» شد. جنسن و مک لینگ (۱۹۷۶) مبانی تئوری نمایندگی را مطرح، شرکتها را به عنوان کارگزاران و سهامدار را بعنوان کارگمار تعریف کردند. در تحلیل آنها، یک سهامدار در برابر مدیران قرار دارد. یکی از فرضیات اصلی تئوری نمایندگی این است که کارگمار و کارگزاران تضاد منافع دارند. در این شرایط، مدیران برای دستیابی به عایدی کوتاه مدت و متفرقه تحریک می‌شوند که منجر به کاهش ارزش منافع و رفاه سهامداران می شود. در تئوری نمایندگی، کاهش رفاه سهامدار «زیان باقیمانده» نامیده می‌شود. این مشکل نمایندگی، ضرورت کنترل مدیریت شرکتها توسط سهامداران را نشان می‌دهد. اگر مکانیزم بازار و توانایی سهامداران برای کنترل و مراقبت از رفتار مدیران، کافی نباشد، نیاز به نوعی نظارت با راهنمایی رسمی خواهد بود. مشکلات نمایندگی بین مدیران و سهامدارن در سراسر جهان وجود دارد و دولت ها با تهیهٔ اسناد سیاسی و قوانین حاکمیت شرکتی، با سرعتی شگفت آور در این کار دخالت می کنند.

در نگاه کلی تئوری که روابط بین مالک و کارگزاران را در تجارت توضیح می‌دهد، تئوری نمایندگی گفته می‌شود، اما به‌طور خاص در بازار بورس، رابطه بین سهامداران و مدیران شرکت رابطه نمایندگی گفته می‌شود. در این رابطه احتمال تضاد بین سهامداران و مدیران وجود دارد که این تضاد، تئوری

1. Agency theory

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

نمایندگی نامیده می‌شود. تئوری یا مسئله نمایندگی می‌تواند مشکلاتی که در روابط بین مالکان و مدیران به وجود می‌آید، حل کند.

دو مشکل اصلی که تئوری نمایندگی به آن‌ها اشاره دارد عبارت‌اند از:

یک: مشکلاتی که در صورت تضاد منافع بین مالکان و مدیران به وجود می‌آید و مالکان از تأیید صحت انجام کار توسط مدیران ناتوان هستند. (چون انجام چنین کاری، مشکل و درعین‌حال هزینه‌بر است)

دو: مشکلاتی که در هنگام اختلاف نگرش مالکان و مدیران شرکت در مواجهه با ریسک به وجود می‌آید. چون ریسک پذیری متفاوت است، مالک و مدیر، هرکدام ممکن است اقدامات مختلفی در مواجه با ریسک انجام دهند.

نمایندگی به‌صورت عمومی، رابطه بین دو یا چند گروه است، جایی که یک‌طرف مالک و طرف دیگر کارگزار یا نماینده مالک برای اجرای امور است و به‌جای مالک با اشخاص ثالث قرارداد بسته و وارد معامله می‌شود. روابط نمایندگی زمانی رخ می‌دهد که مالکان، نمایندگان را برای انجام خدمتی به‌جای خود استخدام می‌کنند. مالکان معمولاً حق تصمیم‌گیری را به نمایندگان واگذار می‌کنند.

تئوری نمایندگی می‌تواند به خاطر ناکارآمدی و ناقص بودن اطلاعات به وجود بیاید. از نظر مالی، دو نوع رابطه مهم نمایندگی بین سهامداران و مدیران و همین‌طور بین سهامداران و اعتباردهندگان برقرار است. همین‌طور یکی از راه‌حل‌های مؤثر برای از بین بردن مسئله نمایندگی، اصلاح روش پرداخت حقوق و پاداش به نمایندگان است.

تئوری هزینه معاملات: ناشی از اقتصاد و تئوری سازمانی است

در این تئوری شرکت نه تنها به عنوان یک واحد اقتصادی عمومی، بلکه به عنوان یک سازمان متشکل از افراد با دیدگاه ها مختلف است. اقتصاد سنتی تمام کارگزاران اقتصادی را منطقی، و افزایش سود را هدف اولیه تجارت می‌داند. برعکس، اقتصاد هزینه معاملات، رفتار انسان را واقع بینانه در نظر می‌گیرد در این الگو، مدیران و دیگر کارگزاران اقتصادی، منطق محدود را به کار می برند. اقتصاد هزینه معاملات، فرض اساسی فرصت طلبی را می‌سازد. که در آن مدیران همچون افراد دیگر در برخی از مواقع فرصت طلب هستند که. نتیجه آن بکارگیری تمام روش های موجود برای افزایش منافع شخصی است. که شاید نتایج نامطلوبی برای شرکت و سهامداران به بار آورد. که این عملکرد نیاز به کنترل دارد.

تئوری ذینفعان: ناشی از یک دیدگاه اجتماعی

اساس تئوری ذینفعان این است که شرکت‌ها بسیار بزرگ شده اند و تاثیر آن ها بر جامعه آن چنان عمیق است که باید به جز سهامدارن، به بخش‌های بسیار بیشتری از جامعه توجه کرده و پاسخ گو باشند. عموم را می‌توان ذی نفع شرکتی در نظر گفت. در واقع هر ذی نفع، بخش از سلسله قرار دادهای صریح و ضمنی را نشان می‌دهد که یک شرکت را تشکیل می‌دهد. یک انگیزه برای تشویق به ایفای مسئولیت اجتماعی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

شرکت ها ناشی از این باور است که شرکت‌ها مسئولیت دارند تا به صورتی اخلاقی عمل کند در این دیدگاه «اخلاقیات ناب» فرض می‌شود که شرکت‌ها باید به صورتی اخلاقی عمل کند و منافع تمام ذی نفعان را در نظر بگیرند. تئوری نمایندگی در صورتی موثر و قابل استفاده می‌شود که از چهار اصل اخلاقی پیروی گردد:

۱ - اجتناب از لطمه زدن به دیگران ۲ - احترام به آرای دیگران ۳ - اجتناب از دروغگویی ۴ - پذیرش توافق‌ها

مدل «کارگمار» و «کارگزار» در صورتی صدق می‌کند که در ساختار این چهار اصل اخلاقی گنجانده شود.

تئوری ذینفعان در برابر تئوری نمایندگی

در نگاه اول این دو تئوری را سازش ناپذیر می‌سازد. لکن با بررسی دقیق‌تر می‌توان به شباهت‌های بین این دو تئوری پی برد.

بین گروه کلی روابط ذی نفع – کارگزار و روابط کارگمار – کارگزار تعادلی وجود دارد که در تئوری نمایندگی بیان می‌شود. روابط روابط ذی نفع – کارگزار و روابط کارگمار – کارگزار هر دو مستلزم یک قرارداد صریح یا ضمنی می‌باشند که هدف آن سازگاری بین منافع مختلف است.

پذیرش دیدگاه تئوری نمایندگی به تبیین تئوری بر اساس نفع شخصی منجر می‌شود، در حالی که پذیرش دیدگاه دیگر، به تبیین تئوری بر اساس مسئولیت اجتماعی منجر می‌گردد.

تئوری هزینهٔ معاملات در برابر تئوری نمایندگی

یکی از تفاوت‌های اصلی بین آنها استفاده از یک آرایه بندی متفاوت است. تئوری هزینهٔ معاملات فرض می‌کند که افراد اغلب فرصت طلب هستند، در صورتی که تئوری نمایندگی، خطر اخلاقی و هزینه های نمایندگی را مورد بحث قرار می‌دهد. تئوری نمایندگی، فرض می‌کند مدیران به دنبال عایدی‌های متفرقه هستند، در صورتی که در تئوری هزینه معاملات، مدیران معاملات خود را به صورت فرصت طلبانه ای ترتیب می‌دهند. تفاوت دیگر این است که واحد بررسی تحلیل در تئوری نمایندگی، کارگزار فردی است، در صورتی که در تئوری هزینهٔ معاملات، واحد بررسی تحلیل، معامله است. با این همه، هر دو تئوری به یک مشکل می‌پردازند: چگونه مدیر را متقاعد کنیم تا منافع سهامداران و افزایش سود شرکت سهامدار را به جای منافع شخصی خود دنبال کند؟

روند تغییرات نقش هیأت مدیره

حقایق حاکی از آن است که در شرکت ها، مدیران بیشتر دنبال منافع خود بوده اند تا منافع ذینفعان. برای حل این مشکل، دو راه حل وجود دارد: اول آنکه برای تشویق مدیران به انجام رفتار مورد انتظار برایشان

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

پاداش و انگیزاننده در نظر گرفته شود. دومین روش، قدرتمندسازی هیأت مدیره به گونه ای است که بتواند نظارت شایسته ای روی عملکرد مدیران داشته باشد. این روند جانبی نظارت بیشتر از جانب سهامداران که با این کار خود، درواقع یک رژیم حاکم مطلقه را به وجود آورده بودند. حرکتی که در عمل انجام گرفت این بود که هیأت مدیره به مدیریت عامل نزدیک شد، به گونه‌ای که درحقیقت به صورت شریک استراتژیک مدیریت درآمد. این شراکت استراتژیک هیأت مدیره با مدیریت، برنامه ریزی استراتژیک، مدیریت ریسک و اجرا، تصمیم گیری بهتر و راندمان بالاتر شرکت را به ارمغان آورد. این تعامل دو طرفه موجب شد که عمل نظارت راحت تر صورت گرفته و حالت افراطی نظارت که از جانب سهامداران صورت گرفته بود، از بین رفته و این نظارت تعدیل شود.

همچنین این فرایند موجب از میان برداشته شدن یکسری مقررات دست و پاگیر و اضافی و نیز کاهش یافتن نظارت مؤسسات سرمایه گذاری شد.

در بیشتر کشورها گونه تفکر، عقاید و رفتار مدیران نشان داد که به صورت جمعی روی حاکمیت هیأت مدیره و ارتباط آن با مدیریت اتفاق نظر دارند. مدیران و اعضای هیأت مدیره اکثراً بر این باورند که اعضای هیأت مدیره باید بیشتر در امور مربوط به شرکت به عنوان شرکای مدیریت فعالیت کنند. در واقع آنان باید قدرتمندتر، با اعتماد به نفس بیشتر، درگیرانه تر، با دانش تر، با نقش چشمگیرتر در برنامه ریزی های استراتژیک، و به عنوان منبع اولیه مشاوره و نکته سنجی خود را مطرح ساخته و فعالیت کنند. اکثر مدیران، هیأت مدیره را زمانی در اوج توانایی و تأثیرگذاری می بینند که از جانب مدیران ارشد اجرایی به عنوان یک دارایی استراتژیک برای مدیریت عامل دیده شوند.

درحوزه مدیریت، مدیران اجرایی ارشد تقریباً کنترل کامل هدف‌ها، استراتژی ها، برنامه ریزی و اجرای سازمان را دراختیار داشتند. آنان با تصاحب کرسی‌های هیأت مدیره حاکمیت کامل را در اختیار داشته حتی با عدم دخالت هیأت مدیره نقش رهبری را نیز ایفا می کردند.

در حوزه حاکمیت، هیأت های مدیره در کیفیت و طیف نظارت خود عمیقاً تفاوت داشتند. اکثراً اغلب از قدرت خود ناآگاه بوده، حتی کمتر مایل به استفاده از آن بودند. طبق سنت و رسوم قدرت خود را نادیده انگاشته و حاکمیت و اقتدار کمتری را به کار برده، راه را برای مدیریت باز می‌گذاشتند.

در حوزه مالکیت، سرمایه گذاران به طور عموم نقشی خاموش داشتند، درحالی که برخی از سرمایه گذاران با استفاده از امتیازهای مالکیت خود تصمیم های شرکت را تحت تأثیر قرار می‌دادند، بسیاری تنها انتخاب برای تصمیم گیری را تصمیم خرید یا فروش می‌دانستند. درنتیجه بیشتر شرکت ها بدون محدودیت از جانب سرمایه گذاران اداره می شوند.

مدیران در برابر هیأت مدیره بسیار مسئول تر و پاسخگوتر شده اند. مدیران اجرایی ارشد زمان بیشتری را صرف پیشبرد و کسب وکار کرده، زمان کمتری را درون هیأت مدیره صرف می‌کنند. مدیران روابط حرفه‌ای خود را با هیأت مدیره توسعه داده، یک همکاری جدید را پایه نهاده اند. آنها به دنبال داده های

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

جدید استراتژیک بوده و اطلاعات بهتر و غنی تری را به دست می آورند. مدیران و هیأت مدیره با هم در دستیابی به نتایج مسئولیت بیشتری را می‌پذیرند (قدس، ۱۳۸۷، ۱۴۷).

تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل

در گزارش کدبری توصیه شده که بین اعضای هیأت مدیره، باید توازن قوا وجود داشته باشد تا هیچ کس قادر به کنترل شرط فرایند تصمیم‌گیری در شرکت نباشد. علاوه براین، تقسیم مسئولیت‌ها در سطح عالی شرکت، باید به روشنی مشخص شده باشد تا از توازن قوا و حدود اختیارات اعضای هیأت مدیره، اطمینان کافی حاصل شود. در گزارش مزبور قید شده است که اگر سمت‌های ریاست هیأت مدیره و مدیریت عامل بر عهده دو شخص مجزا نباشد؛ آنگاه یکی از اعضای ارشد هیأت مدیره باید اعلام کند که شخص مستقل کیست. پس از گزارش کدبری، در گزارش هیگز[1](۲۰۰۳) دوباره بر اهمیت تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل در شرکت‌های انگلیسی تأکید شده است. هیگز اعلام کرده که با توجه به توصیه‌های گزارش و تا زمان گزارش وی، در حدود ۹۰ درصد از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار، وظایف رییس هیأت مدیره و مدیرعامل را از یکدیگر تفکیک کرده بودند. این امر تأثیر ماندگار گزارش کدبری را بر شرکت های انگلیسی، نشان می دهد. البته هیگز توصیه کرده که ماده قانونی مربوط به تفکیک وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیر عامل که در قانون جامع به صورت زیر بود: «در زمینه تصمیم گیری در مورد ادغام سمت های ریاست هیأت مدیره و مدیریت عامل، باید استدلال های منطقی و دلایل کافی به افکار عمومی ارائه شود (قانون جامع، ۱۹۹۸، ۱۴).

با اعمال سخت‌گیری بیشتر، به شکل زیر اصلاح شود: وظایف رئیس هیأت مدیره و مدیرعامل، نباید برعهده یک شخص واحد گذاشته شود (اصلاحات پیشنهادی بر قانون جامع، ۱۹۹۸، پیوست الف گزارش هیگز، ۲۰۰۳، ۸) [2] جالب این جاست که نکات اصلی پیشنهادهای مذکور و سایر توصیه‌های انجام شده توسط هیگز، در قانون جامع مصوب جولای ۲۰۰۳ لحاظ شده است (باغومیان، ۱۳۸۵، ۱۴۹).

نقش مدیران غیر موظف (غیر اجرایی) در حاکمیت شرکتی

فروپاشی انرون در سال ۲۰۰۱، نظرها را به سوی اثربخشی عملکرد مدیران غیرموظف (غیراجرایی) هیأت مدیره، جلب کرد. ازسوی دیگر، گزارش هیگز[3](۲۰۰۳) درانگلستان نیز پاسخ دندان شکنی به نفوذ قابل ملاحظه مدیران غیرموظف ناکارا، درشرکت های هم ردیف انرون محسوب می‌شد.

از دیدگاه تئوری نمایندگی، حضور مدیران غیرموظف مستقل درهیأت مدیره‌ی شرکت‌ها و عملکرد نظارتی آنان به عنوان افرادی مستقل؛ به کاهش تضاد منافع موجود میان سهامداران و مدیران شرکت در

1. Higgs
2. Higgs
3. Higgs

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

جلسات هیأت مدیره، کمک شایان توجهی می‌کند. البته باید توجه داشت که مدیران اجرایی شرکت، نقش مهمی را در ایجاد ترکیب مناسبی از مدیران موظف و غیرموظف، در میان اعضای هیأت مدیره، ایفا می‌کنند. وجود چنین ترکیبی، از عناصراصلی یک هیأت مدیره کارا و مؤثر محسوب می‌شود، زیرا: درحالی که مدیران موظف، اطلاعات ارزشمندی درباره فعالیت‌های شرکت ارائه می‌کنند، مدیران غیرموظف با دیدگاهی حرفه‌ای و بی طرفانه، درمورد تصمیم‌گیری‌های مدیران مذکور به قضاوت می‌نشینند. بدین ترتیب، هیأت مدیره شرکت با دارا بودن تخصص، استقلال و قدرت قانونی لازم، یک سازوکار بالقوه توانمند حاکمیت شرکتی به حساب می آید (بیرد و هیکمن، ۱۹۹۲، ۹۹) [1].

گزارش کدبری توصیه کرده است که هیأت مدیره، باید حداقل دارای سه عضو غیرموظف باشد؛ تا اعضای مزبور، توان تأثیرگذاری بر تصمیم های هیأت مدیره را داشته باشند. همچنین، در گزارش مذکور بیان شده است که مدیران غیرموظف، باید دارای دیدگاهی مستقل در زمینه راهبرد، عملکرد، منابع، انتخابات و استانداردهای اجرای عملیات شرکت باشند. علاوه بر این، قید شده است که اکثریت مدیران غیرموظف، باید مستقل از مدیریت شرکت باشند و نباید هیچ گونه رابطه ای (به غیر از دریافت حقوق و مزایا و حق سهامدار بودن) داشته باشند که استقلال آنان را با مخاطره روبرو سازد. درحقیقت، درگزارش مزبور تصریح شده است که دست کم دو نفر از حداقل سه عضو غیرموظف هیأت مدیره، باید مستقل باشند. از سوی دیگر، روش های متعددی برای حصول اطمینان ازاستقلال مدیران غیرموظف، پیشنهاد شده است. برای نمونه، درگزارش کدبری ضمن بحث درباره حقوق و مزایای پرداختی به مدیران غیرموظف، بیان شده است که باید میان ارزش آفرینی این مدیران و مورد مصالحه قرار نگرفتن استقلال آنان، تعادلی وجود داشته باشد.

درگزارش همپل [2](۱۹۹۸) وظیفه و نقش مدیران غیرموظف مورد بازنگری قرار گرفته؛ ولی پیشنهادی در مورد افزایش تعداد مطلوب آنان در هیأت مدیره، ارائه نشده است. از سوی دیگر، ترکیب مطلوب پیشنهادی اعضای موظف و غیرموظف هیأت مدیره در قانون جامع (۱۹۹۸) نسبت به تعداد توصیه شده در قانون کدبری تغییر نداشته است. در هر دو قانون تأکید شده که تعداد مدیران غیرموظف، نباید کمتر از یک سوم تعداد اعضای هیأت مدیره باشد. در حقیقت به نظر می‌رسد که پیشنهادهای انجام شده در گزارش همپل، مبنی بر تأکید بیش از حد بر نقش نظارتی مدیران غیرموظف، گمراه کننده بوده؛ زیرا در خود گزارش، به مطلب زیراشاره شده است:

"یک اثرجانبی و غیر ارادی تأکید بیش از حد بر نقش نظارتی مدیران غیرموظف (غیر اجرایی) بوده است" (گزارش همپل، ۱۹۹۸، ۵۹)[3].

1. Byrd J. W. , & Hickman
2. Hampel
3. Hampel

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

در چنین مواردی مانند انرون، خطر وجود گروهی از مدیران غیر موظف ناکارا و غیر مؤثر، به همراه مشکلات حاد ناشی از مصالحه ی استقلال آنان به دلیل وجود تضاد منافع، بیش از پیش مورد تأکید قرار گرفته است (رافیک یاغومیان، ۱۳۸۵، ۲۶۹). درخصوص نقش سهامداران نهادی در حاکمیت شرکتی و تأثیر آن بر مدیریت سود شرکت ها دو دیدگاه وجود دارد که در ادامه توضیح داده می شود.

حاکمیت شرکتی، گزارشگری مالی و پاداش‌های مدیران

امروزه اعضای هیأت مدیره، مدیران و تدوین کنندگان استانداردهای حسابداری و حسابرسی با هم به منظور خلق فرایند گزارشگری مالی صحیح تلاش می‌کنند. در طی سالیان متمادی، اصول پذیرفته شده حسابداری ایالات متحده آمریکا به علت الزامات بالای شناخت، افشا و گزارشگری باعث شفافیت بیشتر شده است.

در حال حاضر پاداش مدیران بر مبنای عایدی کسب شده توسط فعالیت مدیریت است و همچنین بسیاری از برنامه‌های پاداش نقدی همانند اختیار خرید سهام یا صرف سهام بر مبنای نتایج و عملیات حسابداری بیان می‌شود. بر این اساس، صورت‌های مالی نقطه کانونی، راهبرد بیشینه کردن ثروت مدیریت است. بدین ترتیب گزارش‌های مالی که براساس اصول پذیرفته شده حسابداری و استانداردهای پذیرفته شده حسابرسی ارائه می شود، عملکرد واحد اقتصادی را منعکس می‌کند. افزون براین، این گزارش‌ها بر وضعیت ثروت جاری و آتی مدیران نیز تأثیر می‌گذارد.

به رغم شفافیت حاصل شده، ملزومات و مقررات گزارشگری مالی و توسعه فن آوری حسابرسی و حاکمیت شرکتی، اخبار منتشر شده در مطبوعات، ورشکستگی‌های اخیر شرکت‌های بزرگ را نشان می‌دهد، بدین ترتیب این سؤال مطرح می‌شود که چه چیزی در عمل به طرز مناسبی کار نمی‌کند؟ فرض کنید که اعضای هیأت مدیره شرکت‌ها به صورت صحیح و درست توسط سهامداران انتخاب نشوند. درچنین حالتی، مدیرعامل بر انتخاب اعضای هیأت مدیره شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد. اینکه رئیس هیأت مدیره شرکت، مدیرعامل فعلی و یا قبلی شرکت باشد جایز نیست زیرا او شخص بسیار پرنفوذی در انتخاب اعضای جدید هیأت مدیره است و فردی است که دستور جلسات را در جلسات هیأت مدیره کنترل می‌کند، اثر مدیریت بالا بر ترکیب اعضای هیأت مدیره متناقض سیستم اثربخش حاکمیت شرکتی است (پاکیزه، ۱۳۸۶، ۱۳۶).

دلایل نیاز به قوانین حاکمیت شرکتی

یک پرسش بدیهی این است که چرا مقررات و قوانین حاکمیتی خاصی (نظیر الزامات بورس‌های سهام، مجلس، دادگاه ها یا دیگرسازمان های نظارتی) را الزامی می‌کند؟ اگرمصالح شرکت درانجام پشتیبانی کافی از سهامداران است، پس چرا شرکت ها قوانینی را الزامی می‌کنند که ممکن است برضد تولید باشد؟

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

حتی با گزینش بهترین اهداف، ممکن است تمامی اطلاعات موجود برای تنظیم قوانین کارا توسط قانون گذاران، در دسترس نباشد. ممکن است قانون گذاران توسط گروه خاصی از ذینفعان برای تنظیم قوانین به نفع آن گروه خاص اجیر شوند. حداقل دو دلیل برای برقراری قوانین وجود دارد. اولین و مهم ترین مبحث درحمایت از برقراری قوانین، این است که اگرمؤسسان یا سهامداران شرکت بتوانند هرگونه منشورسازمانی که می خواهند طراحی و اجرا کنند، به سمت تنظیم قوانینی ناکارا خواهند رفت، درنتیجه نمی توانند منافع تمامی گروه ها را در یک معامله کامل پوشش دهند. مبحث دوم این است که حتی اگر شرکت‌ها در وهله اول انگیزه درستی برای تنظیم قوانین کارا داشته باشند، ممکن است بعدها بخواهند آن قوانین را منسوخ کنند یا تغییر دهند. این مسئله زمانی تشدید می‌شود که شرکت ها الزامی درعدم تغییرقوانین نداشته باشند. زمانی که سهامداران پراکنده باشند و منافع گروه خاصی درشرکت دنبال نشود، این امکان وجود دارد که مدیران قوانین را به نفع خویش تغییر دهند (رسائیان، ۱۳۸۸، ۹۹).

مالکیت پراکنده و حاکمیت شرکتی

مالکیت پراکنده منشأ مهمی ازمسائل مطرح درمورد حاکمیت شرکتی است، به همین دلیل ابتدا به پاسخ این پرسش می پردازیم که چه عاملی باعث پراکندگی مالکیت می‌شوند؟ حداقل سه دلیل برای به وجود آمدن پراکندگی مالکیت مطرح است. اولین و شاید مهم ترین دلیل این است که ثروت سرمایه گذاران انفرادی ممکن است به میزان کمتری به اندازه برخی سرمایه گذاری‌ها بستگی داشته باشد. دوم اینکه حتی اگر یک سهامدار بتواند سهم بزرگی از شرکت را دراختیار بگیرد به دلیل تمایل به تنوع بخشی ریسک، ممکن است سرمایه گذاری کمتری درشرکت انجام دهد. دلیل سوم، نگرانی سرمایه گذاران درمورد نقدینگی است. هرچه تعداد سهام در دست یک سهامدارخاص بیشتر باشد نگرانی او برای نقد کردن آنها در بازارثانویه بیشتر خواهد بود. مالکیت پراکنده ممکن است باعث شود که منافع تمامی اشخاص پوشش داده نشود.

مدیران برای ارائه عملکرد خود، گزارش‌های مالی دوره ای ارائه می کنند. سهامداران می توانند با اطلاعاتی که از این طریق دراختیارشان قرارمی گیرد به ارزیابی سرمایه گذاری هایشان بپردازند. معیارهایی که دراین ارزیابی مورد توجه قرار می‌گیرد ازدید سرمایه گذاران ومدیران حائزاهمیت است. سرمایه گذاران همواره ارزیابی عملکرد شرکت‌ها را به منظور شناسایی فرصت‌های مطلوب سرمایه گذاری مدنظر قرار می‌دهند. آنچه سهامداران را به سرمایه گذاری پس اندازهایشان درفعالیت خاصی سوق می‌دهد، عملکرد مطلوب آن صنعت است که درنتیجه افزایش ارزش شرکت و درنهایت افزایش ثروت سهامداران را در برخواهد داشت. مدیران به سازوکارهایی که ازطریق آنها عملکردشان مورد قضاوت قرار می‌گیرد، توجه دارند. آنها به دنبال اطلاعاتی درباره حساسیت مستقیم پاداش نسبت به عملکرد هستند. وقتی که نظام پاداش نسبت به عملکرد حساس نباشد، این شرکت، مدیران خود را ازدست خواهد داد و آنان شرکت را ترک خواهند کرد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

ازسوی دیگر مالکیت با تمرکز بالا نیز مشکلات خاص خود را به همراه دارد و باعث ایجاد ضعف در سازوکارهای حاکمیت شرکت می‌شود. چنانچه مالکیت فقط در دست افراد خاصی باشد و آنها مطابق با اهداف خود، شرکت را کنترل کنند آنگاه منافع سهامداران اقلیت و دیگر افراد بیرونی درنظر گرفته نخواهد شد (رسائیان، ۱۳۸۸، ۸۸).

شناخت نقش حسابرسی در فرایند حاکمیت شرکتی

ناپیر [1](۱۹۹۷) طی تحقیقی که بین شرکت های بریتانیایی انجام داد، به این نتیجه دست یافت که روابط بین مدیران، حسابرسان و سهامداران محدود به روابط قانونی بوده و تمام این گروه‌ها بخشی از کل واحد تجاری می باشند. براساس این تحقیق، مشاهده گردید که در برهه ای از زمان سهامداران تبدیل به مدیر واحد تجاری شده و طی گذشت زمان، مدیران به حسابرسان و ناظران فعالیت‌های واحد تجاری مبدل می‌گردند. بر این اساس، صورت های مالی و سایرگزارش‌های مالی، توسط مدیریت و جهت ارائه به سهامداران تهیه می‌گردند و برخی از سهامداران به عنوان حسابرس وظیفه بررسی و گواهی دادن نسبت به صحت و منصفانه بودن آنها را برعهده دارند.

واتز و زیمرمن معتقدند که به طورکلی هدف از ارائه گزارش‌های مالی، انعکاس چگونگی ایفای وظیفه مباشرت مدیریت درطول مدت تصدی وی به عنوان مدیر واحد تجاری می‌باشد. مدیران خود را نماینده کل شرکت و یا به عبارتی مدیران، سهامداران و حسابرسان می‌دانند و گزارش‌های مالی، به طور مستقیم موجب کسب اطمینان در رابطه با نپرداختن به فعالیت‌های متقلبانه و اختلاس می‌گردد. این دیدگاه، دقیقاً منطبق با دیدگاه تئوری نمایندگی درباره حاکمیت شرکتی می‌باشد. طی قرن نوزدهم میلادی، به تدریج شرکت‌های کوچک با یکدیگرادغام شدند و فاصله بین مدیریت و مالکیت رو به فزونی نهاد. اگرچه براساس قوانین موجود، کماکان مدیران و سهامداران از اجزای یک واحد تجاری یکپارچه بودند، ولی عدم توانایی و درک مالی سهامداران جهت بررسی گزارش های مالی، تبدیل به مشکل جدید آن دوران گردید.

بدین ترتیب، قانون شرکت‌ها در اواخر قرن نوزدهم میلادی و اوایل قرن بیستم، تهیه صورت های مالی استاندارد را الزامی کرد و شرکت ها ملزم شدند تا صورت های مالی را توسط حسابرسانی مستقل از واحد تجاری و مدیران گواهی نمایند. درنتیجه، حسابرسی در سیاست های حاکمیت شرکتی کشورهای مختلف دنیا تبدیل به یکی از اجزای مهم آن گردید (معیری، ۱۳۸۷، ۲۶۹).

1. Napyer

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

نقش حرفه حسابداری در حاکمیت شرکتی

حرفه حسابداری به علت ایجاد اطمینان از شفافیت در حسابداری و گزارشگری مالی، نقش حساسی در حاکمیت شرکتی بازی می‌کند. صورت‌های مالی، یکی از مهم ترین ابزارهای انعکاس عملکرد اقتصادی واحدهای تجاری می‌باشد. وظیفه حسابداری اندازه گیری نتایج و تخصیص ارزش به دارایی‌ها و بدهی‌ها در نقطه زمانی خاص می‌باشد. سرمایه گذاران و دیگران به منظور تصمیم گیری، به اطلاعات حسابداری اتکا می‌کنند. سهامداران اشخاص مستقلی ازبیرون سازمان را به عنوان حسابرس استخدام می‌کنند که وظیفه آنها ایجاد اطمینان درخصوص ارائه درست و منصفانه اطلاعات ارائه شده در صورت‌های مالی می‌باشد. سهامداران به قضاوت حسابرسان به علت وجود دانش تخصصی و استقلال اتکا می‌کنند. حرفه حسابرسی در صورتی که قادر به اثبات استقلال و کارایی خود نباشد، به مرور زمان اعتبار و اعتماد عمومی آن کاهش خواهد یافت. این امر زمانی رخ خواهد داد که:

ـ نیازهای اجتماعی درحال تغییر نادیده گرفته شود،

ـ امکان ایجاد رویه های حسابرسی پیشرفته وجود نداشته باشد و

ـ شک و تردیدهایی نسبت به استقلال حسابرس وجود داشته باشد.

بنابراین تدوین استانداردهای حسابداری و حسابرسی مناسب به منظور بهبود حاکمیت شرکتی ضرورت دارد. با تدوین آنها انتظارات جامعه راجع به روش‌های مناسب ثبت، حسابداری و گزارشگری معاملات و پیاده سازی عملیات تجاری انعکاس می یابد.

به منظور اینکه چنین استانداردهایی انتظارات جامعه را به درستی منعکس کند، فرایندهای تدوین استاندارد باید به گونه ای انجام شود که بیان آزادانه و وسیع دیدگاه ها به وسیله ذینفعان و علاقه مندان را امکان پذیر نماید. بهبود درحسابداری و گزارشگری مالی، شرط لازم برای بهبود درحاکمیت شرکتی است (نارایان کولی). تحقیقات پیرامون حاکمیت شرکتی، به نقش اطلاعات حسابداری به عنوان منبعی از متغیرهای اطلاعاتی موثق اشاره دارد که از وجود قراردادهای پاداش مدیران مطابق با عملکرد، نظارت بر مدیران توسط هیأت مدیره، سرمایه گذاران خارجی و قانون گذاران و همچنین از اعمال حقوق سرمایه گذاران حمایت می‌کنند که به وسیله قوانین اوراق بهادار اعطا شده است. شرکت باید نسبت به فعالیت‌های خود در قبال اشخاص ذینفع پاسخگو باشد. استانداردهای حسابداری، افشای جامع پاسخگویی شرکت را تضمین می‌کند که به عنوان موضوع بنیادی و شرط لازم برای حاکمیت شرکتی مناسب است. درواقع در بازبینی استانداردهای حسابداری به منظور بهبود حسابداری و گزارشگری مالی، انعکاس انتظارات درحال تغییر جامعه درخصوص رفتارهای شرکت و ایجاد ابزاری به منظور نظارت سیاسی و اجتماعی و کنترل شرکت ضرورت دارد (جلالی، ۱۳۸۷، ۱۲۵).

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

کنترل حسابداری ساختگی توسط حاکمیت شرکتی

حسابداری دارای ماهیتی اجتماعی است که با تفکیک مالکیت از مدیریت، رشد و توسعه یافته و برحمایت از سرمایه گذاران بالفعل و بالقوه تأکید دارد. برای کنترل حسابداری ساختگی اکثر کشورها بر مفهوم افشا و شفافیت تأکید کرده اند. مبحث افشای اطلاعات مهم ترین بخش حاکمیت شرکتی به شمار می‌آید. هرچه عملیات داخلی شرکت و جریان نقدینگی آن روشنتر باشد و دقیق تر گزارش شود زمینه‌های اختلاس و سوء مدیریت برای مدیران و سهامداران عمده محدودتر می‌شود. مهم ترین مبحث در زمینه افشای اطلاعات آن است که همه عوامل مؤثر بر بهای سهام باید در زمان مناسب و با دقت کافی گزارش شوند. این اطلاعات در مرحله نخست عبارت است از:

ـ ضرورت درآمدها

ـ خرید و فروش دارایی ها

ـ تغییرات هیأت مدیره

ـ درصد مالکیت مدیران اجرایی

ـ تغییر در مالکیت شرکت

ـ سایر اطلاعاتی که در مرحله بعدی قابل افشا هستند عبارتند از:

ـ مبلغ پاداش هیأت مدیره

ـ راهبرد شرکت

ـ تراکنش های زیر خطر ترازنامه

یکی از اجزای مهم در همه سیستم های حاکمیت شرکتی، نظارت بر فعالیت مدیران به وسیله انواع عوامل سیستم می‌باشد. به عبارت دیگر این نظارت می‌تواند توسط هیأت مدیره، سهامداران، دارندگان اوراق قرضه، بانک و کارگران انجام شود. امر نظارت به وسیله افشای اطلاعات صحیح و با استفاده از قراردادها یا اطلاعات عمومی سهامداران تسهیل گردد. اما یکی از عوامل ضروری سیستم حاکمیت شرکتی، شفاف سازی می باشد. شفاف سازی مربوط به افشای حقایق به کلیه سهامداران می باشد. افشا، انتقادی به عملکرد فرضیه بازارکارا [1] می‌باشد. افشای اطلاعات، شکل های متفاوتی از تولید اطلاعات به وسیله شرکت از قبیل گزارش سالانه شامل صورت جلسه مدیران، بررسی مالی و عملیاتی شرکت، صورت سود و زیان، ترازنامه، صورت جریان وجوه نقد و سایراقلام می باشد. با اجرای دقیق حاکمیت شرکتی، مخصوصاً با تأکید بر افشا و شفافیت می‌توان تا حد زیادی ازبروز پدیده حسابداری ساختگی جلوگیری به عمل آورد (گودرزی، ۱۳۸۷، ۲۳۶).

1. EMH

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

حاکمیت شرکتی و مدیریت ریسک

تعریف سازمان همکاری اقتصادی و توسعه [1]از حاکمیت شرکتی عبارت است از: «ساختار روابط و مسئولیت‌ها در میان گروه اصلی شامل سهامداران، اعضای هیأت مدیره و مدیرعامل برای ترویج بهتر عملکرد رقابتی لازم جهت دستیابی به اهداف شرکت است تا منافع گروه‌های مختلف ذینفع تأمین گردد و به موجب آن شرکت به استفاده کارا و اثربخش از منابع تشویق می‌شود.»

مدیریت ریسک، روش منطقی شناسایی، تجزیه و تحلیل، ارزیابی، انعکاس و کنترل کلیه ریسک هایی است که ممکن است دارایی‌ها، منابع و یا فرصت های افزایش سود را تهدید کند. به عبارت دیگر، مجموعه تدابیرو فرایندهایی است که ازطریق آن شرکت در مقابل انواع ریسک ها ازخود واکنش نشان داده و باعث موفقیت و پایداری شرکت می گردد.

بین حاکمیت شرکتی و مدیریت ریسک ارتباط نزدیکی وجود دارد که می‌تواند به سادگی قابل فهم باشد. با تدوین استانداردهای مناسب و قوی برای حاکمیت شرکت می‌توان فرایند مدیریت ریسک را بهبود بخشید و با یکپارچه کردن مدیریت ریسک و سیستم های داخلی می‌توان به تدوین استانداردهای قوی حاکمیت شرکتی اطمینان بخشید.

هدف از رویه شماره سه حاکمیت شرکتی کشور استرالیا تحت عنوان "مدیریت ریسک و سیستم‌های داخلی" این است که «هیأت مدیره و مدیران شرکت ها ملزم به ایجاد و استفاده از ساختاری نظام مند جهت ابلاغ برنامه های مدیریت ریسک پیرامون کمینه کردن زیان ها و بیشینه کردن بهره برداری از فرصت‌ها هستند. » بنابراین، رویه مذکور با تمرکز بر موارد زیر تدوین شده است:

ـ شناسایی، ارزیابی، نظارت و مدیریت بر ریسک.

ـ آگاهی دادن به سرمایه گذاران پیرامون تغییرات با اهمیت در ریسک شرکت.

وجود ریسک در شرکت امر عادی و طبیعی است. لذا انعکاس و گزارشگری ریسک نیز امری عادی تلقی شده و در مجموع به نفع شرکت است. چون سرمایه گذاران - اعم از سهامداران و اعتباردهندگان - با آگاهی از ریسک شرکت، اعتماد بیشتری به شرکت خواهند کرد و لذا سطح انتظار آنان از سود یا بهره کاهش خواهد یافت و درنتیجه هزینه سرمایه شرکت کمتر خواهد شد (کاظمی، ۱۳۸۶، ۸۹).

عدم تقارن اطلاعاتی و حاکمیت شرکتی

داده‌های صورت‌های مالی، اطلاعاتی رافراهم می‌کند که سبب کاهش عدم تقارن اطلاعات در بازار می‌گردد و نشان می‌دهد سرمایه گذاران باید این نوع اطلاعات را در تصمیمات سرمایه گذاری به طور کامل به کارگیرند (رسائیان، ۱۳۸۵، ۶۵). واکنش بازار به اعلان سود می تواند اولین معیار وجود اطلاعات محرمانه باشد. وجود اطلاعات محرمانه، بیانگر نامتقارن بودن اطلاعات در محیط بازار است. کاناگارتنام و

1. OECD

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

همکاران [1](۲۰۰۷) نشان دادند نقد شوندگی بازار با کاهش عدم تقارن اطلاعاتی افزایش می‌یابد. نقد شوندگی، به این معنی است که بتوان دارایی را بدون تحمل ضرر و زیان وهزینه، به پول نقد تبدیل کرد. اختلاف قیمت پیشنهادی خرید و فروش نسبی سهام و عمق بازار ازجمله معیارهای نقد شوندگی هستند که درتحقیقات اخیر به عنوان نماینده عدم تقارن اطلاعاتی مورد بررسی قرار گرفته اند (دنیس، ۲۰۰۳، ۱۲۳).[2] تفاوت بالاترین قیمت پیشنهادی خرید و پایین ترین قیمت پیشنهادی فروش را، اختلاف قیمت پیشنهادی خرید و فروش می‌نامند. معامله زمانی رخ می‌دهد که بالاترین قیمت پیشنهادی خرید و پایین ترین قیمت پیشنهادی فروش، برابر باشند. وجودجریان پیوسته سفارش‌های خرید وفروش در قیمت های بالاترو پایین تر از قیمت تعادلی راعمق بازارگویند که درآن، منحنی عرضه و تقاضا حول ارزش بازار دارایی، کاملاً کشش پذیر و پیوسته است.

از منظر بین المللی حاکمیت شرکتی به صورت مجموعه سازوکارهایی است که منفعت شخصی مدیران شرکت در تصمیم گیری برای حداکثر کردن ارزش شرکت برای مالکان را نتیجه می دهد (دنیس، ۲۰۰۳، ۱۲۳).[3] طبق نظام نامه حسابرسی داخلی مصوب هیأت مدیره شرکت بورس اوراق بهادار تهران، خرداد ۱۳۸۷، ازلحاظ جایگاه سازمانی حسابرسی داخلی زیرنظر هیأت مدیره انجام وظیفه می‌کند با توجه به سرعت تحولات جهانی، به نظرمی رسد روز به روزنقش حسابرسی داخلی به عنوان یکی ازکلیدی ترین اجزای ساز و کارهای حاکمیت شرکتی، افزوده خواهد شد. ازدیدگاه نظریه نمایندگی، حضور مدیران غیرموظف (غیراجرایی) مستقل درهیأت مدیره شرکت‌ها وعملکرد نظارتی آنان به عنوان افرادی مستقل، به کاهش تضاد منافع موجود میان سهامداران و مدیران شرکت کمک شایانی می‌کند. بخشی ازمالکیت شرکت‌ها در اختیار سهامداران جزء قراردارد. این گروه عمدتاً به اطلاعات در دسترس عموم (صورت‌های مالی منتشره) اکتفا می‌کنند. بخش دیگرازمالکیت دراختیارسهامداران عمده می باشد که اطلاعات داخلی با ارزش درباره چشم اندازهای آتی و راهبردهای تجاری، از طریق ارتباط مستقیم با شرکت در اختیار ایشان قرار می‌گیرد (مرادزاده، ۱۳۸۸، ۱۹۶). براساس پیش نویس آیین نامه اصول راهبری شرکت، سهامدار عمده، سهامداری است که به طور مستقل بتواند حداقل یک عضو هیأت مدیره را منصوب کند.

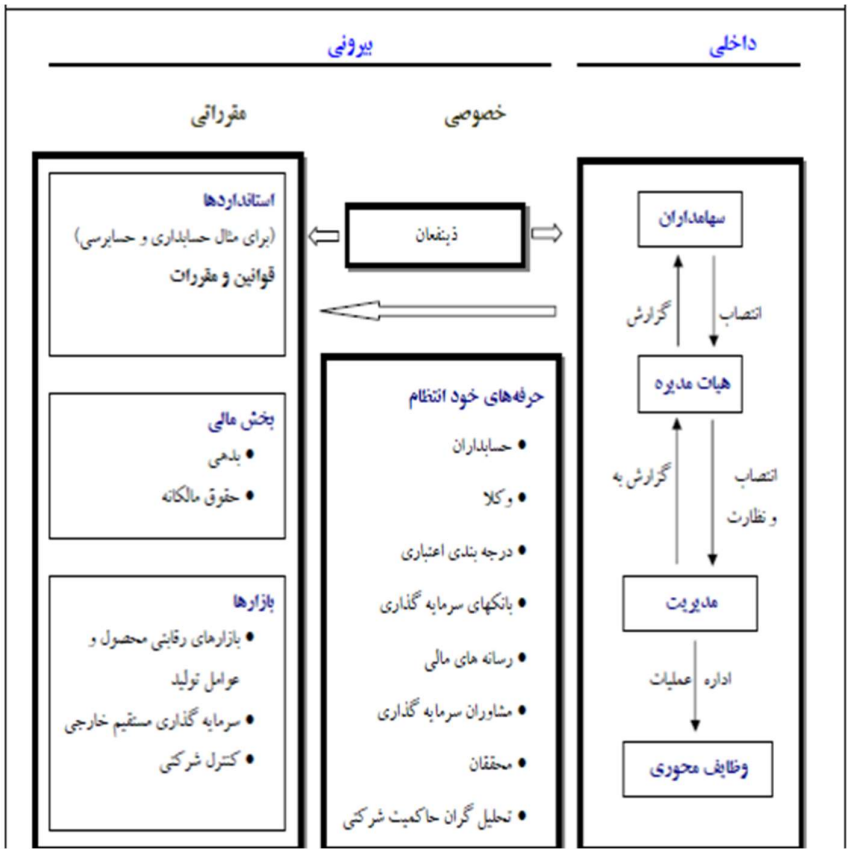
مؤلفه‌های حاکمیت شرکتی

بانک جهانی، چارچوبی را برای مطالعه حاکمیت شرکتی به شرح شکل (۲-۱) ارائه نموده است. درون این چارچوب نیروهای داخلی و بیرونی وجود دارد که مواجهه آن با یکدیگر بر رفتار و فعالیت شرکتهای موجود تاثیر می‌گذارد. نیروهای داخلی روابط بین بازیگران اصلی شرکت را تعریف

1. Kanagaretnamet al
2. Denis
3. Denis

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

می‌کند و نیروهای بیرونی رفتار عوامل داخلی را نظم می‌بخشد. با توجه به آنچه گفته شد، در ادامه به تبیین ویژگی‌ها و خصیصه‌های برخی از بازیگران کلیدی عرصه حاکمیت سازمانی پرداخته می‌شود.



نمای شماتیک از ساز و کارهای شرکتی (منبع: بانک تجارت جهانی، ۱۹۹۹).

سهامداران

سهامداران، می‌توانند با اعمال حق رای خود در انتخاب سیستمهای حاکمیتی شرکت، کنترل تیم هیأت مدیره را در دست گرفته و به تدوین سیاستهای جدیدی در حاکمیت شرکت بپردازند.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

هیأت مدیره

هلمز[1] (۲۰۰۵) در تعریف هیأت‌مدیره، این‌گونه عنوان کرد که هیأت‌مدیره‌ها غالبا گروهی از افرادی هستند که حق نظارت، کنترل، سیاست‌گذاری‌های کلان و حاکمیت بر یک سازمان خاص را در اختیار دارند. اعضای هیأت‌مدیره توسط مالکان سهام انتخاب می‌شوند و نقش مهمی در حاکمیت شرکتی دارند.

با استفاده از متون علمی موجود در زمینه هیأت‌مدیره و توصیه‌های آیین‌های حرفه‌ای گوناگون، می‌توان نسخه زیر را برای " هیأت‌مدیره مطلوب" ارائه کرد:

ـ جلسات هیأت‌مدیره باید به صورت منظم برگزار شود؛

ـ در هیأت‌مدیره، باید توازن قوای مطلوبی برقرار باشد؛

ـ نباید اجازه داده شود که شخص خاص، بر جلسات هیأت‌مدیره و فرآیند تصمیم‌گیری در آن مسلط شود؛

ـ اطمینان متقابل در بین اعضای هیأت‌مدیره، باید در سطح بالایی قرار داشته باشد؛

ـ اعضای هیأت‌مدیره باید دارای صفات عالی اخلاقی و درجه والایی از درستکاری، راستی و امانت‌داری باشند؛

ـ هیأت‌مدیره باید مسئولیت صورت‌های مالی را بر عهده گیرد؛

ـ اعضای غیر موظف (غیر اجرایی) هیأت‌مدیره، باید (معمولا) دارای دیدگاه مستقلی باشند؛

ـ اعضای هیأت‌مدیره، نباید در مقابل تغییر و تحولات سازنده مقاومت کنند؛

ـ هیأت‌مدیره باید دارای درک عمیقی از کسب و کار شرکت باشد؛

ـ هیأت‌مدیره باید ریسک‌های ذاتی مربوط به فعالیت‌های تجاری شرکت را بشناسد؛

ـ هیأت‌مدیره باید آمادگی تحمل ریسک‌های حساب شده را داشته باشد: نپذیرفتن ریسک، یعنی محروم شدن از بازده؛

ـ از آنجا که اهمیت موضوع آموزش، پیوسته در حال افزایش است، اعضای هیأت‌مدیره باید در دوره‌های آموزشی لازم شرکت کنند (مشایخ و همکاران، ۱۳۹۲).

مدیرعامل و تیم اجرایی سازمان

این گونه بازیگران سازمانی، درقالب تیمی اجرایی مشتمل بر مدیر ارشد مالی، مدیر ارشد بازاریابی، مدیر ارشد یادگیری، مدیر ارشد اطلاعاتی، مدیر ارشد عملیاتی، مدیر ارشد منابع انسانی، مدیر ارشد فن‌آوری و. تحت نظارت مدیر ارشد اجرایی یا به‌عبارتی مدیرعامل سازمان به فعالیت مشغولند. نکته مهم آن است که هرچه رابط این تیم با تیم هیأت‌مدیره بهتر شود، عملکرد کلی سازمان (با فرض ثبات سایر شرایط) ارتقا خواهد یافت.

---

1. Helms

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

مشتریان داخلی و خارجی سازمان

بی‌تردید انتظارات و درصد رضایتمندی این‌گونه ذینفعان همچون خریداران محصولات و خدمات شرکت (مشتریان خارجی سازمان) و از طرفی، کلیه کارمندان شرکت (مشتریان درون سازمان)، از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است.

قانون‌گذاران و حرفه‌های خودانتظام

نهادهای قانونی معتبر در نظام‌های حاکمیتی جهان همچون "بورس اوراق بهادار نیویورک" در آمریکا، "بورس اوراق بهادار لندن"، استرالیا و قوانین الزامی آنان همچون قوانین ساربنز آکسلی، استانداردهای هیگز و. . . را می‌توان در این بخش جای داد. همچنین حسابداران، موسسات رتبه‌بندی مالی و بانکها و مؤسسات سرمایه‌گذاری از دیگر بازیگران خارجی مؤثر بر سازمان می‌باشند (هیأت‌مدیره کارآمد، ۱۳۹۰، ص۲۱).

تمرکز مالکیت و سهامداران نهادی

تامسون و پدرسن (۲۰۰۰)، معیار وجود سهامداران بزرگ در یک شرکت را تمرکز مالکیت عنوان کردند. براساس تئوری نمایندگی، وجود سهامداران بزرگ برای مدیریت سودهای فرصت‌طلبانه پایین قابل پیش بینی بوده است. توجیه برای این موضوع این است که مدیران در شرکتهای تجاری عمومی هم کنترلشان را برای سهامداران بزرگ از دست می دهند یا دائماً توسط سهامداران بزرگ کنترل می‌شوند. اگر تمرکز مالکیت بالاتر نظارت بر روی مدیریت را افزایش دهد. تمرکز مالکیت بالاتر باید موقعیت مدیریت را برای تغییر سودهای حسابداری کاهش داده و سودهای معتبر را افزایش دهند. برخی تحقیقات نشان می‌دهد که طبقات مختلفی از تمرکز مالکیت با سطوح مختلفی از مدیریت سودهای فرصت‌طلبانه مرتبط هستند (پاک‌مرام و همکاران، ۱۳۹۲).

تعداد اعضای هیأت‌مدیره

شرکتهای با هیأت‌مدیره بزرگ شامل مدیرانی با مهارت‌ها و تجربیات گوناگون، میتوانند کارایی انتقال اطلاعات را بهبود بخشند. این بدان معناست که شرکت‌هایی که از هیأت‌های مدیره کوچکتری برخوردارند، در مقایسه با شرکتهای فوق، بخش به نسبت کوچکی از اطلاعات را در صورتهای مالی افشا می‌کنند. از این رو، به نظر می‌رسد حاکمیت شرکتی بر اندازه هیأت مدیره نقش داشته باشد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

اعضای غیر موظف هیأت مدیره

بر اساس نظریه نمایندگی، حضور مدیران غیرموظف (غیراجرایی) مستقل در هیأت‌مدیره شرکت‌ها و عملکرد نظارتی آنها به عنوان افرادی مستقل، به کاهش تضاد منافع موجود میان سهامداران و مدیران شرکت بسیار کمک می‌کند. استقلال هیأت‌مدیره بر این فرض بنیانگذاری شده است که مدیران خارج سازمان بسیار هوشیارتر و حساس‌تر از مدیران داخلی هستند زیرا:

ـ مدیران خارج سازمان بر روی عملکرد مالی تمرکز می‌کنند که جزء اصلی و مرکزی نظارت می‌باشد.

ـ مدیران خارج سازمان بیشتر از مدیران داخلی مدیر عامل را بخاطرعملکرد ضعیف منفصل می‌کنند.

ـ مدیران خارج سازمان، انگیزه‌ای برای حفظ شهرت و معروفیت‌های شخصی به عنوان مدیران مستقل از طریق مدیریت نظارتی هوشیارانه دارند (پاک‌مرام و همکاران، ۱۳۹۲).

کمیته حسابرسی

یکی از کمیته‌های هیأت‌مدیره می‌باشد که با ترکیب کلی یا غالب اعضای مستقل می‌تواند نقشی اساسی در ارتقای سیستم کنترل داخلی شرکتها داشته باشد. همچنین با توجه به وظیفه‌ای که هیأت‌مدیره در سرپرستی فرایند افشا و ارائه اطلاعات دارد، این کمیته می‌تواند به استقرار سیستم‌های گزارشگری کارآمد به منظور ارائه اطلاعات شفاف و قابل اتکا با توجه به نیازهای استفاده‌کنندگان و افزایش سطح کمی و کیفی اطلاعات منتشر شده کمک کند. چنین سیستمهایی باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که بتوانند برای سهامداران بالقوه امکان ارزیابی عملکرد و برای مقامات ناظر شامل سازمان بورس و اوراق بهادار و شرکت بورس اوراق بهادار تهران امکان نظارت را فراهم کنند (حسینی، ۱۳۹۲).

تفکیک مدیرعامل از رئیس هیأت‌مدیره

این وضعیت هنگامی رخ می‌دهد که مدیر عامل یک شرکت به عنوان رئیس هیأت‌مدیره هم انتخاب شود. در کشور انگلیس حدود ۹۰ درصد از شرکتهای پذیرفته شده در بورس وظایف رئیس هیأت‌مدیره و مدیر عامل ازیکدیگر تفکیک شده است و یک قانون به نام قانون جامع است که می‌گوید وظایف رئیس هیأت‌مدیره و مدیر عامل، نباید بر عهده یک شخص واحد گذاشته شود چرا که بر اساس مطالعات انجام شده یک وظیفه عمده هیأت‌مدیره نظارت بر عملکرد مدیریت می‌باشد (لیم و همکاران، ۲۰۱۴).

پاداش هیأت مدیره

بر مبنای ماده ۱۳۴ قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷ در صورتی که در اساسنامه پیش بینی شده باشد، مجمع عمومی میتواند مطابق با ماده ۲۴۱ همین قانون، نسبت معینی از سود خالص سالانه شرکت را به عنوان پاداش به اعضای هیأت مدیره تخصیص دهد؛ با این شرط که میزان پاداش در نظر گرفته شده برای

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

مدیران نباید در شرکت های سهامی عام از ۵ درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام پرداخت میشود و در شرکتهای سهامی خاص از ۱۰ درصد سودی که در همان سال به صاحبان سهام پرداخت میشود، تجاوز کند. همچنین، اعضای غیر موظف هیأت مدیره حق ندارند به جز آنچه در این ماده پیشبینی شده است، در قبال سمت مدیریت خود به طور مستمر یا غیر مستمر بابت حقوق یا پاداش یا حق الزحمه وجهی از شرکت دریافت کنند.

در اواخر دهه ۸۰ تا اوایل دهه ۹۰ بیشتر شرکت‌های بزرگ بین‌المللی برای برقراری رابطه میان حقوق مدیران ارشد خود با عملکرد آنان، به مدیران اجازه می‌دادند تا از حق خرید سهام شرکت به بهای پایه استفاده کنند و در صورتیکه عملکرد آنان منجر به رشد شرکت میشد، مدیران می‌توانستند در سود حاصله همانند سهامداران شریک شوند. تا یک دهه، این روش از محبوبیت فراوانی برخوردار بود؛ زیرا بازار اوراق بهادار تا چند سال پیاپی بسیار شکوفا بود و سودهای هنگفتی را نصیب مدیران و سرمایه‌گذاران کرد، اما پس از واقعه سقوط بازارهای سهام در سال ۲۰۰۰، شرکتهای بزرگ به این نتیجه رسیدند که این سیستم همواره مطلوب نیست.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

فهرست منابع و مآخذ

۱ــ برادران حسن زاده، رسول؛ بادآور نهندی، یونس و حسین بابایی، قادر (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین برخی مکانیزم‌های حاکمیت شرکتی با ارزش ایجاد شده برای صاحبان سهام و ارزش افزوده اقتصادی. مجله بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ۱۹ (۲)، ۱-۱۶.

۲ــ حساس یگانه، یحیی و معیری، مرتضی (۱۳۸۷)، " حاکمیت شرکتی"، حسابرسی و کمیته حسابرسی، نشریه حسابدار، شماره ۲۰۰، آبان ۱۳۸۷، صص ۵۷-۶۶.

۳ــ حساس یگانه، یحی و نادی قمی، ولی (۱۳۸۵). نقش شفافیت در اثربخشی حاکمیت شرکتی. حسابدار، ۱۷۹، ۳۷-۳۲.

۴ــ خواجوی، شکراله؛ فرج‌پور بندری، فرهنگ (۱۳۹۱). تأثیر ویژگی‌های هیأت مدیره بر مدل‌های پیش‌بینی ورشکستگی آلتمن و اهلسن. پژوهش‌های کاربردی در گزارشگری مالی، سال اول، شماره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، ص ۱۰۷-۱۳۲.

۵ــ روح‌الله، رجبی و عزیزالله گنجی (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین نظام راهبری شرکتی و عملکرد مالی شرکت‌ها، پژوهش‌های حسابداری مالی، سال دوم، شمارهٔ ۲، صص ۳۴-۲۳.

۶ــ زرین جوی، طاهره (۱۳۹۲). رابطه ویژگی‌های حاکمیت شرکتی با ارزش افزوده اقتصادی و ارزش شرکت در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد.

۷ــ کبیرزاده، مسعود (۱۳۸۷). سازه های موثر در تعیین پاداش هیات مدیره (یک بررسی تجربی در بورس اوراق بهادار تهران). نشریه پیک نور- علوم انسانی، شماره ۱ (مدیریت ۲)، دوره ۶، از صفحه ۱۲۷ تا ۱۴۵.

۸ــ نمازی، محمد و محمد سیرانی (۱۳۸۳). بررسی تجربی سازه‌های مهم در تعیین قراردادها، شاخص‌ها و پارامترهای پاداش مدیران عامل شرکت‌ها در ایران. بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، ش ۳۶، صص ۶۵-۹۴.

9. Abu-Tapanjeh, A. M. (2009). Corporate governance from the Islamic perspective: A comparative analysis with OECD principles. Critical perspectives on Accounting 20(5), 556-567.

10. Anand S. Desai. , Fatemi, Ali and Katz, Jeffrey P. (2003). "Wealth Creation and Managerial Pay: MVA and EVA as Determinates of Executive Compensation", Global Finance Journal, pp. 159-179.

11. Arora. A. (1996). “Executive Compensation Contracts and Earnings Response Cofficients”, Kent State University.

12. Coles. J. w, McWilliams. V. B and N. Sen. (2001). "An Examination of The Relationship of Governance Mechanisms to Performance”, Journal of Management, No. 27, pp. 23-50.

13. Elayan A. F, Lau. J. S. C and Meyer T. O. (2001). “Executive Incentive Compensation Schemes and Their Impacton Corporate Performance:

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]

Evidence from New Zealand Since Legal Disclosure Requirements became Effective", available at www. ssrn. com.
14. Fama, Eugene F. (1980). "Agency Problems and Theory of Firm", Journal of Political Economy, pp. 228-307.
15. Harford, J. and K. Li (2005), "Decoupling CEO Wealth and Firm Perfor,ance: Evidence from Acquistions and Capital Expenditures", Working Paper, University Of Washington BusinessSchool;
16. Hermalin, B. , & Weisbach, M. (1991). The effects of board composition and direct incentives on firm performance. Financial Management, 20, 101–112.
17. Jensen, M. C. and K. J. Murphy (1990), "Performance Pay and Top Management Incentives", Journal of Political Economy, No. 98, PP. 225-264.
18. Jensen, M. C. (1993). The Modern Industrial Revolution, Exit, and the Failure of Internal Control Systems. Journal of Finance, Vol. 48. PP 831-880.
19. Lawler E. , Finegold, D. , Benson, G. , Conger, J. (2002). "Corporate Boards: Keys Effectiveness". Organizational Dynamics,30(4):301-324.
20. Morck, Randall. (July 2004). "Behavioral finance in corporate governance independent directors and non- executive chairs, http;//www.nber.org/papers/w10644.
21. Newton, N. Ashley(2015), Executive compensation, organizational performance, and governance quality in the absence of owners. Journal of Corporate Finance, Volume 30, February 2015, Pages 195-222.
22. N. T. Bhutta and S. Z. A. shah (2014). "Investors' Reaction to the Implementation of Corporate Governance Mechanisms". Open Journal of Accounting , 2014, 3, 3-8.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-12]