



The structure of the Board of Directors in the “Corporate Governance” in the Law of Germany, China and Iran

Hossein Abedini¹, Seyyed Mohammad Reza Tarashioon²

¹ Assistant Professor, Department of Law, Faculty of Theology and Islamic Studies, Meybod University, Meybod, Iran (**Corresponding Author**), Email: abedini@meybod.ac.ir

² Phd Student in Private Law, Faculty of Theology and Islamic Studies, Meybod University, Meybod, Iran, Email: www.sayed125@gmail.com

Abstract

“Stakeholder-Oriented Approach” in the Corporate Governance along with “Shareholder-Oriented Approach” is one of the famous and popular models in the Law of Commercial Companies in the world. In the meantime, rereading the model of the Corporate Governance in Germany, as the leader of this approach in the world and Europe and China, as one of the countries following this model in Asia can open the way for Iran's business rights. The absence of an independent law and coherent and unified regulations about Corporate Governance in Iranian Law and the lack of adopting a single approach in this regard is known as a damage to the movement of this system and the activities of Joint-Stock Companies and the study of two mentioned models can help in the legislation of the independent model of the Corporate Governance in Iran. The present comparative research with a descriptive-analytical view and through library studies, while presenting a general picture of the two-layer structure of these two models, has followed the conclusion that the legislation with a native view regarding the “With the powers of strict supervision over the executive board, appointing and dismissing its members and the right to prosecute them in appropriate cases”, “the active presence of employees in this board (in the position of the most important stakeholders after shareholders)” and creating a communication network between shareholders and business partners (as another important stakeholder of the company)” can help to advance the legislator's goals in removing the above damage, and facilitate the correct and active direction of commercial companies.

Keywords: Shareholder-Oriented Approach, Stakeholder-Oriented Approach, Corporate Governance, German Law, Chinese Law, Iranian Law.

Received: 2023/11/03 ; **Revised:** 2024/03/01 ; **Accepted:** 2024/04/21 ; **Published online:** 2024/12/21

How To Cite: Abedini, Hossein; Tarashioon, Seyyed Mohammad Reza (2023). The structure of the Board of Directors in the “Corporate Governance” in the Law of Germany, China and Iran, *Comparative Study on Islamic and Western Law*, 11(4), 133-160. <https://doi.org/10.22091/CSIW.2024.10147.2480>

Published by: University of Qom

© The Author(s)

Article type: Research



مطالعه تطبیقی ساختار هیئت‌مدیره در نظام اداره شرکت‌ها در حقوق آلمان، چین و ایران

حسین عابدینی^۱، سید محمدرضا تراشپون^۲

^۱ استادیار گروه حقوق، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه میبد، میبد، ایران (نویسنده مسئول)، رایانامه: abedini@meybod.ac.ir
^۲ دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه میبد، میبد، ایران، رایانامه:
www.sayed125@gmail.com

چکیده

رویکرد ذی‌نفع محور در نظام اداره شرکت‌ها، در کنار رویکرد سهام‌دار محور، از جمله مدل‌های مشهور و پرطرفدار در حقوق شرکت‌های تجاری در دنیا است. در این میان، بازخوانی مدل نظام اداره شرکت‌ها در آلمان، به‌عنوان پیشرو این رویکرد در دنیا و اروپا و چین، به‌عنوان یکی از کشورهای پیرو این مدل در آسیا، می‌تواند برای حقوق تجارت ایران راهگشا باشد. نبود قانونی مستقل و مقررات منسجم و یکپارچه درباره نظام اداره شرکت‌ها در حقوق ایران و عدم اتخاذ رویکرد واحد در این خصوص، به‌عنوان آسیبی در حرکت این نظام و فعالیت‌های شرکت‌های سهامی شناخته می‌شود و مطالعه دو مدل یاد شده می‌تواند در تقنین مدل مستقل نظام اداره شرکت‌ها در ایران کمک کند. پژوهش تطبیقی پیش‌رو، با رویکردی توصیفی-تحلیلی و از طریق مطالعات کتابخانه‌ای ضمن ارائه تصویری کلی از ساختار دولایه این دو مدل، این نتیجه را به دنبال داشته است که تقنین با نگاه بومی، در خصوص هیئت‌مدیره نظارتی (با اختیارات نظارت دقیق بر هیئت‌مدیره اجرایی، نصب و عزل اعضای آن و حق تعقیب آنان در موارد مقتضی) و حضور فعالانه کارکنان در این هیئت (در جایگاه مهم‌ترین ذی‌نفعان بعد از سهام‌داران) و ایجاد شبکه ارتباطی میان سهام‌داران و شرکای تجاری (به‌عنوان یکی دیگر از ذی‌نفعان مهم شرکت) می‌تواند به پیشبرد اهداف مقنن در رفع آسیب فوق یاری رسانده، مسیر هدایت صحیح و فعال شرکت‌های تجاری را بهتر تسهیل کند.

کلیدواژه‌ها: رویکرد سهام‌دار محور، رویکرد ذی‌نفع محور، نظام اداره شرکت‌ها، حقوق آلمان، حقوق چین، حقوق ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۲؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۲؛ تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱
استاد به این مقاله: عابدینی، حسین؛ تراشپون، سید محمدرضا (۱۴۰۳). مطالعه تطبیقی ساختار هیئت‌مدیره در نظام اداره شرکت‌ها در حقوق آلمان، چین و ایران، پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب، ۱۱(۴)، ۱۳۳-۱۶۰.

<https://doi.org/10.22091/CSIW.2024.10147.2480>

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان

ناشر: دانشگاه قم



مقدمه

نظام اداره شرکت‌ها،^۱ از جمله مفاهیمی است که اجماعی در خصوص تعریف آن وجود ندارد، لذا هر سرزمینی برحسب عناصر فرهنگی، پیشینه تاریخی و جو حاکم در هنگام وضع قوانین و مقررگذاری، به گونه‌های متعددی آن را توصیف نموده است. لیکن در یک تعریف کلی، می‌توان آن را بنیانی دانست که عناصر داخلی آن، به نحو یکپارچه و در تعامل با یکدیگر ایفای نقش می‌نمایند تا شرکت در مسیر درست هدایت گردد. نگاه متفاوت هر سیستم حقوقی به این مفهوم سبب شده تا الگوهای متفاوتی از نظام اداره شرکت‌ها ظهور نماید؛ نگاهی که چگونگی آن به شاخصه‌های کلیدی این نظام، تعیین‌کننده نوع رویکرد هر سیستم نسبت به آن است (عابدینی و تراشیون، ۱۴۰۲: ۳۲).

در میان نگاه‌های متفاوت نسبت به نظام اداره شرکت‌ها، دو نوع رویکرد برون‌سازمانی و درون‌سازمانی مشهورتر از بقیه رویکردهاست که دارای وجوه افتراق قابل توجهی بوده، مهم‌ترین آن‌ها نسبت میان مالکیت و کنترل شرکت است. در خصوص رویکرد برون‌سازمانی که مبتنی بر نظریه سهام‌دار محور^۲ است، پیش از این مطالعات قابل توجهی در حقوق ایران انجام شده است (حساس‌یگانه، ۱۳۸۹؛ رهبری خرازی، ۱۳۹۰؛ مشایخی و شاکری، ۱۳۹۳؛ طهماسبی، ۱۳۹۴؛ عیسایی تفرشی و یحیی‌پور، ۱۳۹۲). لیکن مطالعه تطبیقی قابل توجهی در خصوص رویکرد درون‌سازمانی (که بر پایه نظریه ذی‌نفعان^۳ استوار است) و نیز نسبت این رویکرد با رویکرد نظام اداره شرکت‌ها در ایران، انجام نشده است.

در پژوهش حاضر، نگارندگان با استفاده از روش توصیفی تحلیلی، نظام اداره شرکت‌های دو کشور آلمان (به‌عنوان نماینده رویکرد ذی‌نفع محور از قاره اروپا) و چین (به‌عنوان نماینده رویکرد ذی‌نفع محور از قاره آسیا) را مورد مطالعه قرار داده‌اند تا به این سؤال اساسی پاسخ دهند که وجوه اشتراک و افتراق نظام اداره شرکت‌ها در این دو کشور، در زمینه ساختار هیئت‌مدیره با نظام اداره شرکت‌ها در ایران چیست و کدام‌یک از وجوه مثبت این دو رویکرد، در خصوص ساختار هیئت‌مدیره در نظام یاد شده در ایران قابل استفاده است؟

فرضیه ما این است که هرچند ساختار و ماهیت مقررات شرکت‌های تجاری و دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با نظام اداره شرکت‌ها در ایران، به حمایت حداکثری از سهام‌داران نزدیک است و تا حدی، گرایش به رویکرد سهام‌دار محور دارد، لیکن در برخی موارد و مواد قانونی مرتبط با شرکت‌های سهامی، مقنن متمایل به رویکرد ذی‌نفع محوری است، اما مواردی نظیر طراحی هیئت‌مدیره نظارتی، حضور فعالانه کارکنان شرکت‌ها در این هیئت و ایجاد شبکه ارتباطی میان سهام‌داران و شرکای تجاری با

1. Corporate Governance
2. Shareholder Theory
3. Stakeholders Theory

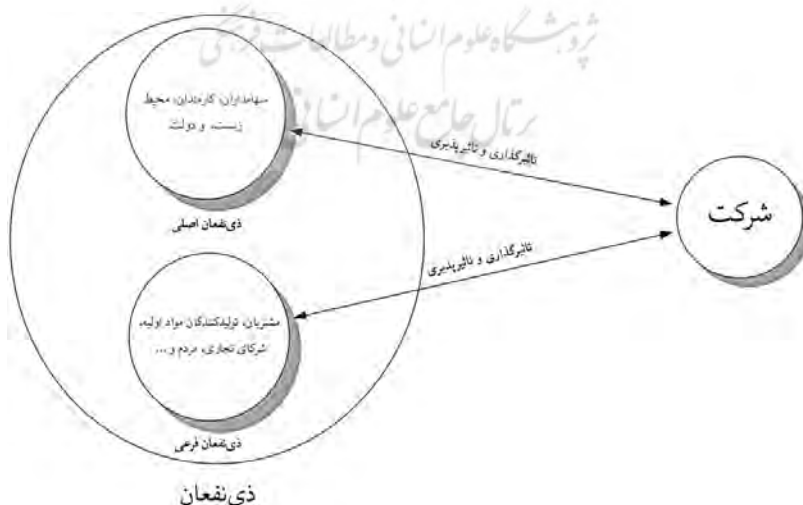
نگاهی بومی گرایانه می تواند به عنوان راهکارهایی در حمایت از ذی نفعان شرکت در رویکرد ایرانی نظام اداره شرکت ها در نظر گرفته شود.

۱. الگوی سهامدار محور

دو رویکرد برون سازمانی و درون سازمانی، به ترتیب مبتنی بر نگاه سهامدار محوری و ذی نفع محوری است (تقی پور و عابدینی، ۱۳۹۸: ۴۱۰). در الگوی سهامدار محور، همه چیز حول سهامداران و منافع آنان می چرخد و هدف اساسی و غایی نظام اداره شرکت، سودآوری بیشتر آن هاست، اما در نگاه دوم، تأکید بر این است که علاوه بر سهامداران، ذی نفعان دیگری هم در ارتباط با شرکت وجود دارند که باید نفع آن ها هم در طراحی و تدوین نظام اداره شرکت در نظر گرفته شود؛ اشخاصی نظیر کارمندان، محیط زیست، دولت، مشتریان، تولیدکنندگان مواد اولیه، شرکای تجاری، مردم و... که در مجموع به عنوان ذی نفعان شرکت محسوب شده، به طریق مستقیم یا غیر مستقیم، بر شرکت تأثیر می گذارند یا به عکس، از آن تأثیر می پذیرند (Friedman & Miles, 2006: 13; Spisto, 2006: 69).

سیستم های حقوقی انگلیس و آمریکا در رویکرد سهامدار محور، پیشرو هستند و اکثر کشورهای دنیا از مدل های نظام اداره شرکت های این دو کشور که در ابتدا، به ساختار هیئت مدیره تک لایه، شهره است، پیروی می کنند. از آنجاکه هیچ یک از سه سیستم حقوقی مورد مطالعه در این نوشتار، ذیل این الگو قابل تقسیم بندی نیست، توضیح بیشتر این الگو، تکرار مطالعات پیشینی است و از هدف این پژوهش خارج است.

۲. الگوی ذی نفع محور



ذی نفع محوری که مبتنی بر ساختار هیئت مدیره دولایه است، نگاهی است که در رویکردی تحت عنوان

اروپای قاره‌ای به شهرت رسیده و در این قاره، کشور آلمان، سرآمد طراحی این الگو است. همین امر سبب شده بعضی از کشورهای دنیا که این مدل را برای نظام اداره شرکت‌های خود بهتر دانسته‌اند، از رویکرد این کشور تبعیت کرده، با بومی‌سازی، الگوی نظام اداره شرکت‌های خود را، بر اساس مدل این کشور طراحی کنند (Sakai & Asaoka, 2003: 2; Allen & Zhao, 2007: 2). در این میان، در قاره آسیا، چین که در سال‌های اخیر، از رشد اقتصادی ویژه‌ای برخوردار بوده و در قالب کلی، الگوی ذی‌نفع محوری را برای خود برگزیده و هیئت‌مدیره دولایه را برای هدایت و راهبری شرکت‌های تجاری مطلوب‌تر دانسته است، اما با اعمال تغییراتی قابل توجه، سعی در طراحی مدل منحصربه‌فرد و خاص خود داشته است. از این رو، مطالعه ساختار هیئت‌مدیره این دو سیستم حقوقی، به عنوان سرآمدان ذی‌نفع محوری در نظام اداره شرکت‌ها در اروپا و آسیا می‌تواند برای سیستم حقوقی ایران نیز راهگشا باشد، زیرا آن‌گونه که خواهیم دید سیستم حقوقی ایران، رویکرد واحد و مستقلی در این باره ندارد و به نظر، بدون اتخاذ رویه‌ای واضح، ترکیبی از این دو مدل را مبنا قرار داده است.

۱-۲. حقوق آلمان

تا پیش از قرن ۲۰ میلادی، زمانی که اولین شرکت‌های تجاری مدرن در آلمان ایجاد شد، وضعیت حقوقی این کشور به‌گونه‌ای بود که نیازی به وجود هیئت‌مدیره احساس نمی‌شد (Theodor & Scott, 2005: 54). نقش هیئت‌مدیره در جایگاهی تحت عنوان مدیر سهام‌داران تعریف شده بود و کمیته‌ای متشکل از سهام‌داران، نقش نظارت را در رویه و اجرا به عهده داشت. در ادامه، با تغییر دیدگاه‌های اجتماعی، این نیاز احساس شد که مدیران برای محافظت از منافع ذی‌نفعان باید نهادی مجزا داشته باشند تا به‌صورت مستقل، اقدامات مدیریت را زیر نظر بگیرد و بررسی کند که آیا در عمل، منافع ذی‌نفعان مورد توجه قرار گرفته است یا خیر؟

ایده استقلال مدیریت از نظارت، همانند بسیاری از ایده‌های حقوقی که از حقوق رم نشئت گرفته بود (Van Aaken et al., 2020: 194)، مقنن آلمانی را بر آن داشت که در سال ۱۸۹۷ در قانون شرکت‌های تجاری، بازنگری‌های اساسی انجام دهد. نتیجه این بازبینی، این شد که قانون‌گذار این کشور سیستم هیئت‌مدیره دولایه را برای شرکت‌های سهامی عام برگزید. با وجود این، مطابق مقررات فعلی آلمان، شرکت‌های سهامی می‌توانند رویکرد هیئت‌مدیره تک‌لایه را برگزینند، اما در حال حاضر، تعداد کمی از آنان اقدام به این امر نموده‌اند (Block & Gerstner, 2016: 27-28). باید دانست هیچ‌کس نمی‌تواند به‌طور هم‌زمان، در هردو هیئت‌مدیره نظارتی و هیئت‌مدیره اجرایی حضور داشته باشد (Kent, 2009: 10).

۱-۲. هیئت نظارت در نظام اداره شرکت‌های آلمان

هیئت‌های نظارت، نهادهای حاکمیتی مستقلی هستند که وظایف مهم و متعددی را برای سازمان‌ها

انجام می‌دهند؛ با این هدف که این اقدامات منتج به افزایش ارزش و بهای آن سازمان شود (Bammens et al., 2008: 3). به همین دلیل باید از میان مدیران غیراجرایی انتخاب شوند. سهام‌داران شرکت‌ها این کار را انجام می‌دهند و اعضای هیئت‌های نظارت را برمی‌گزینند (Germanova et al., 2015: 41; Panzer & Müller, 2015: 10). کنترل استراتژی‌های شرکت و نظارت بر تصمیم‌گیری‌های تیم مدیریت ارشد، منافع سهام‌داران و دیگر ذی‌نفعان را ارتقا دهند (Van Aaken et al., 2020: 196) و این اطمینان حاصل شود که از هرگونه تضاد منافع مرتبط با مدیران، ممانعت به عمل می‌آید (Lieder, 2010: 132). به موجب ماده ۹۵ بخش ۷ قانون شرکت‌های سهامی آلمان مصوب ۱۹۶۵ با اصلاحات^۱ ۲۰۲۱، تعداد اعضای برگزیده سهام‌داران و کارکنان، برای هیئت نظارت در آلمان، دست‌کم ۱۲ نفر است، ولی شرکت‌های سهامی بزرگ این کشور وجود دارد که دارای هیئت نظارت ۲۰ نفره هستند (Jenter et al., 2023: 5). اعضای سهام‌دار این هیئت، در مجمع عمومی عادی (سالانه) از سوی سهام‌داران انتخاب و منصوب می‌شوند و عزل آنان نیز توسط همان مرجع صورت می‌گیرد.

با توجه به تأکید قاعده مشارکت کارکنان^۲ که در اصل ۱۰ قانون نظام اداره شرکت‌های آلمان (Germany Corporate Governance Act as Amended on 28 April, 2022) پیش‌بینی شده است،^۳ حسب مورد با توجه به تعداد کارمندانی که در قاعده مشارکت کارکنان و قانون مشارکت یک‌سوم (ثلث) (German One-Third Participation Act, 200) به صراحت ذکر شده است، در شرکت‌های سهامی، حداقل یک‌سوم (شش ۱ بخش ۴ و بند ۱ و ۳ بخش ۱ قانون مشارکت یک‌سوم برای شرکت‌های دارای ۵۰۰ تا ۲۰۰۰ کارمند) و حداکثر نیمی از اعضای هیئت نظارت باید توسط کارمندان انتخاب شوند، بند ۱ بخش ۷ قانون مشارکت کارکنان (Third-party Participation Act of 18 May 2004 (BGBl. I p. 974)، Most Recently by Article 8 of the Law of 24 April 2015 (BGBl I p. 642). برای شرکت‌های دارای بیش از ۲۰۰۰ کارمند)،^۴ ضمناً این امکان وجود دارد که در قالب سهام ممتاز، به برخی از سهام‌داران خاص، امتیازات ویژه‌ای اعطا شود تا بتوانند به‌طور مستقیم، یک‌سوم نمایندگان سهام‌داران را در هیئت

1. Stock Corporation Act 1965 as Amended on 7 August 2021

2. Workers Participation

3. Principle 10: The Supervisory Board consists of shareholder representatives, and of employee representatives, if applicable. Shareholder representatives are usually elected by the General Meeting. The applicable co-determination acts stipulate – depending on the number of employees and the respective industry sector – if and how many Supervisory Board members must be elected by employees.

۴. براساس پاراگراف نخست بخش (۷)، در شرکت‌های زیر ۱۰۰۰۰ نفر و بالای ۲۰۰۰ نفر کارمند، حداقل تعداد اعضای هیئت نظارت ۶ نفر خواهد بود.

نظارت تعیین نمایند (Block & Gerstner, 2016: 25). همان‌گونه که پیش‌تر بیان شد، تعداد اعضای هیئت نظارت می‌تواند با توجه به میزان سرمایه، از ۱۲ تا ۲۰ نفر متغیر باشد (Schlaepi et al., 2021: 7; Jenter et al., 2023: 5) و اعضای این هیئت باید در حوزه خود تخصص‌های لازم را دارا باشند، زیرا آن‌ها نمایندگان سهام‌داران، کارمندان، اتحادیه‌های کارگری، دارایی‌های شرکت، شرکای تجاری و طلبکاران هستند (Block & Gerstner, 2016: 25).

با وجود آنکه وظیفه اصلی هیئت نظارت، نصب و عزل هیئت‌مدیره اجرایی و نظارت بر آن است (Fleischer, 2021: 33)، بعضی امور دیگر، نظیر ارائه مشاوره به مدیران اجرایی (Lieder, 2010: 126; Van Aaken et al., 2020: 203)، ایجاد شبکه ارتباطی میان سهام‌داران و شرکای تجاری، ایجاد تعادل و توازن میان منافع شرکت (Hopt & Leyens, 2005: 6)، نظارت و کنترل تصمیمات و بازرسی دفاتر مدیریت، بررسی گزارش‌های سالانه، نظارت بر اقدامات حسابرس خارجی، تجزیه اطلاعات گزارش‌های ارسالی هیئت‌مدیره، ارائه گزارش به مجمع عمومی (Block & Gerstner, 2016: 25; Fleischer, 2021: 33) را نیز باید به آن افزود.

در نقطه مقابل این تکالیف، مقنن آلمانی، حقوقی را نیز برای این هیئت به رسمیت شناخته است که حق اقامه دعوا به دلیل اقدامات مدیریت اجرایی ضعیف از جمله آن است (Block & Gerstner, 2016: 25; Fleischer, 2021: 33; Hopt & Leyens, 2004: 5). اما این هیئت در بسیاری از مواقع از این حق استفاده نمی‌کند و به اجرا در نمی‌آید، زیرا اعضای این هیئت بیم آن دارند که در صورت اقامه دعوا، مورد این اتهام قرار بگیرند که در نظارت بر مدیران دقیق و کامل عمل نکرده‌اند (Hopt & Leyens, 2004: 6). در چنین سیستمی جهت سازمان‌دهی، بهبود عملکرد و کارایی هیئت نظارت ایجاد کمیته‌هایی توصیه شده است. علت چنین توصیه‌ای این است که این کمیته‌ها قادر هستند تا بر مشکلات ساختاری که در هیئت‌های نظارتی بزرگ وجود دارد، غلبه و چالش‌ها را حل نمایند؛ درواقع، اصولاً کمیته‌ها برخلاف هیئت‌های بزرگ، قادر به تصمیم‌گیری با سرعت بیشتری هستند و طی برگزاری جلسات بیشتر، امکان تبادل ایده‌ها را تسهیل می‌نمایند، به‌عنوان مثال، در آخرین اصلاحات قانون شرکت‌های سهامی^۱ و آیین‌نامه نظام اداره شرکت‌های آلمان^۲ توصیه شده است که جهت نیل به اهداف پیشین، کمیته‌هایی نظیر کمیته حسابرسی^۳ و کمیته نامزدی^۴ تشکیل گردد (Lieder, 2010: 138). پیشنهادی بودن این امر دال بر آزادی اختیار هیئت نظارت در تشکیل این کمیته‌ها است (Schlaepi et al., 2021: 8).

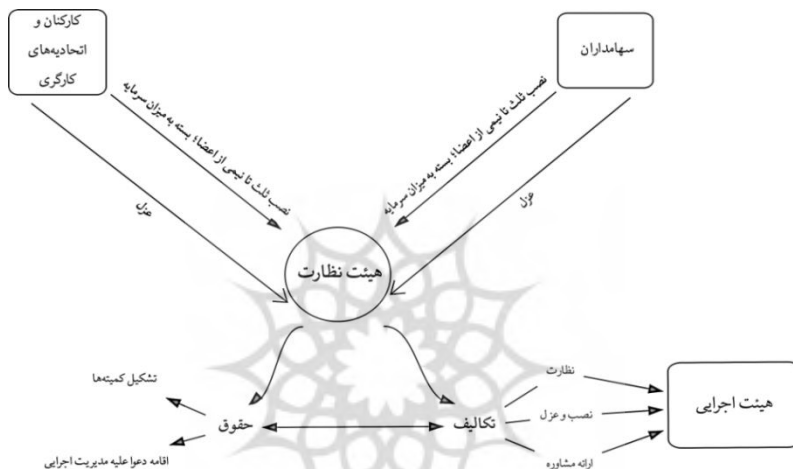
1. German Stock Corporation Act

2. German Corporate Governance Code

3. Audit Committee

4. Nomination Committee

کمیته نخست وظیفه دارد تا مسائل مربوط به حسابداری، مدیریت ریسک در مواقع بحرانی، استقلال حسابرس، صدور حکم حسابرسی و قراردادهای حق الزحمه اشخاص ثالث طرف قرارداد با شرکت را مورد بررسی قرار دهد (Lieder, 2010: 140-141). پرواضح است شخصی که برای ریاست چنین کمیته‌ای برگزیده می‌شود، باید دارای دانش و تجربه کافی در زمینه حسابداری و فرایندهای کنترل داخلی شرکت باشد. از آنجاکه کمیته حسابرسی موظف است تا اطلاعات یاد شده را در اختیار هیئت نظارت قرار دهد، این امر سبب بهبود فزونی سطح اطلاعات هیئت می‌شود.



کارکرد کمیته نامزدی که متشکل از نمایندگان سهام‌داران است، ارائه پیشنهاد در خصوص نامزدهای مناسب به مجمع عمومی برای عضویت در هیئت نظارت است. مزیت شاخص این کمیته، اندازه کوچک آن است که سبب می‌شود با تغییرات شخصی هیئت نظارت، سریع‌تر و منعطف‌تر برخورد شود؛ همچنین این کمیته به صورت مستمر، بر ترکیب هیئت نظارت، نظارت دارد (Lieder, 2010: 141).

۲-۱-۲. هیئت مدیریت در نظام اداره شرکت‌های آلمان

مسئولیت هیئت مدیره اجرایی که فقط متشکل از عناصر داخلی، یعنی مدیران اجرایی شرکت‌های سهامی است (Kent, 2009: 10)، اداره شرکت است (Hopt & Leyens, 2004: 5) و در راستای اجرای مطلوب این تکلیف و موفقیت در رسیدن به این هدف، برنامه‌ریزی‌های جامعی انجام دهد تا برای هدایت و جهت‌دهی شرکت، مدیریت نیروی کار و تعیین وظایف هر یک، هماهنگی وظایف محوله آنان به تناسب راهبرد اتخاذ شده بتواند درست عمل کند (Block & Gerstner, 2016: 23-24).

همچنین تعیین اهداف بلندمدت، تدبیر دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با هدف، بخش دیگری از اقدامات این هیئت است (Jungmann, 2006: 433). در آلمان، وظیفه امانت‌داری مدیران بر پایه

قوانین امری^۱ استوار شده است، اما مواردی نظیر لزوم منع رقابت با شرکت و عدم استفاده از فرصت‌های شرکت که ضمن وظیفه امانت‌داری نهفته است، به اندازه کافی پوشش داده نشده است (Hopt & Leyens, 2004: 6).

۳-۱-۲. اوصاف مهم نظام اداره شرکت‌ها در آلمان

الف. وصف نخست، تحدید حقوق سهام‌داران در خصوص انتخاب هیئت‌مدیره نظارتی است؛ بر اساس این شاخصه، تعداد اعضای هیئت‌مدیره نظارتی، مطابق قانون تعیین می‌شود و توسط سهام‌داران قابل تغییر نیست. در همین راستا، محدودیت‌های حق رأی قانونی، ویژگی دیگر مدل آلمانی نظام اداره شرکت‌ها است. این محدودیت رأی دادن سهام‌داران، بر اساس درصد معینی از کل سرمایه شرکت معین می‌شود و ارتباطی با موقعیت مالکیت سهام در شرکت ندارد (Kent, 2009: 10).

ب. دومین وصف، این است که اکثر شرکت‌های آلمانی به‌طور سنتی، تأمین مالی از طریق بانک‌ها را به سرمایه‌گذاری منابع بیرونی ترجیح می‌دهند و در نتیجه، سرمایه‌گذاری در بازار سهام این کشور نسبت به اندازه سرمایه شرکت‌های آن ناچیز و اندک است. به‌عنوان نمونه، سه بانک بزرگ (Commerz Bank و Deutsche Bank و Dresdner Bank) که در سطح جهانی فعالیت می‌کنند و خدمات گوناگون مالی ارائه می‌دهند، در هیئت‌مدیره نظارتی ۸۵ درصد بزرگ‌ترین شرکت‌های آلمانی حضور داشته، نقش مهمی ایفا می‌کنند؛ البته در بعضی نقاط این کشور، بانک‌های دولتی نیز جزو سهام‌داران کلیدی شرکت‌ها هستند، لذا میزان مالکیت سهام فردی در آلمان کم است که این امر، منعکس‌کننده استراتژی سرمایه‌گذاری محافظه‌کارانه سهام‌داران است. به همین دلیل، تعجب‌آور نیست که ساختار نظام اداره شرکت‌ها در این کشور، بر حفظ روابط بین بازیگران و ذی‌نفعان کلیدی، به‌ویژه بانک‌ها و شرکت‌ها متمرکز باشد (Ibid).

ج. وصف سوم، آن است که این مدل تا حدودی با حقوق سهام‌داران اقلیت در تضاد است؛ با این توضیح که اگر دادن مجوز ارائه پیشنهاد به سهام‌داران اقلیت، امکان تعامل و مشارکت را برای آن‌ها فراهم می‌کند، در مقابل، این امکان را برای شرکت‌های سهامی فراهم می‌کند تا نسبت به حق رأی‌دهی آن‌ها، محدودیت‌هایی را اعمال نمایند (Ibid).

۲-۲. حقوق چین

تا قبل از دهه ۱۹۸۰ اکثر شرکت‌های فعال در چین، در تملک و کنترل دولت بود و دولت، مدیران این شرکت‌ها را منصوب می‌کرد (Feng et al., 2020: 762). اما در ادامه، قانون‌گذار چین، تغییرات و اصلاحات اقتصادی بازار را آغاز کرد و از بسیاری از فرآیندهای حقوق شرکت‌های تجاری غرب الگو

گرفت تا بتواند شرکت‌ها را به سطح بالایی عملکرد خود برساند. درعین حال، بسیاری از ویژگی‌های منحصربه‌فرد و بومی حقوق خود را نیز حفظ کرد. متعاقب شکل‌گیری این اصلاحات، نظام قدیم و جدید بازار محور در کنار یکدیگر در چین به حیات خود ادامه دادند تا اینکه کم‌کم نظام بازار محور نوظهور قوام و دوام یافت (Shao, 2019: 301) و در ادامه، در سال ۱۹۹۰ بازارهای بورسی، نظیر شانگهای^۱ و شنژن^۲ راه‌اندازی شد که تأسیس و پیدایش این دو را می‌توان جزو گام‌های مؤثر این کشور در توسعه و بسط مبادلات تجاری، تجلی اصلاحات بازار محوری و پیاده‌سازی طرح‌های خصوصی‌سازی محسوب کرد (Jiang & Kim, 2015: 191). در ادامه تشکیل این دو بازار، بنا به ضرورت، کمیسیون تنظیم مقررات اوراق بهادار چین^۳ به‌عنوان مرجع تنظیم‌کننده اوراق بهادار ایجاد شد؛ کمیسینی در سطح یک وزارتخانه تحت اختیار شورای دولتی چین^۴ که اقامتگاه آن، در پکن و متشکل از ۱۸ بخش و ۳۶ دفتر منطقه‌ای در سراسر چین است. نهاد مزبور عهده‌دار تکالیفی است که اهم آن‌ها به شرح زیر است:

۱. تنظیم قوانین و مقررات بورس اوراق بهادار؛
۲. نظارت بر شرکت‌ها جهت رعایت این مقررات؛
۳. انتشار و تسویه سهام و اوراق قرضه؛
۴. انتشار و عرضه سهام در خارج از کشور از طریق شرکت‌های داخلی؛
۵. فهرست‌بندی و اسم‌نویسی شرکت‌ها (Jiang & Kim, 2015: 193).

واضح است که کمیسیون مزبور مسئول تأیید عرضه اولیه سهام است و دولت در سال‌های اولیه تأسیس این کمیسیون، این مهم را به‌شدت، کنترل و به نحو وسواس گونه‌ای نظارت می‌کرده است، لذا بخش‌هایی را که مجوز معرفی شرکت‌ها به عموم داشتند، شناسایی و حتی برای آنان سهمیه و قیمتی پیشنهادی تعیین می‌نمود (Jiang & Kim, 2015: 191). در اواخر دهه ۱۹۹۰ از آن جهت که بانک‌های سرمایه‌گذار، نقش بیشتری در فرآیند عرضه اولیه سهام و نام‌نویسی نامزدها عهده‌دار بودند، نقش کمیسیون مزبور تنها محدود به حصول اطمینان از رعایت قوانین توسط منتشر کنندگان سهام خلاصه می‌شد، اما در حال حاضر، این کمیسیون، کل فرآیند عرضه را کنترل می‌کند و تعیین می‌نماید که کدام یک از شرکت‌ها می‌تواند وارد بازار بورس شود. در اوایل دهه ۱۹۹۰، به دنبال وقوع بحران جهانی مالی، کمیسیون تنظیم مقررات اوراق بهادار با کمک کمیسیون اقتصادی و تجاری دولت^۵ اقدام به تدوین آیین‌نامه نظام اداره شرکت‌ها در سال ۱۹۹۸ نمود (Jiang & Kim, 2015: 191, 194).

-
1. The Shanghai Stock Exchange
 2. The Shenzhen Stock Exchange
 3. China Securities Regulatory Commission
 4. State Council of China
 5. China Economic and Trade Commission

ساختار نظام اداره شرکت‌ها در چین نیز مبتنی بر هیئت‌مدیره دولایه است: هیئت‌مدیره نظارتی و هیئت‌مدیره اجرایی که مقنن چین صرف‌نظر از نوع شرکت، اختیارات و تعهداتی مشابه را برای هیئت مدیره‌های شرکت‌های تجاری مختلف پیش‌بینی نموده است (Farag & Mallin, 2019: 524; Li et al., 2008: 424; Pettman & Lamjav, 2009: 54).

ضعف ساختاری و عملکرد رویکرد پیشین نظام اداره شرکت‌های چین سبب شد که مقنن این کشور دست به ابتکار زند و قالب هیئت نظارت را از مدل دولایه آلمانی و هیئت‌مدیره اجرایی را از مدل تک‌لایه انگلیسی-آمریکایی وام بگیرد (Shan & Round, 2012: 1330; Tian, 2009: 154). با این تفاوت که در نظام اداره شرکت‌های چین برخلاف مدل آلمانی نظام اداره شرکت‌ها، میان این دو هیئت، از جهت نصب و عزل، هیچ‌گونه رابطه سلسله‌مراتبی وجود ندارد و اعضای هر دو هیئت که رابطه‌ای عرضی با هم دارند، مکلف‌اند اقدامات صورت گرفته را طی گزارشی به سهام‌داران ارائه نمایند تا آنان از وضعیت موجود آگاهی یابند (Farag & Mallin, 2019: 524; Feng et al., 2020: 762).

با این وصف، دولایه‌ای بودن این سیستم، با دولایه‌ای بودن مدل آلمان که در آن هیئت نظارت، عهده‌دار نصب و عزل اعضای هیئت‌مدیره اجرایی است، متفاوت است (Farag & Mallin, 2019: 524). چراکه هیئت نظارت در چین برخلاف هیئت نظارت در آلمان، قدرت و نفوذی در جهت اقدام علیه مدیران ندارد، لذا عدم اختیار این نهاد در این باره، آن را به سمبلی تزئینی تبدیل کرده است تا هیئتی کارآمد (Tsui, 2010: 4).

در این‌گونه ساختار، مطابق با آیین‌نامه نظام اداره شرکت‌ها، هیئت‌مدیره اجرایی، مسئول اداره شرکت و پاسخ‌گویی به سهام‌داران است (Ibid). ماده ۴۷ این آیین‌نامه، در این باره مقرر می‌دارد: صورت‌جلسات هیئت‌مدیره باید کامل و دقیق باشد. دبیر هیئت‌مدیره باید صورت‌جلسات و سوابق موضوعات مورد بحث را با دقت تنظیم کند. مدیرانی که در جلسات شرکت کرده‌اند و شخصی که صورت‌جلسه را تنظیم کرده است، آن را امضا کنند. صورت‌جلسات هیئت‌مدیره باید به‌صورت دقیق و کامل به‌عنوان سوابق مهم شرکت نگهداری و ذخیره شود و می‌تواند به‌عنوان مبنای مهمی برای تعیین مسئولیت تک‌تک مدیران در آینده مورد استفاده قرار گیرد. در مقابل، تدوین برنامه‌های بودجه مالی سالانه و تدوین سیستم مدیریت، نمونه‌ای از اختیاراتی است که هیئت‌مدیره اجرایی دارد و هیئت نظارت موظف به نظارت بر چگونگی اقدامات آن هیئت است (Luo, 2021: 1).

۱-۲-۲. هیئت نظارت در نظام اداره شرکت‌های چین

در کشور چین، مرجع اصلی و کلیدی تصمیم‌گیری درون شرکت، هیئت‌مدیره اجرایی است، اما مقنن برای محدود کردن قدرت و جلوگیری از اقدامات نامطلوب این هیئت، اختیار لغو تصمیمات اتخاذی این

نهاد (Yang et al., 2012: 123) و ارائه نتیجه نظارت در قالب گزارش به مجمع عمومی سهام‌داران را برای هیئت نظارت پیش‌بینی نموده است (Farag & Mallin, 2019: 524). تا پیش از سال ۲۰۰۵ میلادی، هیئت نظارت در این مدل، ظاهراً تکلیفی جز ارائه مشاوره نداشت؛ بدین معنا که تنها نهادی مشاوره‌ای بود؛ عملاً در نظارت بر مدیران ارشد اختیاری نداشت و عملکرد ضعیفی را از خود به نمایش می‌گذاشت تا اینکه در آن سال، کمیسیون تنظیم مقررات اوراق بهادار با اصلاح مقررات نظام اداره شرکت‌ها، شرکت‌ها را ملزم نمود تا تغییراتی جدی در ساختار خود ایجاد کنند که به موجب آن، حداقل اعضای این هیئت، از ۱ عضو به ۳ عضو افزایش یافت و الزام اختصاص حداقل یک‌سوم اعضای هیئت نظارت، به نمایندگان منتخب کارکنان^۱ به آن افزوده شد (Farag & Mallin, 2019: 526; Kang & Ausloos, 2017: 4; Ran et al., 2015: 18; Yang et al., 2011: 19). دعوی علیه مدیران نیز به این هیئت اعطا شد. چنین تدابیری سبب شد تا بنیان هیئت نظارت استحکام یابد (Shao, 2019: 302).

مطابق ماده ۱۱۳ و ۴۹ قانون شرکت‌های سهامی عام جمهوری خلق چین با اصلاحات سال ۲۰۱۸، اعضای هیئت نظارت که از سوی سهام‌داران انتخاب می‌شوند، برای دوره‌ای ۳ ساله برگزیده می‌شوند؛ هرچند که انتخاب مجدد آنان برای دوره‌های متوالی بلامانع است. هیئت نظارت عهده‌دار نظارت بر امور شرکت و تمامی فعالیت‌های اجرایی، نظیر بررسی تصمیمات اتخاذی، اختیارات مدیران اجرایی، بررسی گزارش‌های ارائه‌شده مدیران، نظارت بر سرمایه و صورت‌حساب‌های مالی شرکت است (Yang et al., 2011: 20)، لذا این نهاد می‌تواند نسبت به هر اقدام مدیران و مدیران ارشد که منافع شرکت را تحت الشعاع قرار می‌دهد و به آن لطمه می‌زند، ورود کند (Chen & Keefe, 2018: 75; Tsui, 2010: 5) تا بتواند از حقوق و منافع شرکت و سهام‌داران، محافظت نماید. لازمه اجرای این اختیار، این است که اشخاص منصوب در این نهاد، دارای تجربه کاری و دانش علمی و حرفه‌ای در مواردی چون قانون (حقوق) و حسابداری باشند (Farag & Mallin, 2019: 527; Li et al., 2009: 437).

از دیگر اختیارات این هیئت، آن است که هرگاه مدیران از مقررات اداری یا اساسنامه شرکت عدول نمودند، این هیئت می‌تواند علیه متخلفین اقامه دعوی نماید (Tsui, 2010: 5) یا پیشنهادهایی در جهت عزل این مدیران ارائه دهد (Farag & Mallin, 2019: 526; Jiang & Kim, 2015: 194). از دیگر اقدامات مؤثر این هیئت، آن است که هرگاه این نهاد، ظن اداره غیرعادی و غیرقانونی شرکت پیدا کند، می‌تواند با بهره‌گیری از یک شرکت حسابرسی بیرونی تحقیقاتی را در این راستا آغاز نماید (Tsui, 2010: 5) و چنانچه نیاز به اطلاعاتی مازاد بر اطلاعات موجود داشته باشد، طی جلسات مرتبط می‌تواند اشخاصی نظیر

مدیران، کارکنان یا دیگر افراد مرتبط با شرکت را نیز فراخواند (Li et al., 2009: 437). باوجوداین، همان‌گونه که پیش از این بیان گردید، هیئت نظارت در سیستم دولایه نظام اداره شرکت‌های چین که از مدل آلمانی نظام اداره شرکت‌ها وام گرفته شده، برخلاف هیئت نظارت در آلمان، اختیاری جهت اقدام علیه مدیران و نصب و عزل آن‌ها ندارد و صرفاً نقش نظارتی بر موارد مشخصی از فعالیت‌های هیئت‌مدیره و مدیران دارد (Chen & Keefe, 2018: 75). همچنین این نهاد، فاقد اختیار برای لغو تصمیم‌گیری‌های استراتژیک و راهبردی هیئت‌مدیره اجرایی است (Tsui, 2010: 12-13).

نکته اساسی این است که لازمه نظارت مطلوب و اتخاذ تصمیمات آگاهانه، آگاهی هیئت نظارت از اطلاعات مالی و قراردادی مرتبط با شرکت است، لذا زمانی که دسترسی هیئت به این اطلاعات محدود باشد، چنین مهمی روی نمی‌دهد؛ علاوه بر این، صلاحیت اعضای این هیئت، قابل خدشه است، زیرا بررسی‌ها نشان می‌دهد که اکثر اعضای این هیئت، از بستگان و خویشاوندان هیئت‌مدیره‌اند و از این جهت، استقلال این هیئت، استقلال واقعی نیست (Shan & Round, 2012: 1335-1336; Li et al., 2009: 424). لذا باید پذیرفت که مقنن چین در راستای بهبود عملکرد هیئت نظارت در نظام اداره شرکت‌ها چندان موفق عمل ننموده است.

البته باید دانست که بروز ترئینی هیئت نظارت، به ماهیت این هیئت ربطی ندارد و نباید آن را به اصالت ذاتی این هیئت سرایت داد و حجتی بر بیهودگی اصالت آن دانست، چراکه فلسفه وجودی این هیئت، نظارت است. شاید کنش‌های قانونی مقنن، سبب بر این جلوه‌گری شده است، زیرا در آن برهه از زمان، یعنی سال ۲۰۰۱ میلادی، کمیسیون تنظیم مقررات اوراق بهادار چین، دستورالعمل‌هایی را برای وضع قوانین مرتبط با مدیران مستقل غیراجرائی صادر و پس از آن، به دنبال دستورالعمل‌گذاری، تمامی شرکت‌های بورسی را ملزم نمود تا نسبت به الزام وجود مدیران مستقل مقررگذاری نمایند (Chen, 2022: 31-32). متعاقباً قانون شرکت‌های چین تمامی شرکت‌های بورسی را بدون در نظر گرفتن هیچ‌گونه استثنائی، ملزم به وجود هیئت نظارت و مدیران مستقل نمود که این اقدام، نقطه عطف ایجاد مکانیسم نظارتی دوگانه، نظارت نخست از سوی هیئت نظارت و نظارت دیگر از سوی مدیران مستقل شد؛ هرچند دو تدبیر نظارتی در بسیاری از موارد، در به انجام رسانیدن وظایف هم‌پوشانی دارند، لیکن در موارد معدودی، متداخل یکدیگر نیز هستند که اعتنای مقنن در کش و قوس قانون‌گذاری مقررات به مدیران مستقل پررنگ‌تر بوده است، چراکه مقررات و وظایف مدیران مستقل را کافی و جزئی‌تر از مقررات هیئت نظارت تشریح نموده است، لذا از آن، انتظار افزون‌تری برای حمایت از منافع سهام‌داران دارد و دیگر آن‌که وی، مقررات هیئت نظارت را بدون تعدیل وانهاده؛ به گونه‌ای که اعتماد خویشان را از هیئت نظارت از دست داده است و همین عامل، سبب اظهار نظراتی در مورد ادغام یا لغو هیئت نظارت شد (Ibid: 31-34).

۲-۲. هیئت مدیریت در نظام اداره شرکت‌های چین

هیئت مدیره اجرایی در نظام اداره شرکت‌های چین همچون مدل آلمانی این نظام، مرجع اصلی اتخاذ تصمیمات شرکتی است (Kang & Ausloos, 2017: 4; Lin, 2004: 3; Pettman & Lamjav, 2009: 54). که مطابق ماده ۱۰۸ قانون شرکت‌های سهامی عام جمهوری خلق چین با اصلاحات سال ۲۰۱۸ اعضای آن، بین ۵ تا ۱۹ نفر متغیر است. همچنین طبق همان ماده، مسئولیت‌های کلیدی این هیئت بسان هیئت مدیره در کشورهای غربی، نظیر آلمان، تشکیل جلساتی جهت اتخاذ تصمیماتی برای سرمایه‌گذاری‌های عمده یا تصمیم‌های مالی، همچون افزایش سرمایه و ارزیابی مدیران (Jiang & Kim, 2020: 743)، کاهش هزینه‌های ناشی از تفکیک مالکیت از کنترل شرکت (هزینه نمایندگی)، استخدام و اخراج کارکنان، اطمینان بخشی در حداکثر نمودن سرمایه سهام‌داران و جبران خسارات وارده به شرکت است (Li et al., 2009: 423).

علاوه بر این‌ها، جدای از نظارت هیئت نظارت، نظام اداره شرکت‌های چین، به سبب ساختار هیئت مدیره‌ای که این کشور برگزیده، نظارتی خاص برای هیئت مدیره اجرایی پیش‌بینی کرده است، چراکه هیئت مدیره در چین هرچند بسان آلمان، متشکل از مدیران اجرایی^۱ و مدیران غیراجرایی^۲ است، لیکن قسم اخیر، خودش مقسمی است که ذیل آن، مدیران مستقل غیراجرایی^۳ و مدیران غیراجرایی وابسته^۴ قابل دسته‌بندی است (Chen, 2022: 21-22)؛ با این توضیح که مدیر مستقل غیراجرایی، شخصی است که هیچ سابقه تجاری با شرکت نداشته (Jiang & Kim, 2015: 194)، رابطه عملیاتی مادی یا مالی با شرکت و سهام‌داران عمده ندارد (Shao, 2019: 302; Tsui, 2010: 6) و مسئولیت اصلی او، نظارت، مشاوره به دیگر مدیران عضو این نهاد و نیز حفاظت از منافع شرکت و سهام‌داران، به‌ویژه سهام‌داران اقلیت است (Farag & Mallin, 2019: 525) که برای انجام مطلوب مسئولیت خود، به‌ویژه حمایت از منافع سهام‌داران، به‌ویژه سهام‌داران اقلیت، باید دربردارنده مدیرانی مستقل باشد (Shao, 2019: 302).

در مسیر نهادینه کردن استقلال هیئت مدیره و دستیابی به این مهم، تلاش‌های بسیاری صورت گرفت تا اینکه آیین‌نامه نظام اداره شرکت‌ها برای شرکت‌های بورسی مصوب کمیسیون تنظیم مقررات اوراق بهادار و کمیسیون اقتصادی و تجارتی دولتی در سال ۲۰۰۲، این الزام را برای شرکت‌های یاد شده مقرر کرد که تعداد مدیران مستقل از یک‌سوم، کمتر و مالکیت آنان بیش از یک درصد نباشد؛ به‌گونه‌ای که آنان نباید جزو ۱۰ نفر سهام‌دار برتر باشند (Feng et al., 2020: 762). علاوه بر این، لازم است دست‌کم یکی

1. Executive Directors
2. Non-Executive Directors
3. Independent Non-Executive Directors
4. Associated Non-executive Directors

از اعضای هیئت‌مدیره که متخصص حسابداری است، باشد (Pettman & Lamjav, 200: 56-57). هر مدیر مستقلی که صاحب‌سهم باشد، حتی به میزان اندک، سهام‌دار اقلیت محسوب می‌شود. وضعیت وی در نگاه ابتدایی در تناقض و تضاد با تعریف مدیر مستقل است، زیرا هستی استقلال، منوط به عدم رابطه مالی با شرکت و سهام‌داران عمده است. برای رفع این تناقض باید تأکید کرد که مقنن چین، مفهوم استقلال را مستقل بودن شخص از شرکت و سهام‌داران اکثریت می‌داند؛ بدین معنا که در نوع نخست، مدیر مستقل غیر اجرائی نباید کارمند یا اقوامی از کارمندان شاغل در شرکت باشد و در گونه دیگر، مدیر نباید خودش یا اقوامش از اشخاصی باشند که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، بیش از ۱ درصد سهام شرکت را در تملک دارند (Chen, 2022: 23). در غیر این صورت، مالکیت بیش از ۱ درصد سهام، وصف استقلال او را از بین می‌برد.

مدیران مستقل علاوه بر اینکه جهت حضور در هیئت‌مدیره و اجرای تکالیفشان متعهدند، در مقابل، اختیاراتی نیز دارند. به‌عنوان نمونه، چنانچه دست‌کم دو مدیر مستقل، نظر به عدم کفایت و صحت اطلاعات و مطالب ارائه شده از سوی هیئت‌مدیره داشته باشند، می‌توانند جلسه هیئت‌مدیره را برای مدت زمانی به تعویق اندازند؛ به‌علاوه حداقل دو تن از ایشان می‌توانند حسب مورد، درخواست تشکیل مجمع عمومی فوق‌العاده را بنمایند (Farag & Mallin, 2019: 526). شایان ذکر است که رابطه موقعیت مدیران مستقل و حمایت از حقوق سهام‌داران، رابطه‌ای مستقیم است؛ به‌گونه‌ای که هر چه موقعیت مدیران مستقل تقویت شود، حقوق سهام‌داران اقلیت بیشتر تأمین می‌شود (Pettman & Lamjav, 2009: 54). علی‌رغم آنچه بیان گردید، هیئت‌مدیره در نظام اداره شرکت‌های چین، از قدرت نفوذ قابل توجهی در تصمیم‌گیری‌ها برخوردار نیست، زیرا قدرت واقعی در ید سهام‌دار کنترل‌کننده (اکثر اوقات دولت)، بازار بورس و تنظیم‌کننده‌های اوراق بهادار است (Pettman & Lamjav, 2009: 55).

۳-۲-۲. اوصاف مهم نظام اداره شرکت‌ها در چین

الف. ساختار مالکیت سهام در چین، ساختاری متمرکز است.

تمرکز بسیار بالای مالکیت سهام در این کشور سبب می‌شود که مشکل نمایندگی و تهدیدات تصاحب که در بعضی نظام‌های حقوقی نظیر ایالات متحده رایج است، در این مدل از نظام اداره شرکت‌ها جایی نداشته باشد (Jiang & Kim, 2020: 734)؛ با وجود این، اگر برای بعضی معضلات احتمالی تدبیری نگردد، ممکن است منجر به تضاد تصمیم‌های مالی میان سهام‌داران عمده و خرد شود، به‌عنوان نمونه، هرگاه اهرم قدرت در ید سهام‌داران عمده باشد، این فرصت برای آنان ایجاد می‌شود که منابع مالی موجود یا استقراضی را برای تأمین منافع خود به هزینه سهام‌داران خرد که گاه منجر به ورشکستگی می‌شود، به‌کارگیرند (Feng et al., 2020: 762).

ب. ساختار سهام‌داری رایج در نظام اداره شرکت‌های چین، ساختار هرمی^۱ است. توضیح آن‌که تمرکز مالکیت در چین به‌جای بزرگ‌ترین سهام‌دار،^۲ با معیار سهام‌دار کنترل‌کننده^۳ سنجیده و اندازه‌گیری می‌شود و کنترل یک شرکت از طریق زنجیره‌ای از شرکت‌ها صورت می‌گیرد. در ساختار هرمی، سهام‌داران کنترل‌کننده از طریق یکی از شرکت‌های تابعه خویش، شرکت بورسی دیگری را کنترل می‌کنند، برای مثال، شرکت (الف) مالک ۵۱ درصد سهام شرکت (ب) است و شرکت (ب) سهام‌دار ۵۱ درصدی شرکت (ج) است، شرکت پذیرفته‌شده در بورس. در این مثال، شرکت (ب) شرکت تابعه شرکت (الف)، بزرگ‌ترین سهام‌دار شرکت (ج) است، زیرا ۵۱ درصد سهام آن را در اختیار دارد، لیکن در این ساختار، شرکت (ج) توسط شرکت (الف) کنترل می‌شود؛ این در حالی است که شرکت (الف)، تنها ۲۶ درصد سهام آن را در تملک خویش دارد (Chen & Keefe, 2018: 70).

این ساختار دارای دو ایراد است: نخست، اینکه به سهام‌دار کنترل‌کننده اجازه می‌دهد تا حقوقی افزون بر مطالبات جریان عادی نقدی خویش به دست آورد و تالی فاسد آن، ایجاد تضاد و اختلاف میان سهام‌دار کنترل‌کننده و سهام‌داران اقلیت و ارائه گزارش‌های نادرست از وضعیت مالی شرکت است که به‌طور مستقیم اعتبار گزارش‌های سود دهی را زایل می‌نماید؛ به‌علاوه، در شرکت‌هایی که به این شیوه کنترل می‌شوند، احتمال آن‌که سهام‌دار کنترل‌کننده از طریق معامله با اشخاص مرتبط وابسته^۴ اقدام به دور زدن قواعد شرکت شود، بعید و دور از انتظار نیست (Jiang & Kim, 2020: 739).

ج. در چین، دولت، سهام‌دار عمده‌ای است که اکثریت شرکت‌های سهامی را کنترل می‌کند (Aboud & Yang, 2022: 214; Luo, 2021: 1; Tam, 2002: 308). هدف دولت از این کنترل، دستیابی به کسب سود و اجرای سیاست‌های دولتی است که در برخی مواقع، میان این دو غرض، تعارض و تضاد پدیدار می‌گردد (Jiang & Kim, 2020: 736).

با توجه به اینکه سهام‌داران کنترل‌کننده، تصمیم‌گیرندگان نهایی در شرکت هستند، باید در اعمال حقوق قانونی‌شان جانب احتیاط را رعایت نمایند تا استیفای حقوقشان سبب اضرار به منافع شرکت و دیگر سهام‌داران نگردد (Li et al., 2009: 436). اما اینکه دولت در این ساختار سهام‌دار کنترل‌کننده است، این اثر را به‌دنبال دارد که دولت همه کارکنان و اعضای کلیدی شرکت‌های بورسی را مطابق با خط‌مشی سیاسی خود منصوب می‌نماید تا از این طریق، سیاست‌های خود را بر فعالیت‌های تجاری شرکت حاکم نماید، لذا ممکن است منابع شرکت به‌جای حداکثر نمودن ارزش سهام آن، در جهت تعقیب و راهبرد

1. Pyramid Ownership Structures
2. The Largest Shareholder
3. Controlling Shareholder
4. Related Party Transaction

اهداف سیاسی دولت مورد استفاده قرار گیرد، بنابراین مالکیت دولت، سالب وصف قابلیت تجارت از سهام شرکت‌ها شده است (Pettman & Lamjav, 2009: 47). علاوه بر این، سهام‌داران خرد به سبب حمایت حداکثری دولت از اعضای دست‌نشانده خویش، تاب اخراج مدیران به سبب عملکرد ضعیف را ندارند (Jiang & Kim, 2020: 736).

۳. الگوی ترکیبی (حقوق ایران)

اگر حقوق ایران را ذیل الگوی ترکیبی دسته‌بندی کرده‌ایم، این بدان معنا نیست که مقررات نظام اداره شرکت‌ها عالمانه و عامدانه بر مبنای ایجاد الگوی جدید طراحی شده است، زیرا در سیستم حقوقی ایران، مجموعه مقررات نظام‌مند و منسجم نظام اداره شرکت‌ها که بر همه شرکت‌های سهامی ایران حاکم باشد، وجود ندارد و هیچ قانونی به صورت ویژه در این زمینه وضع نشده است؛ حتی در لایحه قانونی ۱۳۴۷ نیز که جایگاه اصلی طرح موضوع نظام اداره شرکت‌ها محسوب می‌شود، به طور دسته‌بندی‌شده به این موضوع پرداخته نشده و تنها تعدادی مواد پراکنده از این قانون را می‌توان ذیل این مسئله دسته‌بندی و تحلیل نمود؛ بنابراین، منظور از رویکرد ترکیبی، این است که بعضی از مقررات مرتبط با نظام اداره شرکت‌ها برگرفته از الگوی سهام‌دار محور است و برخی دیگر، ذی نفع محور؛ بدون آن‌که عامل ارتباطی میان این دو دسته مقررات به طور واضح شناسایی و معرفی شده باشد.

۳-۱. بازرس در نظام اداره شرکت‌های ایران

رقابت فزاینده شرکت‌های تجاری، کیفیت، شفافیت، محیط و جامعه را به طور کلی تحت تأثیر قرار می‌دهد و هم‌زیستی مسالمت‌آمیز تجارت و جامعه را به خطر می‌اندازد (مفیدیان، ۱۴۰۱: ۲۸۹). لذا حضور نهادی بالاسری جهت نظارت بر فعالیت مدیران شرکت را همواره ضروری می‌نماید. درست است که در سیستم حقوقی ایران، نهادی تحت عنوان هیئت‌مدیره نظارتی پیش‌بینی نشده و آن‌گونه که در قسمت بعد می‌بینیم، تمام مقررات مرتبط با نظام اداره شرکت‌ها در ایران، مبتنی بر هیئت‌مدیره تک‌لایه است، اما فلسفه نهاد بازرس در حقوق شرکت‌های تجاری ایران تا حدی شبیه به هیئت‌مدیره نظارتی است و از بعد نظارت، کارکردی تقریباً مشابه آن دارد. درواقع، به سبب عدم حضور دائم سهام‌داران در اداره شرکت و نیز نداشتن تخصص در امور اداری و مالی مقرر شده است که اشخاص ثالث بر کار هیئت‌مدیره نظارت داشته باشند (اسکینی، ۱۳۸۸: ۲۱۹).

در قانون تجارت ۱۳۱۱ با وجود اهمیت قائل شدن برای نظارت در شرکت سهامی، در مورد صلاحیت بازرس و حفظ استقلال او، پیش‌بینی خاصی نشده بود، اما با تصویب مواد مربوط به بازرس در لایحه قانونی ۱۳۴۷، تحول قابل ملاحظه‌ای در راستای واقعی کردن امر نظارت در شرکت‌های سهامی رخ داد. بازرس رکنی از ارکان شرکت است؛ با اینکه مجمع عمومی او را انتخاب می‌کند، از

آن مجمع و هیئت مدیره مستقل است (اسکینی، ۱۳۸۸: ۲۲۱-۲۲۲) و نه فقط حافظ حقوق سهام داران، از جمله سهام داران اقلیت است، در جایی که نقض مقررات قانونی ممکن است حقوق اشخاص ثالث را در معرض تضییع قرار دهد، مکلف به اعمال نقش نظارتی خود است (پاسبان، ۱۳۹۴: ۲۴۱). با وجود این، نهاد بازرسی در شرکت های سهامی عام و خاص، متفاوت از هم پیش بینی شده است؛ مواد ۱۴۴ تا ۱۵۶ لایحه یاد شده، به ویژگی ها و اوصاف بازرس در شرکت های سهامی عام اختصاص یافته، اما برای بازرس در شرکت های سهامی خاص، الزاماتی را پیش بینی نکرده و در این باره سکوت نموده است.

لازم به ذکر است در سال ۱۳۶۲ برای نظارت بر شرکت های دولتی، قانون تشکیل سازمان حسابرسی در قالب ماده واحده به تصویب رسید که به دلیل تصویب اساسنامه اش در سال ۱۳۶۶، از زمان اخیر، رسمیت یافت. طبق بند (۱) تبصره ۲ این ماده، وظیفه حسابرسی سالانه و بازرسی قانونی مؤسسات و شرکت های دولتی، بانک های دولتی، سایر دستگاه های عمومی و سازمان هایی نظیر بنیاد مستضعفان و بنیاد شهید منوط به آن که در اساسنامه داخلی شان ملزم به حسابرسی باشند، به طور انحصاری به عهده سازمان حسابرسی گذاشته شد. بعدها در سال ۱۳۷۲، ماده واحده لایحه قانون استفاده از خدمات تخصصی و حرفه ای حسابداری رسمی در مجلس تصویب گردید. مطابق این ماده به منظور اعمال نظارت مالی بر واحدهای تولیدی، بازرگانی و خدماتی و همچنین قابل اعتماد بودن صورت های مالی واحدهای مزبور در جهت حفظ منافع عمومی، صاحبان سرمایه و اشخاص ذی حق و ذی نفع به دولت اجازه داده می شود بر حسب مورد و نیاز، ترتیبات لازم را برای استفاده از خدمات تخصصی و حرفه ای حسابداران ذی صلاح به عنوان حسابدار رسمی به عمل آورد.

بند (۱) این ماده، شرایط و ضوابط تعیین صلاحیت حسابداران رسمی و نحوه انتخاب آنان را منوط به آیین نامه هایی دانست که باید در هیئت دولت تصویب می شد. این کار هفت سال بعد، محقق شد و علاوه بر شرکت های دولتی و عمومی، بعضی شرکت های خصوصی را هم شامل می شد، اما برای شمول آن بر شرکت های خصوصی، موانعی داشت، زیرا در بند (الف و ب) ماده ۲ آیین نامه، شرکت های سهامی عام خصوصی متقاضی پذیرش در بورس و سایر شرکت های سهامی، مکلف به استفاده از حسابرس از میان مؤسسات حسابرسی عضو جامعه حسابداران رسمی شدند، اما طبق بند (ز) همان ماده، شرکت های سهامی خاص و سایر شرکت های عام دارای درجه اهمیت، حساسیت و حجم فعالیت در مرتبه ای معین، با تشخیص وزارت امور اقتصادی و دارایی مطابق آیین نامه یاد شده باید بازرس مورد نظر ماده واحده را داشته باشد. در مورد شرکت های خصوصی، نهادی به عنوان بازرسی بیرونی به صورت نظام مند و سازمان یافته به رسمیت شناخته نشده و صرفاً گرایش هایی برای حرکت به سوی شناسایی این نهاد نظارتی از سوی قانون گذار در مقرراتی مانند ماده ۲ قانون بازار اوراق بهادار دیده می شود.

آنچه مسلم است، این است که مقررات نهاد بازرس و بازرسی در شرکت‌های سهامی ایران، علاوه‌بر اینکه از جهت جامعیت و یکپارچگی، نیازمند بازبینی است، فقط بعد نظارتی دارد و از قدرت نصب و عزل اعضای هیئت‌مدیره اجرایی برخوردار نیست و نسبت به نهادهای نظارتی در نظام اداره شرکت‌های آلمان و چین، از گستره توانایی کمتری برخوردار است.

۲-۳. هیئت مدیریت در نظام اداره شرکت‌های ایران

با وجود آنچه در قسمت قبل بیان گردید، در خصوص هیئت مدیریت و تک‌لایه یا دولایه بودن آن در حقوق ایران، نگاه واحد و یکپارچه‌ای وجود دارد و تمام مقررات جاری ایران در خصوص شرکت‌های سهامی بر ضرورت وجود و حیات هیئت‌مدیره تک‌لایه تأکید دارد.

الزامات و احکام مربوط به هیئت‌مدیره در مواد ۱۰۷ تا ۱۴۳ لایحه قانونی ۱۳۴۷ قابل شناسایی است، اما نه تنها در هیچ‌یک از مواد یاد شده، از هیئت‌مدیره دولایه سخن به میان نیامده که در مقابل، بر وجود یک هیئت‌مدیره (ماده ۱۰۷)، انتخاب هیئت‌مدیره از سوی مجمع سهام‌داران (ماده ۱۰۸)، لزوم انتخاب مدیرعامل از طرف هیئت‌مدیره (ماده ۱۲۴) و مسئولیت تمامی اعضای این هیئت نسبت به اقداماتشان (ماده ۱۳۵) که همه مؤید عناصر ساختار هیئت‌مدیره تک‌لایه است که در مجموع، نگاه تقریباً جامعی برای ساختار، تعداد اعضا و میزان اختیارات و تکالیف این هیئت را به دست می‌دهد. ماده ۱۳۴ لایحه نیز بدون ذکر نحوه انتخاب و شرایط تخصصی یا حرفه‌ای عضویت، به امکان حضور مدیران غیرموظف، علاوه‌بر مدیران موظف در هیئت‌مدیره اشاره کرده است؛ علاوه‌بر این، به موجب آیین‌نامه راهبری شرکتی مصوب ۱۳۸۶ هیئت‌مدیره می‌تواند مشتمل بر دو دسته مدیران موظف و غیرموظف باشد که در این میان، مدیران غیرموظف نقش مهمی در کمیته‌های مرتبط با این هیئت دارند؛ همچنین مطابق آیین‌نامه، امکان حضور تعدادی مدیر افتخاری (البته بدون داشتن حق رأی) در هیئت‌مدیره پیش‌بینی شده است (تقی‌پور و عابدینی، ۱۳۹۸: ۱۴۸-۱۴۷).

مضاف بر این، بر اساس آیین‌نامه نظام راهبری شرکتی - بورس تهران، هیئت‌مدیره ۷ نفره‌ای که معادل حداقل تعداد مقرر در پیش‌نویس آیین‌نامه حاکمیت شرکتی سازمان بورس و اوراق بهادار است، مؤید یک هیئت‌مدیره تک‌لایه است. نتیجه‌ای که در مواد مختلف دستورالعمل حاکمیت شرکتی شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران مصوب ۱۳۹۷ نیز دیده می‌شود و جای‌جای این دستورالعمل با به‌کار بردن اصطلاح هیئت‌مدیره بر این امر تأکید دارد. علاوه‌بر این، ماده ۲ دستورالعمل راهبری شرکتی برای شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران مصوب ۱۳۸۹ ضمن استفاده از واژه هیئت‌مدیره که شاهد مثال وجود یک هیئت‌مدیره تک‌لایه است، بر حضور اکثریت اعضای غیرموظف در هیئت‌مدیره الزام کرده است که آن هم از لوازم وجود هیئت‌مدیره واحد است.

۳-۳. اوصاف مهم نظام اداره شرکت‌ها در ایران

الف. با وجود آن‌که آیین‌نامه نظام راهبری شرکتی - بورس تهران تأکید می‌کند مسئولیت اصلی هیئت مدیره، ایجاد حاکمیت کارآمد بر امور شرکت در راستای منافع سهام‌داران و تعادل در منافع ذی‌نفعان مختلف آن، از جمله مشتریان، کارکنان، سرمایه‌گذاران و جوامع محلی است و مطابق برخی مواد لایحه شرکت‌های سهامی ۱۳۴۷، نظیر تبصره ماده ۱۱۱ و مواد ۱۳۲، ۱۴۳، ۱۸۹، ۱۹۲، ۱۹۵، ۲۳۹ و ۲۵۸، این نتیجه قابل استنباط است که قانون‌گذار در تقنین مقررات جزئی‌تر شرکت‌های سهامی، گرایش‌هایی به نظریه ذی‌نفعان داشته است، اما در مقابل، بررسی جامع‌تر مواد این لایحه نشان می‌دهد که اکثر مقررات شرکت‌های تجاری ایران، از منظر ساختار و سیاق کلی، گرایش بیشتری به حمایت از سهام‌داران داشته، با مبنای نظری رویکرد انگلیسی - آمریکایی قرابت زیادتری دارد.

با این وصف، نخست، به نظر می‌رسد سخن گفتن از نظام اداره شرکت‌ها به‌عنوان یک واحد منسجم در حقوق ایران با تسامح همراه است و نمی‌توان پذیرفت که این نظام به این شکل ویژه در ایران محقق شده باشد که بتوان آن را در قالب یک نظام تحلیل و بررسی کرد؛ دوم، ادعای سهامدارمحوری یا ذی‌نفع‌محوری این نظام مفروض نیز ادعایی گزاف است و نمی‌توان به‌راحتی از کنار آن عبور کرد، زیرا مقررات مختلف مرتبط با شرکت‌های سهامی تنها بخشی از شاخصه‌های هر یک از این دو مدل را نمایندگی می‌کند و قابل تطبیق کامل بر یکی از این دو مدل نیست.

ب. مطابق بند ۴ ماده ۱ دستورالعمل راهبری شرکتی برای شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران مصوب ۱۳۹۷، مدیر غیر موظف، مدیری است که هیچ‌گونه مسئولیت اجرایی زیر نظر مدیرعامل ندارد. بند ۶ همان ماده نیز استقلال را فقدان هرگونه رابطه یا منافع مستقیم یا غیرمستقیم که بر تصمیم‌گیری مستقل و بی‌طرفانه شخص اثرگذار است؛ به‌گونه‌ای که موجب جهت‌گیری وی به سمت منافع شخص یا گروه خاصی از سهام‌داران شرکت یا سایر ذی‌نفعان شود و نیز سبب عدم رعایت یکسان منافع سهام‌داران یا صرفه و صلاح شرکت گردد، دانسته است. همین بند، برخی از مهم‌ترین مصادیقی که هر یک به‌تنهایی منجر به عدم تحقق شرایط استقلال برای شخص می‌شود را ذکر نموده که مالک بیش از پنج درصد سهام شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهام‌داران عمده آن باشد، طی سه سال اخیر (قبل از انتخاب)، طرف قرارداد یا دارای معاملات یا روابط تجاری با اهمیت مستقیم یا غیرمستقیم با شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهام‌داران عمده آن باشد، طی مدت دو سال اخیر (قبل از انتخاب)، دارای هرگونه مسئولیت اجرایی و رابطه استخدامی در شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و سهام‌داران عمده آن باشد، دارای رابطه سببی یا نسبی (درجه اول از طبقات اول و دوم) با مدیران اصلی شرکت باشد، در کسب‌وکاری که ماهیتاً مشابه کسب‌وکار شرکت اصلی، شرکت‌های فرعی، وابسته، مشارکت خاص و

سهام‌داران عمده آن است، فعالیت داشته باشد و... از اصلی‌ترین آن مصادیق است.

ج. در سیستم حقوقی ایران با وجود آن‌که بندهای ۱۹، ۲۰ و ۲۱ ماده ۱ قانون بازار اوراق بهادار مصوب ۱۳۸۴، صندوق بازنشستگی، صندوق سرمایه‌گذاری و نهادهای مالی را تعریف کرده است، اما در عمل، تأمین سرمایه از طریق منابع داخلی که مؤسسين شرکت هستند و سرمایه اولیه و مبنایی را فراهم می‌کنند^۱ و نیز سهام‌دارانی که بعداً به شرکت وارد می‌شوند و سهام خریداری می‌کنند،^۲ صورت می‌گیرد، بنابراین نه بانک‌ها و نه بازار سرمایه، تأمین‌کننده سرمایه شرکت‌های سهامی ایران نیستند.

به موجب ماده ۱۶۶ لایحه قانونی ۱۳۴۷،^۳ در خرید سهام جدید، صاحبان سهام شرکت به نسبت سهامی که دارند، نسبت به اشخاص ثالث حق تقدم دارند، در نتیجه حتی در افزایش سرمایه نیز تأمین سرمایه، وابسته به بازار یا بانک‌ها نیست و این نشان‌دهنده رویکرد خاص سیستم حقوقی ایران به منبع تأمین مالی است که با رویکرد دو کشور آلمان و چین متفاوت است.

د. در خصوص شفافیت مالی در سیستم حقوقی ایران، در لایحه قانونی ۱۳۴۷، هیئت‌مدیره یا مدیرعامل شرکت‌های سهامی هیچ تکلیفی به ارائه گزارش و افشای اطلاعات مالی و معاملات به سهام‌داران ندارند و قانون‌گذار در این لایحه^۴ تنها به حق کسب اطلاع سهام‌داران، پیش از تشکیل مجمع عمومی اشاره کرده است.^۵ (اسکینی، ۱۳۸۸: ۱۴۴؛ عرفانی، ۱۳۸۸: ۱۰۵)؛ حتی در خصوص صورت‌داری و قروض شرکت نیز این الزام علیه آن‌ها وجود ندارد؛ علاوه بر این، اطلاعاتی که از این طریق، در اختیار سهام‌داران قرار می‌گیرد، اطلاعاتی اندک و محدود است و تنها اطلاعاتی مشتمل بر صورت‌حساب‌ها، ترازنامه، گزارش عملیات مدیران و گزارش بازرسان است و ممکن است این موارد، همه اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری صحیح سهام‌داران در مجمع نباشد، اما در خصوص معاملات با اشخاص وابسته به شرکت نیز بر اساس ماده ۱۲۹، هیچ تکلیفی نسبت به افشای فوری اطلاعات به سهام‌داران پیش‌بینی نشده است و صرفاً الزام اطلاع‌رسانی این اطلاعات به بازرس شرکت مورد توجه قرار

۱. ماده ۶: «برای تأسیس شرکت‌های سهامی عام، مؤسسين باید اقلاً بیست درصد سرمایه شرکت را خود تعهد کرده و

لااقل سی و پنج درصد مبلغ تعهدشده را در حسابی به نام «شرکت در شرف تأسیس» نزد یکی از بانک‌ها سپرده، ...»

۲. ماده ۱۲: «ظرف مهلتی که در اعلامیه پذیرهنویسی باید توسط مؤسسين در جراید آگهی گردیده و نیز در بانکی که تعهد سهام نزد آن صورت می‌گیرد، در معرض دید علاقه‌مندان قرار داده شود.»

۳. ماده ۱۶۶: «در خرید سهام جدید صاحبان سهام شرکت به نسبت سهامی که مالکند حق تقدم دارند و این حق، قابل نقل و انتقال است ...»

۴. ماده ۱۳۹: «هر صاحب سهم می‌تواند از پانزده روز قبل از انعقاد مجمع عمومی در مرکز شرکت، به صورت حساب‌ها مراجعه کرده و از ترازنامه و حساب سود و زیان و گزارش عملیات مدیران و گزارش بازرسان رونوشت بگیرد.»

۵. لازم به ذکر است که این حق براساس ماده (۲۲۰) «لایحه قانونی ۱۳۴۷»، در مدت تصفیه (پس از انحلال شرکت سهامی) نیز برای سهام‌داران، مورد شناسایی قرار گرفته شده است.

گرفته است، اما با تصویب قانون بازار اوراق بهادار در سال ۱۳۸۴، گامی اساسی در خصوص افشای اطلاعات در ایران برداشته شد و پس از تصویب این قانون، سازمان بورس اوراق بهادار، سه دستورالعمل ویژه را در مورد این موضوع وضع نمود:

نخست، دستورالعمل اجرایی افشای اطلاعات شرکت‌های ثبت شده در سازمان بورس ۱۳۸۶؛ دوم، دستورالعمل الزامات افشای اطلاعات و معاملات اشخاص وابسته ناشران بورسی و فرابورسی ۱۳۹۰ که نقش مهمی در ارتقای رتبه ایران در شاخص حمایت از سهام‌داران اقلیت در سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ داشته (خاندوزی، ۱۳۹۳: ۷)؛

سوم، دستورالعمل کنترل‌های داخلی ناشران پذیرفته‌شده در بورس اوراق بهادار تهران و فرابورس ایران ۱۳۹۱ (عابدینی، ۱۳۹۷: ۳۷۸).

مضاف بر این، ماده ۲۱ قانون بازار اوراق بهادار که مهم‌ترین مقررده در این زمینه است، شرکت‌های سهامی که مجوز انتشار اوراق بهادار خود را از سازمان بورس دریافت کرده‌اند را مکلف می‌کند تا مطابق دستورالعمل این سازمان، مبادرت به افشای چهار دسته گزارش زیر نمایند:

۱. صورت‌های مالی سالانه حسابرسی شده؛
 ۲. صورت‌های مالی میان‌دوره‌ای شامل صورت‌های مالی شش‌ماهه حسابرسی شده؛
 ۳. صورت‌های مالی سه‌ماهه؛
 ۴. گزارش هیئت مدیره به مجامع و اظهارنظر حسابرس (عابدینی، ۱۳۹۷: ۳۷۹).
- جمع مقررده‌ها در این بخش از آن است که ساختار حقوق شرکت‌های سهامی ایران در خصوص شرکت‌های ناشر در بازار بورس اوراق بهادار تا حدی زیادی به‌سوی شفافیت‌بخشی در بازار اوراق بهادار حرکت کرده است.
- ح. مقایسه تطبیقی سه سیستم: مطالعه تطبیقی سه سیستم مورد مطالعه نشان می‌دهد که نظام اداره شرکت‌ها در حقوق ایران با حقوق آلمان و چین تفاوت‌های قابل توجهی دارد که برخی از مهم‌ترین آن‌ها از این قرار است:

۱. ساختار هیئت مدیره در حقوق ایران تک‌لایه است، اما در حقوق آلمان و چین دولایه؛
۲. قالب کلی نظام اداره شرکت‌ها در آلمان و چین مبتنی بر رویکرد ذی‌نفعان است، اما در حقوق ایران، برخی مقررات، ابتدا بر رویکرد سهام‌داران دارد و بعضی مقررات بر رویکرد ذی‌نفعان؛
۳. هیئت نظارت در حقوق آلمان هم یک نهاد نظارتی است و هم تصمیم‌گیرنده ارشد برای شرکت و کنترل‌کننده هیئت مدیره اجرایی. در حقوق چین، هیئت نظارت قدرت کمتری دارد، در اخذ تصمیم‌های تجاری و انتصاب مدیران، نقشی ایفا نمی‌کند و تعیین و انتخاب مدیران و ناظران شرکت به عهده سهام‌داران است. در حقوق ایران با وجود پیش‌بینی نهادهایی نظیر بازرس، سازمان حسابرسی و جامعه

حسابداران رسمی، به نظر می‌رسد علاوه بر اینکه در بعضی موارد نظیر شرکت‌های سهامی خاص، تکلیف چندان روشن نیست، تشتت و پراکندگی مقرراتی، امر نظارت صحیح بر فعالیت‌های هیئت‌مدیره اجرایی را با اشکال مواجه کرده است.

۴. حداقل و حداکثر تعداد اعضای هیئت‌مدیره در حقوق آلمان و چین در قانون مشخص است، اما در حقوق ایران، فقط حداقل آن پیش‌بینی شده است.

۵. در حقوق ایران، نه بانک‌ها و نه بازار سرمایه، تأمین‌کننده سرمایه شرکت‌های سهامی نیستند، اما در چین، ساختار سهام‌داری، هرمی است، پس منبع مالی مهم، سهام‌دار کنترل‌کننده است و در آلمان، تأمین مالی از طریق بانک‌ها که بعضاً دولتی هستند، بیشتر از سرمایه‌گذاری منابع بیرونی است.

نتیجه‌گیری

نظام اداره شرکت‌ها در آلمان و چین مبتنی بر رویکرد ذی‌نفعان است و ساختار هیئت‌مدیره در قالب دولایه طراحی شده است؛ با این توضیح که ساختار هیئت‌مدیره در چین، به‌صورت کامل از سیستم هیئت‌مدیره دولایه آلمان تبعیت نکرده، زیرا در مدل آلمانی، هیئت نظارتی که اعضای آن منتخب سهام‌داران و کارکنان هستند، قدرتی افزون بر نظارت بر امور مالی شرکت دارد، زیرا پس از تشکیل این هیئت، وظیفه انتخاب اعضای هیئت‌مدیره اجرایی با آنان است؛ هیئت‌مدیره‌ای که یکی از وظایف آن، ارائه گزارش‌های مستمر به هیئت نظارت است، لذا هیئت نظارت در آلمان علاوه بر آن که یک نهاد نظارتی است، تصمیم‌گیرنده ارشد برای شرکت و کنترل‌کننده هیئت‌مدیره اجرایی هم است و حال آنکه در چین، هیئت نظارت قدرت کمتری دارد، چراکه در اتخاذ تصمیم‌های تجاری و انتصاب مدیران، نقشی را ایفا نمی‌نماید و تعیین و انتخاب مدیران و ناظران شرکت به عهده سهام‌داران است و گستره اقتدار سهام‌داران نیز به میزانی است که جهت بررسی کارکرد این دو هیئت، آنان ملزم هستند گزارش‌هایی را به سهام‌داران ارائه دهند که پس از اطمینان از صحت این گزارش، آن را تصویب می‌نمایند.

با این وصف، قدرت نهاد هیئت‌مدیره (مجموع دو هیئت‌مدیره) در دو مدل متفاوت است، زیرا رویکرد دولایه آلمانی هیئت‌مدیره قدرت تام در همه امور تجاری شرکت را دارد و مجمع صاحبان سهم صرفاً در صورت تقاضای این هیئت می‌تواند نسبت به این امور رسیدگی نماید، اما قوانین حاکم در چین، قدرت کمتری را برای این نهاد قائل است که منحصر در تدوین طرح‌های تجاری و برنامه‌های سرمایه‌گذاری است و آن هم با تصویب سهام‌داران نفوذ می‌یابد.

در حقوق ایران، علاوه بر عدم وجود مقرراتی واحد و یکپارچه تحت عنوان نظام اداره شرکت‌ها، رویکرد کلی نیز متشتت و با نگاهی دوگانه اتخاذ شده است. فارغ از تأکیدات جدی بر اصول و شاخصه‌های رویکرد سهام‌دار محور، چنانچه مقنن بخواهد در مسیر طراحی الگوی بومی نظام اداره

شرکت‌ها گام بردارد، گرایش‌های جدی بین‌المللی در قرابت و نزدیکی مدل سهام‌دار محور به حمایت از دیگر ذی‌نفعان را نمی‌تواند مورد توجه قرار ندهد. تجربه مقررات سیستم حقوقی چین حاکی از آن است که هیئت نظارت هم‌عرض هیئت اجرایی کارآمدی لازم را نداشته، با هدف سیستم دولایه نیز همخوانی ندارد. بر این اساس، به نظر می‌رسد بعضی از وجوه مثبت رویکرد دولایه آلمان نظیر اعطای شأن واقعی نظارتی-دادرسی به هیئت نظارت جهت نظارت دقیق‌تر بر امور اجرایی و کلان شرکت، حضور فعالانه کارکنان شرکت‌ها در این هیئت در راستای حمایت بیشتر از نزدیک‌ترین ذی‌نفعان به سهام‌داران در گروه اصلی ذی‌نفعان به‌عنوان منابع انسانی شرکت و ایجاد شبکه ارتباطی میان سهام‌داران و شرکای تجاری با رویکردی بومی گرایانه می‌تواند به‌عنوان راهکارهایی کاربردی در تدوین قانون مستقل نظام اداره شرکت‌ها در آتیّه مورد توجه قرار گیرد و حرکت سیستم حقوق شرکت‌های تجاری ایران را به‌سوی رسیدن به چشم‌انداز مطلوب نظام اداره شرکت‌ها سرعت ببخشد.



فهرست منابع

- اسکینی، ربیعا (۱۳۸۸ ش). حقوق تجارت: شرکت‌های تجاری، تهران: سمت، جلد ۲، چاپ ۱۴.
- تقی‌پور، بهرام؛ عابدینی، حسین (۱۳۹۸ ش). رویکرد نظام حقوقی ایران به شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌های سهامی، مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۹، شماره ۳.
- پاسبان، محمدرضا (۱۳۹۴ ش). حقوق شرکت‌های تجاری، تهران: سمت، چاپ ۱۱.
- خاندوزی، سید احسان (۱۳۹۳ ش). راهکارهای بهبود رتبه ایران در گزارش انجام کسب‌وکار بانک جهانی (۴). نماگر حمایت از سهام‌داران خرد، دفتر مطالعات اقتصادی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- عابدینی، حسین؛ تراشیون، سید محمدرضا (۱۴۰۲ ش). رویکرد نوآرنگ، رویکرد نو ظهور نظام اداره شرکت‌ها؛ مطالعه تطبیقی حقوق کشورهای اسکاندیناوی و حقوق ایران. پژوهش‌نامه حقوق اسلامی، دوره ۲۴، شماره ۲.
- عابدینی، حسین (۱۳۹۷ ش). حقوق اقلیت در شرکت‌های سهامی عام بر مبنای نظام اداره شرکت‌ها (Corporate Governance)؛ مطالعه تطبیقی در حقوق ایران و آمریکا، پژوهش‌نامه حقوق اسلامی، دوره ۱۹، شماره ۲.
- عابدینی، حسین (۱۴۰۰ ش). مطالعه تطبیقی شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌ها در رویکرد شرق آسیا و حقوق ایران، مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۵۱، شماره ۳.
- عرفانی، محمود (۱۳۸۸ ش). حقوق تجارت، تهران: جنگل، جلد ۲، چاپ ۱.
- مفیدیان، شراره (۱۴۰۱ ش). انطباق نظام‌های مسئولیت اجتماعی صنعت نفت ایران مصوب ۱۳۹۸ با فقه و نظام مرسوم شرکت‌های فراملی، پژوهش تطبیقی اسلام و غرب، دوره ۹، شماره ۳.

References

- Aboud, A. & Yang, X. (2022). Corporate Governance and Corporate Social Responsibility: New Evidence from China. *International Journal of Accounting & Information Management*. 30(2).
- Allen, F. & Mengxin Z. (2007). The Corporate Governance Model of Japan: Shareholders are not Rulers.
- Bammens, Y. & Voordeckers, W. & Van G. A. (2008). Boards of Directors in Family Firms: A Generational Perspective. *Small Business Economics*, 31(2).
- Block, D. & Gerstner, A. (2016). Penn Law: Legal Scholarship Repository One-Tier vs. Two-Tier Board Structure: A Comparison Between the United States and Germany Class of 2016 One-Tier vs. Two-Tier Board Structure: A Comparison Between the United States and Germany Financial Regulat. *Comparative Corporate Governance and Financial Regulation*, 1.
- Chen, X. (2022). Powers of the Executive Directors Vis-à-Vis the Non-Executive Directors [NOVA School of Law].
- Chen, Z. & Keefe, M. O C. (2018). Board of Director Compensation in China: To Pay or Not to Pay? How Much to Pay? *Emerging Markets Review*, 37.

- Farag, H. & Mallin, C. (2019). Monitoring Corporate Boards: Evidence from China. *The European Journal of Finance*, 25(6).
- Feng, Y. & Hassan, A. & Elamer, A. A. (2020). Corporate Governance, Ownership Structure and Capital Structure: Evidence from Chinese Real Estate Listed Companies. *International Journal of Accounting & Information Management*, 28(4).
- Fleischer, D. (2021). Supervisory Board Gender Diversity and Gender Quotas: Analysing the Impact on Financial Performance and Management Board Gender Diversity in Germany [UCAM (Universidad De Murcia)].
- Friedman, A. L. & Samantha, M. (2007). *Stakeholder: Theory and Practice*, London: Oxford University Press, 1th ed.
- Germanova, R. & Pierce, C. J. & Richez-Baum, B. & Armstrong, P. A. (2015). A Guide to Corporate Governance Practices in the European Union. In Word Bank Group (ed).
- Hopt, K. J. & Leyens, P. C. (2004). Board Models in Europe-Recent Developments of Internal Corporate Governance Structures in Germany, the United Kingdom, France, and Italy. *SSRN Electronic Journal*, September.
- Jenter, D. & Schmid, T. & Urban, D. (2023). Does Board Size Matter? *SSRN Electronic Journal*.
- Jiang, F. & Kim, K. A. (2015). Corporate Governance in China: A Modern Perspective. In *Journal of Corporate Finance* (32). Elsevier.
- Jiang, F. & Kim, K. A. (2020). Corporate Governance in China: A Survey. *Review of Finance*, 24(4).
- Jungmann, C. (2006). The Effectiveness of Corporate Governance in One-Tier and Two-Tier Board Systems—Evidence from the UK and Germany—. *Ecfr*, 3(4).
- Kang, M. Y. & Ausloos, M. (2017). An Inverse Problem Study: Credit Risk Ratings as a Determinant of Corporate Governance and Capital Structure in Emerging Markets: Evidence from Chinese Listed Companies. *Economies*, 5(4).
- Kent, K. M. (2009). Three Models of Corporate Governance from Developed Capital Markets.
- Li, L. & Naughton, T. & Hovey, M. T. (2008). A Review of Corporate Governance in China. In F. J. Lopez Iturriaga (Ed.), *SSRN Electronic Journal*. Nova Science Publishers, Inc.
- Lieder, J. (2010). The German Supervisory Board on Its Way to Professionalism. *German Law Journal*, 11(2).
- Lin, T. W. (2004). Corporate Governance in China: Recent Developments, Key Problems and Solutions. *Journal of Accounting and Corporate Governance*, 1.
- Luo, Y. (2021). Management Compensation and Corporate Governance Reform in China. *Journal of Chinese Governance*, 8(1).
- Panzer, L. & Müller, S. (2015). Earnings Quality and Gender Diversity on German Supervisory Bards: An Empirical Analysis. *Problems and Perspectives in Management*, 13(4).
- Pettman, J. & Lamjav, N. (2009). The Evolution of Corporate Governance in China (The Effects of Ownership on Chinese Listed Companies, Finance & Strategic Management)

- [Copenhagen Business School]. In Copenhagen Business School.
- Ran, G. & Fang, Q. & Luo, S. & Chan, K. C. (2015). Supervisory Board Characteristics and Accounting Information Quality: Evidence from China. *International Review of Economics & Finance*, 37.
- Sakai, H. & Hitoshi, A. (2003). The Japanese Corporate Governance System and Firm Performance: Toward Sustainable Growth, Research Center for Policy and Economy Mitsubishi Research Institute, Inc.
- Schlaeppli, Y. & Marquardt, M. & Brühl, D. K. & Konigsburg, D. (2021). The German Supervisory Board: A Practical Introduction for US Public Company Directors. Deloitte Publication.
- Shan, Y. G. & Round, D. K. (2012). China's Corporate Governance: Emerging Issues and Problems. *Modern Asian Studies*, 46(5).
- Shao, L. (2019). Dynamic Study of Corporate Governance Structure and Firm Performance in China: Evidence from 2001-2015. *Chinese Management Studies*, 13(2).
- Spisto, M. P. (2006), Legal Aspects of Corporate Governance in the Republic of South Africa: Towards a Possible Model for Improved Stakeholder Relations within the Corporation, School of Law, Phd Thesis, University of the Witwatersrand Johannesburg – South Africa.
- Tam, O. K. (2002). Ethical Issues in the Evolution of Corporate Governance in China. *Journal of Business Ethics*, 37.
- Tian, X. (2009). Analysis of the Functions of Supervisory Board System in Modern Chinese Companies. *International Journal of Law and Management*, 51(3).
- Tsui, M. (2010). Corporate Governance in China. *Enterprise Governance EJournal*, 1(1).
- Van Aaken, D. & Göbel, M. & Meindl, D. (2020). Monitor or Advise? How Family Involvement Affects Supervisory Board Roles in Family Firms. *Schmalenbach Business Review*, 72(2).
- Yang, C. Y. & Leing Tan, B. & Ding, X. (2012). Corporate Governance and Income Smoothing in China. *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 10(2).
- Yang, J. & Chi, J. & Young, M. (2011). A Review of Corporate Governance in China. *Asian-Pacific Economic Literature*, 25(1).

Persian Sources

- Abedini, H. (2019). Minority Rights in Public Corporations According to Corporate Governance; A Comparative Study between Iranian and American Law. *The Journal of Islamic Law Research*, 19(2).
- Abedini, H. (2021). Key Features of Corporate Governance In East Asian Approach And Iranian Law: A Comparative Study. *Law Quarterly*, 51(3).
- Abedini, H. & Tarashioon, S. M. R. (2023). The Nordic Approach, Emerging Corporate Governance Regime; A Comparative Study of Scandinavian Countries and Iranian Law. *The Journal of Islamic Law Research*, 24(2).

- Erfani, M. (1388). Business Law, Vol. 2, 1st ed, Tehran: Jangal Publication.
- Eskini, R. (2018). Business Law: Commercial Companies, Vol. 2, 14th ed, Tehran: SAMT Publication.
- Khandoozi, S. E. (2013). Ways To Improve Iran's Ranking In the "Doing Business" Report of The World Bank (4. Support for Minority shareholders), Economic Studies Office of Islamic Parliament Research Center (IPRC).
- Mofidian, S. (2022). Compliance of the Iranian Oil Industry 2019-Social Responsibility Code with the Jurisprudence and Conventional System of Multinational Companies. Comparative Studies on Islamic and Western Law, 9(3).
- Pasban, M. R. (2014). Commercial Company Law, (11th ed.), Tehran: SAMT Publication.
- Taghipour, B. & Abedini, H. (2019). Approach of Iran's Legal System to Key Indicators of Corporate Governance of Joint Stock Companies, Law Quarterly, 49(3).

