



سازمان بورس و اوراق بهادار
Securities & Exchange Organization

مرکز پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی

بررسی قوانین و مقررات حاکمیت شرکتی
درخصوص اعضای غیرموظف هیئت مدیره

میشم حامدی-مجتبی کاوند



سازمان بورس و اوراق بهادار

مرکز پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی

گروه بازارها و ابزارهای مالی

عنوان: بررسی قوانین و مقررات حاکمیت شرکتی درخصوص اعضای غیرموظف هیئت مدیره

تهیه کنندگان: میثم حامدی - مجتبی کاوند

کد گزارش: ۹۸-۰۱-۲۰۱۹

تاریخ گزارش: اردیبهشت ۹۸

این گزارش در گروه بازارها و ابزارهای مالی مرکز پژوهش، توسعه و مطالعات اسلامی سازمان بورس و اوراق بهادار تهیه گردیده و مباحث و نظرات ارائه شده در آن صرفاً نظرات و بررسی‌های صورت گرفته توسط کارشناسان و پژوهشگران این گروه می‌باشد نه نظرات رسمی سازمان بورس و اوراق بهادار.

بررسی قوانین و مقررات حاکمیت شرکتی درخصوص اعضای غیرموظف هیئت مدیره

میثم حامدی - مجتبی کاوند

چکیده

یکی از موضوعات مهم در حاکمیت شرکتی، قواعد مربوط به تعیین اعضای هیئت مدیره به ویژه اعضای غیرموظف آن است. منظور از حاکمیت شرکتی سیستمی است که از طریق آن شرکت‌ها مدیریت و کنترل می‌شوند. در ایران موضوع حاکمیت شرکتی در سال‌های اخیر مورد تأکید مقام ناظر بازار سرمایه قرار گرفته و سازمان بورس و اوراق بهادار در سال ۱۳۹۷ با هدف بهبود و اصلاح، دستورالعمل حاکمیت شرکتی را بازنگری کرده است.

در این راستا توجه به قوانین و مقررات سایر کشورها در زمینه تعیین اعضای هیئت مدیره به ویژه اعضای غیرموظف آن و استفاده از تجربیات آنان می‌تواند به بهبود و اصلاح حاکمیت شرکتی در شرکت‌های بورسی و فرابورسی کمک نماید. در این گزارش قوانین و مقررات تعیین اعضای هیئت مدیره به ویژه اعضای غیرموظف آن در سه کشور انگلیس، ترکیه و هند بررسی شده است و ملاحظات مختلف مربوط به آن بیان شده است.

واژگان کلیدی: حاکمیت شرکتی، شرکت‌های بورسی، هیئت مدیره، عضو غیرموظف هیئت مدیره

مقدمه

حاکمیت شرکتی سیستمی است که از طریق آن شرکت‌ها مدیریت و کنترل می‌شوند. این مفهوم موضوعاتی نظیر موارد ذیل را در بر می‌گیرد:

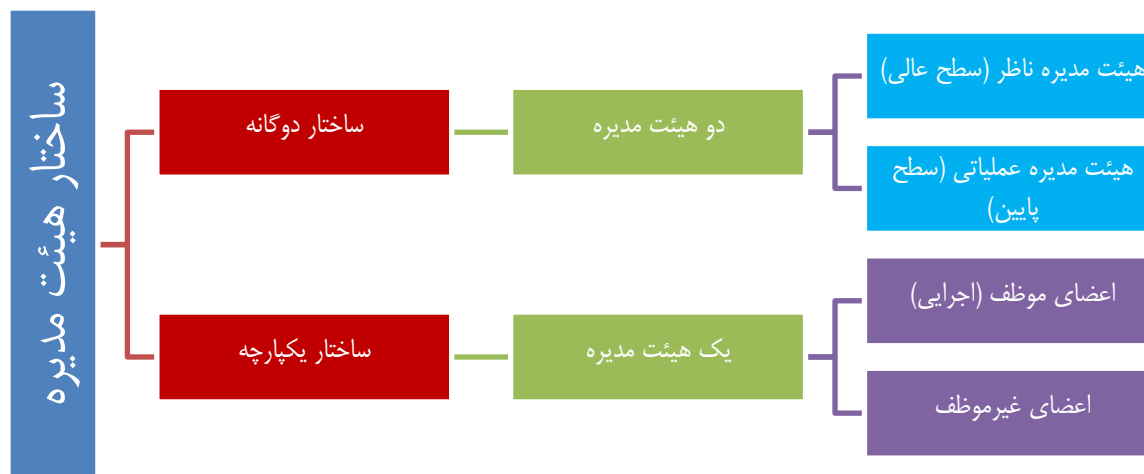
- ۱- نحوه تقسیم قدرت بین هیئت مدیره و سهامداران؛
- ۲- پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری هیئت مدیره در مقابل اعضا؛
- ۳- رویه‌های تصمیم‌گیری؛
- ۴- قیود کنترل شرکت‌ها و ...

حاکمیت شرکتی ساختاری ارائه می‌کند که از طریق آن اهداف شرکت تأمین می‌شود و ابزاری برای رسیدن به آن اهداف و رصد و کنترل عملکرد شرکت در اختیار قرار می‌دهد. همانطور که در بالا بدان اشاره شد، از مهمترین موضوعات مطرح در حاکمیت شرکتی، انتخاب اعضای هیئت مدیره، نقش این افراد در عملکرد شرکت، بازبینی کنترل‌های داخلی، رابطه اعضای هیئت مدیره با سهامداران، اجتناب از تضاد منافع میان اعضای هیئت مدیره و سهامداران، و نحوه جبران خدمات اعضای هیئت مدیره است.

به‌طور کلی دو ساختار برای شکل‌گیری اعضای هیئت مدیره وجود دارد:

- ۱- ساختار یکپارچه (Unitary) و
- ۲- ساختار دوگانه (Two Tier or Dual).

شکل ۱، نمایی کلی از این دو ساختار به تصویر کشده است.



شکل ۱- ساختار هیئت مدیره

مدل دوگانه، مدلی است که بیشتر در شرکت‌های فرانسوی و آلمانی مورد تقبل است. براساس قوانین و مقررات آلمان، دو دلیل اصلی بر وجود دو هیئت مدیره عبارتند از:

۱- مشارکت کارکنان در سرنوشت شرکت^۱: حق کارکنان شرکت درخصوص مطلع بودن از و مشارکت داشتن در تصمیمات شرکت که بر آنها اثرگذار است. این موضوع در قانون تصمیم‌گیری مشترک (Codetermination Act) آلمان مصوب ۱۹۷۶ ذکر شده است؛

۲- ارتباطات: بانک‌ها ارتباط نزدیکتری با شرکت‌های آلمانی (نسبت به سایر کشورها) دارند. غالباً بانک‌ها سهامدار شرکت‌های آلمانی هستند و سایر سهامداران نیز سهم خود را در بانک‌ها سپرده می‌کنند و حق رأی خود را به بانک‌ها اعطا می‌نمایند. دو موضوع بالا موجب ایجاد ساختار دولایه یا دوگانه در هیئت مدیره شرکت‌ها شده است؛ به‌طوری که یک لایه هیئت مدیره نظارتی و لایه دیگری هیئت مدیره عملیاتی یا مدیریتی شناخته شده‌اند. هیئت مدیره عملیاتی مسئولیت مدیریت روزانه شرکت را بر عهده دارد و غالباً صرفاً از اعضای موظف شکل می‌گیرد. در این ساختار، نقش مدیرعامل به‌منظور هماهنگی‌های میان دو هیئت مدیره، اساسی است. در سوی دیگر، هیئت مدیره نظارتی وظایف ذیل را بر عهده دارد:

- نظارت و مشاوره به اعضای هیئت مدیره عملیاتی؛
- معمولاً انتصاب اعضای هیئت مدیره عملیاتی را بر عهده دارد؛
- نظارت راهبردی بر شرکت؛
- شامل نمایندگان کارکنان و سایر ذینفعان در مدیریت شرکت (این افراد غیرموظف و غیرمستقلند)؛
- رئیس هیئت مدیره نظارتی مسئولیت هماهنگی‌ها را بر عهده دارد؛
- اعضای این هیئت مدیره از سوی سهامداران و در مجمع عمومی انتخاب می‌شوند؛
- هیئت مدیره عملیاتی وظیفه ارائه اطلاعات و گزارش به هیئت مدیره نظارتی را بر عهده دارد.

اما در سوی دیگر، مدل یکپارچه، موضوعات خاصی که به خود اختصاص داده است، درباره نقش اعضای غیرموظف هیئت مدیره بوده است. نقش ضمنی اعضای غیرموظف (NEDs) در مدیریت شرکت در مقابل نقش صرف نظارتی در مدل دوگانه برای هیئت مدیره نظارتی، مسئولیت مشابه قائل شدن برای اعضای غیرموظف هیئت مدیره در کنار اعضای موظف، عدم نیاز به تصویب تصمیمات در یک گروه نظارتی دیگر، هماهنگی بیشتر در اتخاذ تصمیمات، و مشارکت بیشتر اعضای غیرموظف و کاهش احتمال تقلب، و اعتماد بیشتر سرمایه‌گذاران از موارد تفاوت و مزیت‌های این مدل عنوان شده است.

به هر ترتیب، معمولاً نقش‌های ذیل برای اعضای غیرموظف هیئت مدیره بر شمرده می‌شود:

- ۱- نقش راهبردی: اعضای غیرموظف هیئت مدیره حق و مسئولیت دارند تا در موفقیت راهبردی، به چالش کشیدن راهبردهای شرکت، و ارائه مشاوره در راهبری شرکت مشارکت داشته باشد؛
- ۲- نقش مذاکره و موثکافی: اعضای غیرموظف هیئت مدیره موظفند تا همکاران موظف خود را برای تصمیماتی که اخذ نموده‌اند و نتایج تصمیماتشان مسئول و پاسخگو نگه دارند؛

¹ Co-Determination

۳- نقش در قبال ریسک: اعضای غیرموظف هیئت مدیره باید تضمین کنند که شرکت سیستم‌های کافی کنترل داخلی و مدیریت ریسک در اختیار دارد؛

۴- نقش عمومی: اعضای غیرموظف هیئت مدیره مسئولیت‌هایی مرتبط با انتصاب و حقوق و مزایای اعضای موظف بر عهده دارند و در موارد قراردادی و انضباطی ورود می‌کنند.

در این گزارش به نقش اعضای غیرموظف هیئت مدیره در قوانین و مقررات کشورهای منتخب پرداخته شده است.

قوانین و مقررات حاکمیت شرکتی در بریتانیا: نقش اعضای غیرموظف هیئت مدیره

بسیاری بر این عقیده‌اند که تدوین قوانین و مقررات مربوط به حاکمیت شرکتی، ریشه در اتفاقاتی دارد که در بریتانیا رخ داده است. در دهه ۱۹۸۰، تعدادی از شرکت‌های سهامی عام بزرگ در بریتانیا، به دلیل تقلب مدیران و اعضای هیئت مدیره آنها در مقیاسی بزرگ، ورشکسته شدند. این ورشکستگی‌ها، اعتماد عمومی به گزارشگری مالی و حسابرسی را دچار خدشه نمود. بسیاری بر این باور بودند که اعضای هیئت مدیره شرکت‌ها، استانداردهای حسابداری را به عنوان مجموعه قوانین و مقرراتی برای دور زدن فرض می‌کنند و تمایل زیادی به منحرف نمودن این استانداردها از منظور اصلی خود دارند^۲.

- اعضای هیئت مدیره و مدیران بر حساب‌رسان فشار وارد می‌کردند تا از طرح‌های مختلف، به نحوی استفاده نمایند که وضعیت شرکت را بهتر نشان دهد. معمولاً شرکت‌ها خدمات حساب‌رسان را با مبالغ بیشتری جبران می‌نمودند و در صورت عدم رضایت مدیران از فرایند حسابرسی، مبالغ اضافی به آنها پرداخت نمی‌شد. این شرایط استقلال حساب‌رسان را نیز دچار خدشه می‌نمود؛

- هیچگونه چارچوب مشخصی برای تضمین اینکه مدیران و اعضای هیئت مدیره کنترل‌های داخلی شرکت را مورد بازبینی و ارزیابی قرار دهند وجود نداشت؛

- هیچگونه پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در قبال دریافت پاداش بیش از اندازه از سوی اعضای هیئت مدیره وجود نداشت.

بسیاری از موضوعات حاکمیتی به دلیل مجزا بودن مالکیت و مدیریت (یا کنترل) در شرکت‌های بزرگ بوجود می‌آید. اعضای هیئت مدیره از جانب سهامداران شرکت را اداره می‌کنند اما ممکن است همواره در جهت منافع سهامداران اقدام ننمایند. نیاز به تقویت سیستم‌های حاکمیت شرکتی در شرکت‌های انگلیسی، پیگیری برای تدوین مقررات مربوط به حاکمیت شرکتی در انگلیس را سرعت بخشید. درک این نیاز، منجر به تشکیل کمیته کدبری (Cadbury) در سال ۱۹۹۱ شد. این کمیته از سوی شورای گزارشگری مالی، بورس لندن و حرفه حسابداری، جهت شناسایی ابعاد مختلف حاکمیت شرکتی در ارتباط با گزارشگری مالی تشکیل گردید و گزارش این کمیته در سال ۱۹۹۲ منتشر شد. کانون توجه بررسی‌های کمیته بر اعضای هیئت مدیره، سهامداران حقوقی و حساب‌رسان بود. نتایج این گزارش بر تفکیک وظایف بین نقش رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت و همچنین استقلال رئیس هیئت مدیره، تعامل بیشتر و نزدیکتر با سهامداران حقوقی، و در نهایت افشای بهتر از سوی حساب‌رسان تأکید داشت. گزارش کدبری با گزارش گرینبری (Greenbury) در سال ۱۹۹۵ همراه شد. گزارش گرینبری بر پاداش اعضای هیئت مدیره تمرکز داشت و نتیجه آن ایجاد تعادل بین

^۲Creative Accounting اصطلاحی است که برای همین منظور به کار رفته است. یعنی انطباق با قوانین و مقررات اما انحراف از روح استانداردها. مدیران و اعضای هیئت مدیره معمولاً حسابداران را تطمیع می‌کردند تا از طرح‌های خلاقانه استفاده کنند تا ضمن رعایت استانداردهای حسابداری، نقاط ضعف شرکت را پوشش دهند و تصویر بهتری از شرکت در صورت‌های مالی ارائه نمایند.

عملکرد و حقوق، مزایا و پاداش اعضای هیئت مدیره و مدیران بود. در سال ۱۹۹۸، هامپل (Hampl) با نقد دو گزارش قبلی، پیشنهاد ترکیب دستورالعمل‌های قبلی و یکپارچه‌سازی مقررات حاکمیت شرکتی را ارائه کرد. در سال ۱۹۹۹، تامبل (Tumbul) طی گزارشی نیاز به بازبینی کنترل‌های داخلی را گوشزد نمود و نتیجه گزارش وی ایجاد چارچوبی برای کنترل‌های داخلی شد. در سال ۲۰۰۳ نیز هیگز (Higgs) بر نقش اعضای غیرموظف هیئت مدیره (NEDs) تأکید کرد. نتیجه گزارش وی، منجر به تدوین راهنمایی برای اعضای غیرموظف هیئت مدیره و نقش آنها شد. در همین سال تایسون (Tyson) بر به‌کارگیری و توسعه نقش اعضای غیرموظف هیئت مدیره تأکید کرد. اما قانون حاکمیت شرکتی انگلیس، پس از بحران سال‌های ۲۰۰۷-۲۰۰۹، توسط سر دیوید والکر مجدداً مورد بازبینی قرار گرفت.

باتوجه به ریشه عمیق حاکمیت شرکتی در قوانین و مقررات انگلیسی، این گزارش پیش از بررسی مقررات انگلیس درباره اعضای غیرموظف هیئت مدیره، به گزارش‌های فوق‌الذکر درخصوص اعضای غیرموظف هیئت مدیره اشاره نموده است.

گزارش کدبری (Cadbury Report)

موارد مهمی که در این گزارش برای اعضای غیرموظف ذکر شده است عبارتند از:

۱- کمیته بر این باور است که حضور اعضای غیرموظف در هیئت مدیره به‌منظور تنظیم و حفظ استانداردهای حاکمیت شرکتی، از اهمیت زیادی برخوردار است. اعضای غیرموظف هیئت مدیره در هدایت شرکت، نقش مشابه اعضای موظف هیئت مدیره دارند؛

۲- اعضای غیرموظف هیئت مدیره باید قضاوتی مستقل درخصوص موضوعات راهبردی، عملکرد شرکت، منابع شرکت شامل انتصاب‌های کلیدی در شرکت و استانداردهای اجرایی در شرکت داشته باشند. کمیته بر این عقیده است که حضور و تعداد اعضای غیرموظف باید به‌گونه‌ای باشد که دیدگاه آنها وزن قابل توجهی در تصمیمات هیئت مدیره داشته باشد. بدین‌منظور، کمیته پیشنهاد می‌کند تا هیئت مدیره حداقل سه عضو غیرموظف که یکی از آنها می‌تواند رئیس هیئت مدیره باشد، در اختیار داشته باشد (رئیس هیئت مدیره نمی‌تواند مدیرعامل شرکت نیز باشد). علاوه بر این، دو عضو از سه عضو غیرموظف باید مستقل باشند. در صورت تغییر در تعداد اعضای غیرموظف، اکثریت آنها باید مستقل باشند؛

۳- جبران خدمات و پاداش اعضای غیرموظف باید به‌گونه‌ای باشد که استقلال آنها زیر سؤال نرود. جهت حفظ استقلال اعضای غیرموظف، کمیته پیشنهاد می‌نماید تا به اعضای غیرموظف، طرح‌های اختیار خرید سهام پیشنهاد نشود. به‌هر ترتیب، رئیس هیئت مدیره باید از ابزارهای موجود برای زیر سؤال نرفتن استقلال ایشان استفاده کند؛

۴- اعضای غیرموظف اطلاعات نهانی (درونی) شرکت را نسبت به اعضای موظف کمتر در اختیار دارند اما حق مشابه با سایر اعضا در دسترسی به اطلاعات دارند. اثربخشی اعضای غیرموظف منوط به کیفیت اطلاعاتی است که در اختیار آنها گذاشته می‌شود. هیئت مدیره باید به‌طور منظم شکل و میزان اطلاعاتی که برای اعضای هیئت مدیره فراهم می‌شود را بررسی و مورد ارزیابی قرار دهد؛

۵- اعضای غیرموظف هیئت مدیره باید در کمال انصاف و دقت، به روشی مشابه اعضای موظف انتخاب شوند. انتخاب اعضای غیرموظف باید فرایندی رسمی داشته باشد و پیشنهاد کمیته این است که پیشنهاد معرفی اعضای غیرموظف از سوی کمیته انتصاب (Nomination Committee) به مجمع صورت پذیرد؛

۶- باتوجه به اینکه حضور طولانی مدت اعضای غیرموظف امکان استقلال ایشان را از بین می‌برد، و همچنین لزوم بر تغییر در اعضای هیئت مدیره همراستا با چالش‌های جدید، پیشنهاد کمیته بر آن است که دوره مشخصی برای حضور اعضای غیرموظف تعیین شود که این دوره به صورت خودکار نیز تمدید نمی‌شود. در این دوره علاوه بر طول مدت مسئولیت، میزان پاداش، و وظایف عضو نیز باید مشخص شود؛

گزارش هیگز (Higgs) درخصوص نقش اعضای غیرموظف هیئت مدیره

موارد مهمی که در این گزارش ذکر شده است عبارتند از:

- ۱- تعداد اعضای هیئت مدیره باید متناسب و کافی باشد. حداقل نیمی از اعضای هیئت مدیره به غیر از رئیس هیئت مدیره باید مستقل غیرموظف باشند؛
- ۲- اعضای غیرموظف هیئت مدیره باید حداقل یکبار بدون حضور رئیس هیئت مدیره و مدیرعامل شرکت، جلسه‌ای داشته باشند و گزارش سالانه (پایان سال) باید شامل بیانیه‌ای درخصوص محتویات جلسه و نحوه برگزاری آن داشته باشد؛
- ۳- پیش از انتصاب، اعضای غیرموظفی که می‌توانند کاندید عضویت در هیئت مدیره شوند باید نسبت به راستی‌آزمایی و ریزسنجی (Due Diligence) رعایت معیارهای حضور در هیئت مدیره و شرکت را، درخصوص دانش، مهارت، تجربه و زمان کافی جهت مشارکت مثبت در هیئت مدیره، خودشان انجام دهند (سؤالاتی که باید این افراد پیش از نماینده شدن از خود بپرسند در ادامه ذکر شده است)؛
- ۴- اعضای هیئت مدیره باید یک عضو مستقل عالی (Senior Independent Director) داشته باشند که از تمامی معیارهای استقلال برخوردار بوده و باید در مواردی که از کانال رئیس هیئت مدیره یا مدیر عامل حل نشود، در دسترس سهامداران باشد؛
- ۵- تمامی ناشران باید کمیته انتصاب داشته باشند که مدیریت فرایند انتصاب اعضای هیئت مدیره و توصیه به اعضا را در دستور کار قرار دهد. کمیته انتصاب باید متکل از اکثر اعضای غیرموظف باشد. این کمیته می‌تواند رئیس هیئت مدیره را شامل شود اما رئیس این کمیته حتماً باید از اعضای غیرموظف باشد. معیارهای انتصاب و فرایند انتصاب پیشنهادی این گزارش عبارت است از:

- تمامی شرکت‌های پذیرفته شده باید کمیته انتصاب داشته باشند که وظیفه آن هدایت فرایند انتصاب اعضای هیئت مدیره و ارائه پیشنهاد در اینخصوص به هیئت مدیره است؛
- رئیس هیئت مدیره و اعضای کمیته انتصاب باید گزارش سالانه معرفی شوند و باید مدت خدمت، وظایفی آنها در کمیته و اختیارات اعطا شده به آنها به عموم اطلاع‌رسانی شود؛
- پیش از انتصاب، کمیته انتصاب باید توازن در مهارت‌ها، دانش و تجربه اعضای هیئت مدیره را ارزیابی نماید و در ذیل این ارزیابی، باید شرحی بر نقش و ظرفیت‌های لازم برای انتصاب‌های خاص نیز فراهم نماید؛
- کمیته انتصاب موظف است در زمان انتصاب اطمینان حاصل نماید که اعضای غیرموظف هیئت مدیره نامه رسمی انتصاب که در آن آنچه از ایشان انتظار می‌رود، تعهد زمانی، عضویت در کمیته‌ها و مشغولیت‌های آنها

خارج از جلسات هیئت مدیره به صورت واضح شرح داده شده است را دریافت نموداند، تعهد زمانی، عضویت در کمیته‌ها و مشغولیت‌های آنها خارج از جلسات هیئت مدیره به صورت واضح در آنها شرح داده شده است را دریافت نموده‌اند؛

- اعضای غیرموظف باید ماهیت و سایر انتصاب‌های خود را برای رئیس هیئت مدیره افشا نمایند و باید تأیید کنند که زمان کافی برای ایفای نقش به عنوان عضو غیرموظف را دارند. در صورت تغییر در شرایط انتصاب خارج از شرکت و اثرگذاری بر تعهدات عضو غیرموظف درخصوص مقدار زمانی که به شرکت اختصاص می‌دهد، این موضوع باید به اطلاع رئیس هیئت مدیره رسانده شود و توسط دبیر هیئت مدیره در اولین جلسه هیئت مدیره مطرح گردد؛

- این گزارش تأکید می‌کند که انتصاب عضو غیرموظف از سوی اعضای هیئت مدیره باید مورد موافقت سهامداران (در مجمع) قرار گیرد. هیئت مدیره موظف است توضیحات کفی درخصوص دلایل انتصاب فرد مورد نظر ارائه داده و نحوه رعایت الزامات انتصاب به عنوان عضو غیرموظف را اعلام نماید؛

۶- اعضای هیئت مدیره غیرموظف برای دو دوره سه ساله می‌توانند عضو هیئت مدیره شرکت باشند. تمدید این مدت برای موارد خاص ممکن است؛

۷- یک مدیر موظف نباید بیش از یک نقش به عنوان عضو غیرموظف هیئت مدیره در شرکت دیگری داشته باشد و نمی‌تواند رئیس هیئت مدیره شرکت دیگری شود. هیچ فردی نباید رئیس هیئت مدیره بیش از یک شرکت باشد.

۸- کمیته پاداش و جبران خدمات، باید از حداقل سه عضو تشکیل شده باشد که تمام آنها باید از اعضای مستقل غیرموظف هیئت مدیره هستند؛

۹- هیچ یک از اعضای غیرموظف نمی‌توانند به طور همزمان در هر سه کمیته اصلی زیر مجموعه هیئت مدیره (کمیته حسابرسی، انتصاب و جبران خدمات) حضور داشته باشند. این موضوع برای شرکت‌های کوچک مد نظر نیست؛

۱۰- تمام اعضای غیرموظف هیئت مدیره به خصوص رؤسای کمیته‌های ذیل هیئت مدیره باید در مجمع عمومی سالانه، جهت بحث و تبادل نظر در ارتباط با نقششان، حضور داشته باشند؛

سؤالاتی که افراد کاندید انتصاب به عنوان عضو غیرموظف هستند، باید حداقل سؤالات زیر را به عنوان راستی آزمایی پاسخ دهند و در صورت وجود معیارهای لازم خود را کاندید انتصاب نمایند؛

۱- وضعیت فعلی شرکت از لحاظ مالی چگونه است و سوابق مالی آن در طول سه سال گذشته چگونه بوده است؟

۲- وابستگی‌های کلیدی شرکت (مانند تأییدیه‌های نظارتی، مجوزهای کلیدی) کدام است؟

۳- اگر این شرکت به طور خاص عملکرد خوبی نداشته است، آیا زمینه جهت تغییر و وقت مورد نیاز برای آن وجود دارد؟ آیا تمایل و ظرفیت جهت تأثرات مثبت وجود دارد؟

۴- ماهیت دقیق و محتوای فعالیت‌های کسب و کار شرکت چیست؟

۵- اعضای موظف و غیرموظف هیئت مدیره شرکت در حال حاضر چه کسانی هستند؟ پیشینه و سابقه این افراد چیست و چه مدتی آنان در هیئت مدیره خدمت نموده‌اند؟

- ۶- اندازه و ساختار هیئت مدیره و کمیته‌های هیئت مدیره؛ و ارتباطات میان رئیس هیئت مدیره و هیئت مدیره، مدیر عامل و تیم مدیریت چگونه است؟
- ۷- چه کسی مالک شرکت است؟ برای مثال سهامدار عمده شرکت کیست و چطور نمایه شرکت را در طول سال‌های اخیر تغییر داده است؟ نگرش شرکت، ارتباطات و سهامداران آن چیست؟
- ۸- آیا شرکت در مورد کیفیت، دانش، مهارت و تجربه‌ای که برای تکمیل هیئت مدیره موجود لازم است، سیاست روشن و مشخصی دارد؟
- ۹- چه پوشش بیمه‌ای برای مدیران در دسترس است و سیاست شرکت برای جبران خسارات مدیران چیست؟
- ۱۰- آیا عضو هیئت مدیره غیرموظف کاندید برای این سمت، زمان و تجربه، مهارت و دانش لازم برای مشارکت مثبت در هیئت مدیره شرکت را دارد؟
- ۱۱- چطور عضو هیئت مدیره غیرموظف کاندید برای این سمت، خود را با مشخصات شغلی تطبیق می‌دهد و چطور انتظارات هیئت مدیره را برآورده خواهد کرد؟
- ۱۲- آیا چیزی در مورد ماهیت و محتوای فعالیت‌های کسب‌وکار شرکت وجود دارد که موجب نگرانی عضو غیرموظف درمورد ریسک و هرگونه ملاحظات اخلاقی کارکنان شود؟
- ۱۳- آیا عضو غیرموظف از مناسب بودن مقررات داخلی شرکت رضایت دارد؟ آیا از وی می‌تواند به طور مؤثر در چارچوب حاکمیت شرکتی فعالیت نماید؟
- ۱۴- آیا اندازه، ساختار و چینش هیئت مدیره جهت مشارکت عضو غیرموظف رضایت‌بخش می‌باشد؟
- ۱۵- آیا پذیرش سمت عضو غیرموظف، وی را در موقعیت تضاد منافع قرار می‌دهد؟

گزارش تایسون (Tyson) درخصوص به‌کارگیری و رشد اعضای غیرموظف هیئت مدیره

- این گزارش به منظور توسعه گزارش هیگز تدوین شد. گرچه این گزارش تخصیصی بر گزارش هیگز محسوب نمی‌شود و مزیت خاصی نسبت به آن ندارد اما موارد مهمی که در این گزارش ذکر شده است عبارتند از:
- ۱- شرکت‌ها جهت یافتن کاندیدای مد نظر هیئت مدیره غیرموظف می‌توانند به شرکت‌هایی که به آنها شرکت‌های جستجو (Search Companies) یا سایر شرکت‌هایی که در این زمینه فعالیت دارند مراجعه نمایند. این شرکت‌ها براساس نیاز شرکت، تنوع مورد نیاز مهارتی و تجربه در هیئت مدیره، استقلال کاندید و سایر معیارها نسبت به معرفی کاندیداها به هیئت مدیره اقدام می‌نمایند؛
 - ۲- برخی از نهادهای دولتی و شبه دولتی، و همچنین شرکت‌های غیرانتفاعی (NGOs) اقدام به ایجاد پایگاه‌های داده‌ای از افرادی که می‌توانند عضو غیرموظف هیئت مدیره شوند نموده‌اند. این پایگاه‌های داده بر اساس توانایی‌ها، سوابق کاری، دانش تخصصی و سایر معیارهای مربوطه، افراد مختلف که داوطلب عضویت در هیئت مدیره به عنوان عضو غیرموظف هستند را فهرست می‌نمایند؛
 - ۳- توصیه این گزارش بر آن است که رویه و فرایند کاندید کردن افراد به‌عنوان عضو غیرموظف، و رویه‌های معرفی و یافتن این افراد به‌طور شفاف در اختیار سهامداران گذاشته شود.

قانون حاکمیت شرکت انگلیس با توجه به عضو غیرموظف هیئت مدیره

این قانون که پیشتر به قوانین ترکیبی شناخته می‌شد، از سوی شورای گزارشگری مالی در سال ۲۰۱۰ منتشر و در سال ۲۰۱۸ نیز دستخوش تغییراتی شده است. برخی موارد مهم ارائه شده در این قانون (مصوب سال ۲۰۱۸) از قرار ذیل است:

۱- جهت مشارکت در امورکاری شرکت و موارد مربوط به امور کارکنان، یک یا ترکیبی از روش‌های ذیل باید مدنظر قرار گرفته شود:

- یکی از اعضای هیئت مدیره از سوی کارکنان شرکت منتصب شود؛
- پانل مشورتی رسمی برای کارکنان شرکت ایجاد شود که به هیئت مدیره مشاوره می‌دهد؛
- یکی از اعضای غیرموظف از سوی کارکنان شرکت انتخاب شود.

در صورت انتخاب روش دیگر، اعضای هیئت مدیره باید مزیت این روش و دلایل انتخاب آن را برشمرند؛

۲- هیئت مدیره موظف است در گزارش سالانه خود هر عضو غیرموظف که مستقل محسوب می‌شود را معرفی نماید. شرایطی که ممکن است استقلال عضو غیرموظف را خدشه دار نماید شامل موارد ذیل است (اما محدود به این موارد نیست):

- داشتن رابطه استخدامی با شرکت در حال حاضر یا در طول پنج سال گذشته؛
- داشتن رابطه تجاری با شرکت به صورت مستقیم یا به عنوان شریک، سهامدار، مدیر یا کارمند ارشد نهادی که این ارتباط را با شرکت دارد در حال حاضر یا در طول سه سال گذشته؛
- پاداش اضافی از شرکت غیر از کارمزد مدیریت، دریافت کرده یا دریافت می‌کند، در اختیار خرید سهام شرکت یا طرح پرداخت مبتنی بر عملکرد مشارکت دارد، یا عضو طرح بازنشستگی شرکت است؛
- روابط خانوادگی نزدیک با هر یک از مشاوران، مدیران یا کارمندان ارشد شرکت دارد؛
- عضویت در هیئت مدیره به صورت متقاطع (فرد الف در شرکت ۱ عضو هیئت مدیره موظف و در شرکت ۲ عضو غیرموظف و فرد ب در شرکت ۱ عضو غیرموظف و در شرکت ۲ عضو موظف) یا ارتباطات مهم با دیگر اعضا هیئت مدیره از طریق تعامل با سایر اشخاص یا شرکت‌ها؛
- نماینده سهامدار عمده، کنترلی یا یک سهامدار مهم در شرکت باشد؛
- عضو هیئت مدیره بودن برای بیش از ۹ سال از تاریخ اولین انتصاب

در صورتی که یکی از موارد فوق یا موارد مرتبط دیگری وجود داشته باشد، و عضو هیئت مدیره با این وجود به عنوان عضو مستقل در نظر گرفته شود، توضیحات روشنی باید ارائه گردد

۳- حداقل نیمی از اعضای هیئت مدیره، غیر از رئیس هیئت مدیره، باید غیرموظف و مستقل باشند.

۴- هیئت مدیره باید یک عضو غیرموظف مستقل را به عنوان عضو مستقل عالی منصوب نماید تا به عنوان سخنگوی رئیس هیئت مدیره عمل کند و به عنوان واسطه برای سایر اعضای هیئت مدیره و سهامداران خدمت نماید. با رهبری عضو مستقل عالی، اعضای غیرموظف هیئت مدیره باید بدون حضور رئیس هیئت مدیره، حداقل سالیانه برای ارزیابی عملکرد رئیس هیئت مدیره و در مواقع دیگر در صورت لزوم جلسه داشته باشند.

۵- اعضای غیرموظف نقش اصلی در انتصاب و انفصال از خدمت اعضای موظف دارند. اعضای غیرموظف باید موشکافی لازم درخصوص عملکرد اعضای موظف را داشته باشند و در صورت شبه یا اختلال در عملکرد شرکت، اعضای غیرموظف باید جلسه‌ای با رئیس هیئت مدیره (بدون اعضای موظف) داشته باشند؛

۶- تبلیغات آزاد و/یا مشاوره جستجو باید برای انتصاب اعضای غیرموظف اختیار شود. چنانچه مشاوره جستجو به کار گرفته شد، این موضوع باید در گزارش سالانه هیئت مدیره به مجمع ارائه شود؛

تعیین عضو مستقل هیئت مدیره در دستورالعمل حاکمیت شرکتی ترکیه

۱. تعداد اعضای هیئت مدیره، با این فرض که در هر صورت تعداد اعضا کمتر از ۵ نفر نباشد، باید به گونه‌ای تعیین شود که اطمینان حاصل شود که اعضای هیئت مدیره فعالیت‌های مولد و سازنده را راهبری می‌کنند، تصمیمات سریع و منطقی اتخاذ می‌کنند و به طور مؤثر شکل‌گیری و فعالیت‌های کمیته را سازماندهی می‌کنند.

۲. اکثریت هیئت مدیره باید متشکل از اعضای باشد که مسئولیت اجرایی ندارند. عضو غیرموظف هیئت مدیره باید شخصی باشد که هیچ مسئولیت اداری غیر از هیئت مدیره یا هیچ مسئولیتی در هر یک از بخش‌های زیرمجموعه فرعی ندارد و در کارهای روزانه روتین یا فعالیت‌های معمولی شرکت درگیر نیست.

۳. عضو مستقل هیئت مدیره باید از میان اعضای هیئت مدیره غیرموظفی باشد که توانایی انجام وظایف بی طرفانه را داشته باشد.

۴. تعداد اعضای مستقل هیئت مدیره نمی‌تواند کمتر از یک سوم کل اعضای هیئت مدیره باشد. برای محاسبه تعداد اعضای مستقل هیئت مدیره، کسری‌ها باید مطابق کل تعداد زیر در نظر گرفته شود. در هر صورت، تعداد اعضای مستقل هیئت مدیره نباید کمتر از ۲ نفر باشد.

۵. دوره خدمت عضو مستقل هیئت مدیره باید تا سه سال باشد و باید امکان نامزد شدن و انتخاب مجدد وجود داشته باشد.

۶. عضو هیئت مدیره‌ای که همه شرایط زیر را احراز نماید، باید به عنوان عضو مستقل هیئت مدیره معرفی شود:

a. نداشتن رابطه استخدامی در سطح اداری با داشتن وظایف و مسئولیت‌های مهم در ۵ سال اخیر، نداشتن مالکیت بیش از ۵ درصد سرمایه یا حق رأی یا سهام ممتاز (به طور مشترک یا به تنهایی)، عدم ایجاد رابطه تجاری مهم میان شرکت (شرکت‌هایی که کنترل مدیریتی بنگاه را در اختیار دارند یا در آن‌ها اثرگذار است) و سهامداران (سهامدارانی که کنترل مدیریتی شرکت را در اختیار دارند یا اثر مهمی در شرکت دارند) و نهادهای حقوقی.

b. سهامدار نبودن (۵ درصد و بیشتر)، کارمند نبودن در سطح اداری با وظایف و مسئولیت‌های مهم یا عضو هیئت مدیره نبودن در ۵ سال اخیر در شرکت‌هایی به ویژه در حسابرسی (شامل حسابرسی مالیاتی، حسابرسی قانونی، حسابرسی داخلی)، رتبه‌بندی و مشاوره شرکتی که کالا و خدمات در سطح مهمی در چارچوب قراردادهای اجرا شده می‌خرند یا می‌فروشند در دوره زمانی که در آن زمان شرکت کالا و خدمات می‌خرد یا می‌فروشد.

c. داشتن تخصص، دانش و تجربه حرفه‌ای به منظور انجام درست وظایفی که برای عضو مستقل هیئت مدیره تعیین شده است.

d. کارمند تمام وقت نبودن در نهادهای و مؤسسات عمومی بعد از انتخاب شدن مگر عضو هیئت علمی دانشگاه با فرض این که منطبق با قوانین مربوطه باشد.

e. ساکن تکیه بودن مطابق با قانون مالیات بر درآمد مصوب دسامبر ۱۹۶۰ به شماره ۱۹۳.

f. توانایی مشارکت مثبت در عملیاتهای شرکت، توانایی حفظ بی طرفی خود در تعارض منافع میان شرکت و سهامداران، داشتن استانداردهای اخلاقی قوی، داشتن تجربه و شهرت حرفه‌ای برای اتخاذ تصمیمات آزادانه با در نظر گرفتن حقوق ذینفعان.

g. توانایی اختصاص زمان به کسب‌وکار شرکت به منظور دنبال کردن فعالیت‌های شرکت و انجام درست وظایف مقرر شده.

h. نداشتن عضویت conducted هیئت مدیره بیش از یک دوره شش ساله در ده سال اخیر.

i. یک شخص نباید عضو مستقل هیئت مدیره در بیش از سه شرکت باشد.

j. نباید به عنوان عضو هیئت مدیره‌ای که نماینده یک شرکت حقوقی است، ثبت و اعلام شده باشد.

۷. کمیته تعیین صلاحیت باید طرح‌های نامزدها برای عضویت مستقل هیئت مدیره از سوی مدیریت و سرمایه‌گذاران را ارزیابی کند. این بررسی با رعایت این ملاحظه است که آیا نامزد معیارهای استقلال را احراز می‌نماید یا نه و باید کمیته ارزیابی خود را گزارش کند و گزارش را برای ارزیابی هیئت مدیره ارائه نماید.

نامزد عضو مستقل هیئت مدیره باید یک اظهارنامه کتبی به کمیته تعیین صلاحیت در زمان تعیین صلاحیت ارائه نماید که در آن بیان کند که وی در چارچوب قوانین مربوطه، اساسنامه و معیارهای مورد اشاره در بالا مستقل است.

عضو هیئت مدیره باید فهرستی از نامزدهای عضو مستقل هیئت مدیره در چارچوب گزارش کمیته تعیین صلاحیت جمع‌آوری و این فهرست را همراه با گزارش کمیته تعیین صلاحیت و مصوبه هیئت مدیره حداقل ۶۰ روز پیش از مجمع عمومی به هیئت مدیره بفرستد. در صورتی که هیئت مدیره در نتیجه ارزیابی خود نظرات متفاوتی داشته باشد، باید در مورد فهرست یاد شده ظرف ۳۰ روز شرکت را مطلع نماید. شخصی که در مورد آن هیئت مدیره نظر منفی داده شده است نمی‌تواند به عنوان نامزد عضو مستقل هیئت مدیره در مجمع عمومی معرفی شود. شرکت باید در پلتفرم افشای عمومی اطلاعات فهرستی از نامزدهای مستقل هیئت مدیره و نامزدهایی که به عنوان عضو مستقل پذیرفته نشده‌اند، را در آخرین اعلام مرتبط با مجمع عمومی افشا نماید. مصوبه مجمع سهامداران در مورد تعیین عضو مستقل هیئت مدیره باید همراه با رأی‌های منفی و دلایل آناز طریق تارنمای شرکت اعلام شود.

۸. در صورت لغو استقلال عضو مستقل هیئت مدیره، این موضوع و دلایل آن باید فوراً به هیئت مدیره از طریق عضو مستقل هیئت مدیره اطلاع داده شود تا در پلتفرم افشای عمومی افشا شود. این عضو مستقل باید همزمان کتباً این موضوع و دلایل آن را به هیئت مدیره اعلام کند. در اصل، عضوی که استقلال خود را از دست می‌دهد باید استعفا دهد. به منظور حفظ مجدد حداقل تعداد اعضای هیئت مدیره، کمیته تعیین صلاحیت باید برای انتخاب عضو مستقل با موقعیت‌های اشغال نشده ارزیابی

انجام دهد تا وظایف را تا اولین مجمع عمومی نتیجه به انجام دهد و نتیجه ارزیابی خود را به هیئت مدیره اطلاع دهد. هیئت مدیره باید اعضای مستقل را از میان نامزدهای گزارش شده کمیته تعیین صلاحیت انتخاب نماید.

هیئت مدیره باید لیستی از نامزدها را در چارچوب کمیته تعیین صلاحیت ظرف ۳۰ روز از تاریخی که عضو مستقل مشغول می‌شود، به هیئت مدیره مقام ناظر ارسال کند. اگر مقام ناظر نظر مخالف داشت، بلیذ آن را ظرف ۲۰ روز به شرکت اطلاع دهد. شخصی که مقام ناظر در مورد آن نظر منفی داده است، نمی‌تواند به عنوان عضو مستقل هیئت مدیره منصوب شود. عضو انتخاب شده توسط هیئت مدیره در این چارچوب باید وظایف خود را تا اولین مجمع عمومی انجام دهد.

مفاد مندرج در این ماده در مواردی که عضو مستقل استعفا می‌دهد یا قادر به انجام وظایف خود نیست، نیز صادق است.

۹. شرکت باید نرخ هدفی تعیین کند با این فرض که کمتر از ۲۵ درصد نباشد و زمان هدف برای عضویت زن در هیئت مدیره و شکل دادن یک سیاست برای این هدف. هیئت مدیره باید به صورت سالانه این فرآیند را در ارتباط با دستیابی به این هدف ارزیابی نماید.

۱۰. حداقل یک عضو هیئت مدیره که برای حسابرسی مسئول است، باید تجربه ۵ ساله در مالی و حسابداری / حسابرسی داشته باشد.

تعیین عضو مستقل هیئت مدیره در دستورالعمل حاکمیت شرکتی هند

الف. ترکیب هیئت مدیره

۱. هیئت مدیره شرکت باید ترکیب بهینه‌ای از اعضای موظف و غیرموظف با حداقل یک عضو هیئت مدیره زن داشته باشد به طوری که کمتر از ۵۰ درصد هیئت مدیره متشکل از اعضای غیرموظف باشد.

۲. در صورتی که رئیس هیئت مدیره غیرموظف باشد، حداقل یک سوم هیئت مدیره باید متشکل از اعضای مستقل باشد و در صورتی که شرکت رئیس هیئت مدیره غیرموظف نداشته باشد، حداقل نیمی از اعضای هیئت مدیره متشکل از اعضای مستقل باشد.

با فرض اینکه رئیس هیئت مدیره فردی اثرگذار در شرکت باشد یا با هر فرد اثرگذار یا شخصی که موقعیت مدیریتی در سطح هیئت مدیره یا یک سطح پایین‌تر را اشغال کرده است، مرتبط باشد؛ حداقل نیمی از اعضای هیئت مدیره شرکت باید متشکل از اعضای مستقل باشد.

ب. عضو مستقل هیئت مدیره

۱. منظور از عضو مستقل هیئت مدیره در دستورالعمل حاکمیت شرکتی نهاد ناظر هند، عضو غیرموظف هیئت مدیره (غیر از مدیر منصوب شده از سوی هیئت مدیره برای حفظ منافع آنان) شرکت دارای موارد ذیل است:

a. فردی که به اعتقاد هیئت مدیره امانت‌دار بوده و تجربه و تخصص مربوطه را دارد؛

b. فردی که مؤسس شرکت، شرکت مادر آن، شعبه یا شرکت همکار آن نبوده و نیست؛

فردی که با موسسین یا مدیران شرکت، شرکت مادر آن، شعبه یا شرکت همکار آن مرتبط نباشد؛

- c. فارغ از دریافت پاداش مدیر، هیچ ارتباط مالی با شرکت، شرکت مادر آن، شعبه یا شرکت همکار آن یا مؤسسين، یا مدیران در طول ۲ سال مالی قبل یا در طول سال مالی اخير ندارد یا نداشته باشد؛
- d. هیچ یک از وابستگان وی ارتباط مالی یا معامله با شرکت، شرکت مادر آن، شعبه یا شرکت همکار آن یا مؤسسين، یا مدیران به میزان ۲ درصد یا بیش از گردش خالص آن یا درآمد کل یا پنج میلیون روپيه هر کدام که کمتر باشد، در طول ۲ سال مالی قبل یا در طول سال مالی اخير ندارد یا نداشته باشد؛
- e. فردی که نه خودش و نه هیچ یک از وابستگانش:
- i. موقعیت مدیریتی کلیدی نداشته است و ندارد یا کارمند شرکت، یا شرکت مادر آن یا شرکت زیرمجموعه آن یا شرکت همکار آن در هر یک از سه سال مالی بلافاصله پیش از سال مالی که در آن به وی پیشنهاد هیئت مدیره شده است، نیست و نبوده باشد؛
 - ii. کارمند یا مالک یا شریک در هر یک از سه سال مالی بلافاصله قبل از سال مالی که در آن پیشنهاد عضویت هیئت مدیره به آن شده است، از موارد ذیل نیست و نبوده است؛
۱. شرکت حسابرسي یا دبیران (مسئول دفتر) شرکت، حسابرسان بهای شرکت یا شرکت مادر آن، یا شرکت زیرمجموعه آن یا شرکت همکار آن؛ یا
 ۲. هر شرکت حقوقی یا مشاوره‌ای که معامله با شرکت؛ شرکت مادر آن، شرکت زیرمجموعه یا همکار آن به میزان ۱۰ درصد یا بیشتر از گردش ناخالص این شرکت دارد یا داشته است؛
 - iii. به همراه بستگانش ۲ درصد یا بیشتر از مجموع حق رای شرکت را داشته باشد؛ یا
 - iv. مدیر عامل یا مدیر (به هر نامی که به این عنوان اطلاق می‌شود) از هر سازمان غیرانتفاعی که ۲۵ درصد یا بیشتر دریافتی خود را از شرکت، هر یک از مؤسسان، مدیران یا شرکت مادر آن، زیرمجموعه آن یا شرکت همکار دریافت می‌کند یا این که دو درصد یا بیشتر از کل حق رأی شرکت را دارد؛
 - v. عرضه‌کننده مواد، ارائه‌دهنده خدمات یا مشتری یا ماجر یا مستاجر شرکت است؛
- f. فردی که سن وی از ۲۱ سال کمتر نباشد.

محدودیت‌های مربوط به تعداد عضویت/عضای هیئت مدیره

- الف. یک فرد نباید به عنوان عضو مستقل هیئت مدیره در بیش از هفت شرکت بورسي خدمت نماید.
- ب. به علاوه، فردی که به عنوان یک مدیر تمام وقت در هر یک از شرکت‌های بورسي خدمت می‌کند، نمی‌تواند به عنوان عضو مستقل هیئت مدیره در بیش از سه شرکت بورسي خدمت نماید.

حداکثر دوره عضو مستقل هیئت مدیره

- الف. یک عضو مستقل هیئت مدیره باید دفتری برای مدت تا ۵ سال متوالی عضویت هیئت مدیره شرکت در اختیار داشته باشد و برای انتصاب مجدد برای مدت ۵ سال متوالی دیگر با تصویب مصوبه خاص از سوی شرکت باید واجد شرایط باشد.

با فرض این که شخصی قبلاً به عنوان عضو مستقل، ۵ سال یا بیشتر در شرکت خدمت نموده است از اول اکتبر ۲۰۱۴ برای انتصاب، در تکمیل دوره فعلی خود، فقط برای یک دوره بیشتر تا پنج سال، باید واجد شرایط باشد.

فرض دیگر این که یک عضو مستقل هیئت مدیره، که دوره اشاره شده در بند فوق را به اتمام می‌رساند، باید برای انتصاب به عنوان عضو مستقل هیئت مدیره در شرکت، فقط بعد از اتمام سه سال از گذشت عضویت وی به عنوان عضو مستقل هیئت مدیره آن شرکت، واجد شرایط باشد.

نامه رسمی انتصاب به عنوان عضو مستقل هیئت مدیره

الف. شرکت باید یک نامه رسمی مبنی بر انتصاب عضو مستقل هیئت مدیره صادر نماید به گونه‌ای که در قانون شرکت‌ها مصوب سال ۲۰۱۳ اشاره شده است.

ب. نامه انتصاب به همراه پروفایل جزئیات عضو مستقل، باید در تارنمای شرکت و بورس‌های سهام منتشر شود. این امر باید یک روز کاری از تاریخ این انتصاب صورت گیرد.

ارزیابی عملکرد عضو مستقل هیئت مدیره

- الف. کمیته انتصاب باید معیارهای ارزیابی برای ارزیابی عملکرد اعضای مستقل هیئت مدیره را تعیین نماید.
- ب. شرکت باید معیارهایی برای ارزیابی عملکرد، همان‌طور که توسط کمیته انتصاب تعیین می‌شود، در گزارش سالانه خود منتشر نماید.
- ج. ارزیابی عملکرد اعضای مستقل هیئت مدیره باید توسط تمام اعضای هیئت مدیره انجام شود (به جز عضوی که خود مورد ارزیابی است).
- د. بر مبنای گزارش ارزیابی عملکرد، باید مشخص شود که آیا دوره انتصاب عضو مستقل ادامه یابد یا خیر.

جلسات مجزای اعضای مستقل هیئت مدیره

- الف. اعضای مستقل شرکت باید در سال حداقل یک جلسه برگزار نمایند. این جلسات باید بدون حضور اعضای غیرمستقل و مدیران اجرایی شرکت باشد. همه اعضای مستقل هیئت مدیره شرکت باید تلاش کنند که در این جلسه حاضر باشند.
- ب. اعضای مستقل در جلسه باید:

۱. عملکرد اعضای غیرمستقل و هیئت مدیره را بررسی نمایند؛
۲. عملکرد مدیرعامل شرکت را با توجه به نظرات اعضای هیئت مدیره مؤثر و غیرموظف بررسی نمایند؛
۳. ارزیابی کیفیت، کمیت و به موقع بودن جریان اطلاعات میان مدیریت شرکت و هیئت مدیره که برای هیئت مدیره جهت انجام مؤثر و منطقی وظایف آن ضروری است.

آموزش اعضای مستقل هیئت مدیره

الف. شرکت باید آموزش مناسب برای اعضای مستقل فراهم نماید تا آنان را با شرکت، نقش‌هایشان، حقوق، مسئولیت‌ها در شرم، ماهیت صنعتی که شرکت در آن فعالیت می‌کند، مدل کسب‌وکار شرکت و غیره، آشنا سازد.

ب. جزئیات این آموزش باید در گزارش سالانه شرکت منتشر شود.

افشاها و پاداش ضمن خدمت اعضای غیرموظف هیئت مدیره

تمامی کارمزدها/ پاداش‌ها، در صورت پرداخت به اعضای غیرموظف هیئت مدیره، شامل اعضای مستقل آن باید توسط هیئت مدیره تعیین شود و نیاز به تأیید قبلی سهامداران در مجمع عمومی دارد. مصوبه سهامداران باید محدودیت‌ها را برای حداکثر تعداد سهامی که می‌تواند به اعضای غیرمستقل هیئت مدیره در هر سال مالی و نیز به صورت تجمعی داده شود، مشخص نماید.

1. Securities and Exchange Board of India, Corporate Governance in listed entities - Amendments to Clauses 35B and 49 of the Equity Listing Agreement, CIRCULAR, April 17, 2014.
2. Capital Markets Board of Turkey, Communiqué on Corporate Governance, Published in the Official Gazette dated 3 January 2014 and numbered 28871.
3. Financial Reporting Council, the UK Corporate Governance Code, July 2018.
4. Higgs, Derek, Review of the role and effectiveness of non-executive directors, January 2003.
5. The Department of Trade & Industry (DTI) of UK, the Tyson Report on the Recruitment and Development of Non-Executive Directors, June 2003.
6. The Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance and Gee and Co. Ltd, The Financial Aspects of Corporate Governance, 1992.