



# 浅析我国上市公司监事会制度的完善

文/杨凌珊

**摘要：**《公司法》的修订虽然进一步规定了我国上市公司的监事会制度，但监事会在实践中并没有发挥其应有的作用。究其原因，乃是现行制度上的缺失和不合理而导致的。本文就当前我国上市公司监事会制度存在的问题，谈谈如何借鉴外国公司立法，完善我国上市公司监事会制度。

**关键词：**上市公司；监事会制度；完善

中图分类号：DF411.91

文献标识码：A

文章编号：1006-4117(2009)09-0004-02

近年来，上市公司丑闻不断，内部人控制、大股东侵害小股东利益、公司股东利用职权进行违规关联交易或者对披露的财务报表造假等一系列问题屡见不鲜。笔者认为，其中一个重要的原因是公司内部监督机制没有发挥其应有的作用。据调查显示，在2009年度上市公司100强公司治理评价中，“监事会责任”这一指标得分仅为43.4分，在各个指标中居倒数第二；另据数据显示，监事会的责任及其在公司治理中的作用在过去三年呈现不断弱化的趋势。这不得不引起我们对当前我国上市公司监事会制度的反思。如何完善我国上市公司监事会制度已成为公司治理结构中的一个重大问题。

## 一、我国上市公司监事会制度存在的问题及其原因分析

(一) 监事会缺乏独立性。从2009年中国上市公司100强公司治理评价中可以看出，监事会受董事会控制、中小股东的利益受到侵害的现象经常发生。其中一部分原因是我国监事会缺乏独立性。实践中，由于我国上市公司股权高度集中，外部股东十分分散，绝大部分股权均掌握在少数几个内部股东手中，而监事的选任和更换是由股东大会在一股一票制下选举产生的，因此监事的选举结果完全受大股东左右。而董事会、经理可以通过操纵股东大会从而决定了股东监事的选任权，使选出的监事只能听命于董事会和经理人。在这种情况下，监事会只是一个受到董事会或内部人控制和影响的议事机构而已，很难对董事会形成有效的权力制衡、发挥应有的监督作用。另一方面，在这种情况下，外部分散的中小股东的利益很难保证。因为此时监事会受大股东控制，不但不能发挥监督作用，甚至还有可能同内部股东勾结，侵害外部股东的利益。

(二) 监事任职资格限制不够完善。监事任职资格限制一般分为积极资格限制和消极资格限制。<sup>[1]</sup>积极资格限制要求的是监事应该具备怎样的条件或者符合什么要求；而消极资格限制则指的是什么样的人不能担任监事。我国公司法没有明确规定监事的积极资格限制，只有证监会2002年颁布的《上市公司治理准则》第64条才有对上市公司监事人选的积极资格做出明确规定：“监事应具有法律、会计等方面的专业知识或工作经验。监事会的人员和结构应确保监事会能够独立有效地行使对董事、经理和其它高级管理人员及公司财务的监督和检查。”但是由于此规定不够具体，对于什么是“具有法律、会计等方面的专业知识或工作经验”并没有明确界定，因此在实践中常常没有得到严格的执行。这就导致上市公司中的监事常常是一些缺乏履行职责的必要知识和能力的人员，有些公司的监事甚至对于企业经营和财务知识一窍不通，这种现象严重削弱了监事会的监督功能。而关于监事的消极资格限制，我国《公司

法》第118条和第147条，以及中国证监会于2006年3月16日修订的《上市公司章程指引》均有相关规定，规定公司董事或经理不得兼任监事，有不良记录的人不得担任监事。但在实践中这些规定远远不够。因为在我国上市公司实践中，常常出现一个人同时兼任好几个公司的监事，这就导致监事没有足够的时间和精力履行好自己的监督职责，大大削弱监事会的监督效果。

(三) 监事会的职权有待加强。我国《公司法》赋予监事会的权利大致可归纳为两大类，即实体性权利和程序性权利。

<sup>[2]</sup>其中，实体性权利包括会计监察权和业务监察权。前者是对公司的财务报表、会计凭证等实施检查、调查，必要时可以聘请会计师事务所等协助检查公司财务情况的权利，后者是指对董事、高级管理人员执行公司职务的行为进行监督，对违反法律、行政法规、公司章程或者股东会决议的董事、高级管理人员提出罢免的建议，当董事、高级管理人员的行为损害公司的利益时，要求董事、高级管理人员予以纠正的权利。而程序性权利包括召开临时股东大会的提议权和股东大会的召集及主持权、股东大会提案权、公司经营情况调查权、诉讼提起权。但在公司治理实践中，这些权利往往难以保证监事有效地行使监督权。例如，监事会没有被明确授予知情权，这样往往导致董事掩盖事实真相的发生；监事会没有对外代表公司的权利，这样往往导致董事损害公司权利而监事又无法进行事前制止。

## 二、我国上市公司监事会制度的完善

(一) 保证监事会在地位上的独立性。为了保证监事会有效发挥监督作用，应当保证其独立性。在这种情况下，一方面应该在监事的提名上做出明确规定，以避免由董事会提名监事的情形出现。另一方面，应确保监事会在经费上的独立性，从立法上保障监事会的经费不受被监督者制约，保障监事会职权的独立性；监事会也应承担起保护中小股东利益的部分责任。在投票方法上可以采用累加表决制，通过这样的方法产生的监事人员不受制于董事会及高级管理人员，从而能作出客观公正的评价和监督。

此外，保证监事会的独立性，还可借鉴日本公司立法，引入外部监事制度。外部监事可以隔断监事会成员与公司内部控股股东及经营管理层之间的关联关系，使得监事会可以大胆、独立地行使监督权，从而增强监事会的客观性和独立性。

(二) 监事资格限制。对于监事的积极资格限制，法国公司法为我们提供了很好的借鉴，其明确规定，监事必须具备下列条件：在专门会计师和认定会计师协会的名册上登记；具备一定条件的认定会计师；具有高等会计考试合格证书；具有金融、会计、司法等方面的实际经验，在相关事务所工作15年以

注：[1]姚德年.《我国上市公司监事会制度研究》[M].北京:中国法制出版社.2006; [2]李雨龙,朱晓磊.公司治理法律实务[M].北京:法律出版社.2006

上。由此可见,法国的监事任职资格是非常严格的。我国应当对监事的知识水平、专业背景、工作经历等做出明确的规定,提高监事素质,完善我国上市公司监事会制度<sup>[2]</sup>。

对于监事的消极资格限制,我国《公司法》第118条和第147条,以及中国证监会于2006年3月16日修订的《上市公司章程指引》均有相关规定,规定公司董事或经理不得兼任监事,有不良记录的人不得担任监事。但是对于那些同时担任几个公司监事的人员则没有相关限制。而外国公司立法除了有同样的规定外,为了保障监事能够有足够的时间和精力履行好自己的监督职责,经常要求监事不得同时担任过多公司的监事职务。如《德国股份法》100条就明确规定:“下列人员不得成为监事会成员:1、已经在依法可以设立监事会的十个商业公司或矿业联合公司中担任监事会成员。”<sup>[3]</sup>监事是上市公司中重要的角色,只有拥有充分的时间和精力才能履行好自己的监督职责,因此这不得不说是我国关于监事消极资格限制的一个纰漏。

(三) 监事会职权的加强。综观其他国家的立法,笔者认为我国应该适当扩大上市公司监事会的职权,以使其监督更加有效。在外国立法中我国可借鉴的包括以下几项权利:

知情权。及时、全面、真实地掌握信息,是监事会有效实施监督职能的前提。《公司法》只是笼统地授予监事会业务监察权,但没有明确监事会获取信息的渠道,以及董事和经理提供相关信息的义务和法律责任。这样,难以避免出现董事会和经理掩盖一些事实的可能,给监事会工作的开展带来了困难。

注: [3] 杜景林, 卢谔译. 德国股份法[M]. 北京: 中国政法大学出版社. 2000

德国的《股份公司法》第90条详细规定了监事会对股份公司的知情权,董事会有义务向监事会提供全面的、正确的有关公司经营的信息,而且监事会可以随时要求董事会报告有关公司的各种业务的情况;监事会作为一个机构而非各个单独的成员可检查公司的全部文件的资产,监事会可以为此目的而委托某个监事会在员或个别专家来行使相关职能。

适时代表公司权。一般而言,公司对外代表权由董事长行使,但是如果董事或者董事会的行为与公司利益发生冲突时,仍由董事代表公司显示然是有悖情理的。我国公司法应该赋予公司监事会在适当的时候代表公司的权利。《德国股份法》第112条就赋予了监事会代表公司的权利。但由于我国不同于德国的公司治理模式,因此在何种情况下可由监事会代表公司还值得探讨。

结论:以上只是本人的一些粗浅看法。当前我国上市公司的违法违规案件不断,监事会被虚置现象屡见不鲜。因此借鉴外国立法,完善我国上市公司监事会制度,并在实践中有效发挥监事会职能仍是我国公司法的一个重要课题。

作者单位: 厦门大学法学院

参考文献:

- [1] 李雨龙, 朱晓磊. 公司治理法律实务[M]. 北京: 法律出版社. 2006
- [2] 杜景林, 卢谔译. 德国股份法[M]. 北京: 中国政法大学出版社. 2000
- [3] 姚德年. 《我国上市公司监事会制度研究》[M]. 北京: 中国法制出版社. 2006

# 以科学发展观为指导 构建和谐企业文化

文/郝斌 郝连持

**摘要:** 把企业文化融入思想政治工作格局,是新时期思想政治工作改革创新的有效途径。科学发展观是建立和谐企业文化的宏观战略指引,在企业文化建设中贯彻“以人为本”是推动和谐企业文化建设发展的核心,加强对企业文化发展趋势的研究,倡导和开展企业社会责任活动,把管理者队伍素质建设作为企业文化创新和建设的切入点和突破口。

**关键词:** 科学发展观; 指导; 构建和谐文化

中图分类号: G0

文献标识码: A

文章编号: 1006-4117 (2009) 09-0005-02

作为马克思主义中国化的最新理论成果,胡锦涛同志提出了坚持以人为本,全面、协调、可持续发展的科学发展观,深刻揭示了当前我国经济社会发展的客观规律,成为指导我国进行中国特色社会主义现代化建设的战略思想。科学发展观提出“以人为本”的理念,也是引领企业文化建设的重要指导思想,为企业文化建设和企业思想政治工作的改革创新指明了方向。企业文化是在一定的历史阶段,在民族文化、道德、伦理文化的背景下,企业在长期经营过程中,由企业和员工行为创造而形成的,为全体员工所共同拥有的价值观、经营宗旨、行为准则、道德标准的综合体现。思想政治工作是企业文化建设的重要表现形式,通过思想政治工作,无论是企业价值观的确立、企业精神的培养、优良传统的发扬、还是员工职业道德的养成、典型人物的塑造,为企业营造良好的理论环境,提供了思想保证。同时思想政治工作的开展离不开企业文化建设。企业不仅要建立企业文化与思想政治工作和谐共生的理念,还要用发展的眼光来看待企业文化与思想政治工作的互动优化。企业思想政治工作与企业文化在促进企业

发展中所发挥的作用是相对长久和持续的,具有相对的稳定性。然而稳定并不是封闭和停滞,而是开放和发展,是具有变革性和创新性的体系。企业要从战略的高度来看待企业文化与思想政治工作,“以人为本”实际上是思想政治工作原则、方针、方法在现代企业管理中的应用,在科学发展观指引下,把企业文化融入思想政治工作的大格局并使之成为重要载体,是新时期思想政治工作改革创新的有效途径。

## 一、企业文化与科学发展观

科学发展观是建立和谐企业文化的宏观战略指引,和谐的企业文化是科学发展观在企业发展过程中的具体落实。对于一个企业而言,发展必须确立一个明确的目标,在达成目标的过程中需要正确的宏观战略导引,而宏观战略在企业的实施需要信念的支持。和谐企业文化的形成,是科学发展观在企业发展战略导引的具体体现,科学发展观和企业文化二者之间有着十分紧密的联系,主要表现在以下几个方面:第一、优秀的企业文化是科学发展观具体落实的重要条件。企业文化是企业自身发展过程中形