

**Comparative Studies  
in Jurisprudence,  
Law, and Politics**

## **Conflict of Interest Between Managers and Partners in Cooperative Companies and Solutions**

1. Hossein Babaei\*: Master's Student in Private Law, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran. Email: hossein.babaei3823@gmail.com (Corresponding Author)
2. Seyed Mohammad Hadi Saei: Associate Professor, Department of Law, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran
3. Habib Ramazani Akardi: Assistant Professor, Department of Law, Imam Khomeini International University, Qazvin, Iran

### **ABSTRACT**

The conflict of interest between managers and partners in cooperative companies is an important issue that requires discussion and examination. Accordingly, the aim of the present article is to explore this issue and provide solutions in this regard. The current article is descriptive-analytical. The materials and data are qualitative, and note-taking has been used for data and content collection. The most significant conflicts of interest between managers and partners in cooperative companies include transactions between managers and the company, receiving loans from the company, competition with the company, accepting gifts and privileges, appointing individuals based on personal and familial relationships, serving on the board of competing companies, and personal use of the company's assets. The primary solutions to these conflicts include granting partners the authority to dismiss managers, prohibiting transactions between managers and the company, preventing managers from engaging in insider trading, prohibiting the granting of loans to managers, creating positive incentives for managers, imposing negative incentives, limiting the duration of managerial positions, restricting managers' participation in meetings and decision-making processes, limiting managerial roles, requiring managers to disclose personal interests in decisions, and banning the acceptance of gifts and privileges. The current laws have not adequately addressed the conflict of interest between managers and partners in cooperative companies. Considering the increasing development of cooperative companies and their significant economic impact, the enactment of relevant laws is essential.

**Keywords:** *conflict of interest, cooperative company, managers, partners.*

How to cite: Babaei, H., Saei, S. M. H., & Ramazani Akardi, H. (2024). Conflict of Interest Between Managers and Partners in Cooperative Companies and Solutions. *Comparative Studies in Jurisprudence, Law, and Politics*, 6(1), 270-284.

© 2024 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Submit Date: 12 April 2024  
Revise Date: 14 May 2024  
Accept Date: 25 May 2024  
Publish Date: 19 June 2024



پژوهش‌های تطبیقی فقه،

حقوق و سیاست

## تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت‌های تعاونی و راهکارها

۱. حسین بابایی: کارشناسی ارشد حقوق خصوصی، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران. پست الکترونیک:

hossein.babaei3823@gmail.com (نویسنده مسئول)

۲. سیدمحمد هادی ساعی: دانشیار گروه حقوق، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران

۳. حبیب رضانی آکردی: استادیار گروه حقوق، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)، قزوین، ایران

### چکیده

تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت‌های تعاونی از موضوعات مهمی است که نیازمند بحث و بررسی است. بر همین اساس هدف مقاله حاضر بررسی موضوع مورد اشاره و ارائه راهکارها در این خصوص است. مقاله حاضر توصیفی تحلیلی است. مواد داده‌ها نیز کیفی است و از فیش‌برداری در گردآوری مطالب و داده‌ها استفاده شده است. معاملات مدیران با شرکت، دریافت وام از شرکت، رقابت با شرکت، دریافت هدایا و امتیازات، انتصاب افراد براساس روابط شخصی و خویشاوندی، حضور در هیات مدیره شرکت‌های رقیب و استفاده شخصی از دارایی‌های شرکت مهمترین تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت‌های تعاونی است. اعطای اختیار عزل مدیران به شرکاء، منع انجام معامله مدیران با شرکت، منع انجام معامله مدیران با شرکت، منع مدیران از انجام معاملات براساس رانت اطلاعاتی، منع اعطای وام به مدیران، ایجاد انگیزه ایجابی در مدیران، ایجاد انگیزه سلبی در مدیران، محدودیت در مدت مدیریت مدیران، محدودیت مدیران در شرکت در جلسات و تصمیم‌گیری‌ها، محدودیت مشاغل مدیران، الزام مدیران به افشای منافع شخصی در تصمیمات و ممنوعیت از گرفتن هدایا و امتیازات، مهم‌ترین راهکارهای رفع تعارض منافع مورد اشاره است. در قوانین فعلی، چندان به تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت‌های تعاونی پرداخته نشده و با توجه به توسعه روز افزون شرکت‌های تعاونی و نقش مؤثر اقتصادی این شرکت‌ها، وضع قوانین ضروری است.

**واژگان کلیدی:** تعارض منافع، شرکت تعاونی، مدیران، شرکاء.

نحوه استناددهی: بابایی، حسین، ساعی، سیدمحمد هادی، و رضانی آکردی، حبیب. (۱۴۰۳). تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت‌های تعاونی و راهکارها. پژوهش‌های تطبیقی فقه، حقوق و سیاست، ۶(۱)، ۲۸۴-۲۷۰.

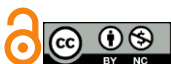
© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

تاریخ ارسال: ۲۴ فروردین ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۲۵ اردیبهشت ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۵ خرداد ۱۴۰۳

تاریخ چاپ: ۳۰ خرداد ۱۴۰۳



تعارض منافع عبارت است از وضعیتی که در آن یک شخص که مسئول حمایت از منافع دیگران است، در موقعیت انتخاب بین دو نفع قرارگیرد و به دلایل وجود روابط خاص میان وی و دیگران، منافع شخصی خود را بر منافع دیگران ترجیح دهد. تعارض منافع یکی از مهمترین موضوعاتی می باشد که شرکت را با چالش های فراوانی مواجه می نماید. مطالعات و تحقیقات تعارض منافع به عنوان یکی از مهم ترین چالش های مدیریتی در حقوق خصوصی و حوزه تخصصی تر آن یعنی حقوق شرکت ها برخلاف حقوق عمومی سابق چندانی ندارد. با توجه به گستردگی دامنه ذی نفعان در شرکت ها، در نظر گرفتن نفع تمامی ذی نفعان و مدیریت تعارض منافع آن ها امری مهم می باشد. شرکت های تعاونی به عنوان نهاد قدرتمند اقتصادی ذینفعان متعددی دارند. از جمله ذی نفعان مهم شرکت های تعاونی، مدیران و شرکاء می باشند. تحقق تعارض منافع میان مدیران و شرکاء امری اجتناب ناپذیر می باشد. در واقع، یکی از چالش هایی که در شرکت های تعاونی مطرح می باشد، تعارض منافع مدیران و شرکاء می باشد. این مشکل لازم است برطرف شود. در غیر این صورت، شرکت با عدم کارایی و یا انحلال روبرو خواهد شد. به دلیل عدم وجود قوانین مشخص و کافی در این حوزه و عدم نظارت و نقش پررنگ این شرکت ها در حوزه های اقتصادی، ضروری است که به شناخت بستر ایجاد تعارض منافع و راهکار مدیریت آن پرداخته شود. بر اساس آنچه گفته شد هدف مقاله حاضر بررسی این سؤال است که تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت های تعاونی چیست و راهکارهای رفع این تعارض منافع کدام است؟ به منظور بررسی سؤال مورد اشاره ابتدا به بررسی مصادیق تعارض منافع میان مدیران و شرکاء در شرکت های تعاونی و وضعیت قوانین فعلی در این خصوص، پرداخته شده و در ادامه، راهکارهای مدیریتی حقوقی این تعارضات و پیشنهادات اصلاحی در حوزه قوانین حقوقی تبیین گردیده است.

### روش پژوهش

مقاله حاضر توصیفی تحلیلی است. مواد و داده ها نیز کیفی است و از فیش برداری در گردآوری مطالب و داده ها استفاده شده است. همچنین، در این مقاله، اصالت متون، صداقت و امانت داری رعایت شده است.

### یافته ها

در قوانین فعلی، بیشتر به تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت های سهامی پرداخته شده است. در شرایط کنونی، با توجه به توسعه روز افزون شرکت های تعاونی و نقش مؤثر اقتصادی این شرکت ها، اجرای درست قوانین و مقررات بخش تعاون را می طلبد. در واقع، مقررات صریح در حوزه تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت های تعاونی برخلاف شرکت های سهامی، وضع نگردیده است.

### بحث

#### ۱. مصادیق تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت های تعاونی

به بررسی مهم ترین مصادیق تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت های تعاونی می پردازیم، سپس درمباحث دیگر به ارائه راهکارها اشاره خواهیم نمود.

##### ۱.۱. معاملات مدیران با شرکت

یکی از مهم ترین تعارضات، تعارض منافع مدیران با شرکاء در معاملات می باشد. به طور مثال، شرکت تعاونی مسکن فرهنگیان درصدد ساخت مسکن برای اعضای خود می باشد و برای شروع پروژه نیاز به یک عرصه جهت ایجاد واحدهای مسکونی است و یکی از مدیران مالک عرصه

می‌باشد و شرکت تعاونی قصد دارد زمین مذکور را از مالک آن که یکی از مدیران شرکت می‌باشد خریداری نماید. بدیهی است که در این مورد میان منفعت شخصی مدیر و منفعت شرکاء تعارض ایجاد می‌گردد. لازم است به بررسی قوانین فعلی در این حوزه پرداخته شود.

در قانون شرکت‌های تعاونی مصوب ۱۳۵۰ و اصلاحیه‌های آن، شرایط معاملات مدیران و شرکت پیش بینی نشده است. لذا با عدم پیش بینی این معاملات، ضمانت اجرایی این معاملات نیز پیش بینی نشده است. در قانون بخش تعاون مصوب ۱۳۷۰ نیز به شرایط انجام معاملات مدیران و شرکت و ضمانت اجرای آن اشاره نگردیده است.

در قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی و فرهنگی جمهوری اسلامی و اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی مصوب ۱۳۸۰ به دلیل پررنگ‌تر شدن نقش‌های شرکت‌های تعاونی، به موضوع معاملات مدیران با شرکت‌های تعاونی اشاره می‌گردد. در قسمت انتهایی ماده ۱۰ قانون فوق‌الذکر صرفاً به این موضوع پرداخته شده است که معاملات مدیران شرکت‌های تعاونی، مشمول ماده ۱۲۹ لایحه اصلاحی قانون تجارت می‌باشد. هرچند در قانون فوق‌الذکر به این موضوع پرداخته شده است، لیکن به صورت اجمالی و مبهم بیان گردیده است. اگر قائل باشیم که تنها ملاک ما در خصوص معاملات مدیران ماده ۱۲۹ لایحه اصلاحی قانون تجارت می‌باشد، مطمئناً ماده مذکور به دلیل نواقصی که دارد، مانع تعارضات منافع مدیران و شرکاء در معاملات نخواهد بود.

در سال ۱۳۸۸ دستورالعملی تحت عنوان، دستور العمل معاملات تعاونی‌ها با هریک از اعضا هیات مدیره، مدیرعامل و بازرسان، در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تصویب گردید. در دستور العمل مذکور، نکات جدیدی مطرح نگریده است بلکه صرفاً به بیان نص ماده ۱۲۹ لایحه اصلاحی قانون تجارت در خصوص شرکت‌های تعاونی پرداخته شده است. شاید بتوان مهم‌ترین نوآوری این دستور العمل را این موضوع دانست که، برخلاف قوانین سابق و حتی ماده ۱۲۹ لایحه اصلاحی که صرفاً در خصوص معاملات مدیران می‌باشد، معاملات بازرسان رانیز شامل شده است.

با بررسی قوانین مشخص گردید قانون‌گذار در دو قانون اصلی مرتبط با شرکت‌های تعاونی یعنی قانون شرکت‌های تعاونی و قانون بخش تعاون به موضوع تعارضات منافع مدیران اصلاً نپرداخته است. و در دستورالعمل‌های ذکر شده نیز صرفاً به شرایط معاملات مدیران اشاره گردیده است. اما موضوعی که حائز اهمیت می‌باشد، آیا ضمانت اجرایی برای چنین معاملاتی در شرکت‌های تعاونی در قوانین پیش بینی شده است؟ در لایحه اصلاحی قانون تجارت ضمانت اجرای معاملات در ماده ۱۳۰ و ۱۳۱ بیان گردیده است. لیکن در دستورالعمل معاملات تعاونی‌ها با هریک از اعضا هیات مدیره، صرفاً به این موضوع پرداخته شده است که ماده ۱۲۹ لایحه قابلیت اعمال نسبت به شرکت‌های تعاونی را نیز دارد، اما به ضمانت اجرای معاملات مدیران اشاره‌ای نشده است. لذا سوالی که مطرح است آیا می‌توان مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ لایحه اصلاحی را به عنوان ضمانت اجرای معاملات مدیران با شرکت در نظر گرفت؟ شاید در نگاه اول اینگونه تفسیر شود که دستورالعمل فوق‌الذکر صرفاً به ماده ۱۲۹ استناد نموده است و به مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ اشاره‌ای نگردیده است لذا مطابق قوانین فعلی معاملات مدیران در شرکت‌های تعاونی، فاقد ضمانت اجرا می‌باشد. لیکن به نظر می‌رسد، بهتر است چنین تفسیر شود که هر چند در دستورالعمل صرفاً به ماده ۱۲۹ اشاره گردیده است اما شامل مواد بعدی آن یعنی مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ نیز می‌گردد چرا که صرف وضع قانون بدون ضمانت اجرا آن فاقد اثر و کارایی است.

پراکندگی قوانین در حوزه شرکت‌های تعاونی بلاخص در خصوص معاملات مدیران و شرکت، علاوه بر اینکه در بسیاری از موارد مانع تعارض منافع نمی‌گردد در رویه قضایی نیز سبب سردرگمی محاکم قضایی می‌گردد. به طور مثال اگر یک دادرسی با پرونده‌ای تحت عنوان عدم رعایت تشریفات معامله مدیران با شرکت مواجه شود، بابررسی قوانین اصلی در این حوزه یعنی قانون شرکت‌های تعاونی و قانون بخش تعاون، قادر

به حل مسئله نخواهد شد و اگر هم به دستورالعمل فوق الذکر استناد نماید از باب ضمانت اجراها نیز با چالش روبرو خواهد شد. نظریه مشورتی شماره ۷/۱۴۰۱/۱۲۷۴ مورخ ۱۴۰۲/۲/۶ نیز موید این موضوع می‌باشد. محتوای نظریه مذکور بدین شرح است که با توجه به ساکت بودن قوانین اصلی در حوزه شرکتهای تعاونی در خصوص ضمانت اجرای معاملات مدیران، می‌بایستی از مواد ۱۲۹ تا ۱۳۱ لایحه قانونی وحدت ملاک گرفت. درمبحث راهکارها، به ارائه راهکار در این خصوص پرداخته خواهد شد.

### ۱.۲. دریافت وام از شرکت

یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که صدمه به حقوق شرکای شرکت وارد می‌نماید، استفاده مدیران از خزانه مالی شرکت در جهت منافع شخصی می‌باشد. اعطای وام با شرایط ویژه به مدیران یا بستگان‌ها معمولاً از عوامل فسادزا در شرکت‌ها می‌باشند. تأثیر منفی این عامل مهم در شرکتهای تعاونی به دلیل نبود مقررات کافی، نمایان‌تر از سایر شرکت‌ها می‌باشد. در شرکتهای تجاری، قانون‌گذار در ماده ۱۳۲ لایحه اصلاحی قانون تجارت به این موضوع پرداخته است. بابررسی قانون شرکتهای تعاونی و قانون بخش تعاون، مشخص می‌گردد که قانون‌گذار توجهی به این موضوع مهم ننموده است. بابررسی دقیق ترمشخص می‌گردد که صرفاً دستورالعمل‌های، تحت عنوان دستورالعمل حقوق و مزایا و پاداش و حق حضور در جلسات ابلاغ گردیده است. عنوان وام یا اعتبار مشمول هیچ یک از عنوان‌های مطروحه در دستورالعمل فوق همچون پاداش، حقوق، مزایا نمی‌گردد. لذا در این خصوص با خلأ قانونی مواجه هستیم. ممکن است، چنین استدلال شود که با وحدت ملاک از ماده ۱۳۲ لایحه اصلاحی قانون می‌توان چنین مشکلی را برطرف نمود. هر چند چنین استدلالی با توجه به ماهیت ویژه شرکتهای تعاونی و تفاوت‌های آن در اهداف و شکل‌گیری، نمی‌تواند صحیح باشد، لیکن با فرض صحت نیز ماده ۱۳۲ لایحه اصلاحی کارایی لازم را ندارد.

در ماده ۱۳۲ دریافت هرگونه وام و اعتبار توسط مدیران و بستگان‌ها مطلقاً ممنوع می‌باشد، و مشمول تشریفات کنترلی که در ماده ۱۲۹ ذکر شده است نمی‌باشد. در بسیاری از شرکتهای تعاونی مدیران با مصوبات مجمع عمومی می‌توانند اقدام به اخذ وام و اعتبار از شرکت نمایند. به عبارتی در رویه نیز ماده ۱۳۲ در شرکتهای تعاونی اعمال نمی‌گردد. هر چند برخی از حقوق دانان معتقدند، بطلان مطلق معاملات با ظاهر ماده ۱۳۲ انطباق بیشتری دارد، اما اگر شرکاء این معاملات را تصویب نمایند، این عملیات صحیح می‌باشد (Pasban, 2019).

در صورتی که بخواهیم، اخذ تسهیلات و یا ضمانت مدیران در صورت تصویب مجمع عمومی را صحیح بدانیم، هر چند تعارض منافع مدیران و شرکاء با تصویب مجمع برطرف می‌گردد، لیکن، سبب تعارض منافع مدیران با بستانکاران می‌گردد. چرا که اولاً ذی نفعان شرکت صرفاً شرکاء نمی‌باشند بلکه باید به حقوق سایر ذی نفعان از جمله بستانکاران نیز توجه گردد. ثانیاً به عقیده برخی از حقوق دانان در ماده ۱۳۲ موصوف توجه قانون‌گذار به سایر ذی نفعان از جمله بستانکاران بوده است چون اموال شرکت در شرکتهای سرمایه تنها تضمین طلبکاران است (Toosi, 2014).

### ۱.۳. رقابت با شرکت

از مصادیق دیگر تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکتهای تعاونی، انجام فعالیت‌ها و معاملاتی است که در بردارنده رقابت با شرکت باشد. براساس این موضوع که مورد پذیرش جهانی نیز می‌باشد.

مبنای منع رقابت مدیر با شرکت در حقوق ایران در اینست که با توجه به شخصیت حقوقی مستقل شرکت تجاری، از رابطه مدیر و شرکت، مدیر، وکیل شرکت است (کاویانی، ۱۳۸۹، ۲۵۹).

رقابت مدیران در شرکت‌ها، به دو صورت انجام می‌گیرد. حالت اول این است که مدیر فعالیت مشابهی مشابه شرکت انجام دهد و حالت دوم مدیریت همزمان مدیر در یک یا چند شرکت رقیب می‌باشد، چون در این صورت نیز این احتمال وجود دارد که تعارض منافع ایجاد گردد (Navabi Moghaddam et al., 2021).

قانون گذار ما در ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاح قانون تجارت مصوب ۱۳۴۷، صرفاً به تعارض منافع حالت اول یعنی انجام فعالیت مشابه توسط مدیر پرداخته است. در قانون تجارت نسبت به حالات دوم یعنی مدیریت همزمان مدیر در یک یا چند شرکت رقیب پرداخته نشده است لیکن قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی مصوب ۱۳۸۷ در ماده ۴۶ اشتغال همزمان در بنگاه‌های رقیب ممنوع گردیده است.

با بررسی قانون شرکت‌های تعاونی مصوب ۱۳۵۰ و قانون بخش تعاونی مصوب ۱۳۷۰ مشخص می‌گردد که قانون گذار ما در در خصوص این مصداق از تعارض منافع هیچگونه پیش بینی ننموده است.

آنچه محرز است در هیچ از یک قوانین اصلی نسبت به رقابت مدیران با شرکت تعاونی پرداخته نشده است. صرفاً در ماده ۳ دستور العمل معاملات تعاونی باهریک از اعضا هیات مدیره، مدیر عامل و بازرسان به این موضوع اشاره شده است. در ماده مذکور نیز مشابه ماده ۱۳۳ لایحه قانونی اصلاحی قانون تجارت، صرفاً حالت اول یعنی انجام فعالیت‌های مشابه توسط مدیر پرداخته شده است و به حالت دوم یعنی مدیریت همزمان مدیر در یک یا چند شرکت رقیب پرداخته نشده است.

دستور العمل فوق الذکر، به ظاهر نقص عدم پیش بینی، رقابت مدیران با شرکت را بر طرف نموده است. اما نکته‌ای که باید توجه کرد این است که، ضمانت اجرای دستور العمل مذکور، پیش بینی نگردیده است. شاید بتوان با وحدت ملاک از ماده ۱۳۳ لایحه اصلاحی، ضمانت اجرای ماده مذکور به شرکت‌های تعاونی نیز تعمیم بدیم. مطابق ماده ۱۳۳ لایحه اصلاحی، ضمانت اجرای منع رقابت مدیران با شرکت، بطلان معاملات مدیران با اشخاص ثالث نمی‌باشد. در واقع قانون گذار در ماده مذکور چنین پیش بینی ننموده است و از اصول کلی نیز نمی‌توان چنین نتیجه‌ای گرفت. ضمانت اجرای ماده ۱۳۳ لایحه اصلاحی قانون تجارت، جبران خسارت توسط مدیر متخلف می‌باشد و مدیر مسئول جبران ضررهای وارده اعم از ورود خسارت یا تقویت منفعت می‌باشد (قسمت اخیر ماده ۱۳۳).

به نظر می‌رسد صرف جبران خسارت از طرف مدیر، نمی‌تواند ضمانت اجرایی مناسبی باشد به این دلیل که ممکن است مدیران معسر یا ورشکسته شوند. از طرفی بطلان معاملات نیز با حقوق اشخاص ثالث در تعارض است. به نظر نگارندگان در این خصوص علاوه بر جبران خسارت، مدیر باید عزل گردد و قانون گذار در این خصوص مجازات کیفری یا محرومیت از حقوق اجتماعی از جمله محرومیت از عضویت در هیات مدیره شرکت‌ها تعیین نماید.

#### ۱.۴. دریافت هدایا و امتیازات

دریافت هدایا، یا امتیازات توسط مدیران از طرف مشتریان، یا سایر شرکاء می‌تواند یکی از مهم‌ترین مصادیق تعارض منافع باشد. این مسئله به این دلیل مهم است که هدایا می‌تواند تصمیم‌گیری‌های مدیریتی را تحت تأثیر قرارداد و به جای تمرکز بر منافع شرکت، مدیران را به سمت منافع شخصی سوق دهند. هدایا و امتیازات به اشکال مختلفی از جمله نقدی، کالا، سفرهای تفریحی یا حتی بلیط رویدادهای ورزشی باشد. یکی از بسترهای ایجاد تعارض منافع یا به عبارتی یکی از ارکان تعارض منافع، منفعت می‌باشد. اصولاً زمانی عبارت تعارض منافع مطرح می‌گردد، تصور می‌شود صرفاً نفع مالی مد نظر می‌باشد. لیکن. واژه منفعت نه تنها شامل منافع مالی بلکه شامل انواع منفعت می‌شود. نفع

ممکن است مستقیم یا غیر مستقیم باشد. همچنین نفع ممکن است مادی یا معنوی باشد. حال فرض کنیم، یک شرکت تعاونی مسکن درصدد ایجاد مسکن برای اعضای خود می‌باشد. م شروع پروژه مسلزم انعقاد قرارداد با پیمانکاران و تأمین کنندگان مختلف می‌باشد، حال اگر مدیر شرکت از پیمانکار پروژه هدیه‌ای دریافت نموده باشد، در اینجا نفع مادی و مستقیم ایجاد شده است. لیکن اگر همان پیمانکار شرایط استخدام فرزند مدیر در شرکت پیمانکار را فراهم نماید، در این خصوص نیز نفع حاصل شده است و نفع حاصله معنوی و غیر مستقیم می‌باشد (Siyah Bidi Kermanshahi & Badini, 2020).

در هر مورد که امتیازات مالی و یا هدایا توسط مدیران اخذ می‌گردد، تصمیم‌گیری مدیران را تحت تأثیر خواهد گذاشت. در مثال فوق، با دریافت هدایا از پیمانکار پروژه، مدیر نیز ممکن است قراردادهای پیمانکاری را بدون در نظر گرفتن نفع شرکت و بدون توجه به بررسی هزینه‌های پروژه با سایر پیمانکاران، به پیمانکاری که از او هدیه یا امتیازی دریافت نموده است واگذار نماید و یا شرایط قرارداد را طوری تنظیم نماید که به نفع پیمانکار باشد.

### ۱.۵. انتصاب افراد براساس روابط شخصی و خویشاوندی

در شرکت‌های تعاونی که اعضا به طور مشترک، مالکیت و مدیریت را برعهده دارند، تعارض منافع مدیران در استخدام افراد براساس روابط شخصی و فامیلی می‌تواند به شکل جدی‌تری بروز نماید.

شرکت‌های تعاونی برپایه اصولی همچون دموکراسی، برابری و انصاف بنا شده‌اند. اگر مدیران از روابط شخصی و فامیلی برای استخدام استفاده کنند، این اصول به شدت تضعیف می‌شوند و اعتماد میان اعضا و مدیریت کاهش می‌یابد. به طور مثال، یک شرکت تعاونی نیاز به یک حسابدار جهت انجام امور حسابداری دارد. حال مدیر شرکت تعاونی به جای استفاده از شایسته‌سالاری و افراد آموزش دیده، اقدام به استخدام بستگان خود یا استخدام افراد براساس روابط شخصی نماید. بدیهی است، ورود شخص غیر متخصص در حوزه حسابداری شرکت، به زیان شرکاء خواهد بود. چرا که مدیر در موقعیت تعارض منافع، میان نفع شرکاء و نفع دیگری، نفع شرکاء را نادیده انگاشته است. درحالی که یکی از اصول حاکم بر شرکت‌های تعاونی استفاده از آموزش و تخصص جهت پیشرفت شرکت تعاونی می‌باشد (Maleki & Yousefi, 2016).

تعارض منافع در استخدام خویشاوندان در شرکت‌های تعاونی، سبب می‌شود که سایر اعضا که از این روابط بهره‌مند نیستند احساس نارضایتی و بی‌عدالتی نمایند. این نارضایتی می‌تواند به ایجاد تنش‌های داخلی و حتی کاهش مشارکت اعضا در فعالیت‌های تعاونی منجر شود. با بررسی قوانین مشخص می‌گردد که قانون‌گذار صرفاً در حقوق عمومی به این موضوعات پرداخته است و در حقوق خصوصی و در حوزه شرکت‌ها، در این خصوص مقرره‌ای وضع نگریده است. لذا در شرکت‌های تعاونی خلأ چنین ممنوعیتی کاملاً مشخص می‌باشد.

### ۱.۶. استفاده از اطلاعات محرمانه شرکت (رانت اطلاعاتی)

رانت اطلاعاتی مدیران در شرکت‌های تعاونی یکی از موارد مهم ایجاد تعارض منافع می‌باشد. بدیهی است مدیران در نقش‌های مدیریت خود، اطلاعاتی را دارا هستند که اشخاص عادی فاقد این اطلاعات هستند. در شرکت‌های تعاونی مدیران می‌توانند از اطلاعاتی که سایر اعضا به آن دسترسی ندارند، برای منافع شخصی خود استفاده نمایند. به طور مثال یک شرکت تعاونی در نظر دارد طی یکی پروژه عظیم برای اعضای خود مسکن احداث نماید. برای این کار چنین تصمیمی گرفته شده است که به طور مثال زمین پنجاه هکتاری خارج از شهر با کاربری کشاورزی خریداری شود سپس کاربری آن به مسکونی و تجاری تغییر داده شود. حال مدیران که از این اطلاعات آگاه هستند اقدام به خرید زمین‌های کشاورزی در آن منطقه به طور غیر مستقیم از طریق نزدیکان می‌نمایند. لذا بایک رانت اطلاعاتی مواجه می‌شویم. نمونه دیگر رانت اطلاعاتی

مدیران، به طور مثال، مدیری که مالک بخشی از سهام شرکت است، از طریق اطلاعات محرمانه شرکت، متوجه می‌گردد که شرکت در آینده اقداماتی را انجام خواهد داد که ارزش سهام شرکت کاهش پیدا خواهد کرد، و لذا مدیر اقدام به فروش سهام خود می‌نماید.

ببررسی قانون شرکت‌های تعاونی مصوب ۱۳۵۰ و قانون بخش تعاون مصوب ۱۳۷۰ مشخص می‌گردد که قانون‌گذار ما در این خصوص از مصداق تعارض منافع اظهار نظری ننموده است و لذا با یک خلأ قانونی مهم مواجه هستیم. قانون‌گذار نه تنها در رابطه با رانت اطلاعاتی مدیران در شرکت‌های تعاونی مقررهای وضع ننموده است در قانون تجارت مصوب ۱۳۱۱ در لایحه اصلاحی قانون تجارت در رابطه با شرکت‌های سهامی علی‌رغم پیش‌بینی سایر مصادیق تعارض منافع مدیران و شرکت همچون رقابت و معاملات مشابه، نیز پیش‌بینی صورت نگرفته است. ماده ۱۶ قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی نمونه‌ای از منع رانت اطلاعاتی مدیران می‌باشد. طبق ماده مذکور «رانجام هرگونه معاملات اوراق بهادار ثبت شده یا در شرف ثبت، نزد سازمان یا هرگونه فعالیت یا مشارکت مستقیم در انجام معاملات مذکور توسط اعضای شورا، سازمان، مدیران، و شرکای موسسه حسابداری سازمان و نیز اشخاص تحت تکفل آن‌ها ممنوع است»

لازم به ذکر است مدیران پس از پایان مدت مدیریت نیز از استفاده شخصی از اطلاعات محرمانه و فرصت‌های ناشی از آن‌ها ممنوع هستند، زیرا هرچند رابطه امانی میان مدیران و شرکت به اتمام رسیده است، اما اطلاعات محرمانه شرکت به تبع مالیت داشتن متعلق به شرکت می‌باشد (Bahrami, 2022).

#### ۱.۷. حضور در هیات مدیره شرکت‌های رقیب

مدیرانی که همزمان در هیات مدیره چند شرکت تعاونی رقیب حضور دارند، به دلیل اینکه به اطلاعات حساس و استراتژیک شرکت همچون اطلاعات مالی، برنامه‌های توسعه، و تحقیق و توسعه دسترسی دارند، از طریق نشت این اطلاعات به رقیب کمک می‌نمایند تا از این اطلاعات برای دستیابی به مزیت رقابتی استفاده کنند. در نتیجه شرکت اصلی علاوه بر اینکه مزیت رقابتی خود را از دست می‌دهد، با مشکلاتی همچون بی‌اعتمادی و کاهش بهره‌وری و ایجاد مشکلات داخلی شرکت مواجه می‌گردد.

در قوانین کشور ما، در حوزه شرکت‌های خصوصی، شاید بتوان تنها موردی که مرتبط با موضوع باشد را ماده ۱۲۶ لایحه اصلاحی قانون تجارت دانست. مطابق ماده مذکور هیچ‌کس نمی‌تواند در عین حال مدیریت عامل بیش از یک شرکت را داشته باشد. ماده مذکور اولاً صرفاً در خصوص شرکت‌های سهامی می‌باشد و در شرکت‌های تعاونی چنین مقررهای وضع نگریده است. ثانیاً، ماده مذکور صرفاً در خصوص مدیرعامل شرکت می‌باشد نه هیات مدیره و این محدودیت مدیرعامل نیز از باب عدم مدیریت همزمان بوده است نه از باب ایجاد تعارض منافع.

برخلاف قوانین در حوزه حقوق عمومی که اولین بار در متمم اصل ۶۸ قانون اساسی مشروطه، که به ممنوعیت وزرا در عهده گرفتن خدمت دیگری غیر از شغلشان اشاره نموده بود (Ghelaqdash, 2022). مشخص می‌شود که، قانون‌گذار پیش‌بینی در خصوص منع عضویت هیات مدیره شرکت‌های تعاونی در شرکت‌های رقیب ننموده است. لذا امکان بروز تعارض منافع از این طریق در شرکت‌های تعاونی کاملاً امکان‌پذیر می‌باشد.

#### ۱.۸. استفاده شخصی از دارایی‌های شرکت

استفاده شخصی مدیران از دارایی‌های شرکت توسط مدیران، یک تخلف جدی است، که می‌تواند به ضرر شرکاء و شرکت تمام شود. این عمل که در برخی از موارد به عنوان سوء استفاده یا خیانت در امانت شناخته می‌شود، ممکن است شامل مواردی مانند استفاده از اموال، سرمایه یا



منابع شرکت برای منافع شخصی یا خانوادگی مدیران باشد. به طور مثال مدیر شرکت تعاونی از خودرو متعلق به شرکت برای جابجایی فرزند خود به مدرسه استفاده می‌نماید. یا مصالح ساختمانی متعلق به شرکت را برای کار عمرانی خود استفاده می‌نماید. بابررسی قوانین، مشخص می‌شود که قانون‌گذار ما، ماده به خصوصی در این خصوص وضع ننموده است. لذا می‌بایست موضوع را تابع قواعد عام مسیولیت مدنی و مقررات جزایی در باب خیانت در امانت بدانیم. به عبارتی اگر مدیران را وکیل شرکت بدانیم، با توجه به قواعد عام وکالت، مدیران شرکت محسوب می‌شود و در صورت احراز تخلف از وظیفه امانی محکوم به خیانت در امانت می‌گردد (Nasiri, 2000).

## ۲. راهکارهای حل تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکت‌های تعاونی

مصادیق مهم تعارض منافع در شرکت‌های تعاونی بررسی گردید، حال به بررسی راهکارهایی جهت رفع این تعارضات می‌پردازیم. بعضی از این راهکارها در قوانین اصلی از جمله حقوق مدنی مطرح گردیده است، بعضی از راهکارها نیز در قانون تجارت و لایحه اصلاحی قانون تجارت در خصوص سایر شرکت‌ها به جز شرکت‌های تعاونی مطرح شده است که در شرکت‌های تعاونی نیز راه‌گشا خواهد بود و اما بعضی از راهکارها نیز در قوانین پیش‌بینی نگردیده است و لازمه وضع مقرره‌ای در این خصوص می‌باشد.

### ۲.۱. اعطای اختیار عزل مدیران به شرکاء

اگر مدیران را وکیل شرکاء یا وکیل شرکت بدانیم (Nasiri, 2000)، مطابق باب وکالت در حقوق مدنی، موکل می‌تواند وکیل را عزل نماید، در مواد ۱۰۷۰ تا ۱۰۷۸ لایحه اصلاحی قانون تجارت نیز سهامداران می‌توانند در صورت عدم توجه مدیران به تعارضات منافع و سوء استفاده ایشان از این موقعیت‌ها نسبت به عزل مدیران اقدام نمایند. روش مذکور یک روش سرکوبگرانه می‌باشد که بعد از تعارض منافع و تخلف مدیر استفاده می‌شود. لازم به ذکر است هر چند نظریات وکالت مدیران از شرکاء و وکالت مدیران از شرکت جای خود را به نظریه رکنیت داده‌اند و مطابق نظریه رکنیت مدیران رکن شرکت هستند نه وکیل (Eskini & Sharifi Al Hashem, 2000). لیکن همچنان رابطه امانی (وکالت) مدیران و شرکاء یا شرکت همچنان در جهت توجیه بسیاری از روابط مدیران با شرکت و شرکاء پابرجاست.

### ۲.۲. منع انجام معامله مدیران با شرکت

همانطور در مصادیق تعارض منافع بررسی گردید، یکی از مهمترین مصادیق تعارض منافع میان مدیران و شرکاء، معاملات مدیران با شرکت می‌باشد. متأسفانه قانون‌گذار در رابطه با شرکت‌های تعاونی، در دو قانون اصلی مرتبط با این شرکت‌ها یعنی قانون شرکت‌های تعاونی و قانون بخش تعاون نسبت به این موضوع ساکت بوده است. هر چند در ماده ۱۰ قانون سیاست‌های کلی اصل ۴۴ و دستورالعمل نحوه معاملات تعاونی‌ها با هیات مدیره به این موضوع جزئاً پرداخته شده است، اما همچنان بسیار از ابهامات از جمله ضمانت اجرای معاملات پابرجاست. لذا قانون‌گذار ما می‌بایستی نسبت به وضع مقرره‌ای خاص در این خصوص با ضمانت اجرای مشخص وضع نماید. در قانون مدنی نیز مطابق ماده ۱۰۷۲، در صورتی که وکالت به طور مطلق داده شود، وکیل نمی‌تواند خود طرف معامله قرار گیرد مگر اینکه این اذن صریحاً به وکیل داده شود.

### ۲.۳. منع مدیران از انجام معاملات براساس رانت اطلاعاتی

شرکت‌های تعاونی به عنوان نهادهای اقتصادی که براساس اصول مشارکت و همکاری اعضا تشکیل می‌شوند، نیازمند شفافیت، عدالت و جلوگیری از سوء استفاده‌های احتمالی هستند. در این راستا استفاده از اطلاعات نهانی توسط مدیران و اعضا برای انجام معاملات و کسب

منافع شخصی یکی از چالش‌های مهم در این شرکت‌هاست. در قوانین اصلی مکرتبط با شرکت‌های تعاونی در این خصوص مقرره‌ای وضع نگردیده است. لذا می‌بایستی قانون‌گذار نسبت به این موضوع روش پیشگیرانه وضع نماید به گونه‌ای که در ابتدای امر مدیران را از استفاده از اطلاعات نهانی در مرحله تعارض بالقوه منع نماید، سپس در صورت تخلف مدیران و تبدیل تعارض منافع بالقوه به تعارض منافع بالفعل، برای مدیران مجازات کیفری و مسئولیت مدنی در نظر بگیرد. نمونه چنین ممنوعیت و ضمانت اجرای دقیقی را می‌توان در قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی یافت. مطابق ماده ۱۶ قانون مذکور هرگونه معاملات اوراق بهادار ثبت شده یا درشرف ثبت توسط مدیران این سازمان ممنوع می‌باشد.

مطابق ماده ۴۶ قانون مذکور نیز هر شخصی که اطلاعات نهانی مربوط به اوراق بهادار موضوع این قانون را که حسب وظیفه در اختیار وی قرار گرفته است به نحوی ازانحاء به‌ضرر دیگران یا به نفع خود یا به نفع اشخاصی که از طرف آن‌ها به هر عنوان نمایندگی داشته باشند، قبل از انتشار عمومی موزد استفاده قرار دهد و یا به موجبات افشاء و انتشار آن‌ها را در غیر موارد مقرر فراهم نماید، به حبس تعزیری از سه ماه تا یک سال یا به جزای نقدی معادل دو تا پنج برابر سود به دست آمده یا زیان متحمل نشده یا هر دو مجازات محکوم خواهند شد.

#### ۲.۴. منع اعطای وام به مدیران

همانطور که در مصادیق تعارض منافع، مطرح گردید، یکی از مهمترین تعارضات منافع میان مدیران و شرکت (شرکاء) دریافت وام توسط مدیران شرکت‌های تعاونی می‌باشد. از آنجایی که در شرکت‌های تعاونی مقرره‌ای در این خصوص وجود ندارد و ماده ۱۳۲ لایحه قانونی نیز صرفاً در خصوص شرکت‌های سهامی می‌باشد، و تعمیم ماده مذکور به شرکت‌های تعاونی نیز منطقی نمی‌باشد، لذا می‌بایستی در این خصوص مقرره‌ای وضع گردد که در حالت تعارض منافع بالقوه دریافت هرگونه وامی از طرف مدیران و بستگان آن‌ها مطلقاً ممنوع باشد و ضمانت اجرای آن نیز یعنی در مرحله تعارض بالفعل مطلقاً بطلان عملیات اخذ تسهیلات باشد.

#### ۲.۵. ایجاد انگیزه ایجابی در مدیران

یکی از روشهایی که می‌تواند به حل تعارض منافع مدیران و شرکاء منجر شود، مقررات انگیزشی برای مدیران می‌باشد، یکی از مهمترین مقررات انگیزشی مقوله پاداش و حق الزحمه مدیران می‌باشد. هرچند مقوله پاداش و حق الزحمه مدیران و سازکار آن به درستی در قانون ما در حوزه شرکت‌ها به درستی در قانون ما تشریح نگریده است، لیکن ایجاد انگیزه در مدیران از طریق پاداش و دستمزد بیشتر، ر سبب کاهش منافع می‌گردد. به‌طور مثال بعضی از شرکت‌ها خط مشیرا پیش گرفته‌اند که دذصدی از سود را به عنوان پاداش به مدیران اختصاص دهند یا برخی از شرکت‌ها با تعیین حق الزحمه مناسب مدیران خود، مدیران را از اینکه به سوء استفاده از موقعیت تعارض و ا دارد، منع می‌نمایند. این روش یک روش پیشگیرانه می‌باشد.

در شرکت‌های تعاونی مطابق تبصره ۳ ماده ۳۶ اعضا هیات مدیره می‌توانند با تصویب مجمع عمومی حقوق و مزایا دریافت نمایند. در صورتی که عضو هیات مدیره از محل دیگری حقوق می‌گیرد در تعاونی مربوط صرفاً حق جلسه و پاداش دریافت می‌کند. حداقل و حداکثر حقوق و مزایای هیات مدیره و پاداش آنان و موارد استثنا به موجب دستور العملی که به تأیید مجمع عمومی خواهد رسید.

مطابق آیین نامه تبصره ۵ ماده ۳۶ قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران حداقل و حداکثر حقوق مدیران بیان گریده است. اما سوالی که در اینجا مطرح می‌گردد این است که آیا شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی، در خصوص حداقل و حداکثر حقوق و مزایای هیات مدیره و پاداش آنان ملزم به تبعیت از آیین نامه نمومه ابلاغی وزارت تعاون می‌باشند؟ در پاسخ این سؤال باید گفت که تبصره ۵ ماده ۳۶ قانون

بخش تعاونی، اختیار خاصی را در مورد تهیه یک آیین نامه ازام آور به وزارت تعاون تفویض ننموده، بنابراین آیین نامه ابلاغی صرفاً جنبه پیشنهادی داشته و در صورت تصویب در مجمع عمومی قابل تبعیت خواهد بود. تبصره ماده ۶ آیین نامه مذکور نیز به این امر تصریح نموده است که تعاونی‌هایی که می‌خواهند با روش دیگری حقوق و مزایا و پاداش به اعضا هیات مدیره پردازند می‌توانند پیشنهاد خود را به تصویب مجمع عمومی رسیده باشد به وزارت تعاون ارسال و در صورت تصویب وزارت تعاون، اجرا نمایند.

### ۲.۶. ایجاد انگیزه سلبی در مدیران

ایجاد انگیزه در مدیران از نوع سلبی یا منفی، همان روش سرکوب گرانه و تنبیه می‌باشد. این روش، بعد از آنکه تعارض منافع صورت گرفته است و مدیر نیز از این موقعیت سوء استفاده نموده است به کار برده می‌شود. روش سرکوبگرانه به دو روش حقوقی و کیفری صورت می‌گیرد. در تنبیه کیفری، قانون گذار عمل مدیر را عمل مجرمانه تشخیص می‌دهد و ضمانت اجرایی آن را نیز مشخص می‌نماید. از جمله تقسیم سود موهوم توسط مدیران در شرکت‌های سهامی. در شرکت‌های تعاونی، در فصل بیست یکم قانون شرکت‌های تعاونی مصوب ۱۳۵۰ به مجازات مدیران اشاره گردیده است. به طور مثال ماده ۱۲۸ قانون مذکور به جرم خیانت در امانت مدیران اشاره نموده است. لذا هر چند می‌بایستی کوشش شود تا بسترهای ایجاد تعارض منافع در شرکت‌های تعاونی کاهش یابد و تعارض منافع در مرحله بالقوه شناسایی شود و راهکارهایی جهت رفع آن ارائه شود، لیکن تعارض منافع میان مدیران و شرکاء در شرکت‌های تعاونی امری اجتناب ناپذیر است و در مرحله‌ای که تعارض منافع از حالت بالقوه به حالت بالفعل تبدیل شده است، راهکار انگیزه سلبی می‌تواند راهگشا باشد. در تنبیه حقوقی نیز از آنجایی‌که متعهد به امانتداری می‌باشد، نقض تکالیف تعارض منافع، تخلف شمرده می‌شود و مدیر موظف به جبران خسارت می‌باشد. همچنین مدیر اگر منفعی به دست آورده باشد موظف به استرداد آن می‌باشد (Shahniaei, 2021). به طور مثال در ماده ۷۱ نمونه اساسنامه‌های شرکت‌های تعاونی مسکن، اعضا هیات مدیره مدیرعامل و بازرسان مشترکاً مسئول جبران هرگونه زیانی هستند که در نتیجه تخلفات آنان به شرکت یا اعضا وارد می‌شود.

### ۲.۷. محدودیت در مدت مدیریت مدیران

محدودیت در مدت مدیریت مدیران می‌تواند به عنوان یکی از راهکارهای مؤثر در جلوگیری از سوء استفاده مدیران و پیشگیری از تعارض منافع عمل نماید. با محدود کردن مدت مدیریت، از تجمع قدرت در دست یک مدیر برای مدت طولانی جلوگیری می‌شود. این کاهش تمرکز قدرت باعث می‌شود مدیر نتواند روابط غیر سالم یا شبکه‌هایی از قدرت ایجاد کند. لذا هرچه قدر مدت مدیریت کمتر، اطلاعات مدیران کمتر و رانت اطلاعاتی آنها نیز کمتر می‌گردد.

### ۲.۸. محدودیت مدیران در شرکت در جلسات و تصمیم‌گیری‌ها

مطابق این راهکار، به مدیری که در مرحله تعارض بالقوه قرار دارد اجازه داده نمی‌شود، تا تعارض منافع بالفعل شود. یکی از مصداق‌های این روش، تعارض منافع موضوع ماده ۹۱ قانون آیین دادرسی مدنی می‌باشد. در ماده ۹۱ قانون مذکور که به جهات رد دادرسی اشاره شده است، در واقع اجازه دخالت در جریان دادرسی، به قاضی که در شرایط تعارض منافع قرارداد داده نمی‌شود و در صورت دخالت دادرسی تصمیم وی از موارد نقض محسوب می‌گردد.

ایجاد ممنوعیت و محدودیت مدیران، از اصلی ترین و قدیمی ترین روش های مقابله با اثر سوء موقعیت‌هایی تعارض منافع است. در این روش فرد به جهت مموعیتی که بر او تحمیل می‌شود، اساساً فرصت سوء استفاده را از دست می‌دهد و مخاطرات بعدی ناشی از موقعیت‌ها زایل می‌گردد (Anamardan Nejad et al., 2021).

## ۲.۹. محدودیت مشاغل مدیران

مدیرانی که با تعدد شغل روبرو هستند، می‌توانند عاملی برای بروز تعارض منافع باشند. در واقع مدیر از وظایف و اختیاراتی که در یک شغل دارد به نفع شغل دوم سوء استفاده می‌نماید. بطور مثال، شرکت تعاونی کارکنان یکدانشگاه، با هزار عضو در نظر دارد برای اعضای خود ساختمانی را احداث نماید. حال فرض کنیم، مدیر تعاونی خود نیز یکی از از پیمانکاران معروف شهر در زمینه ساخت و ساز نیز می‌باشد. در نتیجه ممکن است تصمیم گیر باین مدیر در خصوص ساخت و ساز به نفع شغل دوم وی یعنی ساخت و ساز باشد. و لذا بهتر است از مدیرانی استفاده شود که شغل واحد داشته باشند.

## ۲.۱۰. الزام مدیران به افشای منافع شخصی در تصمیمات

یکی از راهکارهایی که می‌تواند مانع تعارض منافع میان مدیران و شرکت گردد، متعهد بودن مدیران به افشای منافع شخصی در تصمیمات می‌باشد. بدین گونه که در اساسنامه و یا در سایر اسناد که به امضای مدیران باید برسد، شرطی گنجانده شود که مدیر موظف به افشای منافع شخصی در تصمیمات می‌باشد و ضمانت اجرایی بر نقض این تعهد پیش بینی گردد. در نظام حقوقی شرکتی کشورهای دنیا، الزام مدیران به افشای منافع شخصی یک قاعده مورد قبول می‌باشد. ماده ۱۴۴ قانون شرکت‌های ایالت دلاور آمریکا به افشای اطلاعات منافع شخصی مدیران و تصویب معامله مدیران با شرکت توسط سهامداران و مدیران غیر ذی نفع اشاره دارد. در بلژیک ماده ۵۳۳ قانون شرکت‌ها، مدیری که نفع شخصی در معامله دارد و این نفع چه مستقیم و یا غیر مستقیم باشد باید به سایر مدیران غیر ذی نفع اطلاع داده شود. این افشاگری، ضمن کاستن از آثار روانی این موقعیت‌ها برفرد مسئول، می‌تواند اعتماد عمومی به تصمیم یا اقدام انجام شده را موجب شود (Anamardan Nejad et al., 2021). در ایران در قانون تجارت ۱۳۱۱ و لایحه قانونی مصوب ۱۳۴۷، تکلیفی در خصوص الزام مدیران به افشا منافع شخصی در مدیران دیده نمی‌شود. تنها قانونی که به این تکلیف اشاره کرده است تبصره ۱ و تبصره ۲ ماده ۷ دستورالعمل حاکمیت شرکتی، ناشران ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار مصوب ۱۴۰۱ می‌باشد، که مدیران و هیات مدیره را موظف به افشا منافع شخصی نموده است. لازم به ذکر است در دستورالعمل عمومی حاکمیت شرکتی مصوب ۱۳۹۷ که با تصویب دستورالعمل حاکمیت شرکتی مصوب ۱۴۰۱ ملغی الاثر اعلام شد نیز موضوع افشا منافع شخصی در تبصره ۱ و ۲ ماده ۷ همان قانون اشاره شده بود.

## ۲.۱۱. ممنوعیت از گرفتن هدایا و امتیازات

ممنوعیت در دریافت هدیه، بیشتر در حقوق عمومی جهت حفظ سلامت اداری و مبارزه با فساد مطرح گردیده است. در شرکت‌های تعاونی نیز دریافت هدیه توسط مدیران می‌تواند منجر به تعارض مدیران گردد. بطور مثال، اگر مدیری از سهام دار عمده‌ای، هدیه‌ای دریافت نماید، ممکن است مدیر در تصمیم گیری به منفعت سهام دار عمده توجه ویژه‌ای نماید و منافع سایر سهامداران را نادیده بگیرد. یا مثال دیگر، بازرسی که قرار است در خصوص معاملات مدیران شرکت تعاونی با شرکت اظهار نظر نماید، از هیات مدیره، هدیه‌ای دریافت نماید. این امر ممکن است مانع اظهار نظر واقعی بازرسی در خصوص معامله مدیر می‌شود.

## نتیجه گیری

نتایج نشان داد مقررات صریحی در حوزه تعارض منافع مدیران و شرکاء در شرکتهای تعاونی وضع نگردیده است. لازم است قانون گذار، تعارض منافع را در مرحله بالقوه شناسایی نماید و راهکاری پیشگیرانه ارائه دهد نه آنکه بعد از بروز تعارض منافع، در مرحله بالفعل، راهکار ارائه نماید و روش سرکوبگرانه پیش بگیرد. علاوه بر این، پیشنهاد می گردد، راهکارهای کلی که در حوزه تعارض منافع در حوزه حقوق عمومی وجود دارد، تا جای امکان در حوزه حقوق خصوصی و حقوق شرکتهای استفاده شود. از جمله این راهکارها می توان به الزام به افشا تعارض منافع درحالت تعارض منافع، منع در یافت هدیه، منع تعدد شغل، منع استخدام بستگان اشاره کرد. پیشنهاد می گردد، اگر هم قانونی در حوزه تعارض منافع وضع می گردد و این قانون قابل تعمیم به سایر شرکتهای نیز می باشد، اولاً در قالب قوانین اصلی باشد، نه در قالب آیین نامه یا بخش نامه یا دستورالعمل. در بعضی موارد در قالب آیین نامه مواردی در جهت منع تعارض منافع در یک شرکت خاص مثلاً شرکت سهامی پذیرفته شده در بورس مطرح می گردد. اولاً که صرف نظر از آنکه این آیین نامه اثر اجرایی دارد یا نه، قابلیت تسری به سایر شرکتهای را ندارد. پیشنهاد می گردد، دایره تفسیر تعارض منافع گسترش یابد و صرفاً جلب منفعت مادی و مستقیم، ملاک نباشد. و جلب منفعت چه غیر مالی و چه غیر مستقیم جز منفعت موضوع تعارض منافع باشد، تا افراد از جمله مدیران بنگاههای بزرگ با این تصور که امور تجاری خویشاوندان آنها ارتباطی به ایشان ندارد، سبب تضییع حقوق اشخاص ثالث نگردند. بطور مثال، در قسمت انتهایی ماده ۱۳۲ لایحه قانونی، قانون گذار صرفاً، تعدادی از بستگان مدیران را از دریافت وام منع نموده و به سایر بستگان توجهی نکرده است.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

## حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## EXTENDED SUMMARY

One of the most significant areas of conflict in cooperative companies involves transactions between managers and the company itself. Managers may find themselves in positions where their personal financial interests conflict with the interests of the cooperative. This is especially problematic in situations such as managers competing with the company, accepting gifts or privileges, or engaging in insider trading based on confidential information. The article emphasizes the lack of specific legal frameworks to address such conflicts, particularly in Iran. For example, the current Cooperative Companies Act of 1350 and its amendments do not clearly define the responsibilities and limitations of managers in these situations (Pasban, 2019).

The study identifies several key areas where conflicts of interest arise. These include managers' personal transactions with the company, loans received by managers, competition with the company, acceptance of gifts and privileges, nepotistic appointments, and serving on the boards of competing companies. These conflicts undermine the cooperative's efficiency and can lead to significant legal and financial challenges. For instance, the article highlights that managers often exploit company resources for personal gain, such as using the company's assets for personal purposes, a situation not adequately addressed by current regulations (Toosi, 2014).

In response to these issues, the article proposes several solutions, primarily focusing on restricting managerial actions that could lead to conflicts. These include granting partners the authority to dismiss managers, prohibiting managers from engaging in personal transactions with the company, and creating transparency by requiring managers to disclose their personal interests in company decisions. Additionally, it suggests imposing limitations on the duration of managerial positions and restricting managers from participating in decisions where conflicts may arise. The article calls for legal reforms to better manage these conflicts, especially by drawing from models used in other corporate governance systems (Bahrami, 2022).

A significant gap identified in the study is the inadequate legal framework governing cooperative companies in comparison to commercial companies. While the Iranian Commercial Code (1970) provides some guidelines regarding conflicts of interest, similar rules are often missing in cooperative laws. For example, the Commercial Code addresses issues such as insider trading and competition, but these provisions do not extend to cooperative companies, leaving them vulnerable to managerial misconduct. The study recommends that lawmakers adopt a more comprehensive approach to regulating cooperative companies, ensuring that managers are held accountable for their actions and that the interests of partners are protected (Eskini & Sharifi Al Hashem, 2000).

The article also stresses the importance of creating both positive and negative incentives to align the interests of managers with those of the company. Positive incentives, such as performance-based compensation, can encourage managers to act in the company's best interests. On the other hand, negative incentives, including penalties for misconduct or conflicts of interest, can serve as deterrents. The legal system should also ensure that there are clear mechanisms for penalizing managers who misuse their positions, such as through fines or disqualification from holding future managerial positions (Shahniaei, 2021).

In conclusion, the article provides a thorough examination of the various types of conflicts of interest that can arise in cooperative companies, while also presenting practical solutions. It emphasizes the need for legal reform, especially in countries where cooperatives play a significant role in the economy, like Iran. Current laws fail to address many of the critical issues that arise in cooperative companies, making it essential for lawmakers to develop more robust regulatory frameworks. This would ensure that managers are held accountable and that the interests of the company and its partners are safeguarded. The study's recommendations, including enhanced legal oversight and better managerial incentives, provide a roadmap for addressing these challenges.

## References

- Anamardan Nejad, D., Mohammadi, S., & Hosseini Moghaddam, S. H. (2021). The Necessity of Legislation in Managing Conflict Situations / Conflicts of Interest. *Legal Studies Journal*(13).
- Bahrami, H. (2022). Personal Use of Company Confidential Information by Directors and Opportunities Arising From It, with Reflections on English Law. *Legal Studies Journal*(3).
- Eskini, R., & Sharifi Al Hashem, S. E. a.-D. (2000). Analysis of the Powers of Company Directors Considering the Basis of the Relationship Between Directors and Companies in the Legal Systems of Iran and England. *Modarres Journal of Humanities*(17).
- Ghelaqdash, A. A. (2022). *Legal Bills (Procedural Objections and Substantive Defenses)*. Arshadan Educational Publishing.
- Maleki, J., & Yousefi, G. A. (2016). Principles Governing Cooperative Companies. *International Legal Research Journal*(32).
- Nasiri, M. (2000). Fiduciary Duties of Directors in Iranian Companies. *Zher-e-Avard Journal*(35).

- Navabi Moghaddam, Z., Zare, A., Yousefi Sadeghlou, A., & Jamali, J. (2021). Jurisprudential and Legal Examination of Conflicts of Interest in Non-Governmental Banks. *Islamic Jurisprudence and Legal Studies Quarterly*(26).
- Pasban, M. R. (2019). *Commercial Company Law*. SAMT Publishing.
- Shahniaei, A. (2021). Duties of Directors in Situations of Conflict Between Personal and Company Interests. *Published in Donya-e-Eqtasad Newspaper*.
- Siyah Bidi Kermanshahi, S., & Badini, H. (2020). Analysis of the Concept and Instances of Conflicts of Interest in Private Law. *Judiciary Legal Journal*(116).
- Toosi, A. (2014). *Economic Analysis of Corporate Law*. Majd Publications.