

الگوی مطلوب حکمرانی شرکتی برای تعاونی‌های ایران مطالعه تطبیقی تجربه ایالات متحده آمریکا در حوزه حکمرانی

چکیده

حکمرانی شرکتی به عنوان مجموعه‌ای از قواعد و فرآیندهای هدایت و کنترل بنگاه‌های اقتصادی، نقش تعیین‌کننده‌ای در شفافیت، پاسخگویی و ایجاد ارزش پایدار ایفا می‌کند. ایالات متحده آمریکا با داشتن بزرگترین بازار سرمایه جهان، نظام حقوقی پیچیده و چندلایه‌ای در این حوزه دارد که بر چهار رکن اصلی استوار است: قوانین ایالتی شرکت‌ها با محوریت قانون ایالت دلاور، مقررات فدرال کمیسیون بورس و اوراق بهادار، قوانین تخصصی بازار سرمایه نظیر قانون ساربنز-آکسلی ۲۰۰۲ و قانون داد-فرانک ۲۰۱۰، و مقررات بورس‌هایی مانند نیویورک و نزدک که به عنوان سازمان‌های خودانتظام ایفای نقش می‌کنند. در مقابل، جمهوری اسلامی ایران با تأکید قانون اساسی بر سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی، بخش تعاونی را به عنوان یکی از ارکان اصلی اقتصاد معرفی نموده و قانون بخش تعاونی اقتصاد مصوب ۱۳۷۰ چارچوب حقوقی حاکم بر شرکت‌های تعاونی را ترسیم کرده است. با گذشت بیش از سه دهه از تصویب این قانون و با توجه به تحولات گسترده در عرصه حکمرانی شرکتی در سطح بین‌المللی، بررسی تطبیقی مقررات موجود با استانداردهای روز جهانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این پژوهش با رویکردی تحلیلی-تطبیقی، به واکاوی اصول حکمرانی شرکتی ایالات متحده و انطباق آن با قانون بخش تعاونی ایران می‌پردازد و از رهگذر این تطبیق، نقاط قوت و کاستی‌های احتمالی را در سه دسته اصول موجود، اصول قابل الحاق و اصول غیرقابل تطبیق مورد شناسایی قرار می‌دهد.

واژگان کلیدی: اصول حکمرانی شرکتی؛ اصول حکمرانی شرکتی آمریکا؛ شرکت‌های تعاونی؛ اصول حکمرانی شرکت‌های تعاونی؛

قانون بخش تعاون

مقدمه

حکمرانی شرکتی به عنوان یکی از ارکان اساسی توسعه اقتصادی و بهبود عملکرد بنگاه‌ها، در دهه‌های اخیر مورد توجه ویژه کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه قرار گرفته است. این مفهوم که ناظر بر چگونگی توزیع حقوق و مسئولیت‌ها میان ارکان مختلف شرکت‌ها (اعم از سهامداران، مدیران، بازرسان و سایر ذی‌نفعان) و نیز قواعد و فرآیندهای تصمیم‌گیری در بنگاه‌های اقتصادی است، نقش تعیین‌کننده‌ای در شفافیت، پاسخگویی و ایجاد ارزش پایدار ایفا می‌کند. ایالات متحده آمریکا به عنوان بزرگترین اقتصاد جهان و کشوری که بازار سرمایه در آن نقشی بی‌بدیل در تأمین مالی شرکت‌ها دارد، همواره در توسعه و تکامل اصول حکمرانی شرکتی پیشگام بوده است. در ابتدای قرن جدید، نسبت ارزش بازار شرکت‌های پذیرفته‌شده در بورس آمریکا به تولید ناخالص داخلی این کشور حدود ۱۴۲ درصد بود که در مقایسه با ۸۵ درصد برای اتحادیه اروپا و ۶۰ درصد برای آلمان، بیانگر عمق و گستره بازار سرمایه و به تبع آن، اهمیت روزافزون حکمرانی شرکتی در این کشور است (World Bank، ۲۰۰۸). نظام حکمرانی شرکتی

در ایالات متحده بر چهار رکن اصلی استوار است: قوانین ایالتی شرکت‌ها (با محوریت قانون ایالت دلاور)، مقررات فدرال کمیسیون بورس و اوراق بهادار، قوانین تخصصی بازار سرمایه نظیر قانون ساربنز-آکسلی ۲۰۰۲ و قانون داد-فرانک ۲۰۱۰، و نهایتاً مقررات بورس‌هایی مانند نیویورک و نزدک که به عنوان سازمان‌های خوداتنظام ایفای نقش می‌کنند.

در سوی دیگر، جمهوری اسلامی ایران با توجه به تأکید قانون اساسی بر سه بخش دولتی، تعاونی و خصوصی، بخش تعاونی را به عنوان یکی از ارکان اصلی اقتصاد کشور معرفی نموده است. قانون بخش تعاونی اقتصاد مصوب ۱۳۷۰، به عنوان مهم‌ترین سند حقوقی حاکم بر شرکت‌های تعاونی، چارچوبی را برای تشکیل، اداره و نظارت بر این بنگاه‌ها ترسیم کرده است. با گذشت بیش از سه دهه از تصویب این قانون و با عنایت به تحولات گسترده در عرصه حکمرانی شرکتی در سطح بین‌المللی، ضرورت ارزیابی و تطبیق مقررات موجود با استانداردهای روز جهانی بیش از پیش احساس می‌شود. شناخت نقاط قوت و ضعف قانون تعاون ایران در پرتو تجربیات موفق نظام‌های حقوقی پیشرفته، می‌تواند راهگشای اصلاحات مؤثر و ارتقای بهره‌وری در این بخش مهم از اقتصاد کشور باشد.

پژوهش پیش رو با استفاده از روش تحلیلی-توصیفی در صدد بررسی تطبیقی اصول حکمرانی شرکتی ایالات متحده آمریکا با اصول حاکم بر شرکت‌های تعاونی در ایران، در پی پاسخ به این پرسش اساسی است که چگونه می‌توان با بهره‌گیری از اصول حکمرانی شرکتی ایالات متحده موجبات بهره‌وری بیشتر تعاونی‌ها را فراهم کرد. بدین منظور، پس از بررسی مبانی و ارکان حکمرانی شرکتی در ایالات متحده با تأکید بر قوانین ساربنز-آکسلی و داد-فرانک، به تحلیل قانون بخش تعاون ایران پرداخته و موارد اشتراک، افتراق و ظرفیت‌های اصلاحی در سه دسته اصول موجود، اصول نیازمند الحاق و اصول غیرقابل تطبیق مورد مذاقه قرار خواهد گرفت. یافته‌های این پژوهش می‌تواند ضمن فراهم آوردن زمینه‌های لازم برای بازنگری در قوانین مرتبط با بخش تعاونی، گامی مؤثر در جهت هماهنگ‌سازی این بخش با استانداردهای بین‌المللی حکمرانی شرکتی و در عین حال حفظ هویت متمایز تعاونی‌ها بردارد.

آشنایی با اصول حکمرانی شرکتی ایالات متحده آمریکا

همان‌گونه که اشاره شد، در حقوق ایالات متحده، اصول حکمرانی شرکتی در چهار بخش مختلف قابل تحلیل است. نخستین بخش به قوانین ایالتی مربوط به شرکت‌های سهامی تعلق دارد. به دلیل تفاوت‌های موجود در قوانین ایالتی، برای بررسی اصول حکمرانی شرکتی در این قوانین، از «قانون نمونه شرکت‌های تجاری ایالتی» استفاده می‌شود که توسط کمیته حقوق شرکت‌ها در بخش حقوق تجارت اتحادیه وکلای آمریکا تدوین شده است. آخرین اصلاحات عمده در خصوص این قانون پیشنهادی در سال ۲۰۱۶ منتشر شده و به صورت مداوم نیز در حال بروزرسانی است (Nelson, 2008, 80). بخش دوم از اصول حکمرانی شرکتی به الزامات وضع شده توسط کمیسیون بورس و اوراق بهادار مربوط می‌شود که بر شرکت‌های سهامی عام اعمال می‌شود. بخش سوم اصول حکمرانی شرکتی در ایالات متحده، به قوانین مربوط به بازار اوراق بهادار اختصاص دارد. این قوانین شامل موارد زیر می‌باشند:

قانون اوراق بهادار ۱۹۳۳، قانون بورس اوراق بهادار ۱۹۳۴، قانون عهدنامه امین ۱۹۳۹، قانون شرکت‌های سرمایه‌گذاری ۱۹۴۰، قانون مشاوران سرمایه‌گذاری ۱۹۴۰، قانون ساربنز-آکسلی ۲۰۰۲، قانون داد-فرانک ۲۰۱۰ (اصلاح وال استریت و حمایت از مصرف‌کنندگان) (Bainbridge ۲۰۰۸، ۲۵-۲۳). در نهایت، بخش چهارم به مقرراتی اختصاص دارد که توسط بورس‌هایی مانند بورس نزدک و نیویورک تنظیم و اعمال می‌شود و تمامی شرکت‌های فهرست‌شده در این بورس‌ها موظف به رعایت آن هستند (Nelson ۲۰۰۸، ۸۸-۸۷).

الف) قانون شرکت‌ها

مهم‌ترین نکته در خصوص قوانین شرکت‌ها در ایالات متحده این است که هیچ قانون شرکتی فدرال در این کشور وجود ندارد. طبق قانون اساسی، تنظیم قوانین شرکت‌ها به ایالات واگذار شده است (Kraakman et al. ۲۰۱۷، ۲۳-۲۲). برجسته‌ترین قانون شرکتی، قانون ایالت دلاور است که از سال ۱۹۰۰ محبوب‌ترین مکان برای ثبت شرکت‌ها در آمریکا بوده است. شرکت‌ها آزادی انتخاب محل اقامت قانونی خود را در هر ایالتی دارند (Nelson ۲۰۰۸، ۸۱-۸۰). علت این محبوبیت، وجود رویه قضایی غنی، قوانین منعطف و نهادهای قضایی تخصصی مانند دادگاه چنسری در این ایالت است که به حل و فصل اختلافات سهامداران می‌پردازد (Monks و Minow ۲۰۱۱، ۳۲۵-۳۲۴). رویه قضایی ایالت دلاور، به‌ویژه در مورد وظایف امانی مدیران، تأثیر عمیقی بر شکل‌گیری حقوق شرکت‌ها در سراسر ایالات متحده داشته است (Bainbridge ۲۰۰۸، ۳۳-۳۱). برای نمونه، دادگاه چنسری دلاور در پرونده نلسون علیه امرسون (۲۰۰۸) تأکید کرد که مدیران شرکت ورشکسته موظف به خاموش کردن چراغ‌ها و انحلال شرکت نیستند، بلکه می‌توانند استراتژی‌هایی را در پیش گیرند که ارزش شرکت را حداکثر کند (Nelson v. Emerson ۲۰۰۸). قانون شرکت‌ها در آمریکا غالباً به درستی درک نشده است؛ بخشی به دلیل عدم وجود قانون فدرال و بخشی به دلیل نبود نهاد دولتی فعال برای اجرای آن. در مقابل، قانون اوراق بهادار به عنوان یک قانون فدرال توسط کمیسیون بورس و اوراق بهادار اجرا می‌شود. مفاد قانون شرکت‌ها را می‌توان به سه بخش اصلی تقسیم کرد: تأسیس شرکت، ساختار شرکت و مسئولیت‌های مدیران و مقامات شرکت (Nelson ۲۰۰۸، ۷۵).

ب) قوانین اوراق بهادار

قوانین و مقررات اوراق بهادار اهمیت ویژه‌ای دارند؛ زیرا قانونگذاران فدرال برای اعمال اصلاحات در حکمرانی شرکتی به این مقررات تکیه می‌کنند. تفاوت‌های زیر بین قوانین شرکت‌ها و اوراق بهادار قابل توجه است (Nelson ۲۰۰۸، ۸۴-۸۳):
اولاً، موضوع قانون شرکت‌ها به تأسیس و ساختار شرکت‌ها مربوط می‌شود، در حالی که قوانین اوراق بهادار ناظر بر بورس‌ها و بازیگران آن است. ثانیاً، هدف قانون شرکت‌ها تأمین منافع سهامداران است، اما هدف قوانین اوراق بهادار حفاظت از منافع معامله‌کنندگان سهام می‌باشد. ثالثاً، در قانون شرکت‌ها گزارش‌دهی خصوصی است، در حالی که در مقررات اوراق بهادار گزارش‌دهی عمومی صورت می‌گیرد. رابعاً، قانون شرکت‌ها بر مبنای اعتماد است، اما قانون اوراق بهادار بر مبنای افشا عمل می‌کند (Mallin ۲۰۱۹، ۴۳-۴۲).

قوانین مرتبط با انتشار و مبادله اوراق بهادار (قانون ۱۹۳۳ و قانون ۱۹۳۴) هدف اصلی خود را «فراهم کردن انتشار کامل و منصفانه ویژگی اوراق بهادار و جلوگیری از تقلب» قرار داده‌اند (دیباجه قانون ۱۹۳۳). حوزه اختیارات کمیسیون بورس و اوراق بهادار محدود به الزامات افشای عمومی برای شرکت‌های سهامی عام است و شامل شرکت‌های غیرعملیاتی نمی‌شود. همچنین کمیسیون اجازه تصویب مقررات مرتبط با ساختار شرکت را ندارد، مگر برای تنظیم افشای عمومی (Nelson, 2008, ۸۷). مدل مجموعه قراردادهای که توسط نظریه پردازانی مانند بینبریج (۲۰۰۸) تبیین شده، بیان می‌دارد که شرکت مجموعه‌ای از قراردادهای ضمنی و صریح بین ذی‌نفعان مختلف است و نقش قانون اوراق بهادار، اطمینان از افشای کامل اطلاعات برای تسهیل این قراردادهاست (Bainbridge, 2008, ۲۷-۲۹).

پ) قوانین خاص حکمرانی شرکتی

در این بخش، مهمترین قوانین و مقررات بازار اوراق بهادار که به صورت خاص به حکمرانی شرکتی پرداخته است را بررسی می‌کنیم.

۱. قانون ساربنز-آکسلی مصوب ۲۰۰۲

پس از رسوایی مالی گسترده شرکت انرون و ورشکستگی شرکت‌هایی مانند ورلدکام و تایکو، رئیس‌جمهور ایالات متحده در تاریخ ۳۰ جولای ۲۰۰۲، قانون ساربنز-آکسلی را برای تجدید ساختار حسابداری و حفاظت از سرمایه‌گذاران در شرکت‌های سهامی عام به تصویب رساند (Sarbanes-Oxley Act of 2002, Pub. L. No. 107-145, 116 Stat. 745). رسوایی انرون که به ورشکستگی یکی از بزرگترین شرکت‌های انرژی آمریکا منجر شد، نقص‌های جدی در نظام حسابرسی و نظارت شرکتی را آشکار کرد. این قانون، که به دلیل حمایت دو سیاستمدار برجسته، سناتور پل ساربنز و نماینده مایکل آکسلی، به اختصار قانون ساربنز-آکسلی ۲۰۰۲ نامیده شد، توسط بسیاری از کارشناسان به‌عنوان مهم‌ترین قانون جدید مرتبط با اوراق بهادار پس از قانون بورس اوراق بهادار ۱۹۳۴ شناخته می‌شود (Monks و Minow, 2011, 394-392). در مقدمه این قانون، هدف اصلی آن چنین بیان شده است: حفاظت از منافع سرمایه‌گذاران و اصلاح استانداردهای حسابداری شرکت‌های سهامی عام، از طریق معرفی الزامات جدید مرتبط با حکمرانی شرکتی و گزارش‌دهی مالی، به‌منظور بازگرداندن اعتماد عمومی به بازارهای سرمایه (Sarbanes-Oxley Act, Preamble, 2002). این قانون شامل ۱۱ فصل اصلی است که هر یک به بخش‌ها و زیربخش‌های مختلفی تقسیم می‌شود. در مجموع، این قانون از ۶۶ قسمت تشکیل شده است.

بخش اول این قانون با عنوان «هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام» به ایجاد نهادی اختصاص دارد که مسئولیت ثبت، نظارت، بازرسی و انضباط مؤسسات حسابرسی را بر عهده دارد (Sarbanes-Oxley Act, Title I, 109-1). این هیأت تحت نظارت کمیسیون بورس و اوراق بهادار فعالیت می‌کند و وظیفه تدوین استانداردهای مرتبط با کنترل کیفیت،

اصول اخلاقی، استقلال حرفه‌ای و سایر معیارهای لازم برای تهیه گزارش‌های حسابرسی شرکت‌های سهامی عام را بر عهده دارد (Thomsen و Conyon، ۲۰۱۲، ۲۰۷).

بخش دوم این قانون به موضوع استقلال حسابرسان می‌پردازد. این بخش به‌ویژه بر محدودیت‌هایی تأکید دارد که حسابرسان را از ارائه خدمات غیرمالی به مشتریان منع می‌کند (Sarbanes-Oxley Act، ۲۰۰۲، Title II، ۲۰۹-۲۰۱). خدمات غیرمالی شامل مشاوره مدیریت، مشاوره سرمایه‌گذاری، خدمات حسابداری و موارد مشابه می‌شود که می‌تواند استقلال حسابرس را خدشه‌دار کند. هدف از این محدودیت، حذف هرگونه تعارض منافع احتمالی است که می‌تواند بر کیفیت و بی‌طرفی خدمات حسابرسی تأثیر منفی بگذارد (Monks و Minow، ۲۰۱۱، ۳۹۵-۳۹۴). مطابق اعلام سازمان شفافیت بین‌الملل، تعارض منافع شرایطی است که در آن افراد یا نهادهای در موقعیت انتخاب بین وظایف و منافع خود قرار می‌گیرند (ماستری فراهانی، قربانی، رضایی نژاد، ۱۴۰۳، ۱۷۶). بخش سوم این قانون بر مسئولیت‌پذیری شرکت‌ها تأکید دارد و وظایف مشخصی را در حوزه مالی و حسابداری برای شرکت‌های سهامی عام تعیین می‌کند. بر اساس این بخش، شرکت‌ها موظف به تشکیل کمیته حسابرسی هستند (Sarbanes-Oxley Act، ۲۰۰۲، Title III، ۳۰۱). اعضای این کمیته باید از میان اعضای مستقل هیأت مدیره انتخاب شوند؛ افرادی که وابستگی مالی به شرکت نداشته باشند و هیچ رابطه تجاری یا خانوادگی با مدیران اجرایی شرکت نداشته باشند (Mallin، ۲۰۱۹، ۱۰۶-۱۰۵). بخش چهارم قانون به گسترش افشای اطلاعات مالی اختصاص دارد. هدف اصلی این بخش، الزام شرکت‌ها به ارائه اطلاعاتی است که پیش‌تر افشای آن‌ها ضروری نبود. این بخش شامل ۹ قسمت بوده و مدیریت شرکت‌ها را ملزم می‌کند که به همراه گزارش سالانه، گزارشی از کنترل‌های داخلی نیز ارائه دهند (Sarbanes-Oxley Act، ۲۰۰۲، Title IV، ۴۰۴). گزارش کنترل‌های داخلی باید جزئیات مسئولیت‌های مدیران در ایجاد و حفظ کنترل‌های داخلی کافی که بر گزارش‌گیری مالی نظارت دارند را شرح دهد و نظر مدیریت را در مورد اثربخشی این کنترل‌ها منعکس سازد. همچنین حسابرس مستقل باید نظر خود را در مورد ارزیابی مدیریت از کنترل‌های داخلی اعلام کند (Thomsen و Conyon، ۲۰۱۲، ۲۰۸).

بخش هشتم قانون به موضوع شرکت‌ها و مسئولیت‌پذیری در قبال تقلبات مجرمانه می‌پردازد. این بخش شامل مواردی مانند مجازات کیفری تا ۲۰ سال حبس برای تغییر و دستکاری اسناد و مدارک، حمایت از کارکنان افشاگر در شرکت‌های سهامی عام (با ایجاد حق شکایت و جبران خسارت برای کارکنانی که تخلفات را گزارش می‌دهند) و اعمال مجازات کیفری برای کلاهبرداری علیه سهامداران شرکت‌های سهامی عام می‌باشد (Sarbanes-Oxley Act، ۲۰۰۲، Title VIII، ۸۰۷-۸۰۱). بخش نهم قانون به افزایش مجازات جرایم کارکنان دفتری اختصاص دارد و مجازات‌های شدیدتری برای جرایم پستی و الکترونیکی مرتبط با کلاهبرداری شرکتی در نظر گرفته شده است (Sarbanes-Oxley Act، ۲۰۰۲، Title IX، ۹۰۶-۹۰۱).

۲. قانون داد-فرانک ۲۰۱۰

دومین قانون مهم در حوزه بازار اوراق بهادار پس از سال ۲۰۰۰، قانون داد-فرانک است که به‌طور خاص واکنشی به بحران مالی سال ۲۰۰۸ ایالات متحده بود (Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of ۲۰۱۰, Pub. L. No. ۱۱۱-۱۲۴, ۱۳۷ Stat. ۱۳۷۶). بحران مالی ۲۰۰۸ که با ورشکستگی بانک سرمایه‌گذاری لمان برادرز به اوج خود رسید، ضعف‌های جدی در نظام نظارت مالی و حکمرانی شرکتی را آشکار ساخت (Mallin ۲۰۱۹, ۱۵۸-۱۵۶). این قانون به‌عنوان اساسی‌ترین بخش مقررات‌گذاری مالی در ایالات متحده پس از رکود بزرگ شناخته می‌شود. اهداف اصلی این قانون عبارتند از: افزایش پایداری مالی در ایالات متحده از طریق ارتقاء شفافیت و پاسخگویی در نظام مالی به‌منظور حمایت از مصرف‌کنندگان و دریافت‌کنندگان خدمات از نهادهای مالی (Dodd-Frank Act ۲۰۱۰, Preamble). این قانون جزئیات مختلفی را در رابطه با جرائم و تخلفات مالی مشخص کرده و وظایفی را بر عهده نهادهای دولتی مختلف مانند فدرال رزرو، وزارت خزانه‌داری و دیگر نهادهای نظارتی نهاده است (Thomsen و Conyon ۲۰۱۲, ۲۰۹-۲۰۸).

در زمینه حکمرانی شرکتی، این قانون بر سه حوزه اصلی تمرکز دارد: نخستین حوزه، الزام برخی شرکت‌های مالی و غیرمالی بزرگ به تشکیل کمیته ریسک است (Dodd-Frank Act ۲۰۱۰, Section ۱۶۵). این کمیته‌ها موظف به شناسایی، ارزیابی و مدیریت ریسک‌های مهمی هستند که شرکت با آن مواجه است. دوم، بر اساس این قانون، بنگاه‌ها ملزم شده‌اند که افشاگری‌های بیشتری در مورد ساختار شرکت‌های خود داشته باشند. سوم، این قانون به کمیسیون بورس و اوراق بهادار اجازه داد تا ضوابط دسترسی به نمایندگی‌ها را تعیین کند تا سهامداران بتوانند راحت‌تر نامزدهای خود را برای هیأت مدیره معرفی کنند (Monks و Minow ۲۰۱۱, ۳۹۸-۳۹۶).

این قانون همچنین اصلاحات حکمرانی شرکتی را برای شرکت‌های سهامی عام بزرگ در نظر گرفته است. در بخش ۹۵۱، از سهامداران خواسته شده تا در مورد رویه‌های جبران خدمات مقامات شرکت، با رأی‌گیری غیرالزام‌آور نظر دهند (Dodd-Frank Act ۲۰۱۰, Section ۹۵۱). این رأی‌گیری که به «گفتن بر پرداخت» معروف است، هر سه سال یکبار تکرار خواهد شد (Thomsen و Conyon ۲۰۱۲, ۲۰۹). همچنین در بخش‌های ۹۵۳ و ۹۷۲ موارد دیگری از حکمرانی شرکتی ذکر شده است. بر اساس این اصلاحات، شرکت‌ها باید نسبت حقوق و پاداش پرداختی به مدیرعامل را در مقایسه با میانگین حقوق پرداختی به سایر کارکنان گزارش کنند و رابطه بین پرداخت به مدیرعامل و وضعیت عملکرد شرکت را نیز بیان کنند (Dodd-Frank Act ۲۰۱۰, Section ۹۵۳). علاوه بر این، شرکت‌ها باید گزارش دهند که چرا تصمیم به تفکیک مسئولیت‌های مدیرعامل و ریاست هیأت مدیره گرفته‌اند یا چرا این تفکیک را انجام نداده‌اند (Dodd-Frank Act ۲۰۱۰, Section ۹۷۲). به موجب بخش ۹۵۲، شرکت‌های سهامی عام موظف به ایجاد کمیته جبران خدمات متشکل از اعضای مستقل شدند (Dodd-Frank Act ۲۰۱۰, Section ۹۵۲). این کمیته مسئول تعیین و نظارت بر حقوق و مزایای مدیران ارشد اجرایی است و باید اطمینان حاصل کند که این پرداخت‌ها با منافع بلندمدت شرکت و سهامداران همسو هستند (Mallin ۲۰۱۹, ۱۸۷-۱۸۵).

(ت) مقررات بورس‌ها

در ایالات متحده، بورس‌های اوراق بهادار مانند بورس نیویورک به‌عنوان نهادهای خصوصی عمل می‌کنند. این بورس‌ها، همانند سایر بازیگران بازار مالی، تحت نظارت کمیسیون بورس و اوراق بهادار قرار دارند و بر اساس قوانین موجود در ایالات متحده فعالیت می‌کنند. بورس‌ها، که به‌طور رسمی تحت عنوان «سازمان‌های خودانتظام» شناخته می‌شوند، مسئول تنظیم و نظارت بر فعالیت‌های خود می‌باشند (Nelson, 2008, 87). استانداردهای پذیرش بورس نیویورک، برای مثال، شامل الزاماتی مانند داشتن اکثریت اعضای مستقل در هیأت مدیره، تشکیل کمیته حسابرسی، کمیته جبران خدمات و کمیته نامزدی با ترکیب کاملاً مستقل، و تصویب برخی معاملات مهم با اشخاص وابسته توسط کمیته حسابرسی است (NYSE Listed Company Manual Section 303A). اگرچه این مقررات به‌هیچ‌وجه از نظر قانونی الزام‌آور نیستند و در صورت تخلف، تنها مجازات‌هایی مانند حذف شرکت از فهرست پذیرش اعمال می‌شود، اما از آنجا که پذیرش در بورس معتبر برای شرکت‌های بزرگ حیاتی است، این مقررات عملاً از قدرت الزام‌آوری بالایی برخوردارند (Nelson, 2008, 88).

اکنون با شناختی که از اصول حکمرانی شرکتی ایالات متحده حاصل شد، به سراغ تطبیق و بررسی این اصول با اصول حکمرانی موجود شرکت‌های تعاونی که در قانون بخش تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۰ وجود دارد، خواهیم رفت.

تطبیق اصول حکمرانی شرکتی ایالات متحده و اصول موجود تعاونی‌های ایران

همان‌گونه که اشاره شد در این بخش به تطبیق اصول حکمرانی شرکتی ایالات متحده با اصول حکمرانی شرکت‌های تعاونی در ایران با محوریت قانون بخش تعاون که در حال حاضر اصلی‌ترین قانون در حوزه فعالیت تعاونی‌ها بشمار می‌رود خواهیم پرداخت و اصول یاد شده را در سه دسته اصولی که در حال حاضر نیز در خصوص تعاونی‌ها اعمال می‌شود، اصولی که ضرورت دارد برای ارتقای بهره‌وری تعاونی‌ها بکارگیری شود و اصولی که اساساً به جهاتی که بیان خواهد شد، امکان تطبیق با تعاونی‌ها را ندارد، مورد مذاقه قرار می‌دهیم.

الف) اصول موجود

در بررسی تطبیقی قانون بخش تعاون با قوانین حکمرانی شرکتی آمریکا، مشخص می‌شود که این قانون علیرغم قدمت بیش از سه دهه، در برخی حوزه‌های بنیادین با الزامات قانون ساربنز-آکسلی و داد-فرانک همخوانی دارد. این همخوانی نشان‌دهنده آن است که قانونگذار ایرانی در سال ۱۳۷۰ برخی از مهم‌ترین اصول نظارتی را که بعدها در قوانین آمریکا نیز مورد تأکید قرار گرفت، در قانون تعاون پیش‌بینی کرده است.

قانون ساربنز-آکسلی شرکت‌های سهامی عام را موظف به تشکیل کمیته حسابرسی با اعضای مستقل هیأت مدیره کرده است. این الزام در پاسخ به رسوایی مالی شرکت انرون ایجاد شد تا فرآیندهای گزارش‌دهی مالی تحت نظارت مستقل قرار گیرند. اعضای کمیته حسابرسی باید افرادی باشند که وابستگی مالی یا رابطه تجاری و خانوادگی با مدیران اجرایی نداشته باشند.

قانون بخش تعاون در فصل ششم، نهاد «بازرسی» را به عنوان یکی از ارکان اصلی تعاونی‌ها پیش‌بینی کرده است. ماده ۴۰ مقرر می‌دارد که مجمع عمومی، بازرس یا بازرسانی را برای مدت دو سال انتخاب می‌کند. انتخاب بازرس توسط مجمع عمومی و نه هیأت مدیره، استقلال نسبی او را از مدیریت اجرایی تضمین می‌کند. ماده ۴۱ وظایف بازرس را شامل نظارت مستمر بر انطباق عملیات با قوانین و رسیدگی به حساب‌ها و صورت‌های مالی تعیین کرده است. تبصره همین ماده به بازرس اجازه می‌دهد بدون حق رأی در جلسات هیأت مدیره شرکت کند و نظرات خود را اظهار دارد. ماده ۴۲ نیز سازوکار گزارش تخلفات را پیش‌بینی کرده است که اگر هیأت مدیره به تذکرات بازرس ترتیب اثر ندهد، بازرس موضوع را به مجمع عمومی گزارش می‌دهد. بنابراین قانون بخش تعاون، نهاد نظارتی مستقلی معادل کمیته حسابرسی قانون ساربنز-آکسلی را با تفصیل بیشتری پیش‌بینی کرده است.

در زمینه مسئولیت‌پذیری مدیریت، قانون ساربنز-آکسلی مدیران را ملزم به ارائه گزارش کنترل‌های داخلی و تأیید صحت گزارش‌های مالی کرده و مجازات‌های سنگینی برای گزارش‌های نادرست پیش‌بینی نموده است. قانون بخش تعاون در ماده ۳۷، هیأت مدیره را موظف به نظارت بر مخارج، رسیدگی به حساب‌ها و ارائه گزارش مالی به مجمع عمومی کرده است. ماده ۳۴ نیز به مجمع عمومی اختیار رسیدگی و اتخاذ تصمیم درباره ترازنامه و گزارش‌های مالی را داده است. ماده ۳۹ مدیر عامل را زیر نظر هیأت مدیره قرار داده است. هرچند قانون تعاون الزام صریح به ارائه گزارش کنترل‌های داخلی ندارد، اما ترکیب مواد ۳۷، ۴۱ و ۳۴ یک نظام چندلایه نظارت مالی ایجاد کرده است.

در بحث حمایت از افشاگران تخلفات، قانون ساربنز-آکسلی حمایت از کارکنان افشاگر را پیش‌بینی کرده و اخراج یا تبعیض علیه آنان را ممنوع و مستحق جبران خسارت دانسته است. قانون بخش تعاون در ماده ۴۱، یکی از وظایف بازرس را رسیدگی به شکایات اعضاء تعیین کرده است. در تعاونی‌های تولید که بر اساس تبصره ماده ۸ اعضاء همان کارکنان هستند، این ماده کارکرد مشابهی دارد. با این حال، حمایت‌های قانون تعاون در برابر انتقام‌جویی از افشاگران به صراحت قانون ساربنز-آکسلی نیست.

در زمینه شفافیت پرداخت‌ها، قانون داد-فرانک شرکت‌ها را موظف به گزارش نسبت حقوق مدیرعامل به میانگین حقوق کارکنان کرده و رأی‌گیری غیرتعهدآور سهامداران را در مورد جبران خدمات مدیران پیش‌بینی نموده است. قانون بخش تعاون در ماده ۲۵، پرداخت پاداش به اعضاء، کارکنان، مدیران و بازرسان را منوط به پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب مجمع عمومی کرده است. تبصره ۴ ماده ۳۶ خدمات اعضاء هیأت مدیره را بلاعوض اعلام کرده، اما پرداخت هزینه مأموریت و پاداش از محل سود را مجاز دانسته است. ماده ۳۹ نیز تعیین حقوق مدیر عامل را با پیشنهاد هیأت مدیره و تصویب مجمع عمومی مقرر داشته است. هرچند این شفافیت قابل تقدیر است، اما الزام به گزارش نسبت حقوق مدیرعامل به کارکنان یا رأی‌گیری جداگانه در مورد جبران خدمات مدیران در آن پیش‌بینی نشده است.

در مجموع می‌توان گفت، قانون بخش تعاون در اصول بنیادین نظارتی مانند بازرسی مستقل و پاسخگویی مدیریت، با قوانین مدرن آمریکا همخوانی دارد، اما در جزئیاتی مانند استقلال کامل حسابرس، حمایت مؤثر از افشاگران و رأی‌گیری جداگانه در مورد جبران خدمات مدیران، نیازمند بازنگری و تقویت است.

ب) اصول نیازمند الحاق

با وجود نقاط قوت یاد شده، قانون بخش تعاون در مقایسه با قوانین خاص حکمرانی شرکتی آمریکا، با کاستی‌های قابل توجهی مواجه است که رفع آنها برای ارتقای سطح شفافیت، پاسخگویی و هماهنگی با استانداردهای بین‌المللی ضروری به نظر می‌رسد. این کاستی‌ها عمدتاً ناشی از تحولات دو دهه اخیر در نظام حکمرانی شرکتی جهان است که قانون بخش تعاون به دلیل قدمت خود از آنها بی‌بهره مانده است.

۱. استقلال کامل حسابرس و ممنوعیت ارائه خدمات غیرمالی

قانون ساربنز-آکسلی در بخش دوم، به موضوع استقلال حسابرسان می‌پردازد و بر محدودیت‌هایی تأکید دارد که حسابرسان را از ارائه خدمات غیرمالی به مشتریان منع می‌کند (Sarbanes-Oxley act ۲۰۰۲, ۳۳). خدمات غیرمالی شامل مشاوره مدیریت، مشاوره سرمایه‌گذاری، خدمات حسابداری، مشاوره مالیاتی، مشاوره منابع انسانی، مشاوره حقوقی و موارد مشابه می‌شود که می‌تواند استقلال حسابرس را خدشه‌دار کند. هدف از این محدودیت، حذف هرگونه تعارض منافع احتمالی است که می‌تواند بر کیفیت و بی‌طرفی خدمات حسابرسی تأثیر منفی بگذارد. تجربه رسوایی انرون نشان داد که ارائه همزمان خدمات حسابرسی و مشاوره توسط یک مؤسسه (در آن مورد، مؤسسه آرتور اندرسن)، می‌تواند به تضاد منافع جدی منجر شود. حسابرسان ممکن است برای حفظ قراردادهای پرسود مشاوره، از گزارش تخلفات مالی خودداری کنند یا در قضاوت خود جانبدارانه عمل کنند. به همین دلیل، قانون ساربنز-آکسلی فهرست مشخصی از خدمات ممنوعه را ارائه کرده و تأکید دارد که حتی اگر حسابرس خدمات غیرمالی مجاز نیز ارائه دهد، باید توسط کمیته حسابرسی تأیید شود و افشا گردد.

در قانون بخش تعاون، ماده ۴۰ و ۴۱ به انتخاب بازرس و وظایف او پرداخته، اما هیچ منع صریحی برای ارائه خدمات مشاوره‌ای یا سایر خدمات توسط همان بازرس به تعاونی وجود ندارد. ماده ۴۰ صرفاً به انتخاب بازرس توسط مجمع عمومی اشاره دارد و ماده ۴۱ وظایف او را برشمرده است. این خلا قانونی می‌تواند به موقعیتی منجر شود که همان شخص یا مؤسسه‌ای که به عنوان بازرس تعاونی منصوب شده، همزمان خدمات مشاوره مدیریت، مشاوره مالی، خدمات حسابداری یا سایر خدمات را نیز به تعاونی ارائه دهد. در چنین حالتی، استقلال قضاوت بازرس در مورد صحت صورت‌های مالی ممکن است تحت تأثیر منافع ناشی از قراردادهای مشاوره قرار گیرد. برای مثال، اگر بازرسی که همزمان به عنوان مشاور مالی تعاونی نیز فعالیت می‌کند، تخلفی در گزارش‌های مالی مشاهده کند، ممکن است به دلیل ترس از دست دادن قرارداد مشاوره، از گزارش آن تخلف خودداری کند یا آن را کم‌اهمیت جلوه دهد.

ضروری است ماده‌ای به قانون تعاون افزوده شود که بازرسان را از ارائه هرگونه خدمات غیرمرتبط با حسابرسی به تعاونی تحت نظارت منع کند. این ماده باید فهرست روشنی از خدمات ممنوعه را ارائه دهد که حداقل شامل موارد زیر باشد: مشاوره مدیریت، مشاوره مالی و سرمایه‌گذاری، خدمات حسابداری و تنظیم دفاتر، مشاوره مالیاتی، مشاوره منابع انسانی، و هرگونه خدمتی که می‌تواند استقلال قضاوت بازرس را مخدوش کند. همچنین ضمانت اجرایی مناسبی برای تخلف از این ماده پیش‌بینی شود، از

جمله ابطال قراردادهای مشاوره، محرومیت از انجام حسابرسی برای مدت معین، و مسئولیت جبران خسارات وارده به تعاونی. علاوه بر این، بهتر است دوره تصدی بازرس محدود شود (مثلاً حداکثر دو دوره متوالی) تا از ایجاد روابط بلندمدت که ممکن است به وابستگی اقتصادی منجر شود، جلوگیری گردد. این محدودیت‌ها می‌تواند استقلال واقعی بازرسان را تضمین کند و اعتماد اعضا به گزارش‌های حسابرسی را افزایش دهد.

۲. ایجاد کمیته جبران خدمات مستقل

قانون داد-فرانک در بخش ۹۵۲، شرکت‌های سهامی عام را موظف به ایجاد کمیته جبران خدمات (حقوق و مزایا) متشکل از اعضای مستقل کرده است (Dodd-Frank ۲۰۱۰). این کمیته مسئول تعیین و نظارت بر حقوق و مزایای مدیران ارشد اجرایی است و باید اطمینان حاصل کند که این پرداخت‌ها با منافع بلندمدت شرکت و سهامداران همسو هستند. اعضای این کمیته باید کاملاً مستقل باشند، یعنی هیچ رابطه مالی یا تجاری با شرکت (به جز دریافت حق الزحمه عضویت در هیأت مدیره) نداشته باشند. همچنین شرکت باید استقلال تمامی مشاوران، وکلا و حسابرسی‌هایی که به این کمیته مشاوره می‌دهند را بررسی کند. این کمیته اختیار دارد مشاوران مستقل استخدام کند و بودجه کافی برای این منظور در اختیار داشته باشد. هدف از این الزام، جلوگیری از پرداخت‌های گزاف و نامتناسب به مدیران است که با عملکرد شرکت همخوانی ندارد و همچنین تضمین این است که ساختار جبران خدمات، مدیران را به سمت دستیابی به اهداف بلندمدت شرکت سوق دهد، نه منافع کوتاه‌مدت.

در قانون بخش تعاون، ماده ۳۶ خدمات اعضای هیأت مدیره را «بلاعوض» تعریف کرده و تنها پرداخت هزینه مأموریت و پاداش از محل سود را مجاز دانسته است. تبصره ۴ ماده ۳۶ مقرر می‌دارد: «خدمات اعضاء هیأت مدیره در ازاء عضویت در هیأت مدیره شرکتهای تعاونی بلاعوض است ولی هزینه اجرای مأموریت‌هایی که از طرف تعاونی در حدود بودجه مصوب مجمع عمومی به آنان ارجاع می‌شود قابل پرداخت است و مجمع می‌تواند مبلغی از سود خالص را به عنوان پاداش به آنان بپردازد.» این رویکرد «بلاعوض» برای خدمات مدیران، اگرچه با روحیه تعاونی و ایثارگری همخوانی دارد و از تمرکز ثروت جلوگیری می‌کند، اما در عمل می‌تواند به دو مشکل جدی منجر شود.

نخست اینکه افراد متخصص و کارآزموده را از پذیرش مسئولیت در تعاونی‌ها منصرف کند. اداره یک تعاونی، به‌ویژه تعاونی‌های بزرگ و پیچیده، نیازمند زمان و انرژی قابل توجهی است. افراد حرفه‌ای و متخصص که می‌توانند ارزش زیادی برای تعاونی ایجاد کنند، ممکن است حاضر نباشند بدون دریافت حقوق متناسب، وقت خود را صرف این کار کنند. این مسئله می‌تواند به کاهش کیفیت مدیریت در تعاونی‌ها منجر شود. دوم اینکه ممکن است به پرداخت‌های پنهان و غیرشفاف تحت عناوین دیگر مانند «هزینه مأموریت» یا «پاداش» منجر شود. وقتی یک مسیر رسمی و شفاف برای پرداخت حقوق به مدیران وجود نداشته باشد، ممکن است پرداخت‌ها به صورت غیررسمی و غیرشفاف انجام شود که خود زمینه‌ساز فساد و سوءاستفاده است.

ماده ۳۹ به انتخاب مدیر عامل و تعیین حقوق وی اشاره دارد: «وظایف و اختیارات و حقوق و مزایای مدیر عامل طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که به پیشنهاد هیأت مدیره به تصویب مجمع عمومی خواهد رسید.» با این حال، سازوکار مشخصی برای

تعیین این حقوق پیش‌بینی نشده و کمیته مستقلی برای بررسی و تصویب این موارد وجود ندارد. پیشنهاد حقوق توسط هیأت مدیره و تصویب توسط مجمع عمومی، اگرچه مشارکت اعضا را تضمین می‌کند، اما ممکن است به دلیل عدم تخصص اعضا یا کمبود اطلاعات، به تصویب حقوق‌های نامتناسب منجر شود.

ضروری است با اصلاح ماده ۳۶، امکان تشکیل کمیته جبران خدمات با اعضای مستقل (در حد امکان) فراهم شود. این کمیته می‌تواند زیرمجموعه هیأت مدیره باشد اما اعضای آن نباید در سمت‌های اجرایی شرکت داشته باشند. در تعاونی‌های کوچک‌تر، می‌توان کل هیأت مدیره را به عنوان کمیته جبران خدمات در نظر گرفت، مشروط بر اینکه اعضای غیرموظف در آن اکثریت داشته باشند. وظایف این کمیته باید شامل موارد زیر باشد: تدوین سیاست‌های کلی جبران خدمات، تعیین حقوق و مزایای مدیر عامل و سایر مدیران ارشد، بررسی تناسب پاداش‌ها با عملکرد تعاونی، و نظارت بر اجرای صحیح این سیاست‌ها. همچنین ضوابط شفافیتی برای تعیین حقوق و مزایای مدیران ارشد تصویب شود که معیارهایی مانند عملکرد مالی تعاونی، استانداردهای صنعت، اندازه تعاونی و منافع بلندمدت را در نظر بگیرد. گزارش این کمیته باید به صورت سالانه به مجمع عمومی ارائه شود و مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

۳. افشای معاملات با اشخاص وابسته و مدیریت تضاد منافع

قانون ساربنز-آکسلی و داد-فرانک هر دو بر افشای معاملات با اشخاص وابسته و مدیریت تضاد منافع تأکید دارند. اصول سازمان توسعه و همکاری اقتصادی نیز به عنوان اصول بین‌المللی حکمرانی شرکتی به این موضوع به عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل سیاستی در حکمرانی شرکتی اشاره کرده است (OECD, ۲۰۲۳, ۱۹). معاملات با اشخاص وابسته شامل معاملاتی است که شرکت با مدیران، سهامداران عمده، اعضای خانواده آنان یا شرکت‌های وابسته انجام می‌دهد. احتمال سوءاستفاده از این نوع معاملات یک موضوع سیاستی مهم در تمامی بازارها است. معمولاً ممنوعیت این معاملات راه‌حل مناسبی نیست، چرا که انجام معاملات با اشخاص وابسته به خودی خود ایرادی ندارد، مشروط بر اینکه تضاد منافع موجود در این معاملات به‌طور مؤثر مدیریت شود، از جمله از طریق نظارت و افشای مناسب. در بسیاری از حوزه‌های قضائی، تأکید زیادی بر تأیید هیأت مدیره با پشتیبانی کمیته حسابرسی می‌شود و معمولاً اعضای مستقل نقش برجسته‌ای دارند. همچنین ممکن است از هیأت مدیره خواسته شود که منافع معامله برای شرکت و شرایط آن را توجیه کنند. بسیاری از حوزه‌های قضائی از اعضای هیأت مدیره درخواست یا توصیه می‌کنند که از تصمیم‌گیری در مورد معاملات با اشخاص وابسته خودداری کنند. این موضوعی است که در حقوق انگلستان نیز وجود داشته و ماده ۱۷۷ قانون شرکت‌های انگلیس مصوب ۲۰۰۶ در بخش وظایف عمومی مدیران شرکت به آن اشاره داشته است (ابهری، موسوی خطیر و رمضان‌زاده بادلی، ۱۴۰۴، ۷۹).

در قانون بخش تعاون، ماده ۳۷ به طور کلی به وظایف هیأت مدیره اشاره دارد، اما الزام مشخصی برای افشای معاملات اعضای هیأت مدیره یا مدیر عامل با شرکت تعاونی وجود ندارد. ماده ۳۸ شرایط مدیران را تعیین کرده از جمله «عدم سوء سابق مالی» و «عدم اشتها به فساد مالی»، اما این شرایط عمومی و پیشینی است و نظارت مستمر بر معاملات جاری را شامل نمی‌شود.

ماده ۱۳ نیز به اخراج عضو متخلف پرداخته، اما معیار مشخصی برای تشخیص تخلف در معاملات با اشخاص وابسته ارائه نداده است.

این خلا قانونی می‌تواند به موقعیت‌هایی منجر شود که مدیران تعاونی از موقعیت خود برای انعقاد قراردادهای نفعی با خود یا بستگان‌شان استفاده کنند بدون اینکه سایر اعضا از این موضوع مطلع شوند. برای مثال، یک مدیر تعاونی ممکن است ملک شخصی خود را به قیمتی بالاتر از قیمت بازار به تعاونی بفروشد، یا شرکتی که متعلق به همسر اوست را به عنوان تأمین‌کننده اصلی تعاونی انتخاب کند، بدون اینکه این روابط افشا شود. در تعاونی‌ها به دلیل ساختار مبتنی بر اعتماد و روابط نزدیک‌تر اعضا، این مسئله می‌تواند آسیب‌پذیری بیشتری ایجاد کند و اعتماد اعضا را به مدیریت کاهش دهد.

ضروری است موادی به قانون تعاون افزوده شود که تعریف دقیق اشخاص وابسته را ارائه دهد. این تعریف باید شامل موارد زیر باشد: اعضای هیأت مدیره، مدیر عامل، بازرسان، بستگان درجه یک آنان (همسر، فرزند، پدر و مادر)، شرکت‌ها و مؤسساتی که این اشخاص در آنها دارای نفوذ قابل توجه یا مالکیت عمده هستند، و هر شخص حقیقی یا حقوقی که بتواند در تصمیم‌گیری‌های تعاونی تأثیر بگذارد. همچنین الزام به افشای سالانه این معاملات در گزارش هیأت مدیره به مجمع عمومی پیش‌بینی شود. این افشا باید شامل موارد زیر باشد: ماهیت رابطه با شخص وابسته، نوع و موضوع معامله، مبلغ معامله، شرایط معامله، و توجیه منافع معامله برای تعاونی.

مهم‌تر اینکه برای معاملات با اهمیت (که حد نصاب آن در آیین‌نامه تعیین می‌شود)، ممنوعیت مشارکت افراد ذی‌نفع در تصمیم‌گیری مربوط به آن معاملات الزامی گردد. به این معنا که مدیر یا مسئولی که در معامله ذی‌نفع است، نباید در جلسه‌ای که به بررسی و تصویب آن معامله می‌پردازد شرکت کند یا رأی دهد. در صورت امکان، تأیید این معاملات به بازرس یا مجمع عمومی واگذار شود. برای معاملات بسیار بزرگ یا حساس، می‌توان نظر کارشناسی مستقل در مورد منصفانه بودن قیمت و شرایط معامله را الزامی کرد. این مقررات می‌تواند شفافیت را افزایش داده، از سوءاستفاده جلوگیری کند و اعتماد اعضا را به مدیریت تعاونی تقویت نماید.

۴. مسئولیت کیفری مدیران در قبال گزارش‌های نادرست

قانون ساربنز-آکسلی در بخش نهم، به افزایش مجازات جرایم کارکنان دفتری اختصاص دارد و مسئولیت شرکت‌ها در قبال گزارش‌های مالی را توضیح داده و مجازات‌های مرتبط با تخلفات را مشخص کرده است (Sarbanes-Oxley act ۲۰۰۲، ۴۹). از جمله مجازات‌های پیش‌بینی شده می‌توان به مجازات کیفری تا ۲۰ سال حبس برای تغییر و دستکاری اسناد و مدارک، غیرقابل بخشودگی تخلفات مربوط به تقلبات اوراق بهادار، و اعمال مجازات کیفری برای کلاهبرداری علیه سهامداران اشاره کرد. همچنین قانون ساربنز-آکسلی مجازات‌های نقدی سنگینی برای مدیرانی که گزارش‌های نادرست امضا کنند پیش‌بینی کرده است. این مجازات‌های شدید برای ایجاد بازدارندگی و تضمین صحت گزارش‌گری مالی طراحی شده‌اند. مدیران ارشد اجرایی (مدیرعامل و مدیر مالی) باید شخصاً صحت گزارش‌های مالی را تأیید کنند و در صورت نادرست بودن آنها، مسئولیت کیفری خواهند داشت.

همچنین قانون ساربنز-آکسلی مقرر می‌دارد که در صورت تجدید اساسی صورت‌های مالی به دلیل تخلف، مدیران باید پاداش‌ها و سودهای دریافتی خود را بازگردانند.

در قانون بخش تعاون، ماده ۱۳ به اخراج عضو متخلف پرداخته و شرایطی مانند «ارتکاب اعمالی که موجب زیان مادی تعاونی شود» و «اعمالی که به حیثیت و اعتبار تعاونی لطمه وارد کند» را پیش‌بینی کرده است. این ماده مقرر می‌دارد: «در موارد زیر عضو از تعاونی اخراج می‌شود: ... ارتکاب اعمالی که موجب زیان مادی تعاونی شود و وی نتواند ظرف مدت یک سال آن را جبران نماید یا اعمالی که به حیثیت و اعتبار تعاونی لطمه وارد کند یا با تعاونی رقابتی ناسالم بنماید.» ماده ۳۸ نیز شرایط مدیران را تعیین کرده و «عدم سوء سابق مالی» و «عدم محکومیت در دادگاه‌های اجرای اصل ۴۹ قانون اساسی» را از شرایط لازم دانسته است. اصل ۴۹ قانون اساسی مربوط به اخذ اموال نامشروع است.

اما مجازات مشخصی برای ارائه گزارش‌های نادرست یا تخلفات مالی مدیران در حین خدمت پیش‌بینی نشده است. مجازات اخراج که در ماده ۱۳ آمده، صرفاً به معنای پایان یافتن همکاری است و جنبه بازدارندگی کافی ندارد. همچنین این ماده بیشتر ناظر به تخلفات اعضای عادی است تا مدیران. هیچ ماده‌ای در قانون تعاون وجود ندارد که به صراحت بگوید اگر هیأت مدیره یا مدیر عامل گزارش مالی نادرستی ارائه دهند و به مجمع عمومی یا بازرس ارائه کنند، چه مجازاتی خواهند داشت. آیا صرفاً ممکن است اخراج شوند؟ آیا مسئولیت جبران خسارت وارده را دارند؟ آیا مجازات کیفری مانند جزای نقدی یا حبس برای آنها پیش‌بینی شده است؟ این موارد در قانون فعلی مسکوت مانده است. بنابراین، در قانون فعلی شرکت‌های تعاونی برخلاف شرکت‌های سهامی، رفتارهای متقلبانه مدیران به صورت خاص جرم‌انگاری نشده است.

ضروری است موادی به قانون تعاون افزوده شود که مسئولیت کیفری و مدنی مدیران را در قبال گزارش‌های نادرست و تخلفات مالی تصریح کند. این مواد باید شامل موارد زیر باشد: تعریف جرم ارائه گزارش نادرست (عمدی یا مبتنی بر سهل‌انگاری فاحش)، تعیین مجازات‌های متناسب با شدت تخلف از جمله جزای نقدی (که متناسب با میزان خسارت وارده یا منفعت نامشروع تحصیل شده باشد)، انفصال از خدمات تعاونی برای مدت معین یا دائم، و در موارد شدید و توأم با سوءنیت، مجازات حبس. همچنین مسئولیت مدنی مدیران در قبال جبران خسارات وارده به تعاونی ناشی از تخلفات آنان پیش‌بینی شود. این مسئولیت می‌تواند به صورت تضامنی با سایر مدیران متخلف باشد. تعیین این مسئولیت‌ها می‌تواند بازدارندگی لازم را برای مدیران ایجاد کند و اعتماد اعضا را به نظام گزارش‌دهی مالی افزایش دهد. همچنین پیش‌بینی شود که در صورت اثبات تخلف، مدیران متخلف باید پاداش‌ها و مزایای دریافتی در دوره تخلف را به تعاونی بازگردانند.

۵. رأی‌گیری مشورتی سهامداران در مورد جبران خدمات مدیران

قانون داد-فرانک در بخش ۹۵۱، حق رأی‌گیری غیرتعهدآور سهامداران را در مورد رویه‌های جبران خدمات مقامات شرکت (Say on Pay) پیش‌بینی کرده است (Dodd-Frank ۲۰۱۰). این رأی‌گیری که هر سه سال یکبار تکرار می‌شود، به سهامداران امکان می‌دهد نظر خود را در مورد سیاست‌های پرداخت به مدیران ارشد ابراز کنند. شرکت‌ها باید در مجمع عمومی سالانه، فرصتی برای

رأی‌گیری سهامداران در مورد جبران خدمات مدیران ارشد فراهم کنند. اگرچه این رأی‌گیری الزام‌آور نیست و هیأت مدیره می‌تواند برخلاف نظر سهامداران عمل کند، اما فشار قابل توجهی بر هیأت مدیره برای تعدیل سیاست‌های پرداخت ایجاد می‌کند و شفافیت و پاسخگویی را افزایش می‌دهد. رأی منفی سهامداران معمولاً باعث می‌شود هیأت مدیره سیاست‌های خود را بازنگری کند و تغییرات لازم را اعمال نماید. این سازوکار به سهامداران اجازه می‌دهد نارضایتی خود را از پرداخت‌های گزاف یا نامتناسب ابراز کنند و بر هیأت مدیره فشار وارد آورند.

در قانون بخش تعاون، ماده ۳۰ حق رأی برابر اعضا را تضمین کرده و هر عضو بدون توجه به میزان سهم، یک رأی دارد. این ساختار دمکراتیک، پایه مشارکت اعضا در تصمیم‌گیری‌های تعاونی را تشکیل می‌دهد. ماده ۲۵ نیز به مجمع عمومی اختیار تصویب پاداش را داده است. با این حال، رأی‌گیری جداگانه و مشخصی در مورد حقوق و مزایای مدیران پیش‌بینی نشده است. معمولاً تصویب پاداش مدیران در کنار سایر موارد مالی در مجمع عمومی انجام می‌شود و اعضا فرصت اظهارنظر متمرکز و مشخصی در این باره ندارند. در مجامع عمومی تعاونی‌ها، معمولاً صورت‌های مالی به صورت یکپارچه به رأی گذاشته می‌شود و اعضا یا کل صورت‌های مالی را تصویب می‌کنند یا رد می‌کنند. این رویکرد می‌تواند به موقعیتی منجر شود که پاداش‌های نامتناسب با عملکرد، بدون بررسی کافی به تصویب برسد، زیرا اعضا ممکن است به دلیل تصویب سایر بخش‌های صورت‌های مالی، ناچار به پذیرش پاداش نامتناسب شوند.

ضروری است در مجامع عمومی سالانه تعاونی‌ها، بند جداگانه‌ای برای اظهارنظر در مورد سیاست‌های جبران خدمات مدیران ارشد گنجانده شود. این اظهارنظر می‌تواند به صورت رأی‌گیری مشورتی باشد که الزام قانونی ندارد اما هیأت مدیره را موظف به توجیه سیاست‌های خود می‌کند. برای مثال، در دستور جلسه مجمع عمومی، بند مستقلی با عنوان «تصویب سیاست‌های جبران خدمات مدیران و پاداش پیشنهادی» گنجانده شود و اعضا بتوانند به طور جداگانه در این مورد رأی دهند. حتی اگر این رأی الزام‌آور نباشد، هیأت مدیره را ملزم می‌کند سیاست‌های خود را به طور شفاف توضیح دهد و در صورت رأی منفی، دلایل خود را برای ادامه آن سیاست‌ها ارائه کند. همچنین بهتر است در مواردی که پاداش مدیران با کاهش سود یا زیان‌دهی تعاونی همراه است، این موضوع به صورت ویژه در مجمع مطرح شود و مدیران باید توجیه کنند که چرا با وجود عملکرد ضعیف، پاداش دریافت کرده‌اند. این سازوکار می‌تواند مشارکت اعضا را در تصمیم‌گیری‌های مهم افزایش دهد و شفافیت و پاسخگویی را ارتقا بخشد.

۶. الزام به آموزش و تخصص مدیران

قانون ساربنز-آکسلی و داد-فرانک هر دو بر تخصص و صلاحیت حرفه‌ای مدیران تأکید دارند. کمیسیون بورس و اوراق بهادار آمریکا و بورس‌ها (مانند نیویورک و نزدک) استانداردهایی برای تخصص مالی اعضای کمیته حسابرسی تعیین کرده‌اند. برای مثال، بورس نیویورک الزام کرده است که حداقل یک عضو کمیته حسابرسی باید «متخصص مالی» باشد و سایر اعضا نیز باید توانایی خواندن و درک صورت‌های مالی را داشته باشند. همچنین انتظار می‌رود اعضای هیأت مدیره به طور مستمر دانش و مهارت‌های خود را از طریق دوره‌های آموزشی به‌روز نگه دارند.

ماده ۳۸ قانون بخش تعاون، شرط «اطلاعات یا تجربه برای انجام وظایف متناسب با آن تعاونی» را ذکر کرده است. این ماده مقرر می‌دارد: «هیأت مدیره و مدیر عامل و بازرسان علاوه بر داشتن شرایط عضو باید واجد شرایط زیر باشند: ۱ - اطلاعات یا تجربه برای انجام وظایف متناسب با آن تعاونی.» این شرط اگرچه اصل تخصص را مورد توجه قرار داده، اما بسیار کلی و مبهم است و معیار مشخصی برای ارزیابی آن وجود ندارد. عبارت «اطلاعات یا تجربه» بسیار گسترده است و هر کسی می‌تواند ادعا کند که اطلاعاتی (هر چند اندک) در مورد کار تعاونی دارد. همچنین مشخص نیست چه میزان تجربه یا چه نوع اطلاعاتی کافی است. در عمل، تشخیص میزان اطلاعات و تجربه لازم برای مدیریت یک تعاونی به تشخیص مجمع عمومی واگذار می‌شود. مجمع عمومی متشکل از اعضاست که خود ممکن است تخصص کافی برای ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای داوطلبان را نداشته باشند. این مسئله می‌تواند به انتخاب افراد فاقد صلاحیت کافی برای مدیریت تعاونی منجر شود. همچنین الزامی به آموزش مستمر مدیران برای به‌روز نگه داشتن اطلاعات و مهارت‌های آنان وجود ندارد. قوانین و مقررات، فنون مدیریت، و شرایط اقتصادی همواره در حال تغییر هستند و مدیران نیاز دارند دانش خود را به‌روز نگه دارند.

ضروری است آیین‌نامه‌ای تدوین شود که حداقل استانداردهای تخصصی را برای مدیران تعاونی‌های بزرگ تعیین کند. این استانداردها می‌تواند شامل موارد زیر باشد: مدارک تحصیلی مرتبط (مانند مدیریت، اقتصاد، حسابداری یا رشته مرتبط با حوزه فعالیت تعاونی)، سابقه کار مفید در سمت‌های مدیریتی یا تخصصی مرتبط، یا گذراندن دوره‌های آموزشی خاص. برای تعاونی‌های کوچک‌تر می‌توان استانداردهای ساده‌تری تعریف کرد. همچنین الزام به گذراندن دوره‌های آموزشی مستمر برای مدیران در طول دوره تصدی پیش‌بینی شود. این دوره‌ها می‌تواند شامل مباحثی مانند اصول حسابداری و حساسیتی، قوانین و مقررات تعاونی، مدیریت ریسک، اخلاق حرفه‌ای، و مهارت‌های رهبری باشد. تعاونی‌ها می‌توانند با همکاری وزارت تعاون و اتحادیه‌های تعاونی، این دوره‌ها را برگزار کنند و گواهی‌های لازم را صادر نمایند. ارتقای سطح تخصص مدیران می‌تواند به بهبود عملکرد تعاونی‌ها، کاهش تخلفات و افزایش کارایی کمک شایانی کند.

۷. گزارش‌دهی در مورد کنترل‌های داخلی

قانون ساربنز-آکسلی در بخش چهارم، مدیریت شرکت‌ها را ملزم به ارائه گزارش کنترل‌های داخلی به همراه گزارش سالانه کرده است (Sarbanes-Oxley act ۲۰۰۲، ۴۰). گزارش کنترل‌های داخلی باید جزئیات مسئولیت‌های مدیران در ایجاد و حفظ کنترل‌های داخلی کافی که بر گزارش‌گری مالی نظارت دارند را شرح دهد و نظر مدیریت را در مورد اثربخشی این کنترل‌ها منعکس سازد. همچنین حسابرس مستقل باید نظر خود را در مورد ارزیابی مدیریت از کنترل‌های داخلی اعلام کند. این الزام یکی از بحث‌برانگیزترین و پرهزینه‌ترین بخش‌های قانون ساربنز-آکسلی برای شرکت‌ها بوده است، اما نقش مهمی در پیشگیری از تقلب و اطمینان از صحت گزارش‌گری مالی دارد. کنترل‌های داخلی شامل فرآیندها و رویه‌هایی است که برای اطمینان از صحت گزارش‌گری مالی، انطباق با قوانین و مقررات، و کارایی عملیات طراحی شده‌اند. ارزیابی منظم این کنترل‌ها می‌تواند نقاط ضعف را شناسایی و قبل از وقوع تخلف، برطرف کند.

در قانون بخش تعاون، ماده ۴۱ بازرس را موظف به رسیدگی به حسابها و دفاتر کرده، اما گزارشی جداگانه با عنوان کنترل‌های داخلی پیش‌بینی نشده است. بازرس عمدتاً به بررسی صورت‌های مالی و تطابق آنها با قوانین می‌پردازد و ارزیابی سیستماتیکی از فرآیندهای کنترلی انجام نمی‌دهد. ماده ۳۷ نیز هیأت مدیره را موظف به نظارت بر مخارج و رسیدگی به حسابها کرده، اما این نظارت الزاماً به معنای وجود یک سیستم کنترل داخلی منسجم نیست. هیأت مدیره ممکن است به صورت موردی و پراکنده به حسابها رسیدگی کند، بدون اینکه سیستم کنترل داخلی را به طور سیستماتیک ارزیابی کرده باشد.

این خلا می‌تواند به موقعیت‌هایی منجر شود که ضعف‌های کنترل داخلی برای مدت طولانی ناشناخته باقی بمانند و به تدریج زمینه بروز تخلفات فراهم شود. برای مثال، ممکن است تفکیک وظایف در واحد مالی به درستی رعایت نشود و یک نفر هم مسئول ثبت حساب‌ها باشد و هم مسئول پرداخت‌ها. این ضعف کنترل داخلی می‌تواند به اختلاس یا سوءاستفاده منجر شود، اما تا زمانی که تخلفی رخ نداده، ممکن است کسی متوجه این ضعف نشود. ارزیابی سیستماتیک کنترل‌های داخلی می‌تواند این ضعف‌ها را پیش از وقوع تخلف شناسایی کند.

ضروری است الزامی به تهیه گزارش سالانه کنترل‌های داخلی توسط هیأت مدیره به قانون افزوده شود. این گزارش باید شامل موارد زیر باشد: شرحی از ساختار کنترل داخلی تعاونی (شامل کنترل‌های مالی، عملیاتی و انطباق)، مسئولیت‌های هیأت مدیره و مدیر عامل در زمینه کنترل داخلی، ارزیابی اثربخشی کنترل‌های داخلی در دوره مالی، و هرگونه ضعف با اهمیت یا نقص در کنترل‌های داخلی که شناسایی شده و برنامه اصلاحی برای رفع آنها. همچنین بازرس موظف شود در مورد این گزارش اظهارنظر کند و نکات قوت و ضعف سیستم کنترل داخلی را به مجمع عمومی گزارش دهد. این اظهارنظر می‌تواند شامل تأیید یا رد ارزیابی مدیریت، و اشاره به هرگونه ضعف با اهمیت باشد که مدیریت به آن اشاره نکرده است. برای تعاونی‌های کوچک‌تر می‌توان الزامات ساده‌تری پیش‌بینی کرد تا بار اجرایی بیش از حد ایجاد نشود. برای مثال، می‌توان یک فرم ساده برای گزارش کنترل‌های داخلی طراحی کرد که تعاونی‌های کوچک بتوانند آن را تکمیل کنند.

۸. حمایت مؤثرتر از افشاگران تخلفات

اگرچه ماده ۴۱ قانون تعاون به رسیدگی به شکایات اعضا اشاره کرده، اما حمایت‌های قانون ساربنز-آکسلی از کارکنان افشاگر بسیار گسترده‌تر است و شامل حق شکایت و جبران خسارت برای کارکنانی می‌شود که تخلفات را گزارش می‌دهند (-Sarbanes-Oxley act ۲۰۰۲, ۴۸-۴۴). قانون ساربنز-آکسلی به صراحت اعلام می‌کند که هیچ شرکت سهامی عام نمی‌تواند کارمندی را به دلیل ارائه اطلاعات به مقامات ذی‌صلاح درباره تخلفات، اخراج، تنزل مقام، یا مورد تبعیض قرار دهد. کارکنانی که چنین تبعیضی را تجربه کنند، حق دارند شکایت خود را به وزارت کار مطرح کنند و در صورت اثبات، مستحق جبران خسارت از جمله بازگشت به کار، پرداخت معوقات و خسارات وارده خواهند بود. همچنین قانون ساربنز-آکسلی مقرر می‌دارد که کارکنان می‌توانند به طور مستقیم به کمیسیون بورس و اوراق بهادار شکایت کنند و کمیسیون موظف به رسیدگی است. این حمایت‌ها برای تشویق کارکنان به گزارش تخلفات بدون ترس از انتقام‌جویی طراحی شده است.

در قانون بخش تعاون، ماده ۴۱ به بازرس اجازه رسیدگی به شکایات اعضا را داده، اما هیچ حمایت صریحی از اعضا یا کارکنانی که تخلفات را گزارش می‌دهند در برابر انتقام‌جویی پیش‌بینی نشده است. این ماده صرفاً می‌گوید بازرس به شکایات رسیدگی می‌کند، اما اگر عضوی شکایت کند و در نتیجه آن شکایت، مدیران یا سایر اعضا علیه او موضع بگیرند، او را تحت فشار بگذارند یا حتی سعی کنند او را از تعاونی اخراج کنند، چه حمایتی از او به عمل می‌آید؟ قانون تعاون پاسخی به این سوال نمی‌دهد. این خلا می‌تواند به خودسانسوری و عدم گزارش تخلفات منجر شود، زیرا افشاگران از تبعیض، اخراج یا سایر اشکال انتقام‌جویی بیم دارند. در تعاونی‌ها که روابط اعضا نزدیک‌تر است، این ترس می‌تواند شدیدتر باشد. یک عضو ممکن است تخلفی را مشاهده کند اما به دلیل ترس از برخورد سایر اعضا یا مدیران، از گزارش آن خودداری کند. این مسئله می‌تواند به تداوم تخلفات و فساد در تعاونی منجر شود.

ضروری است موادی به قانون تعاون افزوده شود که حمایت کامل از اعضا و کارکنانی که تخلفات را گزارش می‌دهند تضمین کند. این حمایت‌ها باید شامل موارد زیر باشد: ممنوعیت هرگونه اقدام تبعیض‌آمیز یا انتقام‌جویانه علیه افشاگران از جمله اخراج، تنزل مقام، کاهش حقوق، جابجایی ناخواسته، یا هر نوع آزار و اذیت. حق شکایت به مراجع ذی‌صلاح (مانند وزارت تعاون، دادگاه، یا هیأت حل اختلاف تعاونی) در صورت وقوع چنین اقداماتی. و پیش‌بینی جبران خسارت کامل شامل بازگشت به کار (در صورت اخراج)، پرداخت حقوق معوقه، جبران خسارات معنوی و مادی، و پرداخت هزینه‌های دادرسی. همچنین باید سازوکاری برای گزارش محرمانه تخلفات پیش‌بینی شود تا افشاگران بتوانند بدون افشای هویت خود، تخلفات را گزارش دهند. این سازوکار می‌تواند از طریق بازرس ایجاد شود که موظف باشد هویت گزارش‌دهنده را محرمانه نگه دارد. همچنین می‌توان یک سامانه گزارش تخلفات در وزارت تعاون ایجاد کرد که افراد بتوانند به صورت محرمانه تخلفات را گزارش دهند. تعاونی‌های بزرگ‌تر نیز می‌توانند خط تلفن ویژه یا سامانه الکترونیکی برای گزارش تخلفات ایجاد کنند.

۹. استقلال بیشتر نهاد ناظر و تفکیک وظایف نظارتی از حمایتی

در نظام حقوقی آمریکا، کمیسیون بورس و اوراق بهادار به عنوان نهاد ناظر مستقل فعالیت می‌کند و استقلال آن از قوه مجریه و نهادهای تحت نظارت تضمین شده است (Nelson, ۲۰۰۸, ۸۷). این کمیسیون دارای منابع مالی مستقل (که از محل کارمزدهای دریافتی از نهادهای تحت نظارت تأمین می‌شود)، کارکنان متخصص و اختیارات قانونی کافی برای اعمال نظارت مؤثر است. اعضای کمیسیون توسط رئیس‌جمهور منصوب می‌شوند اما برای مدت معینی (۵ سال) تعیین می‌گردند و نمی‌توانند بدون دلیل موجه عزل شوند. این ساختار استقلال نسبی آنها را از فشارهای سیاسی تضمین می‌کند. کمیسیون بورس و اوراق بهادار صرفاً وظیفه نظارت بر بازار سرمایه و نهادهای تحت پوشش را بر عهده دارد و وظیفه حمایت یا توسعه این نهادها را ندارد. این تفکیک وظایف به آن اجازه می‌دهد بدون دغدغه، وظیفه نظارتی خود را انجام دهد.

در قانون بخش تعاون، ماده ۶۵ وزارت تعاون را به عنوان ناظر تعیین کرده، اما این وزارتخانه هم وظایف نظارتی دارد و هم وظایف حمایتی و اجرایی. ماده ۳ دولت را موظف به همکاری با بخش تعاونی کرده و ماده ۴ اولویت را به تعاونی‌ها داده است.

بندهای ۲۱ ماده ۶۶ نیز وظایف متعددی برای وزارت تعاون پیش‌بینی کرده از جمله «سیاست‌گذاری، تعیین خط مشی و برنامه‌ریزی برای توسعه و رشد بخش تعاون» (بند ۲۰)، «فراهم آوردن تسهیلات لازم برای تهیه طرح، ایجاد، توسعه، بازسازی، نوسازی واحدهای تعاونی» (بند ۲۱)، و «تأمین شرایط و فراهم آوردن امکانات برای سرمایه‌گذاری بخش تعاونی» (بند ۲۲). این تعدد وظایف می‌تواند به تضاد منافع منجر شود، زیرا نهاد ناظر ممکن است به دلیل وظایف حمایتی خود، در اعمال نظارت سخت‌گیرانه تردید کند. برای مثال، اگر وزارت تعاون خود در ایجاد و توسعه تعاونی‌ها نقش داشته باشد و برای آنها تسهیلات فراهم کند، چگونه می‌تواند به طور بی‌طرفانه بر همان تعاونی‌ها نظارت کند و در صورت تخلف، آنها را جریمه یا منحل نماید؟

همچنین تبصره ۱ ماده ۶۵، کلیه سازمان‌های تعاون روستایی، مرکزی تعاون کشور، مراکز گسترش خدمات تولیدی و عمرانی و سایر دفاتر، سازمان‌ها و اداراتی که در رابطه با بخش تعاونی در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مختلف فعالیت می‌نمایند را منحل و به وزارت تعاون منتقل کرده است. این ادغام، تمرکز وظایف را افزایش داده و امکان استقلال واقعی را کاهش می‌دهد. وزارت تعاون عملاً به یک ابرنهاد تبدیل شده که هم وظایف حمایتی و توسعه‌ای دارد، هم وظایف نظارتی، و هم وظایف اجرایی. چنین تمرکز قدرتی می‌تواند به فساد و ناکارآمدی منجر شود.

ضروری است در قانون تعاون، تفکیک روشن‌تری بین وظایف نظارتی و وظایف حمایتی و اجرایی ایجاد شود. می‌توان نهاد نظارتی مستقلی در کنار وزارت تعاون ایجاد کرد که مسئولیت نظارت بر تعاونی‌ها را بر عهده داشته باشد. این نهاد می‌تواند «سازمان نظارت بر تعاونی‌ها» نامیده شود و دارای شخصیت حقوقی مستقل، بودجه مستقل (که از محل دریافت حق‌النظاره از تعاونی‌ها و یا بودجه مستقل دولتی تأمین شود)، و هیأت مدیره مستقل باشد. اعضای هیأت مدیره این نهاد باید توسط رئیس‌جمهور یا مجلس منصوب شوند و برای مدت معینی (مثلاً ۵ سال) تعیین گردند و در برابر فشارهای سیاسی مصونیت داشته باشند. این نهاد صرفاً وظیفه نظارت بر تعاونی‌ها از جمله ثبت، بازرسی، رسیدگی به تخلفات و انحلال را بر عهده داشته باشد و وظایف حمایتی و توسعه‌ای در وزارت تعاون باقی بماند. چنین تفکیکی می‌تواند استقلال ناظر را افزایش داده و کارایی نظارت را بهبود بخشد.

۱۰. الزام به آموزش اعضا و ارتقای سواد مالی

قوانین آمریکا اگرچه الزام مستقیمی به آموزش اعضا ندارند، اما با الزام به افشای گسترده اطلاعات، عملاً اعضا را به سمت درک بهتر مسائل مالی سوق می‌دهند. شرکت‌ها موظف به ارائه گزارش‌های مفصل و قابل فهم هستند و سهامداران نیز با مطالعه این گزارش‌ها، اطلاعات خود را افزایش می‌دهند. همچنین نهادهای حرفه‌ای و رسانه‌ها به تحلیل و تفسیر این گزارش‌ها می‌پردازند و به درک عمومی کمک می‌کنند.

در قانون بخش تعاون، ماده ۱ به «توسعه و تحکیم مشارکت و تعاون عمومی بین همه مردم» به عنوان یکی از اهداف اشاره کرده، اما برنامه مشخصی برای آموزش اعضا پیش‌بینی نشده است. ماده ۴۳ نیز یکی از وظایف اتحادیه‌های تعاونی را «ارائه خدمات آموزشی و فرهنگی و تبلیغاتی مربوط به امور تعاون به تعاونی‌های عضو و بالا بردن سطح علمی و فنی و تخصصی و اطلاعات مورد نیاز اعضا آنها» تعیین کرده، اما این الزام برای همه تعاونی‌ها نیست و به اتحادیه‌ها محدود است. بسیاری از اعضای تعاونی‌ها ممکن

است دانش کافی برای درک صورت‌های مالی، ارزیابی عملکرد مدیران، و مشارکت مؤثر در مجامع عمومی را نداشته باشند. این امر می‌تواند به چند مشکل منجر شود: اول اینکه اعضا نمی‌توانند به درستی بر عملکرد مدیران نظارت کنند و تخلفات را تشخیص دهند. دوم اینکه در مجامع عمومی، توانایی ارزیابی گزارش‌های مالی و تصمیم‌گیری آگاهانه را ندارند. سوم اینکه ممکن است به راحتی تحت تأثیر مدیران یا سایر اعضا قرار گیرند و از حقوق خود دفاع نکنند.

ضروری است وزارت تعاون موظف شود برنامه‌های آموزشی منظمی برای اعضای تعاونی‌ها برگزار کند. این برنامه‌ها باید شامل مباحث زیر باشد: آشنایی با قوانین و مقررات تعاونی (به ویژه حقوق و وظایف اعضا)، اصول اولیه حسابداری و نحوه خواندن صورت‌های مالی (ترازنامه، حساب سود و زیان)، نحوه مشارکت مؤثر در مجامع عمومی و طرح سوال، تشخیص تخلفات و نحوه گزارش آنها، و آشنایی با اصول حکمرانی شرکتی. اتحادیه‌های تعاونی نیز می‌توانند در این زمینه نقش فعالی ایفا کنند و دوره‌های آموزشی تخصصی‌تری برای اعضای تعاونی‌های تحت پوشش خود برگزار نمایند. همچنین می‌توان ارائه برخی خدمات یا تسهیلات (مانند وام یا کمک‌های دولتی) را منوط به گذراندن دوره‌های آموزشی خاص برای مدیران یا اعضا کرد تا انگیزه بیشتری برای شرکت در این دوره‌ها ایجاد شود. برگزاری این دوره‌ها می‌تواند سواد مالی و حقوقی اعضا را افزایش دهد، مشارکت آنان را در امور تعاونی تقویت کند، و به بهبود عملکرد و کاهش تخلفات در تعاونی‌ها کمک نماید.

پ) اصول غیرقابل الحاق

برخی از الزامات قوانین حکمرانی شرکتی آمریکا بر اساس مدل شرکت‌های سهامی عام با مالکیت مبتنی بر سهام و بازار سرمایه طراحی شده و با ماهیت تعاونی‌ها که بر اساس عضویت و نه سرمایه‌گذاری صرف استوارند، سازگاری ندارد. این تفاوت‌های بنیادین موجب می‌شود که برخی اصول قابل انطباق با ساختار تعاونی نباشند و تلاش برای اعمال آنها نه تنها مفید نخواهد بود، بلکه می‌تواند به تضعیف هویت تعاونی نیز منجر شود.

قانون ساربنز-اکسلی در بخش اول، نهاد مستقلی به نام «هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام»^۱ ایجاد کرده است (Sarbanes-Oxley act ۲۰۰۲، ۷). این نهاد تحت نظارت کمیسیون بورس و اوراق بهادار فعالیت می‌کند و مسئولیت ثبت، نظارت، بازرسی و انضباط مؤسسات حسابداری شرکت‌های سهامی عام را بر عهده دارد. این نهاد برای شرکت‌های سهامی عام طراحی شده که سهام آنها در بورس معامله می‌شود و میلیون‌ها سرمایه‌گذار به گزارش‌های مالی آنها وابسته هستند. تعاونی‌ها در ایران فاقد سهام قابل معامله در بورس هستند و ماده ۶۵ وزارت تعاون را به عنوان ناظر تعیین کرده است. ایجاد نهاد جداگانه مشابه هیأت نظارت برای تعاونی‌ها نه ممکن است و نه ضروری؛ زیرا تعاونی‌ها عموماً در مقیاس کوچک‌تر فعالیت می‌کنند و مخاطبان گزارش‌های مالی آنان عمدتاً اعضای تعاونی هستند نه عموم سرمایه‌گذاران.

در ایالات متحده، بورس‌هایی مانند بورس نیویورک^۲ و نزدک^۳ به عنوان «سازمان‌های خودانتظام»^۴ فعالیت می‌کنند (Nelson ۲۰۰۸، ۸۷-۸۸). این بورس‌ها شرایط پذیرش را برای شرکت‌ها تعیین می‌کنند که شامل الزاماتی مانند داشتن اکثریت اعضای مستقل در هیأت مدیره، تشکیل کمیته حسابرسی، کمیته جبران خدمات و کمیته نامزدی با ترکیب کاملاً مستقل است. از آنجا که تعاونی‌ها در ایران در بورس پذیرفته نمی‌شوند و سهام آنها معامله عمومی ندارد، این الزامات قابل اعمال نیستند. ماده ۲۲ قانون تعاون، انتقال سهام را محدود به سایر اعضا یا افراد جدید واجد شرایط کرده و بازار عمومی برای سهام تعاونی وجود ندارد. ماده ۶ نیز حداقل تعداد اعضا را ۷ نفر تعیین کرده است. این ساختار بسته و مبتنی بر عضویت، اساساً با شرکت‌های سهامی عام که سهام آنها در بورس معامله می‌شود متفاوت است.

همچنین، قانون داد-فرانک، برخی شرکت‌های مالی و غیرمالی بزرگ را موظف به تشکیل کمیته ریسک کرده است (Thomsen و Canyon ۲۰۱۲، ۲۰۸). این کمیته‌ها موظف به شناسایی، ارزیابی و مدیریت ریسک‌های مهمی هستند که شرکت با آن مواجه است. این الزام عمدتاً متوجه شرکت‌های بزرگ و سیستمیک است که ریسک‌های آنان می‌تواند به کل اقتصاد آسیب برساند. تعاونی‌ها در ایران عموماً در مقیاس کوچک و متوسط فعالیت می‌کنند و ماده ۳۷ هیأت مدیره را موظف به نظارت بر امور کرده است. تشکیل کمیته تخصصی ریسک برای تعاونی‌های کوچک که ممکن است تنها چند ده عضو داشته باشند، بار اجرایی غیرضروری ایجاد می‌کند. برای تعاونی‌های بزرگ که حجم فعالیت قابل توجهی دارند، می‌توان در آیین‌نامه‌های اجرایی الزامات ساده‌تری پیش‌بینی کرد، اما تشکیل کمیته تخصصی ریسک برای همه تعاونی‌ها نه ضروری است و نه عملی.

علاوه بر آن، قانون داد-فرانک، شرکت‌ها را موظف به گزارش نسبت حقوق مدیرعامل به میانگین حقوق کارکنان کرده است (Dodd-Frank ۲۰۱۰). این الزام که به «نسبت پرداخت»^۵ معروف است، شفافیت بیشتری در مورد نابرابری‌های درآمدی درون شرکت ایجاد می‌کند. در تعاونی‌ها به دلیل ساختار دمکراتیک و عضویت کارکنان در تعاونی، این نسبت ممکن است معنا و مفهوم متفاوتی داشته باشد. ماده ۸ تبصره ۱ مقرر می‌دارد: «در تعاونی‌های تولید عضو باید در تعاونی بکار اشتغال داشته باشد.» بنابراین در تعاونی‌های تولید، مدیران و کارکنان هر دو عضو تعاونی هستند و تفکیک حقوق آنان به شیوه شرکت‌های سهامی چندان معنا ندارد. روح تعاونی برابری و عدم تمرکز ثروت است و معمولاً تفاوت فاحش بین حقوق مدیران و کارکنان در تعاونی‌ها دیده نمی‌شود.

قانون داد-فرانک، شرکت‌ها را موظف به گزارش دلایل تفکیک یا عدم تفکیک مسئولیت مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره کرده است (Dodd-Frank ۲۰۱۰). این الزام برای شفاف‌سازی در مورد تمرکز قدرت در شرکت و کمک به سهامداران برای قضاوت بهتر در مورد ساختار حاکمیتی است. در تعاونی‌ها، ماده ۳۹ مدیر عامل را زیر نظر هیأت مدیره تعریف کرده و ماده ۳۶ تبصره ۲، هیأت مدیره را موظف به انتخاب رئیس از میان خود کرده است. در تعاونی‌ها، هیأت مدیره نهاد سیاست‌گذار و ناظر است

² NYSE

³ NASDAQ

⁴ Self-Regulatory Organizations

⁵ Pay Ratio

و مدیر عامل مجری تصمیمات هیأت مدیره. رئیس هیأت مدیره نیز صرفاً مسئول هماهنگی جلسات هیأت مدیره است و قدرت اجرایی مستقلی ندارد. انعطاف‌پذیری قانون تعاون در این زمینه مناسب است و تعاونی‌ها می‌توانند متناسب با اندازه و نوع فعالیت خود، ساختار مناسبی انتخاب کنند.

در نظام حقوقی آمریکا، مقررات پیچیده‌ای برای رأی‌گیری از راه دور، وکالت‌نامه‌ها و مشارکت سرمایه‌گذاران نهادی وجود دارد (OECD ۲۰۲۳, ۲۳). این مقررات برای شرکت‌هایی با هزاران سهامدار پراکنده در سراسر جهان طراحی شده است. در تعاونی‌های ایران با ساختار کوچک و محلی، ماده ۳۰ حضور نمایندگان تام‌الاختیار را مجاز دانسته، اما الزام به سیستم‌های پیچیده رأی‌گیری الکترونیک و وکالت‌نامه‌های متعدد نه ضروری است و نه با توان بسیاری از تعاونی‌های کوچک همخوانی دارد. اکثر تعاونی‌ها تعداد اعضای محدودی دارند و می‌توانند جلسات مجمع عمومی را به صورت حضوری برگزار کنند.

قوانین آمریکا الزاماتی برای مشاوران رأی^۶، تحلیلگران و ارائه‌دهندگان داده‌های محیط‌زیستی، اجتماعی و مسئولیت‌پذیری شرکتی پیش‌بینی کرده است (OECD ۲۰۲۳, ۲۴). این نهادها نقش مهمی در بازار سرمایه ایفا می‌کنند و بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذاران تأثیر می‌گذارند. تعاونی‌ها در ایران با چنین نهادهایی سروکار ندارند، زیرا فاقد سهامداران نهادی بزرگ هستند و تحلیلگران حرفه‌ای تعاونی‌ها را پوشش نمی‌دهند. تصمیم‌گیری در مجامع عمومی تعاونی‌ها مستقیماً توسط اعضا انجام می‌شود و نیازی به مشاوران رأی نیست.

قانون ساربنز-اکسلی در بخش دیگری بر استفاده از استانداردهای حسابداری معتبر تأکید دارد و استفاده از استانداردهای بین‌المللی را تشویق می‌کند. تعاونی‌ها به دلیل ساختار خاص خود نیازمند استانداردهای حسابداری مختص خود هستند. ماده ۲۵ نحوه تقسیم سود را متفاوت از شرکت‌های سهامی تعریف کرده است: «پس از کسر وجوه فوق‌باقیمانده سود خالص به ترتیبی که در اساسنامه و شرایط ضمن عقد پذیرفته می‌شود تقسیم می‌گردد.» این نحوه تقسیم سود که معمولاً بر اساس میزان معاملات عضو با تعاونی است، با نظام تقسیم سود بر اساس سرمایه در شرکت‌های سهامی تفاوت اساسی دارد.

در اصول سازمان توسعه و همکاری اقتصادی و قوانین آمریکا، تأکید زیادی بر افشای عمومی اطلاعات برای تمام سرمایه‌گذاران و ذی‌نفعان وجود دارد (OECD ۲۰۲۳, ۲۷). شرکت‌های سهامی عام موظفند اطلاعات مالی و غیرمالی خود را از طریق سامانه‌های عمومی در اختیار عموم قرار دهند. در تعاونی‌ها، مخاطب اصلی اطلاعات، اعضای تعاونی هستند، نه عموم مردم. ماده ۳۴ و ۳۷ قانون تعاون، ارائه گزارش‌ها را به مجمع عمومی (که متشکل از اعضاست) الزامی کرده، اما الزامی به افشای عمومی این اطلاعات برای عموم وجود ندارد. این رویکرد با ماهیت تعاونی‌ها سازگار است، زیرا اطلاعات تعاونی‌ها ممکن است شامل اسرار تجاری باشد که افشای عمومی آنها می‌تواند به زیان تعاونی تمام شود.

در نتیجه، برخی الزامات نظام حقوقی آمریکا مانند نهاد هیأت نظارت، مقررات پیچیده بورس‌ها، الزام به تشکیل کمیته ریسک تخصصی، افشای نسبت حقوق مدیرعامل به کارکنان، الزام به تفکیک مسئولیت مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره، مقررات پیچیده

⁶ Proxy Advisors

رأی‌گیری از راه دور، الزامات مربوط به مشاوران رأی، الزام به استفاده از استانداردهای بین‌المللی گزارش‌گری مالی، و افشای عمومی گسترده اطلاعات، به دلیل تفاوت‌های بنیادین ساختار تعاونی با شرکت‌های سهامی عام، عدم پذیرش تعاونی‌ها در بورس، مقیاس کوچک‌تر فعالیت آنان، و ماهیت مبتنی بر عضویت، قابل انطباق با قانون بخش تعاون نیستند. بازنگری در قانون تعاون باید ضمن رفع نواقصی مانند استقلال حسابرس و شفافیت معاملات، هویت متمایز تعاونی‌ها شامل برابری رأی اعضا، عدم تمرکز ثروت، و ماهیت مبتنی بر عضویت را حفظ کند.

نتیجه‌گیری

بررسی تطبیقی قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران با قوانین خاص حکمرانی شرکتی ایالات متحده آمریکا (ساربنز-آکسلی ۲۰۰۲ و داد-فرانک ۲۰۱۰) نشان می‌دهد که این دو نظام حقوقی علیرغم تفاوت‌های بنیادین در ساختار، اهداف و مبانی نظری، در برخی حوزه‌ها دارای اشتراکات قابل توجهی هستند. قانون تعاون ایران مصوب ۱۳۷۰، با وجود قدمت بیش از سه دهه، در اصول بنیادین نظارتی مانند الزام به وجود نهاد بازرسی مستقل، مسئولیت‌پذیری مدیریت در قبال گزارش‌های مالی، حق نظارت اعضا و شفافیت نسبی در پرداخت‌ها، با الزامات قانون ساربنز-آکسلی و داد-فرانک همخوانی دارد. این همخوانی نشان‌دهنده آن است که قانونگذار ایرانی در سال ۱۳۷۰ برخی از مهم‌ترین اصول نظارتی را که بعدها در قوانین آمریکا نیز مورد تأکید قرار گرفت، در قانون تعاون پیش‌بینی کرده است.

با این حال، قانون تعاون ایران در مقایسه با نظام حقوقی آمریکا با کاستی‌های قابل توجهی مواجه است که رفع آنها برای ارتقای سطح شفافیت، پاسخگویی و کارآمدی تعاونی‌ها ضروری به نظر می‌رسد. مهم‌ترین این کاستی‌ها عبارتند از: عدم استقلال کامل بازرس و فقدان منع صریح ارائه خدمات غیرمالی توسط وی، نبود کمیته تخصصی جبران خدمات با اعضای مستقل، فقدان مقررات شفاف برای افشا و مدیریت معاملات با اشخاص وابسته، عدم پیش‌بینی مسئولیت کیفری مشخص برای مدیران در قبال ارائه گزارش‌های نادرست، فقدان سازوکار رأی‌گیری مشورتی اعضا در مورد جبران خدمات مدیران، نبود الزام به آموزش مستمر مدیران و تدوین استانداردهای تخصصی، فقدان الزام به گزارش‌دهی جداگانه در مورد کنترل‌های داخلی، عدم حمایت مؤثر از افشاگران تخلفات در برابر انتقام‌جویی، و عدم استقلال کافی نهاد ناظر (وزارت تعاون) به دلیل تعدد وظایف حمایتی و نظارتی.

در عین حال، برخی الزامات نظام حقوقی آمریکا به دلیل تفاوت‌های بنیادین ساختار تعاونی با شرکت‌های سهامی عام، قابل انطباق با قانون تعاون ایران نیستند. این موارد شامل نهاد هیأت نظارت بر حسابداری شرکت‌های سهامی عام، مقررات پیچیده بورس‌ها و سازمان‌های خودانتظام، الزام به تشکیل کمیته ریسک تخصصی برای شرکت‌های بزرگ، افشای نسبت حقوق مدیرعامل به میانگین حقوق کارکنان، الزام به تفکیک مسئولیت مدیرعامل و رئیس هیأت مدیره، مقررات پیچیده رأی‌گیری از راه دور، الزامات مربوط به مشاوران رأی و تحلیلگران، الزام به استفاده از استانداردهای بین‌المللی گزارش‌گری مالی، و افشای عمومی گسترده اطلاعات می‌شود. دلیل این عدم قابلیت تطبیق، تفاوت‌های ماهوی است: تعاونی‌ها بر اساس عضویت بنا شده‌اند نه سرمایه‌گذاری،

فاقد سهام قابل معامله در بورس هستند، مقیاس فعالیتشان عموماً کوچک‌تر است، و اهداف آنها معطوف به تأمین نیازهای مشترک اعضا است نه حداکثرسازی سود برای سهامداران.

در نهایت، بازنگری در قانون تعاون ایران باید با رویکردی انتخابی و هوشمندانه انجام شود که ضمن بهره‌گیری از تجربیات موفق نظام حقوقی آمریکا در حوزه‌های مرتبط، هویت متمایز تعاونی‌ها را حفظ کند. تمرکز این بازنگری باید بر رفع نواقصی باشد که با ماهیت تعاونی سازگار هستند، مانند تقویت استقلال بازرس، شفاف‌سازی معاملات با اشخاص وابسته، تعیین مسئولیت کیفری برای مدیران متخلف، حمایت مؤثر از افشاگران تخلفات، و ایجاد سازوکارهای رأی‌گیری مستقل در مورد جبران خدمات مدیران. در عین حال، باید از اعمال الزامات ناسازگار با ساختار تعاونی که به تضعیف هویت و کارکردهای اصلی این بخش منجر می‌شود، خودداری گردد. چنین بازنگری متوازی می‌تواند ضمن ارتقای استانداردهای حکمرانی شرکتی در تعاونی‌ها، مزیت‌های رقابتی و ماهیت منحصر به فرد این بخش مهم از اقتصاد ایران را نیز حفظ کند.

منابع

الف) منابع فارسی

۱. ابهری، محمود، موسوی خطیر، سیده‌طاهره و رمضان‌زاده بادل، ام‌البین (۱۴۰۴)، الزام مدیران شرکت‌های تجاری به اعلام و افشای منافع در معاملات پیش‌روی شرکت: مطالعه تطبیقی در حقوق انگلیس و ایران، فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق تطبیقی، ۸ (۲۸)، ۷۰-۱۰۹. Doi: [10.22034/law.2025.2041564.1459](https://doi.org/10.22034/law.2025.2041564.1459)
۲. ماستری فراهانی، رقیه، قربانی، علی و رضایی‌نژاد، ایرج (۱۴۰۳)، جلوه‌های قاعده منع تعارض منافع در حقوق کیفری ایران؛ با تأکید بر قانون مجازات اسلامی ۱۳۹۲ با رویکرد تطبیقی، فصلنامه تحقیق و توسعه در حقوق تطبیقی، ۷ (۲۴)، ۱۷۰-۲۰۳. Doi: [10.22034/law.2024.2037381.1432](https://doi.org/10.22034/law.2024.2037381.1432)

ب) منابع غیرفارسی

1. **World Bank.** *World Development Indicators 2008*. World Bank Publications, 2008.
2. **Nelson, B. L.** *The American National System*. New York: Routledge Studies in Corporate Governance, 2008.
3. **Thomsen, Steen, and Martin Conyon.** *Corporate Governance: Mechanism and Systems*. London: McGraw-Hill, 2012.
4. **Sarbanes-Oxley Act.** Law, 2002.
5. **Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection.** Law, 2010.
6. **OECD.** *OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publishing, 2023.
7. **Bainbridge, S. M.** *The New Corporate Governance in Theory and Practice*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

8. **Kraakman, R., Armour, J., Davies, P., Enriques, L., Hansmann, H., Hertig, G., Hopt, K., Kanda, H., Pargendler, M., Ringe, W. G., and Rock, E.** *The Anatomy of Corporate Law: A Comparative and Functional Approach*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2017.
9. **Mallin, C. A.** *Corporate Governance*. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, 2019.
10. **Monks, R. A. G., and Minow, N.** *Corporate Governance*. 5th ed. Chichester: John Wiley & Sons, 2011.
11. **NYSE Listed Company Manual**, Section 303A: Corporate Governance Standards.
12. **Securities Act of 1933**, 48 Stat. 74 (1933).
13. **Securities Exchange Act of 1934**, 48 Stat. 881 (1934).
14. **Nelson v. Emerson**, 2008 WL 1961150 (Del. Ch. May 6, 2008).

References

1. **Abhari, H & Mousavi Khatir, T & Ramezanzadeh badeli, O** (2025) Obliging commercial company directors to declare and disclose interest in the company's future transactions: A comparative study in UK and Iranian Law . Journal of Reaserch and Development in Comparative Law, 8 (28), 70-109. Doi: [10.22034/law.2025.2041564.1459](https://doi.org/10.22034/law.2025.2041564.1459) (In Persian).
2. **Masteri Farahani, R & Ghorbani, A & Rezaeinejad, I** (2004) Features of the rule on the prevention of conflict of interest in Iranian criminal law; With emphasis on the Islamic Penl Code of 2013 and by a comparative approach. Journal of Reaserch and Development in Comparative Law, 7 (24), 170-203. Doi: [10.22034/law.2024.2037381.1432](https://doi.org/10.22034/law.2024.2037381.1432) (In Persian).
3. **World Bank.** *World Development Indicators 2008*. World Bank Publications, 2008.
4. **Nelson, B. L.** *The American National System*. New York: Routledge Studies in Corporate Governance, 2008.
5. **Thomsen, Steen, and Martin Conyon.** *Corporate Governance: Mechanism and Systems*. London: McGraw-Hill, 2012.
6. **Sarbanes-Oxley Act.** Law, 2002.
7. **Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection.** Law, 2010.
8. **OECD.** *OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publishing, 2023.
9. **Bainbridge, S. M.** *The New Corporate Governance in Theory and Practice*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

10. **Kraakman, R., Armour, J., Davies, P., Enriques, L., Hansmann, H., Hertig, G., Hopt, K., Kanda, H., Pargendler, M., Ringe, W. G., and Rock, E.** *The Anatomy of Corporate Law: A Comparative and Functional Approach*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press, 2017.
11. **Mallin, C. A.** *Corporate Governance*. 6th ed. Oxford: Oxford University Press, 2019.
12. **Monks, R. A. G., and Minow, N.** *Corporate Governance*. 5th ed. Chichester: John Wiley & Sons, 2011.
13. **NYSE Listed Company Manual**, Section 303A: Corporate Governance Standards.
14. **Securities Act of 1933**, 48 Stat. 74 (1933).
15. **Securities Exchange Act of 1934**, 48 Stat. 881 (1934).
16. **Nelson v. Emerson**, 2008 WL 1961150 (Del. Ch. May 6, 2008).

در انتظار انتشار | نسخه اولیه | ویراستاری نشده
Accepted | Awaiting Publication | Early Version | Not Peer-Reviewed