

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი

ხელნაწერის უფლებით

სალომე ჯინჯოლია

„საქართველოს და საზღვარგარეთის ქვეყნების კორპორაციების
მენეჯმენტის შედარებითი ანალიზი“

დოქტორის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად
წარმოდგენილი დისერტაციის

ავტორ ე ფ ე რ ა ტ ი

სადოქტორო პროგრამა - ბიზნესის ადმინისტრირება,
შიფრი 02

თბილისი

2019 წელი

სამუშაო შესრულებულია საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტში
ბიზნესტექნოლოგიების ფაკულტეტი
ბიზნესის ადმინისტრირების დეპარტამენტი

ხელმძღვანელი: პროფესორი ზაირა ღუდუშაური

რეცენზენტები: _____

დისერტაციის დაცვა შედგება 2019 წლის „----“ -----“ --- საათზე,
საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის ბიზნესტექნოლოგიების
ფაკულტეტის სადისერტაციო კოლეგიის სხდომაზე, კორპუსი VI, აუდი-
ტორია -----

მისამართი: თბილისი, 0175, კოსტავას 77.

დისერტაციის გაცნობა შესაძლებელია საქართველოს ტექნიკური
უნივერსიტეტის ბიბლიოთეკაში, ავტორეფერატისა კი - საქართველოს
ტექნიკური უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე (www.gtu.ge).

სადისერტაციო საბჭოს მდივანი

ასოც. პროფესორი ლია ბერიკაშვილი

Resume

Salome Jinjolia's Dissertation Thesis – “**Comparative Analysis of Corporations Management of Georgia and the Border States**” –has three chapters.

In the first chapter of the work –“ **Theoretical Principles of Corporate Management**” - Two issues are discussed - the essence of corporation and corporative management and corporate management levels and potential benefits.

The corporation is a large agricultural structure. It is mainly represented as a joint stock company. Currently the corporate form of economy is the basis of the economy. In highly developed countries, corporations create 98% of the total income of the country.

Corporations have many advantages. In the first chapter of the work these advantages are listed and the necessity for development of this type of enterprise is also indicated in Georgia.

The author of the thesis is the opinion of various scholars on corporation, corporate governance, and concludes that their unambiguous explanations do not exist.

In the same chapter of the paper, the corporate management models are characterized by external and internal corporate management, management levels and potential benefits, namely, operational efficiency, better reputation and more.

The second chapter of the work - "**Corporate Management Condition in Georgian Companies**" consists of four issues:

The first issue is the **International documents of Corporate Governance for joint stock company**. In this subsection, the author sees two important international acts on corporative management - "Corporate Governance Principles" and "Plan of Action for Modernization and Corporate Governance in the European Banking Law".

The author of the work is characterized by each of them and notes that protection of one and the other is a condition of improvement and development of the economy and large companies of Georgia are obliged to take into consideration their requirements.

Second issue is **Legislative Assurance of JSC Management in Georgia**- This section contains two legislative acts - the Law of Georgia on Entrepreneurs and the Corporate Governance Code. The author reviews critics some of the articles (52, 54), 3rd and 4th of the Code and gives them their assessments.

The author specifically criticizes paragraph 4 of Article 53 of this Law, which states that "if the dominant shareholder intentionally utilized the property to harm the shareholder, he would pay compensation to the other shareholders." The author recommends that it should be seen in the law what the compensation should be, who will determine the damage and how to remove it.

The author thinks that it is not fair such record of Article 54: "If the shareholder who has more than 75% of the votes will make a decision on the matter to be discussed, this decision will be equal to the protocol of the meeting."

In the opinion of the author, the small shareholders of this kind are oppressed, because 75% of the votes will have only large shareholders.

The third issue - **Corporate management problems according to the International Financial Corporation (IFC) survey**. In this subsection, the author presented the results that IFC showed by surveying 150 companies of Georgia. These results showed the violations in management, in protection of shareholders' rights, in information transparency and etc.

Fourth issue - **Analytical review of corporate management in Georgian joint stock companies (the company "Borjomi", " Paper Combinati" in Tbilisi", Tbilisi "Electricity Structural Maintenance Factory", JSC "Mercedes", JSC "Bakhtioni" and according to the example of "Margebeli Water ")**. In this subsector, the dissertation has its own research results . The result of this survey is negative: 16.6% of the shareholders think that management is not effective, 50% thinks that its rights are partially handicapped, 50% replies that the small shareholders are not informed of the annual balance and many others.

The third chapter of the dissertation work **"International Corporate Management of Corporate Governance and its Comparative Analysis with Georgia"** deals with the management systems of Germany, Great Britain, Denmark, France and other countries and their relatively large backwardness with Georgia.

The paper emphasizes that corporate governance in companies of foreign countries is different from the corporative law of European countries restricting the partners, while the United States is oriented not on the distribution of assets, but also on the unity of the board, the structure of the board is in two ways, in some cases one or the other, There are some bidding holders, some outsiders, in some cases, partnership equality, in some cases, the age of the directors of the company are defined (Great Britain), in some places there is a message of "Special Reporting" in some countries.

The dissertation work ends with summarizing conclusion and the author's recommendations.

სადისერტაციო ნაშრომის ზოგადი დახასიათება

თემის აქტუალურობა იმაში მდგომარეობს, რომ საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ საქართველოს ფაბრიკა-ქარხნებში განხორციელებულმა მასობრივმა პრივატიზაციამ და მათ ბაზაზე სააქციო საზოგადოებების ჩამოყალიბებამ თვალსაჩინოდ დაადასტურა, რომ საწარმოთა ეფექტიანად ამუშავებისთვის მარტო მესაკუთრის შეცვლა და სახელმწიფოს ჩანაცვლება კერძო მესაკუთრით, არ არის საკმარისი. აუცილებელია ამ საწარმოებში მაღალკვალიფიციური, პროფესიული და პასუხისმგებელი მენეჯმენტის ჩამოყალიბება, რომელსაც შესწევს უნარი რაციონალურად გამოიყენოს კორპო-

რაციის ქონება და ეფექტურად მართოს იგი. მაშასადამე, პოსტსაბჭოურ საქართველოში წინა პლანზეა გამოსული ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობის ინსტიტუტი.

კორპორაციული მმართველობა არის სისტემა, რომლითაც კორპორაცია იმართება და კონტროლდება. ეს სისტემა ვრცელდება კომპანიის დირექტორთა საბჭოს, აქციონერებსა და აღმასრულებელ ხელისუფლების ურთიერთობებზე და აწესებს ამ ურთიერთობის ჩარჩოებს და პრინციპებს.¹

სააქციო საზოგადოება კორპორაციის ძირითადი ტიპია. კორპორაციული მმართველობის ძირითადი პრინციპია კომპანიის ადმინისტრაციასა, აქციონერებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს შორის ეფექტური ურთიერთობების ჩამოყალიბება. კომპანიის მმართველობა უნდა ზრუნავდეს არა მხოლოდ კომპანიის მიზნების და მისიის შესრულებაზე, არამედ და უპირველესად აქციონერების უფლებების დაცვაზე. ეს უფლებები ეხება საკუთრების დაცვას, აქციების გასხვისებას, აქციონერთა კრებებზე ხმის მიცემას, მოგებაში მონაწილეობას და ა. შ.

ეს უფლებები პრინციპების სახით არის ჩამოყალიბებული ოცნების მიერ შექმნილ საერთაშორისო ნორმატიულ აქტში - „კორპორაციული მართვის პრინციპები“, რომლის გამოყენების რეკომენდაცია ყველა ქვეყნას აქვს მიცემული. ჩვენი კვლევის აქტუალობას ისიც განსაზღვრავს, რომ ჩვენ მიზნად დავისახეთ დაგვედგინა, იყენებენ თუ არა ქართული კომპანიები ამ რეკომენდაციებს.

დასავლეთის ქვეყნებს განვითარებული კორპორაციული სისტემები აქვთ. რამდენადმე ეს განაპირობებს მათთან ეკონომიკის განვითარების მაღალ დონესაც. ჩვენთვის სწორედ მათი, კერძოდ ამერიკის და გერმანიის საკორპორაციო მმართველობა არის ნიმუში და მისაბადი.

¹ ბორნი ჯ., ვაპოვიჩი ჯ. ფინანსური მენეჯმენტი, საქართველოს მაცნე“, თბ., 2008, გვ. 7.

ზემოთნათქვამი ნიშნავს იმას, რომ ამ თემაზე მუშაობა, განსაკუთრებით სადოქტორო ნაშრომის დონეზე, ნამდვილად დროულია, ვითარების შესაბამისია და აქტუალური.

კვლევის მიზნები და ამოცანები. გამოკვლევის მიზანია კორპორაციული მართვის პრობლემების შესწავლა საქართველოში. გამოკვლევის ამოცანებს წარმოადგენდა მართვის პრობლემების იდენტიფიკაცია, მათი გადაჭრის სხვადასხვა ალტერნატივების განხილვა, შეფასება და საუკეთესოს ამორჩევა.

კვლევის არსებული მდგომარეობა. ეს კვლევა სრულიად ახალი არ არის, რადგანაც ამ საკითხებზე მრავალი ნაშრომები (ინდივიდუალურიც და კოლექტიურიც) აქვთ შექმნილი ქართველ და არაქართველ მეცნიერებს. ასეთებია:

- კორპორაციული მართვის სახელმძღვანელო, IFC-ის კვლევა, საქართველო, 2010.
- კორპორაციული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისთვის, საქართველოს ბანკების ასოციაცია, თბ., 2009.
- ლ. ჭანტურია, კორპორაციული მართვა და ხელმძღვანელთა პასუხისმგებლობა საკორპორაციო სამართალში, მონოგრაფია, თბ., 2006.
- გ. მახარობლიშვილი, კორპორატიული მართვის ზოგადი ანალიზი, თბ., 2015.
- კორპორაციული მართვის კვლევა საქართველოს კომპანიებში, IFC, 2008.
- Christine A., Mallin, Corporate Governance Great Britan by Henry Ling LTD, 2003.
- Ben Pettef, Company Law, second edition, 2005, Great Britan by Henry Ling LTD.
- Корпоративное управление: теория, методология, практика, под ред. Н. Элебаева. Бишкек, 2014 და სხვები.

წინამდებარე კვლევა ეყრდნობა ამ ნაშრომებს (რაც ჩანს კიდეც, ნაშრომის ტექსტში) და იძლევა მათი განვითარების გარკვეულ ცდას.

ამ ტიპის ნაშრომების არსებობის მიუხედავად მათში არ არის გადმოცემული ის პრობლემები, რაც საქართველოში კომპანიების კორპორაციულ მართვას აქვს და არც მათი გადაჭრის გზებია დასახული. ამ ნიადაგზე გამიჩნდა სურვილი მიმეგნო ამ პრობლემებისათვის და შემომეთავაზებინა საქართველოს სინამდვილისთვის შესაფერისი მათი გადაჭრის წინადადებები. რა თქმა უნდა ეს წინადადებები ითვალისწინებენ კორპორაციულ მართვაში სხვა ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკას, მაგრამ ეფუძნებიან ქართულ რეალობას, მათი გატარების ქართულ შესაძლებლობებს.

კვლევის საგანი და ობიექტი. გამოკვლევის საგანია კორპორაციული მართვა ჩვენთან და საზღვარგარეთ, ხოლო ობიექტია - ნაშრომში განხილული საქართველოს ექვსი სააქციო საზოგადოების მართვის ორგანოები, მათი კომპეტენციები, საკანონმდებლო ბაზა, მართვის სუბიექტის და ობიექტის ურთიერთდამოკიდებულებები, უფლებები და მოვალეობები და სხვ.

კვლევის მეთოდები და მეთოდოლოგია. ნებისმიერი კვლევა გარკვეული მეთოდებით და ხერხებით ხორციელდება. მოცემულ სადისერტაციო ნაშრომში კვლევა ჩატარებულია რამდენიმე მეთოდით:

1. **დაკვირვების მეთოდი.** ეს მეთოდი გამოყენებულია ნაშრომის პირველ თავში. კორპორაციულ მართვაზე სხვდასხვა თეორიული ლიტერატურის გაცნობით და მათზე დაკვირვებით დავადგინეთ, რომ არ არსებობს კორპორაციული მართვის ერთი, ერთადერთი უნივერსალური განმარტება, არც კორპორაცია წარმოადგენს საწარმოს ორგანიზაციულ სამართლებრივ ფორმას, ზოგ ქვეყანაში კორპორაცია ეწოდება სააქციო საზოგადოებას, ზოგან კი შეზღუდულ პასუხისმგებლობის საზოგადოებასაც (გვ. 34-35). დაკვირვებით დავადგინეთ ისიც, რომ თუ ჩვეულებრივ საწარმოებს აქვთ მართვის სამი დონე, კორპორაციებს აქვთ მართვის 4 დონე (გვ. 44) და რომ კორპორაციებს ერთნაირი პრობლემები უდგათ დასავლეთის ქვეყნებშიც და საქართველოშიც (გვ. 48-49).

2. **დედუქციის მეთოდი.** ეს მეთოდი გამოყენებულია სადისერტაციო ნაშრომის მეორე თავში (გვ. 50-64). ევროპაში კორპორაციები 3 ძირითადი დოკუმენტით იმართება. ესენია: კორპორაციული მართვის პრინციპები; ევროკავშირის კორპორაციული მართვის გაუმჯობესების მოქმედებათა გეგმა; კორპორაციული მართვის კოდექსი. ეს დოკუმენტები სარეკომენდაციო ხასიათისაა სხვა ქვეყნებისთვისაც. ნაშრომში განვიხილეთ და შევაფასეთ სამივე დოკუმენტი და საჭიროდ ჩავთვალეთ ამ დოკუმენტების დედუქცია საქართველოში არა ნებაყოფლობით, არამედ, სავალდებულოდ, რა თქმა უნდა, საქართველოს სპეციფიკის გათვალისწინებით. ამ ღონისძიების გატარებით საქართველოს კორპორაციული მართვის საქართველოს პრაქტიკა არა თუ დაუახლოვდება ევროპის პრაქტიკას, არამედ, მისი ანალოგი იქნება.

3. **კონტენტ-ანალიზი, ანუ დოკუმენტების ანალიზი.** ჩვენ მოვიპოვეთ და ერთმანეთს შევუდარეთ საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის (IFC) მიერ საქართველოში კორპორაციული მართვის პრობლემებზე ჩატარებული კვლევების დოკუმენტები (2204, 2008 და 2010 წლების) და ისინი შევადარეთ ერთმანეთს (გვ. 65-71).

4. **ანკეტური გამოკითხვა.** ეს მეთოდი ნაშრომის მეორე თავშია გამოყენებული. ჩვენ საქართველოს 6 კორპორაციაში - კომპანია „ბორჯომი“, კომპანია „მერსედესი“, კომპანია „ბახტრიონი“, თბილისის ქალაქის კომბინატი, თბილისის „ელექტრომომრავი შემადგენლობის სარემონტო ქარხანა და კომპანია „წყალი მარგებელი“ - ჩავატარეთ ანკეტური გამოკითხვა და შევაფასეთ მიღებული პასუხები (გვ. 72-83).

5. **შედარებითი ანალიზი.** ეს მეთოდი გამოყენებული გვაქვს სადისერტაციო ნაშრომის მესამე თავში (გვ. 84-115). აქ ჩვენ კორპორაციული მართვის საქართველოს პრაქტიკა შევადარეთ უცხოური ქვეყნების პრაქტიკას - დიდ ბრიტანეთს, გერმანიას, დანიას, ჩეხეთს, ჩინეთს, საფრანგეთს და სხვებს და დავადგინეთ საქართველოს დიდი დაშორება მათგან.

კვლევის ყველა ამ მეთოდის გამოყენებით მიღებულ შედეგებზე ნაშრომში წარმოვადგინეთ კორპორაციული მართვის გაუმჯობესება-სრულყოფის რეკომენდაციები.

კვლევის მეცნიერული სიახლეებია შემდეგი:

➤ დადგენილია კორპორაციული მართვის მარეგულირებელი დოკუმენტების - საქართველოს კანონის „მეწარმეთა შესახებ“ და კორპორაციული მართვის კოდექსის - არასრულყოფილება და მათ ჩასასწორებლად, დასაზუსტებლად და გასაუმჯობესებლად შემოთავაზებულია წინადადებები, კერძოდ, ჩასწორდეს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 53-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, დომინანტ აქციონერებიდან ზარალის ანაზღაურების კომპენსაციის მოცულობის მითითებით, ჩასწორდეს კორპორაციული კოდექსის მე-6 საკითხის 26-ე პუნქტი, იმ მიმართულებით, რომ გარე აუდიტორის ხელფასის წყარო იყოს მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტი და ა.შ.

➤ შეფასებულია გამოსაკვლევადა აღებულ კომპანიებში კორპორაციული მართვის დღევანდელი მდგომარეობა (საზღვარგარეთის საუკეთესო პრაქტიკასთან შედარებით) და ჩამოყალიბებულია წინადადებები დივიდენდური პოლიტიკის შემუშავების, უმცირესობაში მყოფ აქციონერთა უფლებების დაცვის, სამეთვალყურეო საბჭოს ფუნქციების მკვეთრი გამიჯვნის ინფორმაციის სრულყოფილად გამჟღავნების და სხვა მიმართულებით;

➤ დადგენილია როგორც საკანონმდებლო, ისე მართვის პრაქტიკულ დონეზე საქართველოს კორპორაციული მართვის დიდი დაშორება ევროპის საუკეთესო პრაქტიკიდან და ეტაპობრივი დაახლოების მიზნით შემოთავაზებულია გადასადგმელი ნაბიჯები, კერძოდ, სავალდებულო გახდეს კორპორაციული მდივნის დანიშვნა, რისკების და აუდიტის შიდა კომიტეტების გახსნა, სამეთვალყურეო საბჭოში დამოუკიდებელი წევრის შეყვანა და ა.შ.

კვლევის პრაქტიკული მნიშვნელობა იმაში მდგომარეობს, რომ მისი გამოყენება შეუძლიათ როგორც სტუდენტებს, ისე ამ საქმით დაინტერესებულ იურიდიულ და ფიზიკურ (მაგ., აქციონერები) პირებს.

ნაშრომის აპრობაცია. ნაშრომის ცალკეული ნაწილები სამი კოლოკვიუმის სახით მოხსენდა შესაბამის საგამოცდო კოლეგიებს.

ნაშრომის პუბლიკაცია. საკვლევ თემაზე დაბეჭდილია 3 სტატია და ერთი საკონფერენციო მოხსენება.

ნაშრომის სტრუქტურა. ნაშრომი შედგება შესავლის, სამი თავის და დასკვნისგან. ჩაშრომში ჩართულია 2 ცხრილი და 2 ნახაზი. ნაშრომის მოცულობა არის - 134 გვერდი. ნაშრომ თან ახლავს 116 დასახელების ლიტერატურა.

სადისერტაციო ნაშრომის ძირითადი შედეგები

სადისერტაციო ნაშრომი შედგება სამი თავისგან. **პირველი თავი** - „კორპორაციული მენეჯმენტის თეორიული საფუძვლები“ - მოიცავს ორ ქვეთავს:

1. კორპორაციის და კორპორაციული მართვის არსი.
2. კორპორაციული მართვის დონეები და პოტენციური სარგებელი.

ნაშრომის პირველი თავის პირველ ქვეთავში, როგორც მისი სახელწოდებაც გვიჩვენებს, საუბარია ზოგადად კორპორაციაზე და კორპორაციის მართვის არსზე. კორპორაცია მსხვილი სტრუქტურული ერთეულია. იგი მიზნის ერთობით შექმნილი გაერთიანებაა, კავშირია.

ნაშრომში დახასიათებულია კორპორაციების ტიპები - საჯარო, კერძო, ადგილობრივი, უცხოური, მრავალეროვნული, სათაო, შვილობილი და ა. შ., მათი მსგავსებები და განსხვავებები, თავისებურებები და გავრცელების არეალი. დეტალურად განხილულია კორპორაციების უპირატესობები და აგრეთვე მათი ნაკლოვანებები.

კორპორაციებს მრავალი უპირატესობანი გააჩნიათ, მაგრამ მსხვილი საწარმოს გახსნა და მისგან ეფექტური მუშაობის მოლოდინი მხოლოდ იმით, რომ ის მსხვილია და დიდი, მასშტაბური რესურსები აქვს, ფუჭი

ილუზიაა და მეტი არაფერი. „კორპორაციის ეფექტიანობა დამოკიდებულია მისი მენეჯმენტის სისწორეზე, მენეჯერების პროფესიონალობაზე და საერთოდ, იმ ადამიანთა შორის ურთიერთობების სიმყარეზე, რომლებზეც დამოკიდებულია კორპორაციის საქმიანობა“.¹

მაშასადამე, კორპორაციის მუშაობის შედეგი მის მენეჯმენტზე არის დამოკიდებული. კორპორაციების მენეჯმენტს მეცნიერები - ბ. პეტეფი, ლ. ჭანტურია, გ. მახარობლიშვილი, ე. ციპლაკოვა, რ. კაკულია, თ. ბაქანიძე, ნ. ადამია, ა. იდრისოვა და სხვები სხვადასხვანაირად განმარტავენ. ამის მიუხედავად ყველა მათ განმარტებებში არსებობს საერთო ელემენტები, კერძოდ;

- კორპორაციული მართვა არის სტრუქტურებით და პროცესებით განსაზღვრულ ურთიერთობათა სისტემა;
- ეს ურთიერთობები შეიძლება მოიცავდეს ურთიერთსაპირპირო ინტერესების მქონე მხარეებს (ასეთებია კორპორაციის მფლობელები და მენეჯერები);
- ყველა მხარე ჩართულია კომპანის მართვაში და კონტროლში.

მსოფლიოში არსებობს კორპორაციული მართვის ანგლო-ამერიკული, იაპონური და გერმანული მოდელები. ყველა ისინი გარკვეულ პრინციპებს ეფუძნებიან.

კორპორაციული მართვის ამ პრინციპების მიზანია, რომ „დაეხმაროს ქვეყნების მთავრობებს კორპორაციული მართვის იურიდიული, ინსტიტუციონალური და მარეგულირებელი ბაზის შეფასებასა და გაუმჯობესებაში, მიმართულება და წინააღმდეგობები შესთავაზოს საფონდო ბირჟებს, ინვესტორებს, კორპორაციებს და სხვა მხარეებს, რომლებიც გარკვეულ როლს თამაშობენ კარგი კორპორაციული მართვის პროცესში“.² კორპორაციული მართვა მოიცავს მთელ რიგ ურთიერთობების მენეჯმენტსა, სამეთვალყურეო საბჭოსა, აქციონერებსა და სხვა დაინტერესებულ პირებს შორის.

¹ *Идрисова А., Формирование механизма реализации принципов корпоративного управления в условиях реорганизации интегрированных компании, автореферат, М., 2012, გვ. 10.*

² *არველაძე ნ., მსოფლიო კრიზისისა და კორპორატიული მართვის ჯაჭვი, ჟ. „საქართველოს ეკონომიკა“, თბ., 2010, #6, გვ. 58.*

კორპორაციულ მართვაზე ზეგავლენას ახდენს მართვის სისტემაში მონაწილე მხარეებს შორის ურთიერთობები. კორპორაციულ მართვაზე მნიშვნელოვანი გავლენის მოხდენა შეუძლიათ აქციათა საკონტროლო პაკეტის მფლობელ აქციონერებს, ინსტიტუციონალური მესაკუთრეებს, ინდივიდუალური აქციონერებს, კრედიტორებს, თანამშრომლებს, დანარჩენ აქციონერებს, და სახელმწიფოთა მთავრობებს. თითოეული ამ მონაწილის როლი და მათი ურთიერთობები სხვადასხვაგვარია და ერთმანეთისაგან განსხვავდება მსოფლიოს ქვეყნებს შორის. ეს ურთიერთობები ნაწილობრივ კანონითა და მარეგულირებელი წესებით რეგულირდება, ხოლო ნაწილობრივ ნებაყოფლობითი სურვილით, ხოლო უმთავრესად საბაზრო ძალებზეა დამოკიდებული. ასეა ყველგან და ასეა საქართველოშიც.

სადისერტაციო ნაშრომის პირველი თავის მეორე ქვეთავში - *„კორპორატიული მართვის დონეები და პოტენციური სარგებელი“* - დახასიათებულია კორპორაციის მართვის ოთხი დონე და თითოეულის შესაბამისი პოტენციური სარგებელი. მართვის პირველ დონეს შეესაბამება გაუმჯობესებული რეპუტაცია, მეორე დონეს - იაფი კაპიტალი, მესამე დონეს - წვდომა კაპიტალის ბაზრებთან, მეოთხე დონეს კი გაუმჯობესებული საოპერაციო ეფექტიანობა.

კორპორაციულ მართვას ამ ბოლო წლებში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას ანიჭებენ მეცნიერებრივ და პრაქტიკოსებრივ. 2007 წელს დაწყებული ფინანსური კრიზისიც და ამერიკული ბანკი „Lehman Brothers Bank“-ის გაკოტრებაც მის არასწორ კორპორაციულ მართვას დაბრალდა.¹ ეს შეფასება ყურადსაღებია კორპორაციებისთვის, როგორც საზღვარგარეთ, ისე საქართველოში, იმის მიუხედავად, რომ კორპორაციული მართვის პრობლემები ქვეყნებს შორის განსხვავებულია. საქართველოს კორპორაციების მართვაში მთავარი პრობლემებია:²

➤ აქციონერთა მიერ თავიანთი უფლებების არცოდნა და მათი დარღვევა;

¹ *არველაძე ნ.*, მსოფლიო კრიზისისა და კორპორაციული მართვის ჯაჭვი, *ქ. „საქართველოს ეკონომიკა“*, #6, 2010, გვ. 57.

² *ბიწაძე ხ.*, კორპორაციული მართვა და საქართველო, *ქ. „ბიზნესი და კანონდემბლობა“*, ივლის-აგვისტო, 2010, გვ. 34.

➤ კანონმდებლობითა და შიდა დებულებებით დადგენილი წესების უზღუდვებელიყოფა;

➤ არაეფექტური მმართველობის ორგანოები და ფორმალური გაკონტროლება;

➤ გარიგებები დაკავშირებულ მხარეებთან;

➤ ინფორმაციის არასაჯაროობა;

➤ ხარვეზები კანონმდებლობაში;

➤ კანონის მოთხოვნათა აღსრულების პრობლემა.

სადისერტაციო ნაშრომის მეორე თავში - *„კორპორატიული მენეჯმენტის მდგომარეობა საქართველოს კომპანიებში“* - სამი ქვეთავია მოცემული.

პირველ ქვეთავში, როგორც მისი დასახელებაც - *„კორპორატიული მართვის საერთაშორისო დოკუმენტების მოთხოვნები სააქციო საზოგადოებებისთვის“* - გვიჩვენებს, განხილული და შეფასებულია ის მოთხოვნები, რომელსაც კორპორატიული მართვის საერთაშორისო დოკუმენტები უყენებენ სააქციო საზოგადოებებს. ასეთი დოკუმენტების სიმრავლის გამო განხილულია მხოლოდ ყველაზე მნიშვნელოვანი ორი დოკუმენტის მოთხოვნები (თუმცა, არის მსჯელობა სხვა დოკუმენტებზეც): 1. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული კორპორაციული მართვის პრინციპები. 2. ევროპის კავშირის საკორპორაციო სამართლის მოდერნიზაციისა და კორპორაციული მართვის გაუმჯობესების მოქმედებათა გეგმა.

კორპორაციული მართვის პრინციპები 1999 წელს შემუშავდა, 2004 წელს კი ისინი კორპორაციული მართვის კოდექსში აისახა. ამ პრინციპების საფუძველზე მრავალ ქვეყანაში შემუშავდა კორპორაციული მართვის სტანდარტები და პირობები. საქართველოში იგი კომერციული ბანკებისთვის არის შემუშავებული. არასაბანკო სექტორის კომპანიებისთვის კი იგი არ არსებობს. კორპორაციული მართვის ზემოაღნიშნული პრინციპებით ვიგებთ, რომ არ არსებობს კორპორაციული მართვის უნივერსალური მოდელი. თვით ამერიკული მოდელიც კი, რომელიც მსოფლიოში საუკეთესოდ

ითვლება, ვერ გადაურჩა ფინანსურ სკანდალებს, ბალანსების გაყალბებასა და მასობრივ გაკოტრებებს. ამ ვითარებიდან გამომდინარე, ზემოთდასახელებული პრინციპები კორპორაციულ მართვასთან მიმართებაში უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს. მასში შემოთავაზებულ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან სიახლეს და თავისებურებას წარმოადგენს „ზედმეტი საკანონმდებლო რეგულირების თავიდან აცილება და სარეკომენდაციო ხასიათის კოდექსებისა და სტანდარტების მნიშვნელობის გაზრდა, რომელთა დაცვა თვით ბაზრის მონაწილეთა მიერ ხდება“.¹

ზემოთაღნიშნული პრინციპები აქციონერების მთელ რიგ უფლებებს განსაზღვრავს, კერძოდ:² 1. აქციების გასხვისების და გადაცემის უფლებას; 2. კომპანიიდან ინფორმაციის მიღების უფლებას; 3. საერთო კრებაში მონაწილეობის და ხმის უფლებას; 4. მართვის ორგანოში არჩევის უფლებას; 5. კომპანიის მოგების წილის მიღების უფლებას; 6. კუთვნილი აქციების რეგისტრაციის საიმედო პროცედურის უფლებას.

პრინციპები დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს კომპანიის მიერ ინფორმაციის გამოქვეყნებას და განსაზღვრავს ამ მონაცემების ნუსხას. მათ მიეკუთვნება: კომპანიის საფინანსო და სამეურნეო საქმიანობის შედეგები, კომპანიის მიზნები, ხმის უფლებები, სხვა კომპანიის კაპიტალში მონაწილეობა, გარიგებები, პროგნოზირებადი რისკ-ფაქტორები და სხვ. პრინციპების მოთხოვნაა აგრეთვე კომპანიის ხელმძღვანელ პირთა შრომის ანაზღაურების შესახებ მონაცემების გამოქვეყნებაც.

მაშასადამე, ამ დოკუმენტში ერთ-ერთ ფუძემდებლურ პრინციპად არის მიჩნეული კომპანიის გახსნილობა და გამჭვირვალობა. იგი მოითხოვს, რომ კომპანიის ყველა მნიშვნელოვანი საკითხი (ქონებრივი, საფინანსო, მმართველობითი და ა. შ.), დროულად და სათანადოდ იქნეს გამჟღავნებული. დასაძინია, რომ ძირითად შემთხვევებში ეს მოთხოვნა საქართველოში არ სრულდება.

¹ *Annotations to the OECD Principles of Corporate Governance. OECD, 2004, p. 30.*

² *Secure methods of ownership registration; Annotations to the OECD Principles of Corporate Governance. OECD, 2004, p. 33.*

კორპორაციულ მართვასთან მიმართებაში მეორე მნიშვნელოვანი დოკუმენტია ევროპის კავშირის საკორპორაციო სამართლის მოდერნიზაციის და კორპორაციული მართვის გაუმჯობესების მოქმედებათა გეგმა. ეს გეგმა ითვლება უკანასკნელი წლების მანძილზე ევროპის საკორპორაციო სამართალში მიღებულ ყველაზე მნიშვნელოვან დოკუმენტად.¹ იგი მიღებული იქნა 2003 წლის 21 მაისს.

ევროპის თანამეგობრობათა კომისიის მიერ შემუშავებული მოქმედებათა გეგმით კორპორაციული მართვის სფეროში შემოთავაზებული რეკომენდაციები ოთხ ჯგუფად იყოფა:² 1. კორპორაციული მართვის გახსნილობის გაუმჯობესება; 2. აქციონერთა უფლებების გაძლიერება; 3. მმართველი ორგანოების მოდერნიზაცია; 4. ევროპის კავშირის წევრი სახელმწიფოების ძალისხმევათა კოორდინაცია კორპორაციული მართვის გასაუმჯობესებლად.

მოქმედებათა გეგმაში არის სხვა, შედარებით მეორეხარისხოვანი რეკომენდაციებიც. ჩვენი აზრით, საქართველოს სააქციო საზოგადოებებმა ყველა ისინი უნდა მიიღოს როგორც მოთხოვნები, რადგან ისინი ევროპის საუკეთესო პრაქტიკის ბაზაზე არიან შემუშავებულნი და ქართულ კომპანიების მართვის დონეს მხოლოდ გაუმჯობესებენ.

სადისერტაციო ნაშრომის მეორე თავის მეორე ქვეთავში - **„სააქციო საზოგადოებების მენეჯმენტის საკანონმდებლო უზრუნველყოფა საქართველოში“** განხილული და შეფასებულია კანონი „მეწარმეთა შესახებ“, ფასიანი ქაღალდების ბაზრის შესახებ“, საქართველოს სამოქალაქო კოდექსი და კორპორატიული მართვის კოდექსი კომერციული ბანკებისთვის. მათ შორის გამორჩეულად მეტი ყურადღება აქვს დათმობილი საქართველოს კანონს „მეწარმეთა შესახებ“ და კორპორაციული მართვის კოდექსს საქართველოს ბანკებისთვის.

¹ *Hopt Klous J., Eupopaishes Gesellschaftsrecht und deutsche Unternch-mensverfassung – Aktionsplan und interdependenzen. ZIP, 11. 2005. S. 461.*

² *Modernising Company Law and Enhancing Corporate Governance in the European Union – A plan to Move Forward. Brussels, 25. 5. 2003 (Com (203)), 284, final, p. 12-17.*

საქართველოს კანონში „მეწარმეთა შესახებ“ ჩვენი ყურადღება მიიქცია 53-ე მუხლის მე-4 პუნქტმა, კერძოდ, მასში ვკითხულობთ: „თუ საქციო საზოგადოების დომინანტმა აქციონერმა განზრახ გამოიყენა თავისი დომინანტური მდგომარეობა სააქციო საზოგადოების საზიანოდ, მან დანარჩენ აქციონერებს უნდა გადაუხადოს შესაბამისი კომპენსაცია“. კანონში არ ჩანს, რის ჯერადი (დივიდენდის თუ აქციის საბაზრო კურსის) უნდა იყოს ის კომპენსაცია, ვინ უნდა დაადგინოს ეს ზიანი ან როგორ უნდა მოხდეს მისი ამოღება.

ჩვენი ყურადღება ასევე მიიქცვია მუხლი 54-ის პუნქტი 1¹-ის შემდეგმა ჩანაწერებმა, რომელიც ეხება საერთო კრებას: „თუ ხმების 75%-ზე მეტის მფლობელი აქციონერი მიიღებს გადაწყვეტილებას განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით, ეს გადაწყვეტილება კრების ოქმის ტოლფასია“. ჩვენი აზრით, ხმების 75% ექნებათ მხოლოდ მსხვილ აქციონერებს. ამ ჩანაწერით გამოდის, რომ იჩაგრებიან წვრილი აქციონერები, რადგან მათ ხმებს არავინ უწევს ანგარიშს. ამ მიმართულებით კანონის ეს მუხლი მოითხოვს ჩასწორებას. იგივე ეხება კანონის 53-ე მუხლის მე-4 პუნქტსაც.

რაც შეეხება კორპორაციული მართვის კოდექსს, საქართველოში იგი შექმნილია მხოლოდ კომერციული ბანკებისთვის ეს კოდექსი შეიქმნა 2009 წელს საქართველოს ბანკების ასოციაციის მიერ. თავდაპირველადვე გაკვირვებას იწვევს ის ფაქტი, რომ საქართველოში მხოლოდ 16 ბანკია, აქედან მხოლოდ 6 ბანკია მსხვილი (სააქციო საზოგადოება), სხვა პროფილის სააქციო საზოგადოებათა რიცხვი 2016 წლის სტატისტიკური ინფორმაციით კი - 2267 ერთეულია.¹ ასეთ დროს, კორპორაციული მართვის საბანკო კოდექსი არსებობს, დანარჩენი პროფილის კორპორაციების (სამრეწველო, სატრანსპორტო, ენერგეტიკის, სასოფლო და ა. შ.) კორპორაციული მართვის კოდექსი კი არ არსებობს. აქედან გამომდინარე, ნათელია თუ რამდენად სასწრაფოა, რომ საქართველოში არსებობდეს კორპორაციული მართვის ერთიანი კოდექსი,.

¹ *მეწარმეთა საქართველოში, სტატისტიკური პუბლიკაცია, თბ., 2017, გვ. 25.*

კოდექსის შესავალშივე იკითხება, რომ ეს კოდექსი „რეკომენდაციას უწევს საქართველოში მოქმედ ყველა ბანკს გაითვალისწინოს კოდექსის ნორმათა შინაარსი...“ ჩვენი წარმოდგენით კოდექსი იურიდიული დოკუმენტია (კანონთა კრებულია), რომელიც სამართალ-სუბიექტებს ნორმების გათვალისწინების რეკომენდაციას კი არ უნდა აძლევდეს, არამედ უნდა ავალბდეს მათ შესრულებას.

კოდექსის მე-3 საკითხის - „აქციონერთა უფლებები“ მე-3 პუნქტში ვკითხულობთ: „სამეთვალყურეო საბჭომ და დირექტორატმა უნდა უზრუნველყონ ყველა აქციონერთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა, მათ შორის უმცირესობაში მყოფი თუ უცხოელი აქციონერების და, პასუხისმგებელნი იყვნენ მათ უფლებების დაცვაზე“. თუ ისინი ამას გააკეთებენ, ეს კარგი იქნება, მაგრამ, კოდექსში არ ჩანს, თუ არ გააკეთებენ, მაშინ, ასეთ ბანკებში დასჯადობის რა ფორმა იქნება გამოყენებული. როგორც ვიცით, კომერციული ბანკების საქმიანობის მარეგულირებელი ორგანო არის ეროვნული ბანკი. ჩვენი აზრით, სწორედ ამ კოდექსში უნდა იყოს ჩადებული თუ რას მოიმოქმედებს ეროვნული ბანკი, კერძოდ, თუ ისინი მას გვერდს აუვლიან, როგორ და რა ფორმით აიძულებს მათ შეასრულონ ეს დავალება.

მეტიც, ამ კოდექსში მოცემული ეს ნორმა (შეიძლება მას დავალებაც ვუწოდოთ) წინააღმდეგობაშია საქართველოს კანონში „მეწარმეთა შესახებ“ არსებული იმ ჩანაწერთან (კანონის 54-ე მუხლი), რომელზეც ნაშრომის წინ გვერდებზე უკვე გვექონდა საუბარი, კერძოდ იმასთან, რომ აქციონერთა კრება არ არის საჭირო, თუ გადაწყვეტილებას მიიღებს ხმების 75%-ზე მეტის მფლობელი აქციონერი. რა ჰქვია ამას, თუ არა უმცირესობაში მყოფი აქციონერების ანუ ნაკლები ხმების მქონე აქციონერების უფლებების უგულვებელყოფა? გამოდის, რომ თუ ერთ აქციონერს (თუნდაც ორს ან სამს ერთად) აქვს აქციების 75%-ზე მეტი (ის მას აძლევს 75%-ზე მეტ ხმას), მაშინ ისე მიიღებს გადაწყვეტილებას სააქციო საზოგადოების მუშაობა-არმუშაობაზე, რომ ის არც შეეკითხება დანარჩენი 25%-ის, ან უფრო ნაკლები ხმების მქონე აქციონერებს? ეს ხომ ნონსენსია. აშკარაა, რომ საქართველოს კანონი

„მეწარმეთა შესახებ“ და ბანკებისთვის შექმნილი კორპორაციული მართვის კოდექსი ერთმანეთთან არ არიან თავსებადი. ჩვენი აზრით, სასწრაფოდ უნდა მოხდეს მათი ჰარმონიზება.

კოდექსის მე-4 საკითხის მე-7 პუნქტის „გ“-ქვეპუნქტში ვკითხულობთ: „შერეული სამეთვალყურეო საბჭოს შემთხვევაში (ანუ როცა დირექტორებიც შედიან სამეთვალყურეო საბჭოში) განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს დამოუკიდებელი წევრების ადეკვატური რაოდენობის არსებობა“. ჩვენთვის გასაგებია, რომ ადეკვატური რაოდენობა, რაღაცის ტოლფასობას ნიშნავს, მაგრამ კოდექსის არც ამ ნაწილში და არც სხვაგან არ ჩანს, თუ კერძოდ, რისი ტოლფასი უნდა იყოს ეს რაოდენობა, რა უნდა დაედოს მათ განსაზღვრას (მაგალითად, 3 კაცი, თუ 7 კაცი) საფუძვლად - აქციონერული კაპიტალის სიდიდე, აქციონერთა რაოდენობა, თუ რა? ამ კოდექსში ეს ადგილი „თეთრი ლაქაა“. იგი აუცილებლად უნდა შეივსოს.

კოდექსის მე-6 საკითხის 26-ე პუნქტი გვამცნობს, რომ „გარე აუდიტორის ანაზღაურების ოდენობა და გადახდის პირობები არ უნდა იყოს დამოკიდებული აუდიტორული შემოწმების შედეგად გაკეთებული მოსაზრებების შინაარსსა და აუდიტორული დასკვნის ტიპზე“. ჩვენ იმ აზრის ვართ, რომ გარე აუდიტორის სრული დამოუკიდებლობის მიღწევისათვის, საჭიროა მის მიერ დაწერილ ობიექტურ დასკვნასა და შრომის ანაზღაურებას შორის პირდაპირი კავშირი მართლაც არ არსებობდეს. კოდექსში მარტო იმის ჩაწერა, რომ ანაზღაურება არ იყოს დამოკიდებული დასკვნის ტიპზე, საქმეს არ შველის. რეალურად დღეს იგი დიდად არის ამაზე დამოკიდებული და სარწმუნო ინფორმაციით წინასწარი გარიგებებიც მიმდინარეობს ამის თაობაზე. ამის დასაძლევად ვიძლევიტ წინადადებას ან სახელმწიფომ გაიღოს ეს ხარჯი (მხედველობაში გვაქვს აუდიტორის შრომის ანაზღაურება. თუ აუდიტორი იგზავნება სახელმწიფო აუდიტიდან), ანდა აუდიტორთა საბჭომ (თუ აუდიტორი არის კერძო).

დასახელებული კოდექსის მე-8 საკითხის „ბ“-პუნქტის პრეამბულაში ვკითხულობთ, რომ „ბანკის მმართველი ორგანოების წევრთა ანაზღაურება

უნდა იყოს საკმარისი, მაგრამ არა გაუმართლებლად დიდი...“ და იქვე, ამ პუნქტის მე-5 ქვეპუნქტის „ბ“-აზნაცში არის ასეთი ჩანაწერი: „ანაზღაურების თითოეული კომპონენტისთვის (ხელფასი, დივიდენდი, პრემია და სხვა) დაწესებულია მაქსიმალური ზღვარი“. პროგნოზირებადი ეკონომიკის პირობებში ასეთი ჩანაწერი სრულიად მისაღებია, მაგრამ ეკონომიკა არის გაურკვეველი, განუსაზღვრელი ფენომენი. არავინ იცის როდის დაიწყება ინფლაცია, ჰიპერინფლაცია. თუ ასეთი მოხდა, მაშინ იქნება მმართველი ორგანოს წევრისთვის ასეთი ანაზღაურება, თუნდაც იგი მაქსიმალური ზღვრის ტოლი იყოს, საკმარისი? რა თქმა უნდა არა. ჩვენი აზრით, კოდექსის ამ ნაწილს უნდა დაემატოს ინფლაციის ფაქტორი.

და ბოლოს, აუცილებლად უნდა აღვნიშნოთ, რომ საქართველოში უნდა შემუშავდეს კორპორაციული მართვის ერთიანი კოდექსი, რომელიც გამოადგება საქართველოში მოქმედ ყველა სააქციო საზოგადოებას, რომელშიც ჩაიდება ამ ტიპის საერთაშორისო კოდექსის და სხვა ნორმატიული აქტების მოთხოვნები, მაგრამ ჩაიდება არა რეკომენდაციების სახით, არამედ, როგორც სავალდებულო.

მეორე თავის მესამე პარაგრაფში IFC-ის მიერ საქართველოს 150 სააქციო საზოგადოების კორპორაციულ მართვის საკითხზე ჩატარებული კვლევის შედეგებია წარმოდგენილი. ამ ორგანიზაციას 2004, 2008 და 2010 წლებში აქვს ეს კვლევები ჩატარებული და 2010 წლის კვლევით აკეთებს დასკვნას, რომ წინა კვლევის შედეგებთან შედარებით მართვის ხარისხი გამოკვლეულ კომპანიებში მართვის ხარისხი გაუმჯობესებულია, მაგრამ არა მნიშვნელოვნად.

2010 წელს გამოკვლევით დადგინდა, რომ საქართველოში შემოწმებულ კომპანიათა 30,1%-ში საერთოდ შემოწმება არ ტარდება, 17,5%-ში შემოწმებას ატარებს შიდა აუდიტი, 3,5%-ში - მთავარი ბუღალტერი, 12,6%-ში სამეთვალყურეო საბჭო და ა. შ.¹

¹ კორპორაციული მართვის სახელმძღვანელო, საერთაშორისო საფინანსო კორპორაცია IFC, 2010, გვ. 220.

სადისერტაციო ნაშრომის მეორე თავი მთავრდება საქართველოს ექვს სააქციო საზოგადოებაში კორპორაციული მართვის ინდივიდუალური გამოკვლევით. გამოკვლევა შეეხო სააქციო საზოგადოებებს: „ბორჯომი“, „თბილისის ქალაქის კომბინატი“, თბილისის „ელექტრომომრავი შემადგენლობის სარემონტო ქარხანა“, „მერსედესი“, „ბახტრიონი“ და „წყალი მარგებელი“.

კვლევა ჩატარდა გამოკითხვის მეთოდით. გამოკითხვის შედეგები ასახულია ცხრილში 1.

ცხრილი 1

კორპორაციული მართვის შემაჯამებელი მდგომარეობა „ბორჯომის“, „თბილისის ქალაქის კომბინატის“, „თბილისის ელექტრომომრავი შემადგენლობის სარემონტო ქარხნის“, სს „მერსედესის“, სს „ბახტრიონის“ და „წყალი მარგებლის“ მაგალითზე (%-ში)

დასმული კითხვები	დამაკმაყოფილებელი მდგომარეობა	ნაწილობრივ დამაკმაყოფილებელი მდგომარეობა	არადამაკმაყოფილებელი მდგომარეობა
1. იცნობთ თუ არა კორპორაციულ მართვის პრინციპებს?	33,3	33,3	33,3
2. ამაღლდა თუ არა მმართველი ორგანოს ანგარიშვალდებულება?	83,3	16,7	-
3. დაცულია თუ არა აქციონერთა უფლებები?	50	50	-
4. ეფექტურია თუ არა მმართველ ორგანოსა და აქციონერებს შორის ურთიერთობები?	33,4	66,6	-
5. ეფექტურია თუ არა კორპორაციული მართვის სფეროში არსებული კანონმდებლობა?	16,6	66,8	16,6
6. ვინ იღებს გადაწყვეტილებას დივიდენდური პოლიტიკის შესახებ?	16,7	-	83,3
7. აცნობს თუ არა დირექცია წლიურ ბალანსს ყველა აქციონერს?	50	-	50
8. ვინ ამტკიცებს გარე აუდიტორს?	50	-	50
9. მონაწილეობენ თუ არა აქციონერები დივიდენდურ პოლიტიკის შემუშავებაში?	-	-	100
10. კრებაზე ხმის დამთვლელ კომისიებში ჩართული არიან თუ არა წვრილი აქციონერები?	-	-	100
11. რა კორპორაციული დოკუმენტები?	83,3	-	16,7

მეტები არსებობს კომპანიაში?			
12. გყავთ თუ არა კორპორაციული მდივანი?	33,4	-	66,6
13. თუ იცით რა ფუნქციები აკისრია კორპორაციულ მდივანს?	83,3	-	16,7
14. ვინ განსაზღვრავს კომპანიის ძირითად სტრატეგიას?	33,4	-	66,6
15. რამდენი წევრია სამეთვალყურეო საბჭოში?	100	-	-
16. რამდენი დამოუკიდებელი წევრია სამეთვალყურეო საბჭოში?	33,4	-	66,6
17. გაქვთ თუ არა კომიტეტები შექმნილი?	83,7	-	16,3
18. იღებს თუ არა მონაწილეობას სამეთვალყურეო საბჭო გარიგებების დადებაში?	50	16,6	33,4
19. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები როგორი წესით აირჩევიან?	16,6	-	83,4
20. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების ანაზღაურების საკითხს საერთო კრება განსაზღვრავს?	-	-	100
21. რამდენი დირექტორი გყავთ?	100	-	-
22. როგორ ინიშნებიან თქვენთან დირექტორები?	50	-	50
23. თქვენი დირექტორი სამეთვალყურეო საბჭოს ანგარიშგებას როდის წარუდგენს?	100	-	-
24. მოხდა თუ არა თქვენთან აქციების დამატებითი ემისია 1995 წლის შემდეგ?	50	-	50
25. ვინ მიიღო გადაწყვეტილება აქციათა დამატებითი ემისიის შესახებ?	16,4	-	83,6
26. გაიცა თუ არა დივიდენდები ბოლო 5 წლის განმავლობაში და რამდენჯერ?	83,7	-	16,3
27. თუ გყავთ კურატორი რომელიც დაიცავს აქციონერთა უფლებებს?	33,3	-	66,7
28. აქციონერთა კრებები ყოველ წელს ტარდება?	100	-	-
29. აქციონერთა კრება ხომ არ იღებს ისეთ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც მის	-	-	100

კომპეტენციას სცილდება?			
30. როგორ (რა წესით) მიეწოდება კრების შედეგებზე ინფორმაცია აქციონერებს?	100	-	-
31. ტარდება თუ არა თქვენთან ყოველწლიური გარე აუდიტი?	100	-	-
32. გყავთ თუ არა შიდა აუდიტორი?	33,3	-	66,7
33. გყავთ თუ არა აუდიტის კომიტეტი?	33,7	-	66,7
34. გაქვთ თუ არა დანერგილი ფინანსური ანგარიშგების საერთაშორისო სტანდარტები?	100	-	-
35. ხართ თუ არა რეგისტრირებული საქართველოს საფონდო ბირჟაზე?	33,4	-	66,6
36. რამდენი აქციონერი გყავთ?	100	-	-
37. ვინ არიან თქვენი უმსხვილესი აქციონერები?	-	-	100
38. რომელიმე უმსხვილესი აქციონერი წარმოდგენილია თუ არა დირექტორატში?	-	-	100
39. ვინ ერკვევა თქვენთან ყველაზე კარგად კორპორაციული მართვის საკითხებში?	100	-	-
40. გეგმავთ თუ არა უცხოელების საფონდო ბირჟაზე ლისტინგში კომპანიის რეგისტრაციას?	100	-	-

ამ ცხრილში მოცემული ინფორმაციით ირკვევა რომ: კორპორაციული მართვის პრინციპებს სრულად იცნობს მხოლოდ გამოკითხულ საწარმოთა 33,3%, მმართველობითი ორგანოს ანგარიშვალდებულება ამაღლებულია საწარმოს 83,3%-ში, აქციონერთა უფლებები სრულად დაცულია საწარმოთა 50%-ში, დივიდენდური პოლიტიკის შესახებ საწარმოთა 83,3%-ში გადაწყვეტილებას იღებს არა საერთო კრება, არამედ, სამეთვალყურეო საბჭო, არც ერთ საწარმოში აქციონერები (განსაკუთრებით წვრილი აქციონერები) არ მონაწილეობენ დივიდენდური პოლიტიკის შემუშავებაში, კრებაზე ხმის დამთვლელ კომისიაშიც არ შეყავთ ისინი, გარე აუდიტორს საწარმოთა 50%-ში ამტკიცებს არა აქციონერთა კრება, არამედ დირექტორი, ასევე,

საწარმოთა 50%-ში წლიური ბალანსი არ ეგზავნებათ წვრილ აქციონერებს, სამეთვალყურეო საბჭოში არ ყავს დამოუკიდებელი წევრი შეყვანილი, საწარმოთა 83,4%-მა ვერ გვიპასუხეს თუ როგორ აირჩევიათ სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები, არც ერთ საწარმოში სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების შრომის ანაზღაურებას არ განსაზღვრავს აქციონერთა კრება, აქციების დამატებითი ემისიის შესახებ საწარმოთა 83,6% გადაწყვეტილებას იღებს არა საერთო კრება, არამედ გენერალური დირექტორი, თითქმის ყველა საწარმოში აქციონერთა კრება იღებს ისეთ გადაწყვეტილებებს, რომლებიც მის კომპეტენციას სცილდება, საწარმოთა 66,7% - არც შიდა აუდიტორი ყავთ და არც აუდიტის კომიტეტი შექმნილი და ა. შ.

ზემოთნათქვამი გვამღევს უფლებას დავასკვნათ, რომ ჩვენს მიერ გამოკვლეულ სააქციო საზოგადოებების კორპორაციულ მართვაში ბევრი ნაკლოვანებებია, რომელთა გამოსწორება აუცილებელია. ნაშრომის შემდეგ თავში ჩვენ მოვახდენთ საქართველოს კორპორაციული მართვის შედარებას საზღვარგარეთულ კორპორაციულ მართვასთან და უფრო თვალახილულად დავინახავთ იმ ჩამორჩენას, რაც ამ სფეროში საქართველოს კომპანიებს აქვთ.

სადისერტაციო ნაშრომის მესამე თავში - **„კორპორაციული მართვის საერთაშორისო პრაქტიკა და საქართველოსთან მისი შედარებითი ანალიზი“** - შესწავლილი, გაშუქებული და შეფასებულია კორპორატიული მართვის დონე აშშ-ს, გერმანიის, საფრანგეთის დიდი ბრიტანეთის, დანიის, ჩეხეთის, პოლონეთის, რუსეთის, ჩინეთის და სხვა ქვეყნების კომპანიებში და დადგენილია კორპორატიულ მართვაში ის დიდი დამორება, რომელიც საქართველოს სააქციო საზოგადოებებს აქვთ მათთან შედარებით. მაგალითად: განსხვავებით ევროკავშირის ქვეყნებისგან საქართველოს კანონში „მეწარმეთა შესახებ“ არ ჩანს, სამეთვალყურეო საბჭოში შეიძლება თუ არა კომპანის თანამშრომლის არჩევა თუ ის არ არის აქციონერი, არც სამეთვალყურეო საბჭოში შესაყვანი დამოუკიდებელი წევრების რაოდენობა არის განსაზღვრული, საქართველოში დაშვებულია დირექტორის არჩევა სამეთვალყურეო საბჭოში, მაშინ როდესაც ეს წესი არ გამოიყენება საუკე-

თესო საერთაშორისო პრაქტიკაში, დიდი ბრიტანეთისგან განსხვავებით „კანდიდატი დირექტორის“ დანიშვნა საქართველოში არ არის დაშვებული, პარტნიორთა კრების ჩასატარებლად „განსაკუთრებული შეტყობინების“ და „განსაკუთრებული გადაწყვეტილების“ წესი არ არსებობს, აქციების მფლობელობაში კომპანიის დირექტორის და მისი ოჯახის წილების შესახებ ინფორმაციის გამჟღავნება არ არის სავალდებულო, შიდა სესხიც არ არის დასაშვები და მრავალი სხვა.

ამრიგად, კორპორაციული მართვის საქართველოს პრაქტიკა საკმაოდ დაშორებულია ევროპის და აზიის რიგი ქვეყნების პრაქტიკისგან. ზოგიერთ შემთხვევაში ეს გამოიწვია პრივატიზაციის განსხვავებული მეთოდის არჩევამ, ზოგიერთ შემთხვევაში კი კანონების დაუცველობამ. შედეგად მივიღეთ ის რაც სახეზე გვაქვს - კომპანიათა უმრავლესობა არ მუშაობს, საფონდო ბირჟა სუსტია, უცხოური ინვესტიციები ნაკლები და ა. შ.

თუ რა უნდა გაკეთდეს ან ნაკლოვანებების გამოსწორების ხაზით, ამაზე ნაშრომის შემდეგ ნაწილში - რეკომენდაციებში მოგახსენებთ.

დასკვნები და რეკომენდაციები

ჩვენს მიერ მიერ ჩატარებული გამოკვლევით დავადგინეთ საქართველოში არსებული კორპორაციული მართვის ნაკლოვანებები, რომელთა შორისაა:

- აქციონერთა უფლებების დარღვევა.
- მმართველობითი ორგანოების ნაკლოვანებები.
- გარიგებების ნაკლოვანებები.
- სამეთვალყურეო დოკუმენტებში დარღვევები.

აღნიშნული დარღვევების და ნაკლოვანებების აღმოსაფხვრელად ჩვენი წინადადებები წარმოვადგინეთ ქვემოთ მოცემული რეკომენდაციების სახით.

წინამდებარე რეკომენდაციებში ყურადღებას გავამახვილებთ ზოგიერთ ასეთ საკითხებზე და ქვესაკითხებზე, რომლებიც საქართველოს კომპანიებში მოწესრიგებას მოითხოვს.

1. ჩასწორდეს „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 53-ე მუხლის მე-4 პუნქტი, რომელშიც მსხვილ აქციონერთა დომინანტურ მდგომარეობაზეა საუბარი. თუ მასში კვლავაც უნდა დარჩეს დომინანტ აქციონერთა დომინანტური მდგომარეობა, რომელთაც თავისი მდგომარეობით აქციონერულ საზოგადოებისთვის ზარალის მიყენება შეუძლიათ და ევალეზათ ამ მიზეზით მათ დანარჩენ აქციონერებს კომპენსაცია გადაუხადონ, დადგინდეს ისიც, თუ რამდენი უნდა იყოს ეს კომპენსაცია, ვინ უნდა დაადგინოს ზარალი და როგორ უნდა მოხდეს კომპენსაციის ამოღება.

2. ჩასწორებას მოითხოვს ამავე კანონის 54-ე მუხლის პუნქტი 1¹, რომლის ძალითაც ხმების 75%-ზე მეტის მფლობელ აქციონერის გადაწყვეტილება კრების ოქმის ტოლფასია. ასეთ შემთხვევაში იჩაგრებიან წვრილი აქციონერები, რომელთაც ხმების მხოლოდ 25% აქვთ. ასეთ დროს კანონი მათ თანაბარ მოპყრობას გვაძლავს.

3. ჩვენი აზრით, კომერციული ბანკებისთვის საქართველოში შექმნილი კორპორაციული მართვის კოდექსი, რომელიც დღეს არასაბანკო სფეროზეც ვრცელდება, უნდა იყოს შესასრულებლად სავალდებულო და არა სარეკომენდაციო ხასიათის.

4. ამ კოდექსის მე-3 საკითხის მე-3 პუნქტი მოითხოვს რომ „სამეთვალყურეო საბჭომ და დირექტორმა უზრუნველყონ ყველა აქციონერთა, მათ შორის უმცირესობაში მყოფთა მიმართ თანაბარი მოპყრობა. ასეთ დროს, მეორე მარეგულირებელი დოკუმენტი, კერძოდ, „მეწარმეთა შესახებ“ კანონის 54-ე მუხლი 1¹ პუნქტი ხმების 75%-ზე მეტის მფლობელ აქციონერების გადაწყვეტილებას კრების ტოლფას ძალას აძლევს ისე, რომ ანგარიში არ ეწევა წვრილ ანუ უმცირესობაში მყოფ აქციონერებს. ჩვენი აზრით, სასწრაფოდ საჭიროა ამ ორი დოკუმენტის თავსებადობაში მოყვანა.

5. ჩასასწორებელია კორპორაციული კოდექსის მე-4 საკითხის მე-7 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტი. მასში დაფიქსირებულია, სამეთვალყურეო საბჭოში დამოუკიდებელი წევრების ადექვატური რაოდენობის არსებობა“. კოდექსში

უნდა ჩანდეს თუ რისი ადექვატური უნდა იყოს იგი - აქციონერთა რიცხოვნობის, აქციონერული კაპიტალის თუ რაიმე სხვის.

6. სრულყოფას მოითხოვს კორპორაციული კოდექსის მე-6 საკითხის 26-ე პუნქტი, რომელშიც წერია, რომ გარე აუდიტორის შრომის ანაზღაურება არ უნდა იყოს დამოკიდებული მის მიერ დაწერილ დასკვნის ტიპზე. ეს რომ არ მოხდეს, ჩვენი აზრით, საჭიროა აუდიტორს ხელფასს კომპანია კი არ ამღევდეს, არამედ სახელმწიფო. ეს უნდა ჩაიწეროს კოდექსში.

7. გამოკვლევით დადგენილი გვაქვს საქართველოს კომპანიებში აქციონერთა უფლებების მთელ რიგ დარღვევები, კერძოდ ის, რომ კომპანიათა უმრავლესობაში გადაწყვეტილებას დივიდენდური პოლიტიკის შესახებ საერთო კრება კი არ ამტკიცებს, არამედ სამეთვალყურეო საბჭო, რომ წლიური ბალანსის გაცნობა მხოლოდ კომპანიების 50%-ის აქციონერებს შეუძლიათ, რომ გარე აუდიტორს კომპანიათა 27,5%-ში ამტკიცებს დირექტორატი და არა აქციონერთა საერთო კრება და ა. შ.

ასეთ შემთხვევაში სასურველია იმ კომპანიებმა, რომლებშიც ირღვევა კანონი გამოასწორონ იგი დროულად. მათ საქმიანობას საფუძველად უნდა დაუდონ და მკაცრად იხელმძღვანელონ კორპორაციული მართვის კოდექსით (იმის მიუხედავად, რომ იგი სარეკომენდაციო ხასიათისაა) და დაიცვან ყველა აქციონერის უფლებები.

8. საქართველოს კომპანიები ხშირად მცირე აქციონერებს არც კი აგებინებენ საერთო კრების ჩატარების თარიღს. ეს არასწორია. მცირე აქციონერებს უნდა დაუკანონდეთ თავიანთი უფლებების დაცვა სასამართლოს მეშვეობით და ზიანის მიყენების შემთხვევაში კომპენსაციის მოითხოვნაც კი.

9. საქართველოს კომპანიებში დივიდენდური პოლიტიკა მეტად თვითნებურია. აქციონერები მასში ნაკლებად მონაწილეობენ.

კომპანიებმა უნდა დანერგონ გამჭვირვალე და ადვილად გასაგები მექანიზმები დივიდენდების განსასაზღვრელად, რისთვისაც მათ უნდა

დაამტკიცონ დებულება დივიდენდების შესახებ (ასეთი დებულება საქართველოში აქვს მხოლოდ კომპანიათა 13,3%-ს), რომელშიც უნდა აისახოს წმინდა მოგების პროცენტული მაჩვენებლები დივიდენდების გადასახდელად, დივიდენდების გადახდის ვადა და პირობები, დივიდენდების მინიმალური თანხა თითოეული ტიპის და კლასის აქციებზე, გარემოებები როდესაც დივიდენდები არ იქნება გაცხადებული და სხვ.

10. როგორც გამოკვლევებიდან ვნახეთ, ამ ორგანოების მუშაობაში მრავალი ნაკლოვანებაა - აქციონერთა კრებები ყველგან იმართება, მხოლოდ მასზე წვრილ აქციონერებს ყველგან არ იწვევენ, კრების დაწყებამდე ყველა კომპანია არ აწოდებს აქციონერებს წლიურ ანგარიშს, მთელი რიგი კომპანიები აქციონერებს არ აცნობებენ კრების შედეგებს და ა. შ.

ეს ნაკლოვანებები უნდა გამოსწორდეს. რადგან კომპანიისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხი სწორედ საერთო კრებაზე წყდება, ამიტომ ყოველ წელს ბალანსის ჩაბარების შემდეგ ყველა კომპანიაში უნდა ჩატარდეს იგი ყველა აქციონერის მოწვევით.

სასურველი და აუცილებელია, რომ ეს პრაქტიკა შეიცვალოს. სანიშნო პრაქტიკა გულისხმობს, რომ აქციონერთა საერთო კრების ტიპიდან გამომდინარე, აქციონერებს ეცნობოთ ისეთი მასალები, როგორიცაა:¹

- წლიური ანგარიში და წლიური ფინანსური ანგარიშგებები;
- აუდიტის კომიტეტის ანგარიში;
- გარე აუდიტორის ანგარიში;
- აღმასრულებელი საბჭოს და სამეთვალყურეო საბჭოს რეკომენდაციები მოგების განაწილებასთან დაკავშირებით;
- დებულებების შემუშავება (საჭირო შემთხვევაში წესდების ახალი პროექტი) და ა. შ.

11. კანონით „მეწარმეთა შესახებ“ ცნობილია, რომ კომპანიებში, სადაც იქმნება სამეთვალყურეო საბჭო, იგი არ მონაწილეობს კომპანიის ყოველდღიურ მართვაში. ეს აღმასრულებელი ორგანოების პასუხისმგებლობაა. ასეთ

¹ კორპორაციული მართვის კვლევა საქართველოს კომპანიებში, IFC, 2008, გვ. 20.

დროს, ჩვენ ვნახეთ, რომ საქართველოს კომპანიათა 12,6%-ში შემოწმებებს (ე. ი. მიმდინარე საქმეს) ატარებს სამეთვალყურეო საბჭო. ეს არ არის მისი კომპეტენცია და მას უნდა აეკრძალოს ასეთი სამუშაოების ჩატარება.

საზღვარგარეთის საუკეთესო პრაქტიკით და კორპორაციული მართვის კოდექსით სამეთვალყურეო საბჭო განსაზღვრავს სტრატეგიას და სამომავლო ხედვას. სამეთვალყურეო საბჭო ნიშნავს დირექტორატს და ზედამხედველობას, მის ჯეროვან მუშაობას. კომპანია სამეთვალყურეო საბჭოს შექმნისას უნდა ხელმძღვანელობდეს კომპანიის სიდიდით, განვითარების პერსპექტივით, რისკების დონით. სამეთვალყურეო საბჭოში წარმოდგენილი უნდა იყონ დამოუკიდებელი წევრებიც (გამოკვლეული კომპანიებიდან ოთხს, ანუ 66,6%-ს, სამეთვალყურეო საბჭოში არ ჰყავს შეყვანილი დამოუკიდებელი წევრი. ეს მდგომარეობა უნდა გამოსწორდეს) და დაცული იქნას ადეკვატური ბალანსი სამეთვალყურეო საბჭოში აქციონერთა წარმომადგენლებსა და საბჭოს დამოუკიდებელ წევრებს შორის. სამეთვალყურეო საბჭოს წევრებს გააზრებული უნდა ჰქონდეთ თავისი როლი კომპანიის მართვაში. ამისთვის საჭიროა მათ კეთილსინდისიერად შეასრულონ ფიდუციარული ვალდებულებები, თავი აარიდონ ისეთი საკითხების გადაწყვეტას, რომლებიც შეიცავს ინტერესთა კონფლიქტს, დაუთმონ საკმარისი დრო და მონდომება თავის ვალდებულებების შესრულებას.¹

12. კომპანიებს ყავთ აღმასრულებელი საბჭოები (დირექტორატი) მათი ფუნქცია, დირექტორის ჩათვლით, არის კომპანიის მართვა, ანუ ყოველდღიური, მიმდინარე საქმიანობის განხორციელება. ნებისმიერი ფიზიკური პირი შეიძლება იყოს გენერალური დირექტორი ან აღმასრულებელი საბჭოს წევრი, მაგრამ მას უნდა ქონდეს სრული ქმედუნარიანობა.

საქართველოს კანონში „მეწარმეთა შესახებ“ არ არის დაფიქსირებული დირექტორი კომპანიის პარტნიორთა წრიდან აირჩევა, თუ შეიძლება გარედან მოწვევაც. კარგი იქნება ეს დარეგულირდეს კანონმდებლობით.

¹ კორპორაციული მართვის კოდექსი საქართველოს ბანკებისთვის, IFC, სექტემბერი, 2009, გვ. 12.

მსოფლიოს საუკეთესო პრაქტიკის რეკომენდაციით, დირექტორატში არ უნდა დაინიშნოს პირი თუ ის არის: კონკურენტული კომპანიის დირექტორი; კონკურენტული კომპანიის მენეჯერი ან თანამშრომელი.

გენერალური დირექტორი არ უნდა მონაწილეობდეს ნებისმიერ სხვა ბიზნეს საქმიანობაში, გარდა კომპანიისა და მისი შვილობილი კომპანიების მართვასთან დაკავშირებული საქმიანობისა.

საქართველოსთან მიმართებაში ამ საკითხების შესწავლა ფაქტიურად შეუძლებელია, რადგან კომპანიებში ხდება გვარ-სახელებით მანიპულირება, სხვისი გვარით ჩანაცვლება და ა. შ. საერთო აზრი კი ისეთია, რომ ასეთი შემთხვევები ერთეულები კი არა, მრავალია.

13. ნაშრომის წინა ნაწილში აღვნიშნეთ, რომ კარგი კორპორაციული მართვის ერთ-ერთი ატრიბუტი არის კორპორაციული მდივანი. ისიც აღვნიშნეთ, რომ გამოკითხულ კომპანიათა მხოლოდ მეხუთედმა განაცხადა, რომ ჰყავს სპეციალური თანამშრომელი, რომელიც კორპორაციული მდივნის ფუნქციებს ასრულებს. ასეთ დროს კორპორაციული მდივნის ინსტიტუტის არსებობა ხელს შეუწყობს კომპანიის გამართულად და ეფექტურად მუშაობას და აქციონერებთან კოორდინაციას.

კორპორაციული მდივნის თანამდებობის მოსურნე კომპანიებმა უნდა იცოდნენ, რომ კორპორაციული მდივანი არ უნდა იყოს კორპორაციის რომელიმე მმართველობითი ორგანოს წევრი. ეს საჭიროა იმისთვის, რომ მან მიუკერძოებლად შეასრულოს თავისი სამუშაო. ეს პროფესია მეტად ახალია საქართველოს კომპანიებისთვის. მას სპეციალური უნარი და განათლება სჭირდება. უცხოურ ბაზრებზე ამ ფუნქციებს ხშირად პროფესიული ასოციაციები ასრულებენ, ანდა აწყობენ ამ ტიპის კვალიფიკაციის მისაღებ სწავლებას.

კარგი იქნება, რომ საქართველოს კოლეჯებში და უმაღლეს სასწავლებლებში შეიქმნას სპეციალობა „კორპორაციული მდივანი“.

14. კომპანიაში შიდა საზედამხედველო ორგანოები არიან: სამეთვალყურეო საბჭო, შიდა აუდიტორი ან აუდიტორთა საბჭო. ერთიც და მეორეც იქმნება კომპანიის წესდებით.

ჩვენს მიერ და აგრეთვე IFC-ის გამოკვლევის შედეგად დადგენილია, რომ საქართველოში კომპანიათა მხოლოდ 29,8%-ში სრულდება შიდა აუდიტი. გარე აუდიტორიდან კონსულტაციებს იღებს: ზოგად საკითხებზე კომპანიათა - 65,6%, შიდა კონტროლის საკითხებზე - 20,6%, ზოგადად საფინანსო საკითხებზე - 54,2%.

ამრიგად, როგორც ჩანს, საქართველოს კომპანიები მეტწილად გარე აუდიტორს მიმართავენ და ნაკლებად ყავთ შიდა აუდიტორი. მათ ყველას უნდა დაევალოთ შიდა აუდიტის დაფუძნება.

15. კორპორაციული მართვის კოდექსის რეკომენდაციები კი ისეთია, რომ სამეთვალყურეო საბჭოები ქმნიან სულ მცირე აუდიტის და რისკების კომიტეტებს (ამჟამად კომპანიათა 24%-ში არსებობს იგი, 12%-ში კი იგეგმება შექმნა). რისკების კომიტეტი არცერთ კომპანიაში არ არის შექმნილი, ერთ-ორ კომპანიას რისკ-მენეჯერები ყავთ. კომიტეტების საქმიანობა უნდა წარმართოს შესაბამისი დებულებებით. ასე რომ კომიტეტის შექმნამდე (ან შექმნის შემდეგ) კომპანიებმა უნდა შეიმუშაონ მათი მოქმედების დებულებებიც.

16. რაც შეეხება ინფორმაციის გამჟღავნების საკითხს, ამ სფეროშიც გვაქვს შემდეგი რეკომენდაციები. საქართველოს კომპანიათა მხოლოდ 32%-ს აქვს ვებ-გვერდი. ეს იმას ნიშნავს, რომ დანარჩენი კომპანიები ვერ განათავსებენ საიტზე აქციონერებისთვის გადასაცემ აუცილებელ ინფორმაციას. ეს ნაკლოვანება უნდა აღმოიფხვრას. თანამედროვე კომპიუტერულ სამყაროში, ეს დაუშვებელია. მეტიც, კომპანიები იმაზეც კი უნდა ზრუნავდნენ, რომ მათ აქციონერებს ჰქონდეთ ინდივიდუალური კომპიუტერები, რომ ადვილი იყოს მათთან საქმიანი კონტრაქტები. გარდა იმ აუცილებელი ინფორმაციისა, რაც უნდა მიეწოდოს აქციონერებს, საჭიროა მათ ეცნობოთ აღმასრულებელი და სამეთვალყურეო საბჭოს წევრების

ვინაობა (მათი და მათი ოჯახის წევრების ხელთ არსებული აქციათა რაოდენობა), მათი შრომის ანაზღაურება, კორპორაციული კონფლიქტები და ა. შ. ამ საკითხებზე პასუხები ვერ მივიღეთ გამოკითხული რესპოდენტებისგან. მათ ამისგან თავი შეიკავეს.

სასურველია კომპანიებმა ინფორმაცია გაავრცელონ ბეჭდვითი მედიის საშუალებებითაც, რადგან წვრილ აქციონრებს შეიძლება არა აქვთ წვდომა კომპიუტერებზე.

ჩვენს მიერ წარმოდგენილი რეკომენდაციების გათვალისწინება საქართველოს სააქციო საზოგადოებების კორპორაციულ მართვაში, ჩვენი აზრით, სრულყოფს მას და უფრო მეტად დაუახლოვებს ამ სფეროში არსებულ საზღვარგარეთის საუკეთესო პრაქტიკას.

სადისერტაციო ნაშრომის თემაზე ფაკულტეტის საგამოცდო კომისიაში დაცული იქნა სამი კოლოკვიუმი და ორი თემატური სემინარი:

კოლოკვიუმი:

1. №1 კოლოკვიუმი - „კორპორატიული მენეჯმენტის თეორიული საფუძვლები“. 2017 წლის 4 თებერვალი.
2. №2 კოლოკვიუმი - „სააქციო საზოგადოების როგორც კორპორაციის ძირითადი ტიპის საკანონმდებლო-ნორმატიული უზრუნველყოფა საქართველოში და საზღვარგარეთ“. 2017 წლის 15 ივლისი.
3. №3 კოლოკვიუმი - „კორპორაციული მართვის საერთაშორისო პრაქტიკა და საქართველოსთან მისი შედარებითი ანალიზი“. 2018 წლის 3 თებერვალი

სადისერტაციო ნაშრომის ძირითადი შედეგები გამოქვეყნებულია შემდეგ პუბლიკაციებში:

სტატიები:

1. სალომე ჯინჯოლია. „კორპორაცია და კორპორაციული მართვა“, სამეცნიერო ჟურნალი „ეკონომიკა“ #3-4, 2017წ. გვ. 192-205.
2. Salome Jinjolia, Evgeny Baratashvili, COMPARISON OF CORPORATE GOVERNANCE SYSTEM IN USA AND GERMAN COMPANIES, Journal

"Eurasian Union of Scientists", No. 39, Moscow, ISSN 2411-6467 and for electronic publications, ISSN 2411-6467; № 39 / 2017; indexation: Scientific Indexing Service, Academic Resource index (Research-Bib), Slide-Share, JI-Factor, Cite-Factor, IJIF, ISI (0.833 from 2015 r.)

3. სალომე ჯინჯოლია. „სააქციო საზოგადოებების შექმნისა და ფუნქციონირების ისტორიული გამოცდილება“, ჟურნალი სოციალური ეკონომიკა #4, 2018 წ. გვ.74-77.
4. სალომე ჯინჯოლია. „საკუთრებისა და მენეჯმენტის გამიჯვნა კორპორაციულ ურთიერთობებში“, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტის მაცნე #13, 2018წ. გვ.70-73.

კონფერენციები:

1. ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი პაატა გუგუშვილის სახელობის ეკონომიკის ინსტიტუტის საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია - „ინოვაციური ეკონომიკა და მისი ფორმირების პრობლემები პოსტკომუნისტურ ქვეყნებში“ (1-2 ივლისი, 2016 წ.). (მოხსენების თემა - „საქართველოს ეკონომიკის კორპორაციული სექტორი: განვითარების შედეგები, პრობლემები“).
2. საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტის მესამე საერთაშორისო სამეცნიერო კონფერენცია - „გლობალიზაცია და ბიზნესის თანამედროვე გამოწვევები“ (24-25 მაისი, 2019წ.). (მოხსენების თემა - „კორპორაციული მართვის პრობლემები საქართველოში“).